

ქალები ბიზნესში: შესაძლებლობები და პანდემიის გამოწვევები

*კვლევაზე მუშაობდნენ
ქრისტინა მარგველაშვილი,
მაკა მეშველიანი,
თამარ ხორბალაძე,
ირინა გურული*

*პროექტის ხელმძღვანელი
ნინო ევგენიძე*

სარჩევნი

პირითადი მიზნები.....	4
ნაწილი პირველი	9
შესავალი: ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და მისი მნიშვნელობა	9
კვლევის მეთოდოლოგია	16
ქალი მენარმების გაძლიერების პოლიტიკა და ინსტრუმენტები ...	17
საკანონმდებლო ჩარჩო	17
ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პოლიტიკა და პრაქტიკა	18
კოვიდ პანდემიის გავლენა ქალ მეწარმეებზე	20
საერთაშორისო გამოცდილება	22
ნაწილი მეორე.....	25
კვლევის შედეგები	25
ქალი მეწარმეები საქართველოში	25
ბიზნესის დაწყება და ოპერირება: შესაძლებლობები და გამოწვევები.....	28
კოვიდ პანდემიის გავლენა ქალ მეწარმეებზე საქართველოში.....	33
დასკვნა.....	37
რეკომენდაციები	38



პროექტი დაფინანსებულია დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის მიერ. დოკუმენტში ასახული მოსაზრებები შესაძლოა, არ ასახავდეს დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის ოფიციალურ პოზიციას.

პროექტის შესახებ

კვლევა „ქალები ბიზნესში: შესაძლებლობები და პანდემიის გამოწვევები,“ განხორციელდა პროექტის „შესაძლებლობები ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის“ ფარგლებში, რომელიც მხარდაჭერილია ბრიტანეთის საელჩოს კარგი მმართველობის ფონდის მიერ.

პროექტს ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი (EPRC) ახორციელებს და მისი მიზანია ხელი შეუწყოს საქართველოში ქალი მენარმეების ეკონომიკურ გაძლიერებას.

პროექტის ფარგლებში შექმნილია საინფორმაციო-საგანმანათლებლო ვებ-რესურსი www.womenpower.ge, ასევე ხდება ცოდნის და გამოცდილების გაზიარება, ბიზნესში ჩართული ქალების ცნობადობის ამაღლება, კერძო-საჯარო დიალოგის ხელშეწყობა ქალი მენარმეების მხარდამჭერი პოლიტიკის გასატარებლად.

პირითადი მიზნები

ქალები ბიზნესში – სტატისტიკა და კვლევები

- ბიზნეს სექტორში დასაქმებული ქალების თანაფარდობა კაცებთან მიმართებაში 40-60 პროცენტზეა. კაცების ანაზღაურება ბიზნეს სექტორში საშუალოდ 515 ლარით მეტია ქალების შემოსავალზე და 1380.5 ლარს შეადგენს. ყველაზე დიდი განსხვავება (613 ლარი) ანაზღაურებას შორის ფიქსირდება საშუალო ზომის საწარმოებში დასაქმებულებს შორის.
- 2019 წელს რეგისტრირებულ საწარმოთა მხოლოდ 29 პროცენტი იყო ქალის მფლობელობაში, რაც 2017 წლის მონაცემებთან შედარებით ორი პროცენტით ნაკლებია მაშინ, როდესაც კაცის მფლობელობაში მყოფი საწარმოების წილი 2019 წელს 2017 წელთან შედარებით 4 პროცენტით გაიზარდა და 56 პროცენტი შეადგინა.
- გენდერული სტატისტიკის წარმომებასთან დაკავშირებული გამოწვევები და ზუსტი მონაცემების არ არსებობა ხელს უშლის უფრო ზუსტი დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობას – მაგალითად, 2019 წელს ახლად რეგისტრირებული საწარმოების მფლობელთა 15 პროცენტის სქესის შესახებ ინფორმაცია ჩაშლილი არ არის, რამაც შესაძლოა მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს ანალიზზე.
- ქვეყანაში მკვეთრად არის გამოხატული სექტორული/ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაცია ბიზნეს საქმიანობაში – ქალების მიერ დაფუძნებული ბიზნესი ჭარბობს ჯანდაცვის და სოციალური მომსახურების საქმიანობებისა და განათლების სფეროში, დანარჩენ ყველა სექტორში ისინი დიდი სხვაობით ჩამორჩებიან კაცებს.
- ქალებისთვის ე.წ. „ტრადიციულ“ სფეროებში არსებობს დასაქმებულთა ვერტიკალური სეგრეგაცია – ქალები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი მენეჯერულ პოზიციებზე. შესაბამისად, მათი ანაზღაურება კვლავ დაბალი რჩება. მაგალითად, ჯანდაცვის სფეროში 2018 წელს ქალების საშუალო ხელფასმა 837,7 ლარი შეადგინა, ხოლო კაცების 1394,2 ლარი.
- მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, შრომის ბაზარზე გენდერული სხვაობის შედეგად საქართველოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (ერთ სულ მოსახლეზე) 11 პროცენტი იკარგება. ეს ნიშნავს, რომ თუ ის შრომისუნარიანი ქალები, რომლებიც შრომის ბაზარში არ არიან ჩართული მიიღებენ მონაწილეობას მსგავს დონეზე როგორც მამაკაცების შემთხვევაში ხდება, მთლიანი შიდა პროდუქტი (მშპ) 11,3 პროცენტით გაიზრდება.
- საქართველოში წარმოებული კვლევების თანახმად, დაბალია სახელმწიფო პროგრამებში ქალთა მონაწილეობის მაჩვენებელი, ისინი ძირითადად მცირე პროგრამების ბენეფიციარები არიან – მაგალითად, პროგრამის „აწარმოე საქართველოში“ მიკრო და მცირე მენარმეობის ხელშეწყობის პროგრამაში მონაწილეთა 40.3 პროცენტი ქალია, თუმცა მსხვილ ინდუსტრიულ პროგრამებში მათი წილი გაცილებით ნაკლებია – დაფინანსებული პროექტების მხოლოდ 27 პროცენტში არის მენეჯმენტში ქალი (პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, 2019 წელი). სოფლის მეურნეობის პროექტებში ქალთა ჩართულობა 23%-ია; კოოპერატივების პროგრამაში კოოპერატივების მეპაიეთა 27 პროცენტია ქალი და აქედან მხოლოდ 8 პროცენტს უჭირავს წამყვანი პოზიცია (საფარი).

- საერთაშორისო კვლევების თანახმად, Covid 19-ის პანდემიის პერიოდში ქალების მიერ მართული ბიზნესები გამოირჩევიან კაპიტალიზაციის დაბალი დონით და თვითდაფინანსებაზე ნაკლებად დამოკიდებულნი არიან, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ ქალების მიერ მართული ბიზნესი კაცების მიერ მართულ ბიზნესთან შედარებით უფრო დიდი რისკის ქვეშ დგას, რომ დაიხუროს ან შემოსავლების დრამატული შემცირება განიცადოს; არასტაბილურ გარემოში/სექტორში მომუშავე ქალები პირველები იყვნენ, ვინც სამსახური დაკარგეს და ასევე უკანასკნელები იქნებიან ვინც აღიდგენს დაკარგულ შემოსავალს/პოზიციას.
- ქვეყანაში არსებობს ქალთა ეკონომიკური უთანასწორობის აღმოფხვრის თვალსაზრისით საკანონმდებლო ჩარჩო – საქართველოს კონსტიტუცია, გენდერული თანასწორობის აღმოფხვრის შესახებ კანონი (2010), დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი (2014) დისკრიმინაციის, დეკრეტული შვებულების, შრომის ანაზღაურების და შრომის ინსპექციის შესახებ კანონმდებლობაში 2020 წელს შესული ცვლილებები. მთავარი პრობლემა დღეს ამ კანონმდებლობის აღსრულების ფაქტობრივ მდგომარეობასა და მექანიზმებშია. მნიშვნელოვანია, გათვალისწინებული იქნას არსებული დისკრიმინაციული დამოკიდებულებისა და პატრიარქალური ნორმების გავლენა ქალების ეკონომიკურ გაძლიერებაზე. ფინანსებზე და რესურსებზე წვდომა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია ქალი მენარმეებისთვის. საქართველოში, მართალია, შვილები (ქალი და კაცი) არიან თანაბარი რიგის მემკვიდრეები კანონმდებლობის მიხედვით, მაგრამ არსებული პატრიარქალური დამოკიდებულებების გამო ვაჟი მიიჩნევა უპირატეს მემკვიდრედ, განსაკუთრებით უძრავ ქონებასთან და მიწასთან მიმართებაში.
- საქართველოს მცირე და საშუალო მენარმეობის განვითარების სტრატეგია 2016-2020 აღიარებს, რომ „ინკლუზიური ზრდის ხელშეწყობისთვის მნიშვნელოვანია ქალთა მენარმეობის გაძლიერება და ხელშეწყობა“ და სტიმულირების მექანიზმების შექმნის აუცილებლობაზე საუბრობს, თუმცა შედეგები ამ დეკლარირებული მიზნის მიღწევაზე არ მონიშნავს.
- საქართველოს მთავრობის 2019-2020 წლის სამოქმედო გეგმაში გენდერული თანასწორობა მხოლოდ რამდენიმე წინადადებით არის ნახსენები და ძირითადი აქცენტი ოჯახში ძალადობის ფაქტების რეაგირებაზე მოდის. მთავრობის ეკონომიკური ხედვის ნაწილში არ არის აღიარებული გენდერული უთანასწორობის პრობლემატიკა და შესაბამისად, არც მისი გადაჭრის გზებია წარმოდგენილი.
- ქვეყანას არ აქვს განახლებული საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია. 2006 წელს მიღებული იყო შესაბამისი დოკუმენტი, 2018 წელს გენდერულმა საპარლამენტო საბჭომ წარადგინა განახლებული ვარიანტი, დათქვა 7 წელი მის შემდგომ განსახლებლად – სამუშაოები ჯერ კიდევ პროცესშია და არ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი, რომ მისი დეტალების შესახებ მსჯელობა იყოს შესაძლებელი.
- პარლამენტში არსებული გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2018-2020 სამოქმედო გეგმაში ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს, მათ შორისაა სახელფასო სხვაობის გამოთვლის ახალი მეთოდოლოგიის შემუშავება და სახელმწიფო ბიუჯეტის გენდერული ანალიზის დაგეგმვა, თუმცა მნიშვნელოვანია, როგორი იქნება მისი რეალურად აღსრულების ვადები და მექანიზმები.

მენარმე ქალთა გამოკითხვის შედეგები

გამოკითხვა ჩატარდა 2020 წლის ნოემბერში; გამოკითხულია საქართველოს მასშტაბით 331 მენარმე ქალი, მათ შორის თბილისის მასშტაბით – 96, რეგიონების მასშტაბით – 235.

ბიზნეს გარემო

- გამოკითხვის შედეგად იკვეთება ქართველი ბიზნესმენი ქალის პროფილი, როგორც დაოჯახებული ინდივიდის, რომელსაც აქვს მიღებული სრული უმაღლესი განათლება და მისი შემოსავლის მთავარი წყარო ბიზნესია.

- გამოიკვეთა ახალგაზრდა დამწყები მენარმეების ჩართულობის ნაკლებობა და რესურსების და შესაძლებლობების არათანაბარი გადანაწილება თბილისსა და რეგიონებს შორის.
- ბიზნესის დაწყებისას ყველაზე მნიშვნელოვან მოტივატორად დასახელდა საკუთარი საქმის ქონის სურვილი, რაც შესაძლოა მეტყველებდეს იმაზე, რომ ქალები ცდილობენ უფრო მეტად მოიპოვონ აგენტობა და დამოუკიდებლობა.
- ქალი მენარმეებისათვის ბიზნესის დაწყება სხვადასხვა პრობლემასთან ასოცირდება, მათ შორის ფინანსებზე წვდომასა და რესურსების ფლობის ნაკლებობასთან. საქართველოში საკუთრებას ქალები უფრო ნაკლებად ფლობენ, ვიდრე მამაკაცები, ასევე მათ უწევთ აუნაზღაურებელი შრომა შინ, რომელიც გენდერული როლებიდან და სტერეოტიპებიდან გამომდინარეობს და შესაბამისად, უფრო მეტად ართულებს ქალების ბიზნეს საქმიანობას. კვლევამ გამოავლინა, რომ საკუთარი ბიზნესის წამოწყების ერთ-ერთი მთავარი მოტივატორი ქალი მენარმეებისთვის სწორედ საკუთარი შემოსავლის გაჩენაა.
- ბიზნესმენ ქალებში მნიშვნელოვნად ჭარბობს მცირე და მიკრო ბიზნესის წილი – გამოკითხულ ქალ მენარმეთა მფლობელობაში არსებული კომპანიების 76 ინდივიდუალური მენარმეა, ხოლო მხოლოდ 23 პროცენტს აქვს შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება; ამასთან ინდივიდუალური მენარმეების წილი რეგიონებში ჭარბობს.
- ქალების ნაკლებობაა მაღალანაზღაურებად და დიდი ბრუნვის მქონე წამოწყებებში; 31 წლამდე ახალგაზრდების ნაკლები დაინტერესება ბიზნესით ახალგაზრდა გოგონების სიღარიბის ერთ-ერთი გამოხატულებაა.
- ბიზნეს საქმიანობის დაწყებისას გამოიკვეთა, რომ ქალი მენარმეების მნიშვნელოვან ნაწილს (38 პროცენტს) არაგინ დახმარებია ამ გადანაწილების მიღებაში, თავად გადანაწილებს წამოეწყით სამენარმეო საქმიანობა. თუმცა არანაკლებ მნიშვნელოვანი იყო პარტნიორის/მეუღლის როლი – გამოკითხულთა ასევე 38 პროცენტი ასახელებს, რომ სწორედ პარტნიორები/მეუღლეები დაეხმარნენ ამ გადანაწილების მიღებაში და 25 პროცენტის შემთხვევაში ეს როლი ოჯახის სხვა წევრებმა და მშობლებმა შეასრულეს.
- ქალი მენარმეები ოჯახის და მათ შორის მეუღლის მხარდაჭერას ასახელებენ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად, როგორც ბიზნესის წამოწყების, ასევე წარმოების ეტაპზე; ეს ფაქტორი განსაკუთრებით ძლიერია რეგიონებში, სადაც თბილისთან შედარებით უფრო მეტი ასახელებს მეუღლის როლს. კერძოდ, 43 პროცენტი რეგიონში მცხოვრები ქალებისა, და 31 პროცენტი თბილისში მცხოვრებლებისა.
- გამოკითხული მენარმე ქალები სამენარმეო საქმიანობის საწყის ეტაპზე სამ ძირითად ხელშემწყობ ფაქტორად ასახელებენ თავდაჯერებულობას (49 პროცენტი), მართვის უნარების ფლობას (23 პროცენტი) და ოჯახის სხვა წევრების დახმარების საოჯახო საქმიანობაში (19 პროცენტი). ოჯახის როლი აქაც მნიშვნელოვანია და შიდა ფაქტორების – თავდაჯერებულობისა და ცოდნის – მიღმა გარე ფაქტორებს შორის ყველაზე მნიშვნელოვნად დასახელდა და თბილისთან შედარებით რეგიონებში მცხოვრები ქალი მენარმეებისთვის კიდევ უფრო მნიშვნელოვან ხელშემწყობ გარემოებად გამოიკვეთა.
- ოჯახის წევრები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ქალი მენარმეებისთვის, რადგან ისინი ინაწილებენ აუნაზღაურებელ საშინაო შრომას, რომელიც თავის მხრივ მეტყველებს სკოლამდელი განათლების დაწესებულებების არსებობისა და მისანვლოდობის მნიშვნელობაზე, განსაკუთრებით რეგიონებში. მართლაც დედებისთვის ან ქალებისთვის, ვის ოჯახის წევრებსაც (მეუღლის მიღმა) არ შეუძლიათ საოჯახო შრომაში ჩართვა და ბავშვების მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის განაწილება, კიდევ უფრო კრიტიკულად მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ უზრუნველყოს წვდომა სკოლამდელ განათლებაზე.
- ქალი მენარმეების 64 პროცენტმა ბიზნესი თავად დაიწყო, 23 პროცენტს ამაში ოჯახი დაეხმარა და 12 პროცენტმა პარტნიორებთან ერთად დააფუძნა საწარმო.

- ბიზნესის დაწყების მთავარი დაბრკოლებები – გამოკითხულთა 36 პროცენტს არ გააჩნდა საკმარისი ფინანსები, 11 პროცენტს არ ჰქონდა მართვის გამოცდილება და 6 პროცენტს საქმიანი და საოჯახო ცხოვრების შეთავსება უჭირდა ერთმანეთთან. რეგიონულ ჯრილში განსხვავებები მხოლოდ არასაკმარისი ფინანსების ნაწილში გამოიკვეთა, კერძოდ რეგიონებში 39,2 პროცენტმა დაასახელა ეს პრობლემა, ხოლო ქალაქში 31.5 პროცენტმა.
- ქალი მენარმეების უმრავლესობამ განაცხადა, რომ ბიზნესის დასაწყებად საჭირო ფინანსები ბანკებიდან ან მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებიდან გამოიტანეს, ან/და საკუთარი დანაზოგი ჩადეს ბიზნესში. რეგიონებში უფრო მეტი ქალი იყო ვისაც სესხის გამოტანა დასჭირდა, ვიდრე თბილისში. ასევე ოჯახის წევრების დანაზოგი რეგიონებში ხუთი პროცენტით მეტმა ქალმა გამოიყენა ვიდრე თბილისში.
- გამოკითხულ ქალთა 69 პროცენტს ბიზნესის გაფართოება არ უცდია. ხოლო ვინც გაფართოება სცადა, იმ 30-მა პროცენტმა, უმეტესად ამისათვის ბანკს მიმართა. სახელმწიფო პროგრამების და საერთაშორისო ორგანიზაციების სერვისებით ქალი მენარმეების ძალიან მცირე რაოდენობა სარგებლობს და ძირითადად თბილისში. უმეტესად მათ ბიზნესის გაფართოების მიზნით იყენებენ, ვიდრე საწყისი კაპიტალის მოსაპოვებლად. ეს შეიძლება აიხსნას იმ მნიშვნელოვანი დეტალით, რომ ამ პროგრამებით სარგებლობის აუცილებელი წინაპირობა თანამონაწილეობაა, რისი ფინანსური რესურსებიც საწყის ეტაპზე ქალებს არ გააჩნიათ.
- ქალების უმეტესობისათვის გაფართოება რისკებთან ასოცირდება. 34 პროცენტი ასახელებს ბიზნეს სფეროში არსებული გაფართოების შანსების ნაკლებობას მოგების სიმწირიდან გამომდინარე და 14 პროცენტმა განაცხადა, რომ ბიზნესიდან მიღებული შემოსავალი საკმარისი იყო, შესაბამისად არც უცდია გაფართოება.
- ბიზნესის გაფართოების მსურველი ქალი მენარმეების (გამოკითხულთა 30 პროცენტი) დიდმა ნაწილმა (49%) ბანკს მიმართა, მათგან 11 პროცენტმა უარი მიიღო განაცხადზე, რის მიზეზად უმეტესად ცუდი საკრედიტო ისტორია დაუსახელეს. ამასთან ქონებით არასაკმარისი უზრუნველყოფა დასახელდა მეორე ყველაზე დიდ მიზეზად სესხის განაცხადის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისას.
- სახელმწიფო პროგრამებიდან ბიზნესის გაფართოების მცდელობა ჰქონდა გამოკითხულთა მხოლოდ 7 პროცენტს. აქედან 20 პროცენტს უთხრეს უარი და ყველა შემთხვევაში რესპონდენტებს არავინ მიაწოდა ინფორმაცია უარის მიზეზზე. დადებითი მოვლენაა, რომ გამოკითხულთა მხოლოდ ერთი პროცენტი ასახელებს გაფართოების გეგმებზე უარის თქმის მიზეზად ოჯახის მხარდაჭერის ნაკლებობას.
- ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი ბიზნესის გაფართოების მსურველი ქალი მენარმეებისთვის არის დანაზოგი – საკუთარი და/ან ოჯახის წევრების, მათ შორის მეუღლის დანაზოგი. სწორედ დანაზოგის საშუალებით გააფართოვა ბიზნესი მსურველთა 59 პროცენტმა.
- ბიზნესის გაფართოების სურვილის დეფიციტი შესაძლოა ნაწილობრივ აიხსნას იდეებითა და ბიზნეს-შესაძლებლობების, სიახლეების შესახებ ინფორმაციის ცოდნის დეფიციტით. ხშირ შემთხვევაში ბიზნესმენ ქალებს არ აქვთ ცოდნა იმის შესახებ, როგორ შეიძლება მათი ბიზნესი მომავალში უფრო გაფართოვდეს.

კოვიდ პანდემიის გავლენა

- აქამდე არსებული უთანასწორობები გლობალური პანდემიის დროს კიდევ უფრო გაღრმავდა. ქალებს, როგორც მოვლითი და ზრუნვითი შრომის მთავარ განმახორციელებლებს, ორმაგი ტვირთი დააწვათ.

- გამოკითხულთა 63 პროცენტი აღნიშნავს, რომ პანდემიის გამო მათ დროებით შეაჩერეს საქმიანობა, მაგრამ აღადგინეს ან აპირებენ აღდგენას. ბიზნესის შეწყვეტის ძირითად მიზეზად მთავრობის მიერ დაწესებული რეგულაციები სახელდება, თუმცა ქალი მენარმეების 30 პროცენტი აღნიშნავს, რომ გაყიდვების შემცირების გამო მოუწიათ საქმიანობის შეჩერება.
- რესპონდენტების 42 პროცენტი აღნიშნავს, რომ მათი ბიზნესის შემოსავალი 50 და 100 პროცენტამდე შემცირდა. მიუხედავად გაზრდილი ხარჯისა და მოთხოვნის ნაკლებობისა, ქალი მენარმეები დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირებაზე არ საუბრობენ, მხოლოდ 21 პროცენტი აღნიშნავს, რომ შეამცირეს თანამშრომელთა რაოდენობა.
- მენარმეების უმეტესობა, განსაკუთრებით თბილისში, აღნიშნავს, რომ აქვს პენდემიასთან თანმდევი სტრესი, ასევე ყველაზე დიდი დისკომფორტი მათთვის სკოლების და ბაღების დახურვა იყო, რაც მოვლითი შრომის საათების გაზრდას ნიშნავს.
- თბილისში მცხოვრებმა ქალმა მენარმეებმა ასევე აღნიშნეს, რომ უარყოფითად იმოქმედა მათზე, როგორც მენარმეზე, დღის ცენტრების დახურვამ შშმ პირებისთვის, რაც შესაძლოა მეტყველებდეს იმ ფაქტზე, რომ რეგიონებში ნაკლებად არსებობს შშმ პირებისთვის მსგავსი ცენტრები.
- სახელმწიფოს დახმარებები ბიზნესისთვის – სახელმწიფოს მიერ გატარებული ღონისძიებები ბიზნესისთვის ხელშეწყობის მიზნით არაერთგვაროვნად შეფასდა: რესპონდენტთა 47 პროცენტმა აღნიშნა, რომ გატარებული ღონისძიებები სრულიად ან ნაწილობრივ ეფექტური იყო, ხოლო 42 პროცენტი ამბობს, რომ ისინი სრულიად ან ნაწილობრივ არაეფექტური იყო.
- მოლოდინები სახელმწიფოსგან – გამოკითხულთა 58 პროცენტმა მოკლევადიანი ფულადი დახმარების საჭიროება დაასახელა, ასევე დასახელდა კომუნალურ გადასახადებზე შეღავათები და ფასების კონტროლი.
- ქალი მენარმეების აბსოლუტურ უმრავლესობას (66 პროცენტს) არანაირი ღონისძიება არ გაუტარებია, რათა კოვიდ-19-ის მიერ გამოწვეულ უარყოფით შედეგებს გამკლავებოდნენ. წარმოების/მომსახურების მოცულობის შემცირება იყო ყველაზე ხშირად განხორციელებული ქმედება, თუმცა ეს ნაკლებად შეიძლება ჩაითვალოს ადაპტაციისკენ მიმართულ ქმედით, შედეგზე ორიენტირებულ ღონისძიებად. გაყიდვების ახალი გზები (ონლაინ გაყიდვა, მიტანის სერვისი) შედარებით მეტად იქნა ათვისებული თბილისში, ხოლო რეგიონებში უფრო მეტად მიმართეს ბანკებსა და მიმწოდებლებს გადახდის პირობების ცვლილებასთან დაკავშირებით.
- ბიზნეს-ოპტიმიზმი – გამოკითხულთა 65 პროცენტი თვლის, რომ მომდევნო თვეების განმავლობაში მას არ მოუწევს საქმიანობის შეჩერება. ეს მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია რეგიონებში (72 პროცენტი), რაც საგრძნობლად აღემატება თბილისის მონაცემებს (55 პროცენტი).

ნაწილი პირველი

შესავალი: ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და მისი მნიშვნელობა

2020 წელს პეკინის დეკლარაციის და პლატფორმის (1995) შექმნიდან 25 წლისთავი აღინიშნა. პეკინის დეკლარაცია სხვა საკითხებთან ერთად, ვრცლად ეხება ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას და მის გამომწვევებს. იგი მოუწოდებს მთავრობებს ქალთა ეკონომიკური უფლებების და დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფას საკანონმდებლო და მათ ხელთ არსებული სხვა საშუალებებით.¹ უნდა ითქვას, რომ მსოფლიომ დიდი გზა განვლო ამ დოკუმენტზე ხელის მოწერიდან დღემდე, თუმცა არცერთ ქვეყანას სრულად არ მიუღწევია გენდერული თანასწორობისთვის საჭირო პირობებისთვის, უფრო მეტიც, **კოვიდ პანდემიამ ორმაგად დიდი გავლენა მოახდინა ეკონომიკური, სახელფასო სხვაობის და ძალაუფლების გადანაწილების უთანასწორობებზე.**

უთანასწორობაზე საუბრისას უნდა გავითვალისწინოთ პრობლემის ინტერსექციურობა. კიმბერლი კრენშოუმი (Kimberle Crenshaw) 1989 წელს პირველმა განმარტა **ინტერსექციური პრიზმიდან** დანახული უთანასწორობები,² რაც დღესდღეობით გულისხმობს სხვადასხვა მოცემულობების როგორიცაა: გენდერი, რასა, სექსუალური იდენტობა და კლასი – თანაკვეთის ახლებურ გაგებას და გადაფასებას. შესაბამისად, როდესაც ეკონომიკურ თანასწორობასა და გაძლიერებაზე ვსაუბრობთ, გასათვალისწინებელია კონტექსტი, კერძოდ ქვეყნის თუ ინდივიდის მოცემულობა რაც თავისთავად უნდა განაპირობებდეს უთანასწორობის აღმოფხვრის და გაძლიერების სტრატეგიის შესაბამისი გადაჭრის გზების გამოძებნას. კონტექსტი ინდივიდუალურ დონეზე არის პიროვნების მოცემულობა, მისი სტატუსი სოციუმში, სქესი, იდენტობა და კლასი. მაგალითად, ჩვენი კვლევის შემთხვევაში რამდენადაც შესაძლებელი იქნება უნდა ჩაიშალოს მონაცემები, რათა დავინახოთ მენარმე ქალების გაძლიერების სხვადასხვა საჭიროებები და მოცემულობები. სასტარტო პოზიციაზე მყოფი მენარმე, განსხვავდება რეგიონში მცხოვრები დამწყები ქალი მენარმისგან, მათ საერთო თუმცა განმასხვავებელიც ექნებათ კოვიდ პანდემიისგან გამომწვეულ ზიანთან მიმართებაში, შესაბამისად პოლიტიკაც ამ განსხვავებების გათვალისწინებით უნდა დაიგეგმოს.

გაძლიერება თავისთავად მოიაზრებს ცვლილებას, ისეთ ცვლილებას სადაც ინდივიდი იძენს უნარს მიიღოს გადაწყვეტილებები და ჰქონდეს არჩევანი. რასაც თავის მხრივ მივყავართ აგენტობამდე (agency) – როდესაც ხარ დამოუკიდებელი და არჩევანის შესაძლებლობა გაქვს.³ **ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება გულისხმობს ქალების მიერ რესურსებზე წვდომის და კონტროლის დამყარების პროცესს**, შესაბამისად იგი მოიცავს ცვლილებას – ქალი, რომელიც არის ეკონომიკური ძალადობის მსხვერპლი, ან/და სოციალური-ეკონომიკური ფონი არ აძლევს მას საშუალებას, ჰქონდეს არჩევანი და წვდომა რესურსებზე, იწყებს ბრძოლას აგენტობის მოპოვებისკენ. ამ მხრივ ყველაზე დიდი კონტრიბუტორები საერთაშორისო მასშტაბით მსოფლიო ბანკი, გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია და ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაცია არიან. გაეროს მიერ შემუშავებულ მდგრადი განვითარების მეხუთე მიზანი გენდერული თანასწორობაა, რომელიც განიზრახავს მსოფლიო მასშტაბით ქალთა გაძლიერებას სხვადასხვა კუთხით და შესაბამისი პოლიტიკის შემუშავებას ეროვნულ დონეზე. გენდერული თანასწორობის მიღწევის ერთ-ერთი

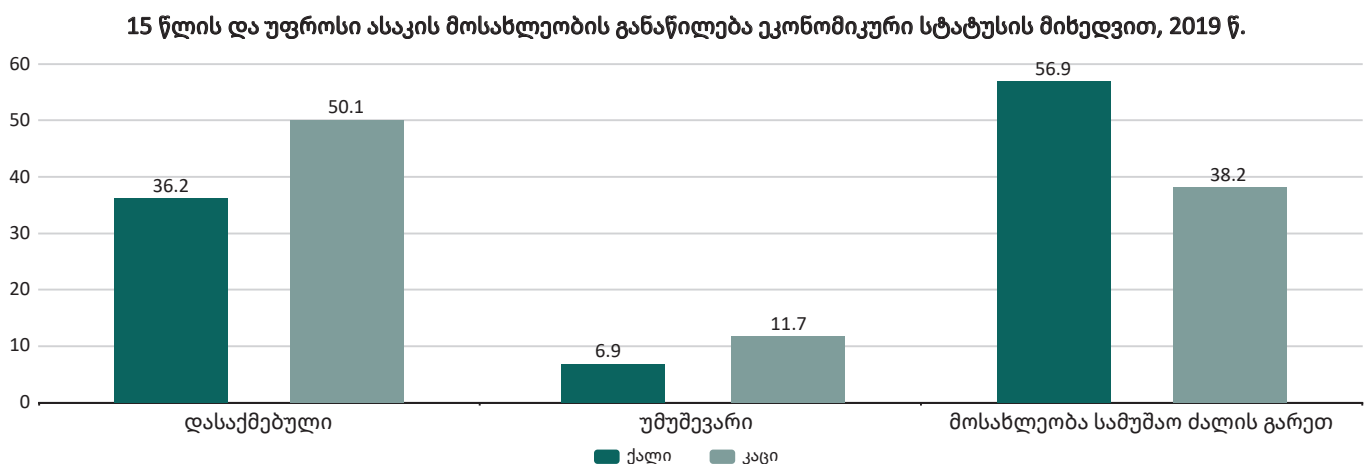
¹ United Nations. (2015) Beijing Declaration and Platform for Action. ხელმისაწვდომია: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf?la=en&vs=1203 [21.11.20]

² Crenshaw, K. (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color. Stanford Law Review, 42 (6)

³ Kabeer, N. (2005) Gender Equality and Women's Empowerment: Critical Analysis of Third Millennium Development Goal. Gender and Development Vol. 13, No. 1, March

ქვეპუნქტი მოუწოდებს მთავრობებს საჭირო რეფორმების გატარებისაკენ, „რათა ქალებს ჰქონდეთ თანაბარი ხელმისაწვდომობა ეკონომიკურ რესურსებზე, ასევე წვდომა მიწის და სხვა სახის ქონების, მემკვიდრეობის და ბუნებრივი რესურსების ფლობასა და კონტროლზე ადგილობრივი კანონმდებლობის შესაბამისად“.⁴ საქართველოში აქტიურად მიმდინარეობს მდგრადი განვითარების მიზნების შესრულების მონიტორინგი და პრაქტიკული დანერგვა, თუმცა განსაკუთრებით ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების მიმართულებით კვლავ ბევრი სამუშაო რჩება. მიზნების ნაციონალიზაცია და ამ პროცესის კოორდინაცია საქართველოს მთავრობას ევალება. განვიხილოთ სამოქმედო გეგმა და გენდერული თანასწორობის, ქალთა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის უწყებათაშორისი კომისია ერთ-ერთი მთავარი აქტორია ამ მხრივ.⁵ თუმცა, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისაკენ მიმართული მიზნები და მათი შესრულების მექანიზმები არ არის ჩამოყალიბებული სრულად, განსაკუთრებით ეს ეხება ქალთა ფინანსებზე მისაწვდომობას და აუნამღაურებელ საშინაო შრომას. საქართველოში ეკონომიკური გაძლიერების კუთხით სახელმწიფოს გაცხადებული პოლიტიკა დღემდე არ აქვს, ეს იმ მოცემულობაში სადაც გენდერული სახელფასო სხვაობა და შუშის ჭერი მიმდინარე პრობლემებად რჩება და ქალების ნახევარზე მეტი ეკონომიკურად არააქტიური ან უმუშევარია. უფრო კონკრეტულად, რომ განვიხილოთ მონაცემები გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, პარტნიორულ ურთიერთობაში მყოფ ქალების 10 პროცენტს ეკონომიკური ძალადობის სულ მცირე ერთი ფორმა მაინც გამოუცდია, იქნება ეს მუშაობის აკრძალვა, შემოსავლის წართმევა და სხვა.⁶ ის ვინც ახერხებს დასაქმებას, **სახელფასო სხვაობასთან** უხდება გამკლავება, ქალების საშუალო თვიური შემოსავალი საქართველოში 869.1 ლარია, ხოლო კაცების 1361 ლარი.⁷ **აღსანიშნავია, რომ წინა წელთან შედარებით ქალების ხელფასი მხოლოდ 46,1 ლარით გაიზარდა, ხოლო კაცების კი 80 ლარით.** ეკონომიკურად არააქტიური 15 წელს ზემოთ ქალების წილი მეტია ვიდრე კაცების და 56,9 პროცენტს შეადგენს (**იხ. დიაგრამა #1**), რაც თავისთავად დაკარგულ სამუშაო ძალასა და დოვლათზე მიანიშნებს. მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, შრომის ბაზარზე გენდერული სხვაობის შედეგად საქართველოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (ერთ სულ მოსახლეზე) 11 პროცენტი იკარგება. ეს ნიშნავს, რომ თუ ის შრომისუნარიანი ქალები, რომლებიც შრომის ბაზარში არ არიან ჩართული მიიღებენ მონაწილეობას მსგავს დონეზე როგორც მამაკაცების შემთხვევაში ხდება, მთლიანი შიდა პროდუქტი (მშპ) 11,3 პროცენტით გაიზარდებდა. Cuberes და Teignier (2016) ის კვლევამ ასევე დაადგინა, რომ საქართველოში 64 პროცენტი მშპ-ს დანაკარგისა მოდის პროფესიის არჩევას შორის არსებულ სხვაობაზე (იგულისხმება ე.წ. ქალური და მამაკაცური პროფესიები). ხოლო 36 პროცენტი მოდის შრომის ბაზარზე ჩართულობასთან ასოცირებულ სხვაობაზე. ქვეყანა შემოსავალს კარგავს რადგანაც პირველ რიგში, მენარმეობის უნარების არასწორი უტილიზაცია ხდება და ასევე ქალების ნაკლები ჩართულობა იწვევს არსებული ადამიანური რესურსების არასაკმარის გამოყენებას (underutilization).⁸

დიაგრამა #1. ქალების და კაცების ეკონომიკური სტატუსი საქართველოში.



წყარო: ქალი და კაცი 2020. საქსტატი.

⁴ United Nations (2020) Sustainable Development Goals: Gender equality. Available: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/envision2030-goal5.html> [01.12.20]

⁵ საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია (2020) მდგრადი განვითარების მიზნები. <https://sdg.gov.ge/main> [ნახვა: 2.02.2021]

⁶ გაეროს ქალთა ორგანიზაცია. ქალთა მიმართ ძალადობის ეროვნული კვლევა საქართველოში. 2018. [ნახვა: 14.11.2020]

⁷ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ქალი და კაცი საქართველოში. 2020 წელი. [ნახვა: 14.02.2021]

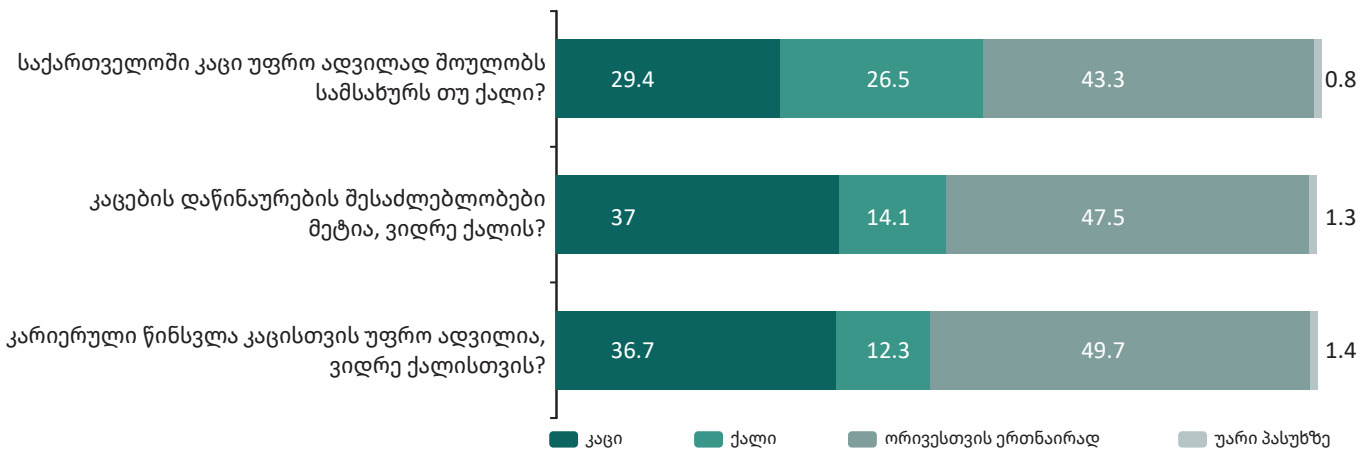
⁸ World Bank Group (2016) Georgia Country Gender Assessment. Available: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/26091/1/12838-WP-157626-Georgia-CGA-2016-final-PUBLIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [20.02.2021]

ფაქტი, რომ არსებული მონაცემები მეტნაკლებად უცვლელია 2002 წლიდან დღემდე, ნიშანია ღრმა სისტემური პრობლემისა, რომელიც ქალებს სამუშაო ძალის მიღმა ტოვებს. აქვე უნდა გახსენოთ 2020 წლისათვის შეცვლილი მონაცემები, საქსტატის მიერ ახალი მეთოდოლოგიის დანერგვასთან დაკავშირებით, რომლის შედეგადაც დასაქმების მაჩვენებელი შემცირდა და უმუშევრობის მაჩვენებელი გაიზარდა. ეს რა თქმა უნდა აისახა ქალთა დასაქმების და უმუშევრობის მაჩვენებლებზეც, საქსტატის მიერ მოცემულ 2018 წლის მონაცემებთან შედარებით დასაქმების დონემ 2019 წელს ქალებში 0,2 პროცენტით დაიკლო⁹, 2020 წელს კი ეს მონაცემები 1,7 პროცენტია.¹⁰ აღსანიშნავია, რომ ეს ცლილება კაცებთან 0.1 პროცენტია 2018 და 2019 წლებს შორის, ხოლო 2020-ში მხოლოდ 0.7. დასაქმების და უმუშევრობის მაჩვენებლის ფლუქტუაცია ეკონომიკასთანაა მიბმული, თუმცა ქალსა და კაცს შორის სხვაობა ქვეყნის ეკონომიკის მაჩვენებლების გარდა სხვა ბევრი ფაქტორითაა განპირობებული.

გასათვალისწინებელია კულტურულ-სამოგადოებრივი ფონი და გაბატონებული შეხედულებები თუ სტერეოტიპები, მაგალითად გაეროს განვითარების პროგრამის და გაეროს მოსახლეობის ფონდის უახლესი 2020 წლის კვლევის მიხედვით გენდერულ თანასწორობაზე მოსახლეობის დამოკიდებულების შესახებ, რომელიც პირველად 2013 წელს ჩატარდა, იმ ადამიანთა რიცხვი, რომლებიც თვლიან, რომ კაცები უკეთესი ბიზნეს ლიდერები არიან ვიდრე ქალები გამოკითხულთა 39 პროცენტია, ეს რიცხვი 2013 წელს 58 იყო, რაც საკმაოდ მნიშვნელოვანი დადებითი ცვლილებაა. ასევე ქალების 76 და კაცების 59 პროცენტი მიიჩნევს, რომ ქალი კაცივით კვალიფიციურია და რომ ერთი და იგივე სამუშაოს შესრულება თანაბრად შეუძლიათ. კაცების დაახლოებით 40 პროცენტი არ ეთანხმება ამ დებულებას.¹¹ კვლევის მიხედვით ქალის და სამუშაოს შესახებ ტრადიციული დამოკიდებულებები კაცებში კვლავ ღრმადაა გამჭვდარი, მაგალითად, **დაახლოებით ყოველი მეოთხე კაცი ამბობს რომ ქალ ხელმძღვანელთან თავს არაკომფორტულად გრძნობს.** როგორც, ქალები ასევე კაცები აღიარებენ კარიერულ გზაზე ქალებისთვის მეტი დაბრკოლების არსებობას.

დიაგრამა #2. რესპონდენტების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც მიიჩნევენ რომ კაცებს ან ქალებს უფრო მარტივი კარიერული გამოცდილება აქვთ.

ქალი და კარიერა (N = 2403)



წყარო: UNDP და UNFPA, 2020

კაცების 74,8 პროცენტი და ქალების 56,3 პროცენტი მიიჩნევს, რომ ქალი ოჯახით უფრო ფასდება ვიდრე კარიერული წარმატებით. ასეთი დამოკიდებულებების ფონზე, საინტერესოა რას გვეუბნება გენდერული სტატისტიკა ბიზნეს სექტორში დასაქმებული და მენარმე ქალების შესახებ.

⁹ გადაანგარიშებული ახალი მეთოდოლოგიის მიხედვით
¹⁰ საქსტატი (2020) *შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ახალი სტანდარტებით გაანგარიშებული დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებელი*. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 28 დეკემბერი 2020.
¹¹ UNDP და UNFPA (2020) კაცები, ქალები და გენდერული ურთიერთობები საქართველოში: სამოგადოების აღქმა და დამოკიდებულება.

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პროცესში ბიზნეს სექტორი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი აქტორია, თუმცა გენდერული თანასწორობის მხრივ ეს სფეროც გამოწვევის წინაშე დგას. 2019 წლის მონაცემები გვიჩვენებს, რომ ბიზნეს სექტორში დასაქმებული ქალების თანაფარდობა კაცებთან მიმართებაში 40-60 პროცენტზეა. კაცების ანაზღაურება ბიზნეს სექტორში საშუალოდ 515 ლარით მეტია ქალების შემოსავალზე და 1380.5 ლარს შეადგენს. ყველაზე დიდი განსხვავება (613 ლარი) ანაზღაურებას შორის ფიქსირდება საშუალო ზომის საწარმოებში დასაქმებულებს შორის. 2019 წელს რეგისტრირებულ საწარმოთა მხოლოდ 29 პროცენტი იყო ქალის მფლობელობაში, რაც 2017 წლის მონაცემებთან შედარებით ორი პროცენტით ნაკლებია მაშინ, როდესაც კაცის მფლობელობაში მყოფი საწარმოების წილი 2019 წელს 2017 წელთან შედარებით 4 პროცენტით გაიზარდა და 56 პროცენტი შეადგინა. აღსანიშნავია, რომ სტატისტიკის წარმომავლთან დაკავშირებული გამოწვევები და ზუსტი მონაცემების არ არსებობა ხელს უშლის უფრო ზუსტი დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობას – მაგალითად, 2019 წელს ახლად რეგისტრირებული საწარმოების მფლობელთა 15 პროცენტის სქესის შესახებ ინფორმაცია ჩაშლილი არ არის, რამაც შესაძლოა მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს ანალიზზე.

დიაგრამა #3. რეგისტრირებულ ახალ საწარმოთა რაოდენობა მფლობელის სქესის მიხედვით (ერთეული).

წელი	ქალი	კაცი	არაიდენტიფიცირებული	სულ
2013	12960	26191	5652	44803
2014	14335	26593	4534	45462
2015	14019	24655	5310	43984
2016	13813	24611	6999	45423
2017	15715	25378	9000	50093
2018	14644	26043	9696	50383
2019	14451	27490	7574	49521

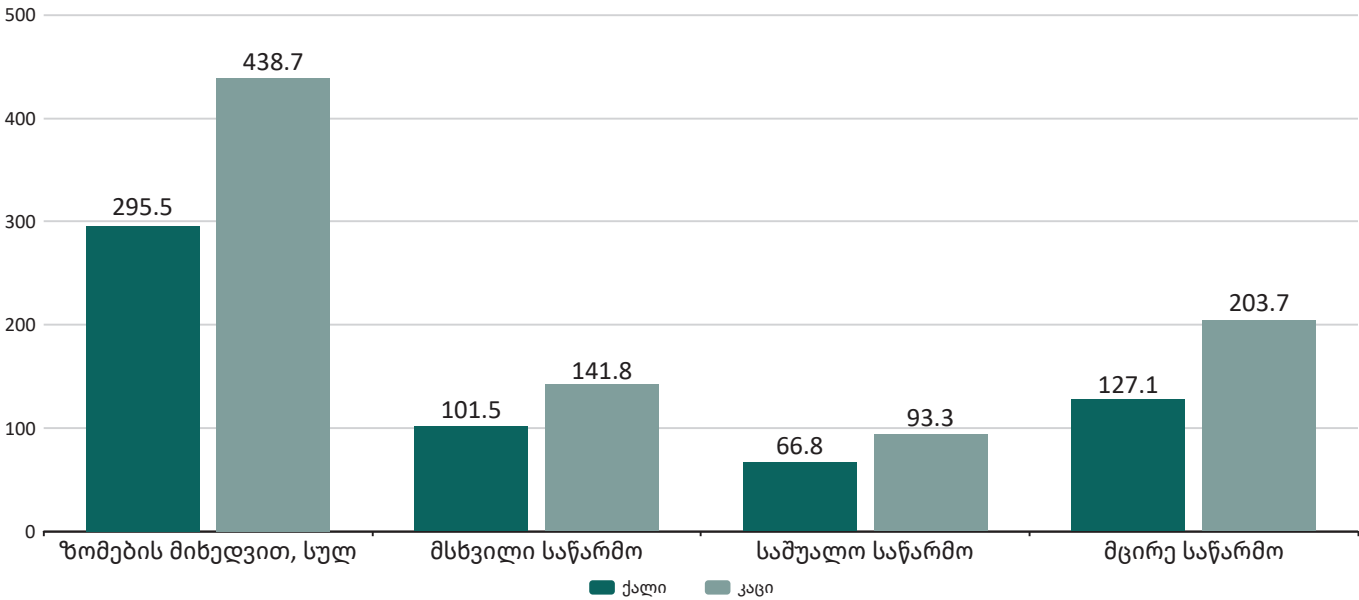
წყარო: საქსტატი

საწარმოების ტიპის მიხედვით საწარმოების უმეტესობა საბითუმო და საცალო ვაჭრობის, ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტის კატეგორიაში თავსდება, სადაც ქალი დასაქმებულების კონცენტრაცია აღინიშნება განსხვავებით კაცებისგან, რომლებიც დამამუშავებელ მრეწველობასა და მშენებლობის სექტორში არიან გადანაწილებულნი. ასევე თუ დამფუძნებელთა სქესის მიხედვით განაწილების სტატისტიკას გადავხედავთ, ქალები ლიდერობენ ჯანდაცვის და სოციალური მომსახურების საქმიანობებისა და განათლების სფეროში, დანარჩენ ყველა სექტორში ისინი დიდი სხვაობით ჩამორჩებიან კაცებს. ეს აიხსნება პროფესიების ე.წ. ქალურად და კაცურად სეგრეგაციით, ან ჰორიზონტალური სეგრეგაციით, რის მიხედვითაც მოვლითი და საგანმანათლებლო სამუშაოები ქალებისთვის შესაფერის სფეროებად ითვლება. აღსანიშნავია, რომ ყველაზე დიდი სხვაობა ტრანსპორტირების და მშენებლობის სფეროში გვხვდება, სადაც აქტიურ ბიზნეს მფლობელთა თითქმის 90 პროცენტი კაცია.¹²

2015 წლიდან დღემდე ბიზნეს სექტორში დასაქმებული ქალების და კაცების რაოდენობა, ისევე როგორც შრომის საშუალო ანაზღაურება განუხრელად იზრდებოდა, თუმცა კაცების რაოდენობა და ხელფასი გაცილებით მეტია ქალების მონაცემებზე. საყურადღებოა, რომ საწარმოს ზომის მიხედვით, როგორც ქალების ასევე კაცების უფრო მეტი წილი მცირე საწარმოშია დასაქმებული, სახელფასო სხვაობის მხრივ კი ყველაზე დიდი განსხვავება საშუალო ზომის საწარმოებშია, სადაც როგორც ქალების ისევე კაცების ყველაზე ნაკლები წილი მუშაობს, თუმცა აქაც, როგორც სხვაგან, ქალების რაოდენობა მცირეა კაცებთან შედარებით.

¹² საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ქალი და კაცი საქართველოში. 2020 წელი. [ნახვა: 14.02.2021]

დიაგრამა #4. ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა სქესის და სანარმოს ზომის მიხედვით (ათასი ერთეული/ლარი)



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური 2020

ყველაზე დიდი განსხვავება ბიზნეს საქმიანობის სფეროების მიხედვით სამშენებლო სექტორშია კაცების სასარგებლოდ სადაც 66,7 ათასი კაცი და 7.5 ათასი ქალი გვხვდება. **ტრადიციულად განათლების და ჯანდაცვის სფეროში უპირატესობა რაოდენობის მხრივ ქალების მხარესაა, თუმცა ეს არ აისახება ანაზღაურებაზე, რადგანაც ქალების ანაზღაურება კვლავ დაბალი რჩება.** კერძოდ, განათლების სფეროში 17,5 ათასი ქალია დასაქმებული და 5,6 ათასი კაცი. აღნიშნული სტატისტიკა არ გამოყოფს დასაქმებულთა პოზიციებს, თუმცა სავარაუდოდ ეს არის მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორი სახელფასო სხვაობისა. ასევე ჯანდაცვის სფეროში 2018 წელს 54,4 ათასი ქალი იყო დასაქმებული და 18 ათასი კაცი, თუმცა ქალების საშუალო ხელფასმა 837,7 ლარი შეადგინა, ხოლო კაცების 1394,2. რაც შედეგია ასევე მმართველობით პოზიციებზე კაცების სიმრავლის, და დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე, როგორც არის მაგალითად, ექთანი- ქალების სრული დომინაციის. მაღალ პოზიციებზე კაცების კონცენტრაცია წარმოადგენს ვერტიკალურ სეგრეგაციას და სფეროების ჰორიზონტალურ სეგრეგაციასთან ერთად მნიშვნელოვან როლს თამაშობს გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობის შექმნაში. ქალი მენარმეების პრობლემების საკვლევად ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების ჩარჩო მთავარი ამოსავალი წერტილი შეიძლება იყოს, თუმცა საკითხის უფრო დავიწროვებაა საჭირო და მენარმე ქალის მოთხოვნებზე მორგება. გენდერული სტერეოტიპები, ეკონომიკის სიჯანსაღე და სახელმწიფოს თუ კერძო სექტორის პოლიტიკა ქმნის გარემოს, სადაც მენარმეობა ქალისათვის უფრო მეტი პრობლემებით არის სავსე, ვიდრე კაცისთვის. გლობალური მენარმეობის მონიტორი (Global Entrepreneurship Monitor -GEM) 2014 წელს საქართველოში ჩატარებული კვლევის მიხედვით, დამწყები მენარმეების მხოლოდ 37,5 პროცენტია ქალი. ქალებს თავდაჯერება უფრო ნაკლები აქვთ ბიზნესის დაწყებისას, რაც გამოიხატება იმაში, რომ ქალების მხოლოდ 26,7 პროცენტს სჯერა, რომ საკმარისი უნარები გააჩნია ბიზნესის დასაწყებად განსხვავებით კაცებისგან, რომელთა 43,3 პროცენტი დარწმუნებულია საკუთარ შესაძლებლობებში. ასეთი მკაფიო სხაობა ქალებსა და კაცებს შორის, განპირობებულია ქალების შემთხვევაში აგენტობის (agency) და ფინანსურ/მატერიალურ რესურსებზე მისაწვდომობის ნაკლებობით. განსაკუთრებით დიდი გავლენა საზოგადოებაში გაბატონებულ გენდერულ სტერეოტიპებს აქვთ, როდესაც ქალები საკუთარი ბიზნესის დაწყებას გადაწყვეტენ მათ წინ ეღობებათ მოვლითი შრომის და საშინაო აუნაზღაურებელი შრომის ხელოვნურად, საზოგადოების მიერ მიკუთვნებული ვალდებულებები, რომელიც ფსიქოლოგიური წნეხის წინაშე აყენებს თითოეულ მათგანს და პოტენციურად ამცირებს მათ პროდუქტიულობას ოჯახის გარეთ. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოში შესწავლილი რეგიონების 30,8%-ის მოსახლეობას არ ჰქონდა წვდომა საბავშვო ბაღებზე.¹³ სოციალურ ინფრასტრუქტურაზე – საბავშვო ბაღებზე, შშმ პირთა სარეაბილიტაციო ცენტრებზე, ხანდაზმულ ადამიანთა მოვლის პროგრამებზე – შეზღუდული წვდომა პოტენციურ-

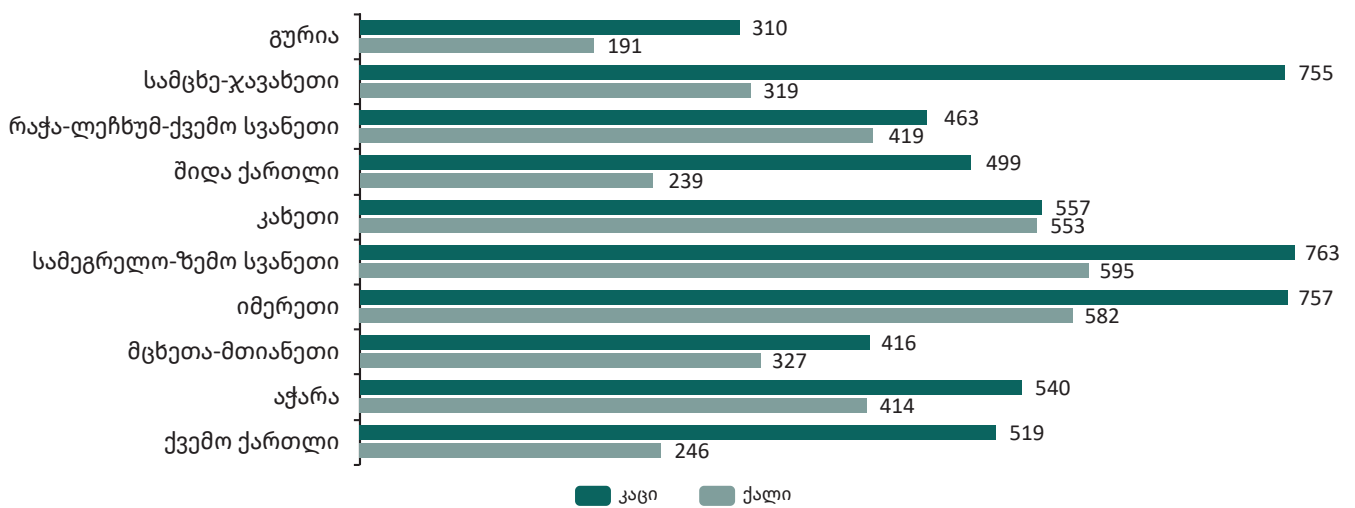
¹³ გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, „სოფლის მეურნეობისა და ადგილობრივი განვითარების სისტემების გენდერული შეფასება“, 2016.

ად ზღუდავს ქალთა შესაძლებლობებს, ჩაერთონ შემოსავლიან საქმიანობაში და ფინანსურად უზრუნველყონ საკუთარი თავი და ოჯახი.

ბიზნესის დაწყების მოტივაციის შეფასებისას გამოიკვეთა, რომ კაცების 37,7 პროცენტმა დაიწყო ბიზნესი, რადგანაც დაინახა შესაძლებლობა, ქალების მხოლოდ 11.1 პროცენტი ამბობს იმავეს. თუმცა განსხვავებულია ბიზნესის დაწყების მოტივი, სადაც ჩანს ეკონომიკური უთანასწორობა და ქალთა სიღარიბე. დამწყებ ქალ მენარმეთა 66,7 პროცენტმა განაცხადა, რომ ბიზნესი დაიწყო რადგანაც ამის საჭიროება დადგა, კაცებში ეს მაჩვენებელი 45,8 პროცენტს უტოლდება. მენარმე ქალების არათანაბარი საწყისი მდგომარეობა გამოიხატება სახელმწიფო პროგრამებში მათი ნაკლები ჩართულობით. საუკეთესო მაგალითი სახელმწიფო პროგრამა „ანარმე საქართველო“-ში ბენეფიციარების სტატისტიკა იქნება.

სახელმწიფო პროგრამა **ანარმე საქართველოში** 2014 წლიდან მცირე და მსხვილი მენარმოების განვითარებას უწყობს ხელს. მათი 2018 წლის ანგარიშის მიხედვით, ქალი ბენეფიციარების საერთო რაოდენობა საქართველოს მასშტაბით ნაკლებია კაცი ბენეფიციარების რაოდენობაზე, ეს იმ პირობებში როცა პროგრამას კვოტა აქვს დაწესებული ქალ აპლიკანტებზე თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით, რაც 40 პროცენტს შეადგენს. თუ 10 რეგიონის მონაცემებს გადავხედავთ ყველაზე დიდი სხვაობა **სამცხე-ჯავახეთშია, სადაც კაცი ბენეფიციარების საერთო რაოდენობა პროგრამის დაწყებიდან 2018 წლამდე არის 755 და ქალების კი 319 (29,7 პროცენტი)**. ყველაზე ნაკლები სხვაობა კახეთში აღინიშნება სადაც 553 ქალი არის პროგრამის მონაწილე მისი დაწყებიდან და 577 კაცი.¹⁴

დიაგრამა #5. ანარმე საქართველოში მიკრო გრანტების პროექტის ბენეფიციარები რეგიონების მიხედვით.



წყარო: ანარმე საქართველოს წლიური ანგარიში 2018

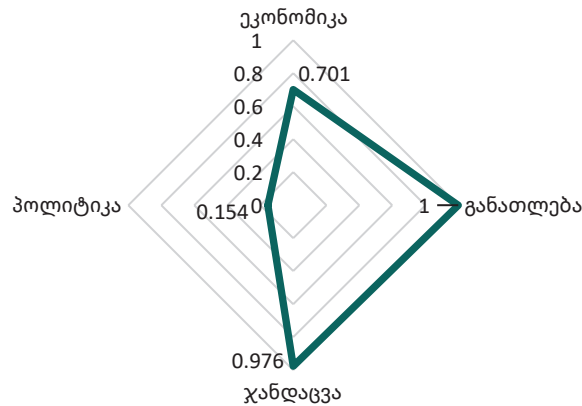
აღსანიშნავია, რომ სააგენტოს 2019 წლის ანგარიშში დეტალურ გენდერულ სტატისტიკას ვერ ვხვდებით, თუმცა ქალთა გაძლიერების კუთხით გადადგმული ნაბიჯები შეინიშნება. კერძოდ, მცირე და საშუალო ბიზნესი გახდა პროგრამის პრიორიტეტი ამ წელს და ასევე მათ დაიწყეს გრანტების გაცემა საქართველოს ოკუპირებულ რეგიონებში (აფხაზეთსა და ცხინვალის რეგიონში) მცხოვრებ მოსახლეობაზე, სადაც ჯამში 14 პროექტი დაფინანსდა და 48 ბენეფიციარიდან 22 ქალი იქნა შერჩეული.¹⁵

საქართველოში ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების მოცემულობის სრული სურათის აღსაქმელად საჭიროა, გლობალური გენდერული ინდექსების მიხედვით ვნახოთ, რა ადგილი უჭირავს საქართველოს. ინდექსები მრავალგვარი არსებობს, თუმცა კვლევისათვის რელევანტური ერთი-ერთი მათგანი შეირჩა – მსოფლიოს

¹⁴ ანარმე საქართველოში (2018) წლიური ანგარიში. ხელმისაწვდომია: <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge/uploads/files/publications/5cbeea5070eef-Annual-report-2018-Web.pdf> [01.12.20]
¹⁵ ანარმე საქართველო (2019) წლიური ანგარიში. ხელმისაწვდომია: <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge/uploads/files/publications/5e9f7a844a85-Annual-Report-2019-small-pdf.pdf> [03.02.2021]

ეკონომიკური ფორუმის (World Economic Forum-WEF) გენდერული სხვაობის ინდექსი (Gender Gap Index). 2020 წლის ანგარიშის მიხედვით, 153 ქვეყანას შორის საქართველოს 74-ე ადგილი უჭირავს 0.704 ქულით.¹⁶ 2018 წლის შემდეგ საქართველომ მდგომარეობა გაიუმჯობესა თუმცა 2006 წლიდან 2020 წლამდე ეს ცვლილება არის 1 ერთეულიდან 0.038. საზომის ოთხი სფეროს მიხედვით, საქართველოს ყველაზე კარგი 29-ე ადგილი უჭირავს განათლების კუთხით.¹⁷

დიაგრამა #6. საქართველოს მაჩვენებელი გენდერული სხვაობის ინდექსის შკალაზე.



წყარო: მსოფლიოს ეკონომიკური ფორუმი.

რეგიონული (აღმოსავლეთ ევროპის და ცენტრალური აზიის) მასშტაბით საქართველო 26 ქვეყნიდან ბოლოდან მერვე ადგილზეა და კავკასიის დანარჩენ ქვეყნებს და ჩეხეთის რესპუბლიკას უსწრებს. ანგარიშისთვის ყველაზე რელევანტური ინდექსი ეკონომიკური მონაწილეობის და შესაძლებლობების შესახებ სხვადასხვა მაჩვენებელს ზომავს, მათგან ყველაზე ცუდი მდგომარეობა შემოსავლების მიხედვით ფიქსირდება და ყველაზე კარგი – პროფესიული და ტექნიკური მომუშავეების კუთხით.

დიაგრამა #7. გენდერული სხვაობის ინდექსი 2020, საქართველოს მონაცემები.

	ადგილი	ქულა	საშუალო
ეკონომიკური ჩართულობა და შესაძლებლობები	61	0.701	0.582
საშუალო ძალის ჩართულობის მაჩვენებელი %	91	0.762	0.661
სახელფასო თანაფარდობა ერთი და იმავე სამსახურისთვის (1-7 მდე შკალა)	73	0.649	0.613
მოსალოდნელი გამომუშავებული ანაზღაურება (PPP-\$)	118	0.494	0.499
კანონმდებლები, მენეჯერები და მმართველები %	14	0.791	0.356
პროფესიული და ტექნიკური მომუშავეები %	1	1.000	0.756

წყარო: მსოფლიოს ეკონომიკური ფორუმი.

¹⁶ ინდექსის შკალაზე 1 თანასწორობას ნიშნავს ხოლო 0 უთანასწორობას. მსოფლიოს გენდერული სხვაობის ინდექსი იზომება: ეკონომიკაში მონაწილეობის და შესაძლებლობები, განათლებაზე ხელმწიისავდომობის, ჯანმრთელობის და სიცოცხლის ხანგრძლივობის და პოლიტიკური ჩართულობის მიხედვით.

¹⁷ World Economic Forum (2020) Global Gender Gap Report 2020. ხელმისაწვდომია: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf [01.12.20]

ამ ფონზე მეტად მნიშვნელოვანია შევისწავლოთ ქალი მენარმეების წინაშე არსებული გამოწვევები და შესაძლებლობები საქართველოში, რადგან მენარმეობის განვითარებას ქალებში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების მიმართულებით მისაღწევ პროგრესში. წინამდებარე კვლევის ამოცანებია ბიზნესის დაწყების, მართვის და ზრდის პროცესში ქალების წინაშე წარმოშობილი ბარიერებისა და ხელშემწყობი ფაქტორების კვლევა და ქალ მენარმეებზე კოვიდ პანდემიის გავლენის შესწავლა საქართველოში. კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შემუშავდა რეკომენდაციები.

ნაშრომის სტრუქტურა შემდეგი სახისაა: კვლევის პირველ ნაწილში შესავლის, სადაც ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების ჩარჩოზე და გენდერული უთანასწორობის სტატისტიკაზე არის საუბარი, შემდეგ განხილულ იქნება კვლევის მეთოდოლოგია დეტალურად. ამას მოჰყვება საქართველოში ქალი მენარმეების წინაშე არსებული გამოწვევებისა და შესაძლებლობის ანალიზი, სადაც განხილული იქნება საკანონდებლო ჩარჩო და პოლიტიკა ყველა იმ მნიშვნელოვანი დოკუმენტის ანალიზით, რაც ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების და კერძოდ ქალ მენარმეთა გაძლიერების ბაზისს ქმნის. შემდეგ ქვეთავში საერთაშორისო დონეზე კოვიდ პანდემიის გავლენას მიმოვიხილავთ ქალებზე და ზოგადად ეკონომიკაზე მსოფლიოში. ასევე მოვიყვანთ ქალი მენარმეების გასაძლიერებლად განხორციელებული ღონისძიებების მაგალითებს. კვლევის მეორე ნაწილში წარმოდგენილი იქნება კვლევის ძირითადი შედეგები. ეს ნაწილი სამ ქვეთავადაა დაყოფილი: პირველ ქვეთავში ქალი მენარმეების ზოგადი პროფილი იქნება წარმოდგენილი, მათი საწარმოს სიდიდე და სხვა მაჩვენებლები. მეორე ქვეთავი მიმოვიხილავს ბიზნესის დაწყების, გაფართოებისა და ოპერირების ირგვლივ არსებულ შესაძლებლობებსა და გამოწვევებს, თუ როგორ აღიქვამენ ქალი მენარმეები ამ მხრივ თავიანთ მდგომარეობას. ბოლოს კი განხილული იქნება ქალი მენარმეების მიერ მართულ ბიზნესზე კოვიდ პანდემიის გავლენა და მისი მასშტაბები. დასკვნის გაკეთების შემდეგ წარმოდგენილი იქნება რეკომენდაციები ძირითადი აქტორებისათვის, თუ რა ღონისძიებები უნდა გატარდეს ქალი მენარმეებისათვის მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად.

კვლევის მეთოდოლოგია

წარმოდგენილი კვლევის მიზანია გამოკვეთოს ქალი მენარმეების წინაშე არსებული გამოწვევები და შესაძლებლობები საქართველოში. ამასთან ერთად შეაფასოს კოვიდ პანდემიის გავლენა ქალი მენარმეების ბიზნეს აქტივობაზე. ანალიტიკურ ჩარჩოდ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პრინციპები შეირჩა და მონაცემებიც შესაბამისად იქნა გაანალიზებული. საწყის ეტაპზე ჩატარა სამაგიდე კვლევა, რომლის მიხედვითაც გაანალიზდა უკვე არსებული მდგომარეობა ოფიციალური დოკუმენტების თუ მეორადი წყაროების მიხედვით: თეორიული და ემპირიული ლიტერატურის საშუალებით, რამაც ქალი მენარმეების გაძლიერების ჩარჩო განსაზღვრა მთლიანობაში. თუმცა კვლევა თავისი არსით რაოდენობრივია. კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრმა (CRRC) ჩაატარა სატელეფონო გამოკითხვა CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) მეთოდოლოგიით. გამოკითხვა ჩატარდა 2020 წლის 17-21 ნოემბერს, რაც რეალურად პანდემიის და თანმდევი შეზღუდვების მეორე ტალღის პერიოდს ასახავს.

გამოკითხვა წარმომადგენლობითია ქვეყნის მასშტაბით (ოკუპირებული ტერიტორიების გარდა) ბიზნესის მფლობელი ქალებისათვის. შერჩევა დაყოფილია ორ სტრატად: თბილისი და რეგიონები. შესაბამისად შედეგების განზოგადება შესაძლებელია ორივე კუთხით. ინტერვიუ ჩატარდა ქართულ ენაზე. შერჩევის მეთოდად გამოყენებული იქნა სტრატეფიცირებული შემთხვევითი შერჩევის პრინციპი. შერჩევის ჩარჩოდ არჩეულ იქნა საქართველოში ბიზნესის მფლობელი ქალების სია. ამისათვის 1500 ბიზნესი შეირჩა და დაკავშირება მოხერხდა 863 რესპონდენტთან. საბოლოოდ თბილისის მასშტაბით ჩატარდა 96 ინტერვიუ, რეგიონების მასშტაბით კი – 235, რაც ჯამში 331 რესპონდენტს გვაძლევს. კვლევას აქვს +/-3,4 პროცენტის ცდომილების ზღვარი.

დიაგრამა #8. შერჩევის დიზაინი

სტრატა	შერჩეული ბიზნესების რაოდენობა	ბიზნესები რომელთან კონტაქტი შედგა	მიღწეული პასუხები
დედაქალაქი	500	863	96
რეგიონები	1000		235
სულ	1500		331

შემდეგ ეტაპზე მოხდა მონაცემთა ბაზის განმეორება, შენობა და ღია კითხვებზე გაცემული პასუხების კოდირება. თავად კვლევის ინსტრუმენტი კი სამი ნაწილისგან შედგება: დემოგრაფიული მონაცემების გარდა პირველ ნაწილში რესპონდენტები საუბრობენ თავიანთ კომპანიებზე, მეორე ნაწილში რესპონდენტი აფიქსირებს თავის დამოკიდებულებებს ბიზნესის დაწყებასთან დაკავშირებით, თუ როგორი იყო მათი მოტივაცია და რა წინააღმდეგობებს გადააწყდნენ. ბოლოს ქალი მენარმეები საუბრობენ კორონავირუსის გავლენაზე, თუ რა ზიანი მიაყენა პანდემიამ მათ ბიზნესს და ადაპტირებისთვის რა ღონისძიებები გაატარეს.

ქალი მენარმეების გაძლიერების პოლიტიკა და ინსტრუმენტები

საკანონმდებლო ჩარჩო

მთავარი საკანონმდებლო დოკუმენტით-საქართველოს კონსტიტუციით სახელმწიფო უზრუნველყოფს თანასწორობის უფლებას, რაც მოიაზრებს „თანაბარ უფლებებსა და შესაძლებლობებს მამაკაცებისა და ქალებისათვის. სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად“¹⁸ 2018 წლის 16 დეკემბერს ძალაში შესულმა საკანონმდებლო ცვლილებებმა ქალთა პოლიტიკური გაძლიერების მექანიზმების შესახებ მიგვიყვანა პარტიულ სივრცეში სავალდებულო კვოტირების ამოქმედებასთან, თუმცა ეკონომიკური თანასწორობის ნაწილი დიდწილად კვლავ უგულვებელყოფილი რჩება. მნიშვნელოვანი ცვლილებებიდან, რაც ბოლო წლების მანძილზე განხორციელდა საკანონმდებლო კუთხით ასევე უნდა აღინიშნოს განახლებული შრომის კოდექსი.

2010 წელს მიღებული **გენდერული თანასწორობის კანონი** კი უზრუნველყოფს „ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლებებს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში“.¹⁹ ამისათვის სახელმწიფო იღებს ვალდებულებას აწარმოოს გენდერული სტატისტიკა, დანერგოს გენდერული ბიუჯეტირების მიდგომა, დაიცვას ქალი შრომითი ურთიერთობისას დისკრიმინაციისგან და შევიწროვებისგან. სახელმწიფო ასევე მიმართულია საოჯახო ურთიერთობებში გენდერული თანასწორობის დაცვისაკენ. აღსანიშნავია ქონების განკარგვის და ფლობის საკითხი – მართალია, კანონმდებლობის მიხედვით შვილები (ქალი და კაცი) არიან თანაბარი რიგის მემკვიდრეები, მაგრამ არსებული პატრიარქალური დამოკიდებულებების გამო ვაჟი მიიჩნევა უპირატეს მემკვიდრედ, განსაკუთრებით უძრავ ქონებასთან და მიწასთან მიმართებაში. რესურსებზე წვდომისას არსებულ უთანასწორობას პრაქტიკაში ხშირად ეკონომიკურ ძალადობამდე მივყავართ. გენდერული თანასწორობის კანონის საფუძველზე შეიქმნა საზედამხებელო მექანიზმები როგორცაა, გენდერული თანასწორობის საპარლამენტო საბჭო, ასევე გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია. ამასთანავე გენდერულ საკითხებს ფარავს სახალხო დამცველის გენდერული თანასწორობის დეპარტამენტი და პრემიერ მინისტრის მრჩეველი ადამიანის უფლებათა და გენდერული თანასწორობის საკითხებში.

2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო რიგი საკანონმდებლო ცვლილებებისა, რის მიხედვითაც სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის, დევნის შვებულების, შრომის ანაზღაურების და შრომის ინსპექციის შესახებ კანონმდებლობაში შევიდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები. კანონში გაჩნდა თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფისა და სქესის მიხედვით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ ჩანაწერებიც. შრომის კოდექსში ვკითხულობთ „**დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა**“.²⁰ ორსული და მეძუძური დედების მდგომარეობა უფრო მეტადაა გათვალისწინებული ახალ რეალობაში. მეტიც, შვილის ყოლის გამო შვებულების აღების უფლება კაცებსაც ექნებათ, ეს ნაწილი უფრო ფართოდაა გაშლილი და თავისთავად წარმოადგენს მოვლითი და აუნაზღაურებელი საშინაო შრომის გადანაწილებისაკენ გადადგმულ კიდევ ერთ ნაბიჯს, რაც თავის მხრივ მეტად მნიშვნელოვანია ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების გზაზე, მათ შორის ქალი მენარმეებისათვის უფრო ხელსაყრელი გარემოს შესაქმნელად – საშინაო შრომის გადანაწილების შესაძლებლობა ამ ტვირთს შეუმსუბუქებს ქალებს, რომლებიც სრულ განაკვეთზე მუშაობენ ან საკუთარ ბიზნესს განკარგავენ.

¹⁸ საქართველოს მთავრობა (2018) საქართველოს კონსტიტუცია. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36> [25.11.20]

¹⁹ საქართველოს პარლამენტი (2010) საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=9> [25.11.20]

²⁰ საქართველოს პარლამენტი (2010) საქართველოს შრომის კოდექსი. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=17> [29.11.20]

შრომის კანონმდებლობასთან ერთად დისკრიმინაციასთან საბრძოლველი კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი არსებობს. ეს არის **დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ** კანონი, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა 2014 წელს მიიღო. იგი პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის აღსაკვეთად მიზნად ისახავს „*ნებისმიერი ფიზიკური თუ იურიდიული პირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანაბრად სარგებლობის უზრუნველყოფას, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შემლუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.*“²¹

როგორც მიმოხილვიდან ჩანს, საკანონმდებლო კუთხით არსებობს მნიშვნელოვანი ჩანაწერები, რომ უზრუნველყოფილი იქნას გენდერული თანასწორობა და აღიკვეთოს ეკონომიკური ძალადობა, თუმცა სხვა საკითხია რამდენად ქმედითაა თითოეული ეს კანონი პრაქტიკაში, რამდენად შეიცავს იმპლემენტაციისთვის საჭირო შესაბამის ბერკეტებს და რამდენად აისახება პოლიტიკის დოკუმენტებში.

ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პოლიტიკა და პრაქტიკა

2006 წლის საქართველოს **გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია** ის პოლიტიკური დოკუმენტია, რომელიც წარმოადგენს საქართველოს სახელმწიფოს ხედვას უთანასწორობის აღმოფხვრის შესახებ. დოკუმენტში ეკონომიკური საკითხი ცალკე ქვეთავს იკავებს, სადაც ვკითხულობთ, რომ: „*ეკონომიკური უსაფრთხოების პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განხორციელების პროცესში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი მონაწილეობის უზრუნველყოფა მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია, რომელიც ხელს შეუწყობს ამ მიზნის მიღწევას.*“²² სახელმწიფო ასევე აღიარებს გენდერული თანასწორობის პრინციპის გათვალისწინების საჭიროებას ეკონომიკური განვითარებისა და სიღარიბის დაძლევის სახელმწიფო პროგრამებში, რაც თავის მხრივ შრომის ბაზარზე განსაკუთრებით სამენარმეო საქმიანობაში გენდერული ბალანსის უზრუნველყოფას მისცემს სტიმულს. კონცეფცია ასევე გამოკვეთს საფინანსო, საკრედიტო და სანარმოო რესურსებზე თანაბარ ხელმისაწვდომობას, როგორც ერთ-ერთ მექანიზმს კერძო სექტორის განვითარებასა და სამუშაო ადგილების შექმნისთვის. უნდა აღინიშნოს, რომ კონცეფციას მალევე, 2010 წელს, გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის მიღება მოჰყვა, თუმცა თავად დოკუმენტი მას შემდეგ არ განახლებულა და სწორედ ბოლო წლებში, კერძოდ 2018 წელს, საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭომ წარადგინა განახლებული ვარიანტი და დათქვა 7 წელი მის შემდგომ განსახლებლად.²³ დოკუმენტი არ არის ხელმისაწვდომი, შესაბამისად ვერ განვიხილავთ მის შინაარსს და არსებით ცვლილებებს, თუმცა უნდა ითქვას, რომ თავად ფაქტი ცალსახად პოზიტიურ მოვლენას წარმოადგენს გენდერული თანასწორობის გაძლიერების კუთხით სახელმწიფოს კონსოლიდირებული პოლიტიკის ჩამოყალიბების გზაზე.

2004 წლიდან მოქმედი, პარლამენტში არსებული **გენდერული თანასწორობის საბჭო** ერთ-ერთი წამყვანი მექანიზმია გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად ქვეყანაში. მათ 2018-2020 წლის სამოქმედო გეგმაში ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს, კერძოდ გეგმა მოიცავდა სახელფასო სხვაობის გამოთვლის ახალი მეთოდოლოგიის შემუშავებასა და სახელმწიფო ბიუჯეტის გენდერული ანალიზის დანერგვას. აღნიშნული ღონისძიებების განხორციელება ნამდვილად წინ გადადგმული ნაბიჯი იქნება. სამოქმედო გეგმაში ვხვდებით ჩანაწერს: „*ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების ხელშეწყობის მიზნით, არსებული კვლევების საფუძველზე საკანონმდებლო პაკეტის პროექტის მომზადება საქართველოს შრომის კოდექსში და სხვა კანონებში ცვლილებებისა და დამატებების შესახებ*“²⁴, თუმცა არ არის განსაზღვრული კონკრეტული ვადა როდის შესრულდება ეს პუნქტი და ასევე ბუნდოვანია რას გულისხმობს იგი. აღსანიშნავია ასევე, გენდერული თანასწორობის საბჭოს მიერ შექმნილი მოკვლევის ჯგუფი, რომელმაც სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონაწილეობა შეაფასა. ასევე შეფასდა პროფესიული განათ-

²¹ საქართველოს პარლამენტი (2014) *დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი*. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=3> [29.11.20]

²² საქართველოს პარლამენტი (2006) *საქართველოს პარლამენტის დადგენილება საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციის დამტკიცების შესახებ*. ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/44014?publication=0> [26.11.20]

²³ საქართველოს პარლამენტი (2018) *გენდერული თანასწორობის საბჭომ გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციის პროექტი წარადგინა*. ხელმისაწვდომია: <http://www.parliament.ge/ge/saparlamento-saqmianoba/komisiabi-da-sabchoebi-9/genderuli-tanasworobis-sabcho/news-gender/genderuli-tanasworobis-sabchom-genderuli-tanasworobis-saxelmwifo-koncefciiis-proeqti-waradgina.page> [28.11.20]

²⁴ გენდერული თანასწორობის საბჭო (2018) *სამოქმედო გეგმა 2018-2020*.

ლების მისანვდომობა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის. საკანონმდებლო ორგანოს საქმიანობის დაფარვის შემდეგ, საინტერესოა მიმოვიხილოთ აღმასრულებელი ხელისუფლების მიერ შემუშავებული ინსტრუმენტები და განხორციელებული პოლიტიკა.

საქართველოს მთავრობის 2019-2020 წლის სამოქმედო გეგმაში გენდერული თანასწორობა მხოლოდ რამდენიმე წინადადებით არის ნახსენები, და ძირითადი აქცენტი ოჯახში ძალადობის ფაქტების რეაგირებაზე მოდის. მთავრობის ეკონომიკური ხედვის ნაწილში არ არის აღიარებული გენდერული უთანასწორობა, როგორც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისთვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ბარიერი და შესაბამისად არც მისი გადაჭრის გზებია წარმოდგენილი. არც დასაქმების, არც მცირე და საშუალო საწარმოების განვითარების და არც სხვა დანარჩენი კუთხით გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის აუცილებლობა ნახსენები არ არის, რაც გვაფიქრებინებს იმას, რომ აღნიშნული დოკუმენტი გენდერულად ბრმაა.²⁵ რაც შეეხება მთავრობის უფრო ფართო ოთხ პუნქტიან გეგმას „**თავისუფლება სწრაფი განვითარება და კეთილდღეობა**“ 2016-2020, ის გაცილებით ინკლუზიურია გენდერული თანასწორობის კუთხით და აცხადებს, რომ „**განხორციელდება ქმედითი ღონისძიებები საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში, განსაკუთრებით პოლიტიკურ და ეკონომიკურ საქმიანობაში და გადაწყვეტილების მიღების დონეზე გენდერული თანასწორობის დასაცავად. უზრუნველყოფილი იქნება სწრაფი და ქმედითი რეაგირება გენდერული თანასწორობის დარღვევის თითოეულ ფაქტზე. ხელისუფლება ხელს შეუწყობს გენდერულ თანასწორობის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლებას**“.²⁶ ასეთი მასშტაბის პოლიტიკური დოკუმენტები, რა თქმა უნდა, მეტად კონკრეტული ვერ იქნება, თუმცა აუცილებელია, რომ ჩანდეს გენდერული თანასწორობის და ეკონომიკური უსამართლობის ხილულობა სახელმწიფოსათვის. სხვა საკითხია, თუ რამდენად ეფექტურად იმოქმედებს ესა თუ ის მთავრობა ამ პროგრამის შესასრულებლად. 2021 წელს უკვე შესაძლებელი იქნება აღნიშნული გეგმის აღსრულების შეფასება და გენდერული ანალიზი.

მეწარმე ქალებისათვის პოლიტიკის ყველაზე მნიშვნელოვანი დოკუმენტია **საქართველოს მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების სტრატეგია 2016-2020**. დოკუმენტი აღიარებს, რომ „**ინკლუზიური მრდის ხელშეწყობისთვის მნიშვნელოვანია ქალთა მეწარმეობის გაძლიერება და ხელშეწყობა. ქალები ნაკლებად არიან ჩართულები სამეწარმეო საქმიანობაში, ვიდრე მამაკაცები, ასე რომ, მნიშვნელოვანია მოხდეს კონკრეტული ღონისძიებების შემუშავება ქალ მეწარმეთა სტიმულირების მიზნით, რაც ხელს შეუწყობს ქალების მონაწილეობის მრდას ეკონომიკურ საქმიანობაში**“.²⁷ აღსანიშნავია, რომ ქალ მეწარმეთა წახალისება ცალკე პრიორიტეტად არის განსაზღვრული და განერილია ქალების საჭიროების ანალიზი, ამ ანალიზის საფუძველზე კი ღონისძიებების დაგეგმვა, ასევე პლატფორმის ჩამოყალიბება, რომელიც ხელს შეუწყობს დაინტერესებული მხარეების დიალოგს და ქალი მეწარმეების გააქტიურებას. საინტერესოა ასევე ამ პროგრამის ანალიზის შედეგების ხილვა, თუ რამდენად განხორციელდა დაგეგმილი ღონისძიებები, მით უმეტეს, როდესაც ვხედავთ, რომ, მაგალითად, აწარმოე საქართველოში ქალთა მონაწილეობის პრობლემა კვლევების მიუხედავად მაინც დგას, რომ არაფერი ვთქვათ ზოგიერთი ბიზნეს სექტორში კაცების სრულ დომინაციაზე, მმართველ პოზიციებზე ქალების ნაკლებობასა და სახელფასო სხვაობის პრობლემაზე.

სახელმწიფოს მიერ მეწარმე ქალებისათვის ხელშეწყობის პროგრამებიდან აღსანიშნავია აწარმოე საქართველოში და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს მიერ განხორციელებული პროგრამები. 2019 წელს გენდერული საბჭოს მიერ ჩატარებული მოკვლევის შედეგად დგინდება რომ **აწარმოე საქართველოს** მიკრო და მცირე მეწარმეობის ხელშეწყობის პროგრამაში მონაწილეთა 40,3 პროცენტი ქალია, თუმცა პროცენტული მაჩვენებელი ვარირებს წლების მიხედვით. რაც შეეხება აწარმოე საქართველოს ინდუსტრიულ ნაწილს, აქ ქალთა ჩართულობა გაცილებით დაბალია – დაფინანსებული 400-მდე პროექტიდან მენეჯერულ პოზიციებზე 111 ქალი გვხვდება, რაც საერთო რაოდენობის მხოლოდ 27 პროცენტს **წარმოადგენს. სოფლის მეურნეობის პროექტებში ქალთა ჩართულობა მეტად დაბალია აწარმოე საქართველოსთან შედარებით**. 2018 წელს განხორციელებული პროექტების ბენეფიციარებიდან მხოლოდ 23 პროცენტი იყო ქალი. აღსანიშნავია ასევე მოკვლევაში დაფიქსირებული საინტერესო ფაქტი, სოფლის მეურნეობის მოდერნიზაციის, ბაზარზე წვდომისა და მოქნილობის თანადაფინანსების პროექტში არსებული ვკოტა, რომ ბიუჯეტის 30 პროცენტის გაცემა ქალებზე უნდა მომხდარიყო მოიხსნა 2019 წელს, რადგანაც მისი შესრულება ვერ მოხერხდა. შესაბამისად კაცების წილი პროგრამაში კიდევ უფრო გაიზარდა. კოოპერატივების განვითარების სააგენტოს 8 პროექტიდან ორში ჩადებულია მოთხოვნა ქალთა თანამონაწილეობის შესახებ. ესენია თხილის წარმოების გან-

²⁵ საქართველოს მთავრობა (2019) *სამთავრობო პროგრამა 2019-2020*. ხელმისაწვდომია: http://gov.ge/files/68_73407_808965_%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%95%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%9D%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%92%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%902019-2020.pdf [02.11.2020]

²⁶ საქართველოს მთავრობა (2016) *თავისუფლება, სწრაფი განვითარება, კეთილდღეობა-სამთავრობო პროგრამა 2016-2020*.

²⁷ საქართველოს მთავრობა (2016) *საქართველოს მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების სტრატეგია 2016-2020 წლებისთვის*.

ვითარების პროგრამა, სადაც მეპაიეთა 31 პროცენტი უნდა იყოს ქალი და მეფუტკრეობის კოოპერატივების ერთიანი საწარმოო უზუნველყოფის პროგრამაში მეპაიეთა არანაკლებ 15 პროცენტი უნდა იყოს ქალი.²⁸ კოოპერატივების პროგრამის „საფარი“ მიერ ჩატარებული ანალიზის შედეგად ირკვევა, რომ კოოპერატივების მეპაიეთა 27 პროცენტია ქალი და აქედან მხოლოდ 8 პროცენტს უჭირავს წამყვანი პოზიცია. შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ ქალები კონცენტრირებულნი არიან მცირე და საშუალო ბიზნესზე გათვლილ პროგრამებში, მათი მონაწილეობა კი რადიკალურად მცირდება, როცა საქმე მსხვილ მასშტაბურ პროექტებს ეხება. მაგალითად, შეღავათიანი აგროკრედიტების პროგრამაში, რომელსაც ყველაზე მსხვილი ბიუჯეტი აქვს ქალთა ჩართულობა მხოლოდ 7.3 პროცენტს უტოლდება.²⁹ აქედან გამომდინარე, უნდა დავასკვნათ, რომ რესურსების ფლობა და განკარგვა პრობლემას წარმოადგენს მენარმე ქალებისათვის საქართველოში, ამის მიზეზების ძიებას ემსახურება ზუსტად კვლევა, რომლის შედეგებიც დოკუმენტის მეორე ნაწილში იქნება წარმოდგენილი. ვიდრე ქალ მენარმეთა წინაშე არსებულ გამოწვევებს განვიხილავთ საქართველოში და დავადგენთ, თუ რა გავლენა ქონდა კოვიდ პანდემიას მათ საქმიანობაზე, აუცილებლად უნდა მიმოვიხილოთ 2020 წელს პანდემიის მიერ შეცვლილი სამყარო და გენდერული თანასწორობის კუთხით ჩამოყალიბებული გლობალური ტენდენციები.

კოვიდ პანდემიის გავლენა ქალ მენარმეებზე

კოვიდ პანდემია კვლავ აგრძელებს მსოფლიოს განუხრელად შეცვლას, იქნება ეს ჯანდაცვის სისტემის კრიზისი, პოლიტიკური გარემოს რადიკალიზაცია და პოლარიზაცია თუ საზოგადოების მონყვლადი ფენების ყოფითი მდგომარეობის გაუარესება. აქამდე არსებული უთანასწორობები პანდემიის დროს კიდევ უფრო გაღრმავდა. ქალებს, როგორც მოვლითი და ზრუნვითი შრომის მთავარ განმახორციელებლებს, ორმაგი ტვირთი დააწვათ. პანდემიამ თანაბრად იმოქმედა, როგორც ეკონომიკურად აქტიურ, ისე არააქტიურ ქალებზე. პანდემიური კრიზისის თანმდევი ეკონომიკური რეცესიის ფონზე კი განსაკუთრებით საყურადღებოა ქალი მენარმეების წინაშე წარმოქმნილი პრობლემების კვლევა. ეს ქვეთავი შეეცდება, გაანალიზოს ჩვენს ხელთ არსებული მწირი ინფორმაცია, თუ რა გავლენა მოახდინა ქალთა კეთილდღეობაზე კოვიდ პანდემიამ.

შემამფოთებელია 2020 წლის შემდეგ მოსალოდნელი გათვლები სიღარიბის აღმოფხვრასთან დაკავშირებით. 1990 წლიდან მოყოლებული სიღარიბის მაჩვენებლები განუხრელად იკლებდა და მოსალოდნელი იყო, რომ იმ ქალთა რიცხვი, რომლებიც უკიდურეს სიღარიბეში ცხოვრობენ 2019 წლიდან 2021 წლამდე 2,7 პროცენტამდე უნდა შემცირებულიყო. თუმცა, პროგნოზის მიხედვით, ეს ციფრი 9.1 პროცენტამდე გაიზრდება პანდემიის შემდეგ, რაც უკვე მიღწეულ პროგრესს რადიკალურად უცვლის მიმართულებას და პანდემიის უმძიმეს ბუმერანგის ეფექტს წარმოადგენს. **არასტაბილურ გარემოში/სექტორში მომუშავე ქალები პირველები იყვნენ ვინც სამსახური დაკარგეს და ასევე უკანასკნელები იქნებიან ვინც აღიღგენს დაკარგულ შემოსავალს/პოზიციას.**³⁰ ეს პროგნოზი განსაკუთრებით შემამფოთებელია იმის ფონზე, რომ პანდემიის დაწყებამდე მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გათვლებით, ეკონომიკურ ცხოვრებაში გენდერული თანასწორობის მიღწევას 257 წელი დასჭირდებოდა და ამ სფეროში ყველაზე ნელა მიიღწეოდა პროგრესი. საგარეოდოა, რომ კოვიდ-19-ის გავლენა კიდევ უფრო მეტად შეაფერხებს ეკონომიკაში გენდერული ნაპრალის შევსებას.

როგორც კარნეგის ფონდის და ეროვნულ დემოკრატიული ინსტიტუტის მიერ ქალთა პოლიტიკური ჩართულობის შესახებ კვლევამ გამოავლინა, უპირველესი პრობლემა **საერთაშორისო მასშტაბით ქალთა ეკონომიკური უსაფრთხოების დონის შემცირება და ტრადიციულ გენდერულ როლებთან დაბრუნება.**³¹ ავტორები აღნიშნავენ, რომ ქალთა პოლიტიკური ჩართულობის მთავარი ხაზი ეკონომიკურ გაძლიერებაზე გადის, რის გარეშეც საარჩევნო პროცესებში ჩართულობისთვის საჭირო ფინანსები და დრო პრობლემას წარმოადგენს. ასევე უნდა აღინიშნოს ერთი შეხედვით პოზიტიური ტენდენცია, როდესაც მსოფლიო ამხვილებდა პანდემიასთან გამკლავების წარმატებული ქვეყნების ერთობლიობაზე ყურადღებას, რომელთა ლიდერებიც ქალები არიან. მაგალითად, წარმატებულ ქვეყანად სახელდებოდა გერმანია, დანია, ფინეთი და ნორვეგია, სადაც მთავარი ინდიკატორი დაბალი სიკვდილიანობა, კოვიდ შემთხვევების რაოდენობა და ეფექტიანი პოლიტიკა იყო. ლივერპულის და რედინგის უნივერსიტეტის პროფესორებმა ჩაატარეს კვლევა,

²⁸ საქართველოს პარლამენტი (2019) *სახელმწიფო ეკონომიკურ პროგრამებში ქალთა მონაწილეობა*.

²⁹ მარგველაშვილი, ქ. (2017) *ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში: არსებული პოლიტიკის და ინიციატივების ანალიზი*. კავშირი საფარი. თბილისი, გამომცემლობა ნეკერი. ხელმისაწვდომია: <https://sapari.ge/wp-content/uploads/2017/12/woman-economic-geo-www.pdf> [12.01.21]

³⁰ UN Women (2020) *The COVID boomerang effect: New forecasts predict sharp increases in female poverty*. ხელმისაწვდომია: <https://data.unwomen.org/features/covid-19-boomerang-effect-new-forecasts-predict-sharp-increases-female-poverty> [05.12.20]

³¹ Brechenmacher, S., Hubbard, C. (2020) *Exacerbating Women's Political Exclusion*. Carnegie Endowment for International Peace.

194 ქვეყნის მონაცემების შეფასების საფუძველზე, რათა დაედასტურებინათ გემოთაღწერილი მიზეზობრივი კავშირი ქალ ლიდერებსა და პანდემიის წარმატებულ გამკლავებას შორის. სტატია 2020 წლის ივნისში დაიბეჭდა, კოვიდის პირველ ტალღას აფასებს და ასკვნის, რომ ქალი ლიდერების მქონე ქვეყნების კოვიდთან გამკლავების შედეგები სისტემურად უკეთესია სხვა ქვეყნებთან, რაც მათ მიერ გატარებული პროაქტიული და კოორდინირებული პოლიტიკით აიხსნება.³²

წარმატებული მაგალითების შესახებ სათაურებმა გადაფარა სხვა რეალობა, რომელიც ქალების გართულებულ პოლიტიკურ ჩართულობას და ეკონომიკურ კეთილდღეობას ეხებოდა. მაგალითად, 87 ქვეყნის კოვიდ პანდემიასთან საბრძოლველად შექმნილი სამუშაო ჯგუფების შემადგენლობის ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ მათგან მხოლოდ 3.5 პროცენტში იყო გენდერული ბალანსი დაცული და მათი უმრავლესობა 85,2 პროცენტი უმეტესად კაცებისგან შედგებოდა. ეს მონაცემები ეროვნულ დონეებს ეხება, თუმცა მსგავსი სიტუაცია გამოიკვეთა საერთაშორისო დონეზეც, მაგალითად ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის კომიტეტებშიც უმეტეს შემთხვევაში 80 პროცენტი კაცები იყვნენ.³³ აქ განყდებით გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ქალთა ჩართულობის ნაკლებობას, რაც არა მარტო ისეთი ქვეყნებისთვისაა დამახასიათებელი როგორც საქართველოა, არამედ მსოფლიო მასშტაბით პრობლემას წარმოადგენს.

აუნამლაურებელი ბრუნვითი და საშინაო შრომის ბრდა გადამწყვეტ როლს თამაშობს ქალთა ეკონომიკურ აქტივობაზე. მსოფლიოში ქალების წილი არაფორმალურ ეკონომიკაში მეტად დიდია, აქედან გამომდინარე, მათზე პანდემიის გამო შემოღებულმა შეზღუდვებმა დიდი გავლენა მოახდინა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულ 1,6 მილიარდ ადამიანს შეექმნა ფინანსური პრობლემები პანდემიის გამო მსოფლიო მასშტაბით. აღსანიშნავია, რომ ქალები ბუსტად იმ სფეროებში არიან უმეტესად დასაქმებულები, რომლებმაც ყველაზე მეტი დარტყმა განიცადეს.³⁴ განსაკუთრებით აღსანიშნავია არაფორმალური სანარმოების მდგომარეობა. ეს ის მცირე მასშტაბის ბიზნესებია, სადაც 10-ზე ნაკლები ადამიანი არიან დასაქმებულნი, მათ შორის აუნამლაურებელი საოჯახო საქმიანობით გადატვირთული ქალები, რომლებიც უმძიმეს პირობებში მუშაობენ სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების გარანტიის გარეშე. მათი პროდუქტიულობა დაბალია, არ გააჩნიათ დანაზოგი და რაიმე სხვა სახის კაპიტალი, რაც განსაკუთრებულად მოწყვლადებს ხდის ეკონომიკური შოკის წინაშე და ამასთანავე კოვიდ პანდემიასთან დაკავშირებული მოკლევადიანი ფინანსური დახმარების პროგრამები უმეტესწილად მათ ვერ/არ ფარავს. რისკ ჯგუფში ასევე შედის სამედიცინო სფეროში მომუშავე ქალები – კოვიდით ინფიცირების უმეტესობა მათზე მოდის ქვეყნების უმრავლესობაში, მაგალითად, იტალიაში კოვიდ ინფიცირებული ჯანდაცვის მუშაკების 69 პროცენტი ქალია, ეს რიცხვი ესპანეთში 75,5 და ამერიკის შეერთებულ შტატებში 73 პროცენტს შეადგენს.³⁵ მსგავს მონაცემებს განაპირობებს მოცემულობა, რის მიხედვითაც, ისევე როგორც საქართველოში, მსოფლიოს სხვა ქვეყნებშიც ჯანდაცვის სფეროში უფრო მეტი ქალი მუშაობს, ვიდრე კაცი და განსაკუთრებით მოწყვლად და დაბალ ანამლაურებად პოზიციებზე, რომელთაც ინფიცირებულთან უფრო ხანგრძლივი უშუალო კონტაქტი აქვთ.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მონაცემებით, პანდემიის დაწყებიდან სამ თვეში მცირე და საშუალო ზომის ბიზნესის ნახევარმა დაკარგა შემოსავლის დიდი წილი და დახურვის საფრთხის წინაშე დგას. OECD ქვეყნებში მცხოვრები სამუშაო ძალის მონაწილე ქალების 5 პროცენტი უკვე დამკვიდრებული ბიზნესის მფლობელი, 3 პროცენტი ახალი ბიზნესის და 5 პროცენტი ცდილობს ბიზნესი დაიწყოს. ქვეყნები სხვადასხვა მექანიზმებს იყენებენ ფინანსური დახმარებისათვის. მაგალითად, სხვადასხვა ქვეყნებმა გასცეს უმუშევრობის ანამლაურება (კანადა, გერმანია, იტალია, ისრაელი და სხვა) და ასევე თვითდასაქმებულებს გაუქმეს ან შეუმცირეს ყოველგვარი სოციალური შენატანი. შედარებით ნაკლებად გამოყენებული გზები იყო გადასახადებზე შეღავათის დაწესება მცირე და საშუალო ბიზნესის და თვითდასაქმებულთათვის (იტალია, ესპანეთი, პერუ და არგენტინა). 2008 წლის კრიზის მაგალითზე შეიძლება ვთქვათ, რომ ქალი მენარმეები და მათი ბიზნესები ცალსახად უფრო მოწყვლადი არ იყვნენ კაცებთან შედარებით. ეს გარკვეულწილად აიხსნა ქალების მიერ მართული ბიზნესების მახასიათებლებით, კერძოდ მათი ფოკუსი ძირითადად ჯანდაცვის, განათლების და სხვა პირადი სერვისებია, რომლებიც ეკონომიკურ კოლაფსთან შედარებით მდგრადი შეიძლება იყოს. თუმცა 2008 წლისგან განსხვავებით კოვიდ პანდემიას უფრო მასშტაბური გავლენა აქვს ეკონომიკაზე და უფრო მეტად ზღუდავს პერსონალურ აქტივობასაც. მო-

³² Garikipati, S., Kambhampati, U. (2020) *Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender 'Really' Matter?* ხელმისაწვდომია: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3617953> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3617953>

³³ Van Daalen KR, et al.(2020) *Symptoms of a broken system. The gender gaps in COVID-19 decision making.* BMJ Global Health. doi:10.1136/bmjgh-2020-003549

³⁴ International Labour Organisation (2020) *COVID-19 crisis and informal economy. Immediate responses and policy challenges. ILO brief, May.* ხელმისაწვდომია: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf [21.11.20]

³⁵ UN Women (2020) *COVID-19: Emerging gender data and why it matters.* ხელმისაწვდომია: <https://data.unwomen.org/resources/covid-19-emerging-gender-data-and-why-it-matters> [05.12.20]

ნაცემები გვიჩვენებს, რომ ქალების მიერ მართული ბიზნესები კაპიტალიზაციის დაბალი დონით და თვით-დაფინანსებაზე ნაკლებად დამოკიდებულნი არიან, რაც მიგვიჩვენებს იმაზე, რომ ქალების მიერ მართული ბიზნესი კაცების მიერ მართულ ბიზნესთან შედარებით უფრო დიდი რისკის ქვეშ დგას, რომ დაიხუროს ან შემოსავლების დრამატული შემცირება განიცადოს.³⁶ თუ ამას დავუმატებთ მზარდ მოვლით და აუნაზღაურებელ საშინაო შრომას, ქალების მდგომარეობა ნამდვილად არასახარბიელოა.

გამონვევის დასაძლევად გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია მოუწოდებს ქვეყნებს ეროვნულ დონეზე გაატარონ კონკრეტული ეკონომიკური პოლიტიკა, მაგალითად:

- გაფართოვდეს, თუ უკვე არსებობს ან დაინერგოს ფულადი დახმარების პროგრამა ქალებისათვის, იქნება ეს პირობითი ფულადი ტრანსფერები თუ უპირობო;
- დროებით ღარიბი ფენისათვის კომუნალური გადასახადების გაუქმება;
- სოციალური დაცვის პროგრამებში ქალების მიზნობრივი დაფარვა, რომლებიც პანდემიის გამო დაზარალდნენ და მუშაობდნენ ისეთ სფეროებში როგორცაა ტურიზმი, საცალო ვაჭრობა, რესტორნები და სხვა;
- საბაზისო სოციალური დაცვის პაკეტის არაფორმალურად დასაქმებულებზე გავრცელება;
- საგადასახადო შეღავათები ქალების მფლობელობაში მყოფი ბიზნესებისთვის;
- გენდერული შეფასების დანერგვა, რათა გაირკვეს კოვიდ პანდემიის ეკონომიკური გავლენა ქალებსა და გოგონებზე.³⁷

საერთაშორისო გამოცდილება

ცხრილის სახით წარმოდგენილია მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნების მიერ შემუშავებული პროგრამები/ინიციატივები, რომლებიც ხელს უწყობს ქალ მენარმეთა ხელშეწყობას და გაძლიერებას.

ინტერვენცია	მოკლე აღწერა	შედეგი	ქვეყანა
ბიზნესის გაფართოებაზე ორიენტირებული ქსელები	Going for Growth შეიქმნა 2009 წელს, რომელიც მიზნად ისახავდა ქალი მენარმეების ბიზნესების ზრდას და მათი პროფესიული კონტაქტების წრის გაფართოებას. ინიციატივა ეხმარება ზრდაზე ორიენტირებულ ბიზნესებს განვითარებაში, ზრდასთან დაკავშირებული მიზნების დასახვითა და პროგრესის პერიოდული შეფასებით. მენარმე ქალების ჯგუფებს ჰყავთ მენტორები/ლიდერები, რომლებიც თავად არიან მენარმეები და მოხალისეობრივ სანყისებზე იღებენ მონაწილეობას. 6 თვიანი სესია მოიცავს მენარმეთა შორის ცოდნის გაცვლას, პრობლემური საკითხების განხილვასა და ერთმანეთზე „პოზიტიურ მენოლას“ – მოტივაციის ასამაღლებლად.	7 წლის განმავლობაში მონაწილეობა მიიღო 400 ქალმა მენარმემ. მე-6 წელს მონაწილეთა 70 პროცენტმა აღნიშნა, რომ მათი გაყიდვები გაიზარდა 15 პროცენტით პროგრამის დასრულებიდან 6 თვის შემდეგ. ასევე ქალი მენარმეების 22 პროცენტმა გაზარდა წარმოებული პროდუქციის ექსპორტი.	ირლანდია
სახელმწიფოს მიერ კრედიტების გაცემა ქალ მენარმეებზე	Mecklenburg-Western Pomerania-ში სახელმწიფო საინვესტიციო ბანკმა გასცა კრედიტები იმ ქალ მენარმეებზე, რომლებსაც კომერციულმა ბანკებმა სესხის განაცხადი არ დაუკმაყოფილეს.	ქალებზე მორგებული ეს ინიციატივა მიზნად ისახავდა იმ ნეგატიური ეფექტის გაქარწყლებას, რაც კერძო ბანკებს აქვთ ქალებში მენარმეობის განვითარებაზე – კომერციული ბანკები ხშირად მიიჩნევა ხელისშემშლელ ფაქტორად.	გერმანია

³⁶ OECD (2020) *Women at the core of fight against COVID-19 crisis*. ხელმისაწვდომია: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis [05.12.20]

³⁷ United Nations (2020) *The Impact of COVID-19 on women*. ხელმისაწვდომია: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf> [05.12.2020]

კომერციულ ბანკებში მენტორინგის პროგრამები

კერძო და კომერციული ბანკების ნაწილი (მაგალითად, HVB Branchen) ითვალისწინებს მენტორინგის სერვისს ქალი მენარმეებისთვის, რომელიც ეხმარება მათ ბიზნეს საქმიანობის წარმართვაში საბანკო კრედიტის აღება-მართვასთან ერთად.

კრედიტის ხაზების მომხმარებელთა რიგებში ქალთა რაოდენობის გაზრდის მიზნით კომერციული ბანკების ნაწილმა შემოიღო მენტორინგის სერვისი. ეს მიდგომა ეფექტიანი აღმოჩნდა ქალი მენარმეების მისაზიდად და ასევე ხელს უწყობს უფრო მდგრად ბიზნეს განვითარებას.

გერმანია

<p>საკრედიტო ხაზები და მეზო-დაფინანსება</p>	<p>საკრედიტო ხაზებსა და მეზო-დაფინანსებას შეუძლია კრიზისულ პერიოდში ქალი მენარმეებისთვის საჭირო ლიკვიდობის უზრუნველყოფა</p>	<p>ქალი მენარმეების განვითარების პროექტმა (WEDP) 23,3 მლნ. აშშ დოლარი გამოყო მენარმე ქალებზე პირველივე კალენდარულ წელს, ხოლო მათგან 66% პირველადი მსესხებლები იყვნენ. სამი წლის შემდეგ, ქალებმა, რომლებმაც მიიღეს საკრედიტო ხაზი, მოგება გაზარდეს საშუალოდ 40%-ით, ხოლო სესხის დაფარვის მაჩვენებელი 99.1%-ია.</p>	<p>ეთიოპია</p>
--	---	---	----------------

საინფორმაციო სესიები ბიზნესის რეგისტრაციასა და საბანკო პროდუქტებზე

ურბანული ფირმების ფორმალიზებისას მათი დახმარება ბანკების შესახებ საინფორმაციო სესიების კუთხით, ხელს შეუწყობს მათ ფინანსურ მომსახურებებზე წვდომას.

Gender Innovation Lab (GIL)– ის კვლევამ აჩვენა, რომ ქალი მენარმეების დახმარება ბიზნესის ფორმალიზებაში და ბანკში ჩატარებულმა საინფორმაციო სესიებმა ხელი შეუწყო მენარმე ქალების წახალისებას ფირმების რეგისტრაციაში, გაზარდა ოფიციალური ფინანსური მომსახურების გამოყენება, რამაც ქალი მენარმეების მოგება საშუალოდ 20% –ით გაზარდა. მსგავსი ეფექტი დაფიქსირდა მამაკაცების შემთხვევაშიც. ეს მოდელი შეიძლება მოერგოს არსებულ კრიზისს და საბანკო ინფორმაციის შეთავაზება მოხდეს სატელეფონო საშუალებებითაც.

მალავი

<p>ბიზნეს გეგმის კონკურსები</p>	<p>პოსტ-კრიზისული აღდგენის პერიოდში, ბიზნეს გეგმის კონკურსები შეიძლება იყოს კიდევ ერთი ინსტრუმენტი კაპიტალის სიმწირის გადასაჭრელად და ინვესტიციების წახალისებლად; მსგავს კონკურსებს ასევე შეუძლია ხელი შეუწყოს ინოვაციებს კორონავირუსის საპასუხო რეაქციაზე.</p>	<p>ბიზნეს გეგმის კონკურსი, რომელიც \$ 50,000 აშშ დოლარის ნაღდი ფულის გრანტს შეადგენდა, გაზარდა ქალთა ფირმის მუშაობის ალბათობა, წახალისა დასაქმება და გაზარდა გაყიდვები და მოგება.</p>	<p>ნიგერია</p>
--	---	---	----------------

პირადი ინიციატივის ტრენინგები

პირადი ინიციატივის ტრენინგი – რომელიც ასწავლის მენარმე ქალებს პროაქტიურობასა და სიმტკიცის დემონსტრირებას- შეიძლება დაეხმაროს მათ წინააღმდეგობა გაუწიონ COVID-19-ით გამოწვეულ უარყოფით ეკონომიკურ შედეგებს.

ტოგოში, ტრენინგების შედეგად, 40%-ით გაიზარდა ქალი მენარმეების მოგება, მათთან შედარებით ვინც გაიარა ტრადიციული ბიზნეს ტრენინგი. აღნიშნული წარმატება გაიზომა ათზე მეტ ქვეყანაში. ეს შეიძლება იყოს ძირითადი ინსტრუმენტი ინვესტიციების ხელშეწყობის და დასაქმებულთა პროდუქტიულობის ზრდის კუთხით, განსაკუთრებით კრიზისიდან გამოსვლის დროს.

ტოგო

მობილობის შეზღუდვებიდან გამომდინარე, ტრენინგი შეიძლება ჩატარდეს ვირტუალურად. ამ ტრენინგებმა ასევე გაზარდა ტრენინგში ჩართულ მამაკაც მენარმეთა მოგება.

<p>„ქოუჩინგი“, ინფორმაციის მიწოდება და ტრენინგი სექტორის არჩევანის კუთხით</p>	<p>„ქოუჩინგს“, ინფორმაციის მიწოდებას და ტრენინგს სექტორის არჩევანის შესახებ შეიძლება გადამწყვეტი მნიშვნელობა ჰქონდეს იმ ქალების სახელმძღვანელოდ, რომლებიც აღდგენის პერიოდში ახალ საარსებო წყაროდ აირჩევენ თვითდასაქმებას.</p>	<p>ეთიოპიიდან და უგანდიდან მიღებული მტკიცებულებები ხაზს უსვამს იმას, რომ ქალებით დომინირებულ სექტორებთან შედარებით, მენარმე ქალების მოგება მნიშვნელოვნად მაღალია იმ სექტორებში, სადაც ქალები, როგორც წესი, ნაკლებად ოპერირებენ. ქალების კონსულტაციამ სანყის, სექტორის არჩევანის ეტაპზე, შეიძლება ხელი შეუწყოს ქალთა ბიზნესის შედეგების გაუმჯობესებას საშუალოვადიან პერიოდში.</p>	<p>ეთიოპია, უგანდა</p>
---	---	--	------------------------

<p>ე.წ. სოფთ სქილების ტრენინგები</p>	<p>უნარ-ჩვევების ტრენინგმა შეიძლება გაზარდოს ყველაზე დაუცველი პირების დასაქმება, რაც მათ დაეხმარება კრიზისისგან თავის დაღწევაში</p>	<p>ტოგოში ჩატარებულმა GIL- ის კვლევის წინასწარმა შედეგებმა აჩვენა, რომ უნარ-ჩვევების ტრენინგმა მნიშვნელოვანი პოზიტიური გავლენა იქონია მხოლოდ უღარიბესი მონაწილეების სამუშაო საათებზე (10%), ხელფასზე (7%) და შემოსავალზე (15%), რაც მიუთითებს ინტერვენციის ეფექტურობაზე შედარებით უფრო დაბალი შემოსავლის მქონე და დაუცველი ჯგუფებისთვის.</p>	<p>ტოგო</p>
--------------------------------------	---	--	-------------

<p>ფულადი ტრანსფერები</p>	<p>ფულადი გრანტით ტრენინგების შეესებას შეუძლია გააძლიეროს მენარმეობა და გაზარდოს დასაქმების შედეგები, განსაკუთრებით კრიზისულ პერიოდში.</p>	<p>ბენინში, მსოფლიო ბანკის პროექტმა, რომელიც სთავაზობდა ბიზნეს და სასიცოცხლო უნარ-ჩვევების ტრენინგებს დაუცველ ახალგაზრდებს, ასევე მოიცავდა ფულად გრანტებს (დაახლოებით 400 აშშ დოლარი), რაც მოკლევადიან პერსპექტივაში დადებითი გავლენა იქონია დასაქმების შედეგებზე.</p>	<p>ბენინი</p>
---------------------------	--	--	---------------

<p>ახალგაზრდა ქალების ტრენინგი მსხვილი ფირმების ფრენჩაიზებისა და ფულადი გრანტები სამართავად</p>	<p>ორივე ტრენინგები მსხვილი ფირმების ფრენჩაიზების ოპერირების და ფულადი გრანტების მართვისთვის, მოკლე ვადებში გაზარდის ახალგაზრდა ქალების სამენარმეო საქმიანობას და შემოსავლებს.</p>	<p>კენიის ურბანულ ნაწილში, კომბინირებულმა პროექტმა, რომელიც მოიცავდა ბიზნესისა და ცხოვრებისეული უნარ-ჩვევების, გრანტების ტრენინგს და კონტაქტების დამყარებას მცირე ზომის ფრენჩაიზების დასაწყებად, შედეგად მოიტანა სამენარმეო წამოწყებაში ჩართულობის მუდმივი ზრდა და შემოსავლის მოკლევადიანი ზრდა, როგორც მსგავსი ღირებულების ფულადი გრანტები (დაახლოებით 220 დოლარი).</p>	<p>კენია</p>
---	--	--	--------------

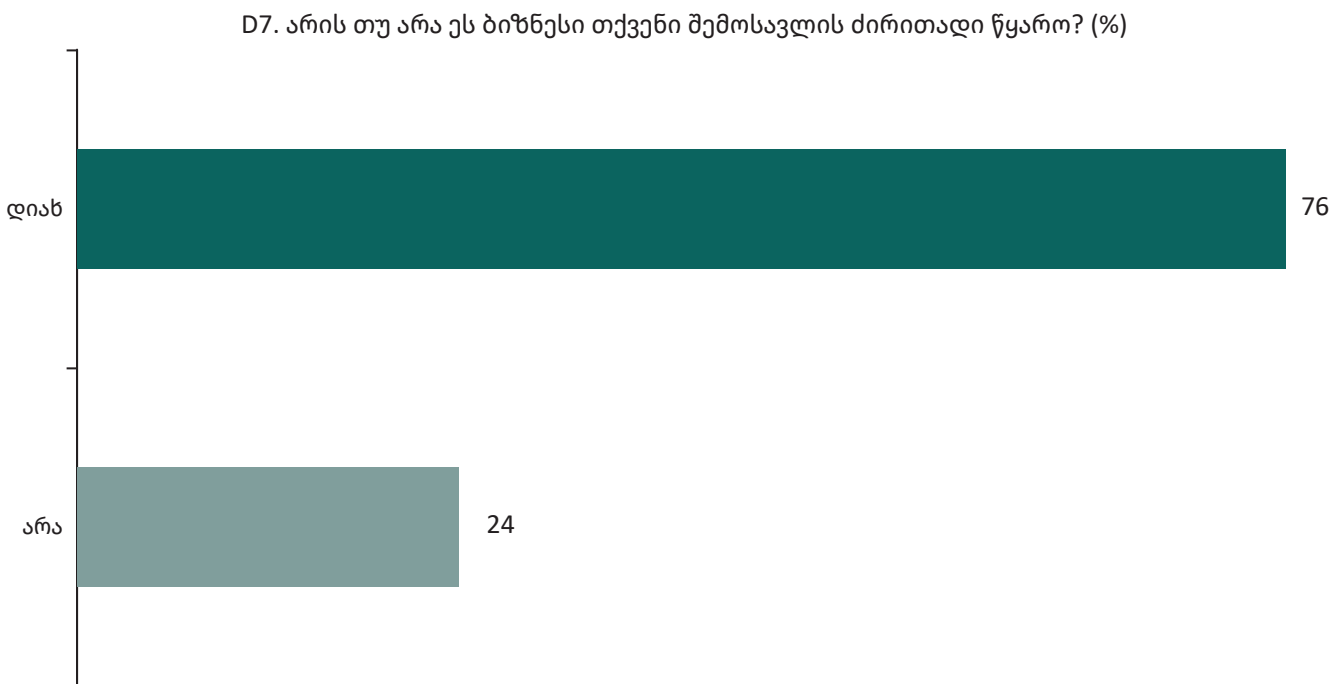
ნაწილი მეორე

კვლევის შედეგები

ქალი მენარმეები საქართველოში

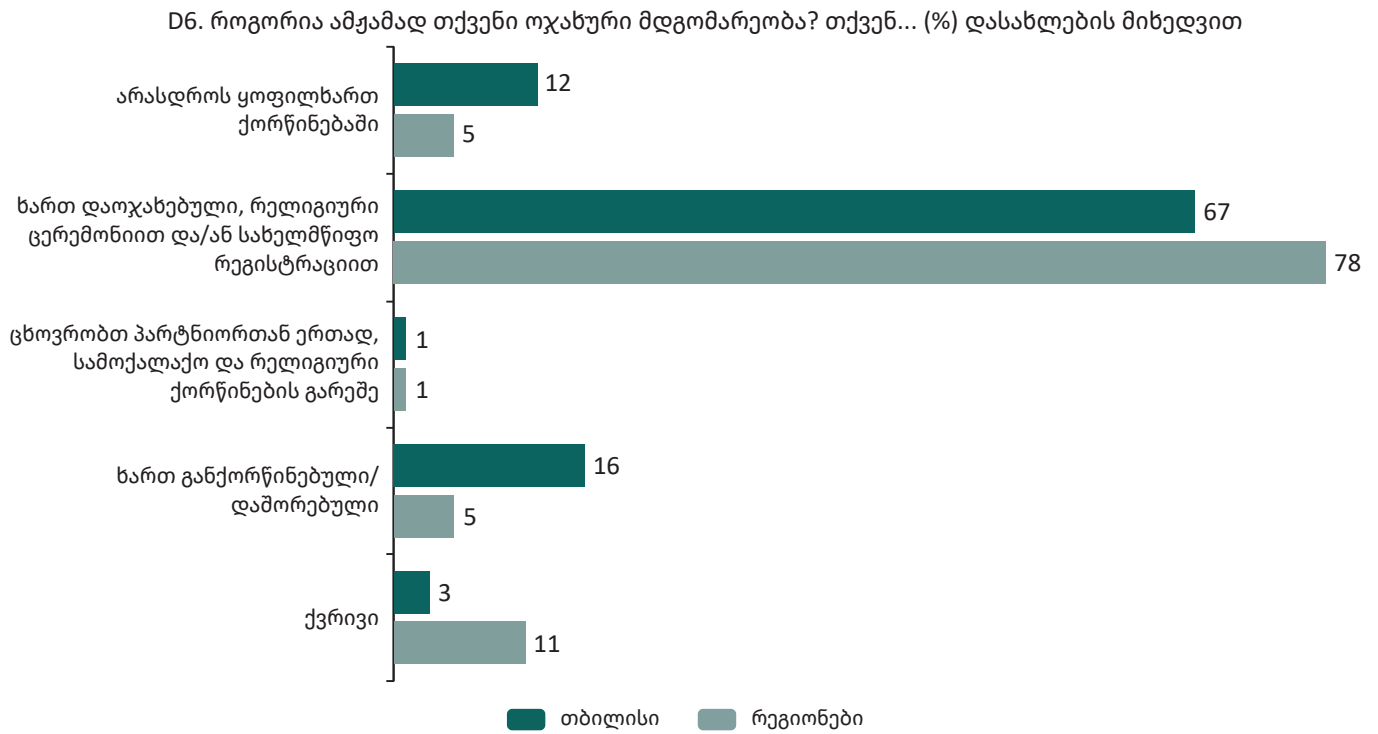
როდესაც ქალი მენარმეების შესახებ ვსაუბრობთ, საინტერესოა პირველ რიგში განვიხილოთ თუ ვინ არიან ქალი მენარმეები საქართველოში. აღმოჩნდა, რომ გამოკითხულ რესპონდენტთა უმეტესობა 31 წლიდან 60 წლამდე ასაკის კატეგორიაში ხვდება, უმეტესი ნაწილი დაქორწინებულია და ასევე უმრავლესობას სრული უმაღლესი განათლება აქვს მიღებული. ასევე გაირკვა რომ გამოკითხულ ქალ მენარმეთა დიდი ნაწილისთვის ბიზნესი შემოსავლის მთავარი წყაროა.

დიაგრამა #9. ბიზნესი როგორც შემოსავლის მთავარი წყარო



აქედან გამომდინარე, იკვეთება ქართველი ქალი მენარმის პროფილი, როგორც დაოჯახებული ინდივიდის, რომლის მთავარი შემოსავლის წყაროც საკუთარი ბიზნესია და რომელსაც სრული უმაღლესი განათლება აქვს მიღებული. რეგიონულ ჭრილში აღსანიშნავია ფაქტი, რომ ქორწინებაში მყოფი ინდივიდი უფრო მეტია ვიდრე თბილისში და სრული უმაღლესი განათლება თბილისშიც უფრო მეტს აქვს მიღებული. გეოგრაფიული გადანაწილების მიხედვით კი რესპონდენტების თითქმის ნახევარი თბილისში იყრის თავს.

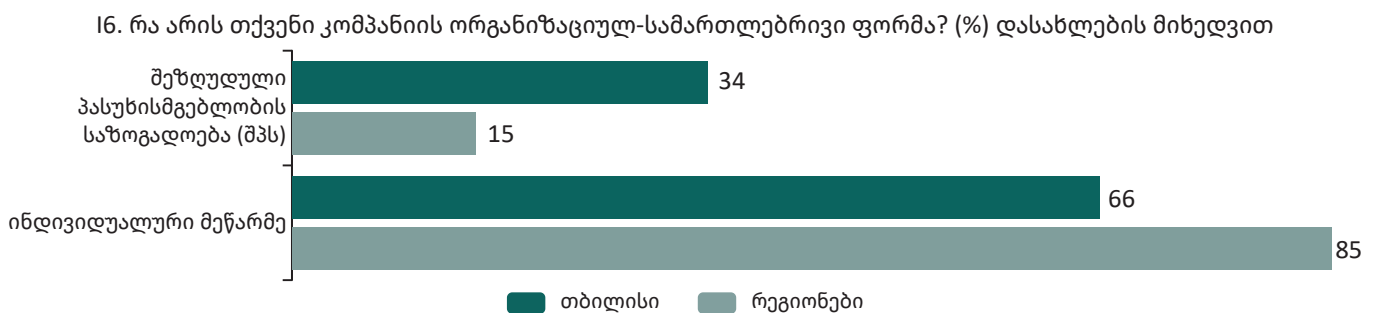
დიაგრამა #10. ქალ მენარმეთა ოჯახური მდგომარეობა დასახლების ტიპის მიხედვით



ამ მონაცემებიდან რამდენიმე პრობლემა იკვეთება, კერძოდ ახალგაზრდა დამწყები მენარმეების ჩართულობის ნაკლებობა და რესურსების და შესაძლებლობების არათანაბარი გადანაწილება თბილისსა და რეგიონს შორის. ამასთანავე, ქორწინებაში მყოფი ქალი მენარმეები ოჯახის მხარდაჭერას ასახელებენ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად, როგორც ბიზნესის წამოწყების, ასევე წარმოების ეტაპზე. შინ აუნაზღაურებელი შრომა ქალის ძირითად მოვალეობად ითვლება პატრიარქალურ საზოგადოებაში, მათ შორის საქართველოშიც და ოჯახის წევრები ხშირად ამ აუნაზღაურებელ შრომას (ბავშვების ან ოჯახის ასაკოვანი წევრების ან შშმ პირების მოვლა, სახლის დალაგება, საოჯახო საქმიანობა) ინაწილებენ ქალებთან. ამიტომაც მნიშვნელოვანი ელემენტია ოჯახის მხარდაჭერა და მიუთითებს მოვლასთან დაკავშირებული ინფრასტრუქტურის (საბავშვო ბაღები, ხანდაზმული და შშმ პირების ხელშემწყობი პროგრამები, სარეაბილიტაციო ცენტრები და ა.შ.) არსებობის მნიშვნელობაზე ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების კუთხით.

რაც შეეხება თავად ბიზნესის ტიპს, გამოკითხულ ქალ მენარმეთა მფლობელობაში არსებული კომპანიების 76 ინდივიდუალური მენარმეა, ხოლო მხოლოდ 23 პროცენტს აქვს შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების (შპს) სტატუსი.

დიაგრამა #11. ქალ მენარმეთა კომპანიების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა დასახლების ტიპის მიხედვით

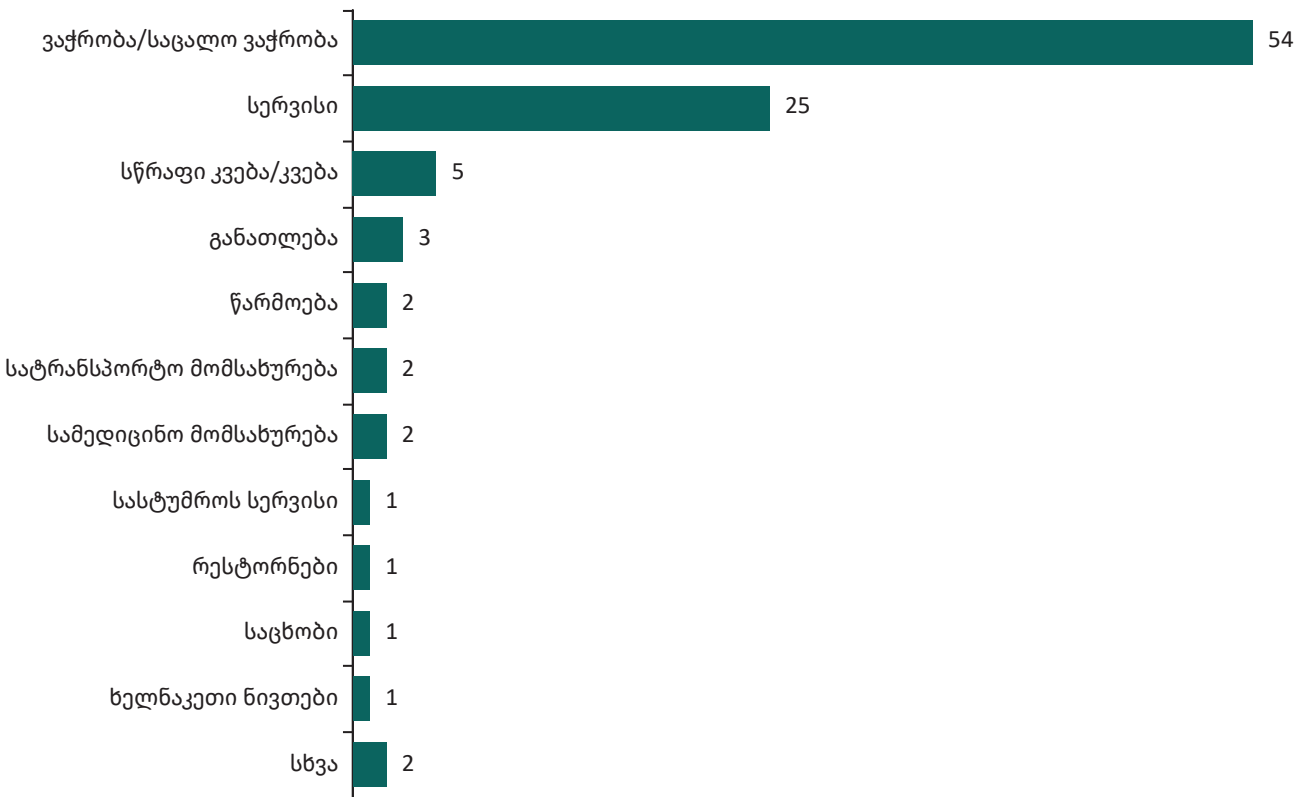


აღსანიშნავია, რომ შპს არის იურიდიული პირი რომლის რეგისტრაციასაც მეტი რესურსი და ფინანსები სჭირდება, ხოლო ინდივიდუალური მენარმე არ არის იურიდიული პირი და იგი ფიზიკური პირის სტატუსით ახორციელებს წარმოებას. განსხვავებაა რეგიონების მიხედვით მონაცემებში, კერძოდ რეგიონებში ინდ.მენარმის სტატუსით უფრო მეტი ბიზნესია დარეგისტრირებული, ხოლო თბილისში შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების ფორმით. ეს მეტყველებს ქალების რესურსებზე წვდომის რეგიონულ დინამიკაზე – თბილისში მეტ ქალს აქვს შესაბამისი კაპიტალი ბიზნესის შპს-ს ფორმით დასარეგისტრირებლად.

ამასთანავე, გამოკითხულთა 48 პროცენტის კომპანიების წლიური ბრუნვა 100 000 ლარს არ აღემატება და მათი ნახევარზე მეტი საცალო ვაჭრობის ან ზოგადად ვაჭრობის სფეროშია. გამოკითხულთა 27 პროცენტი კი სერვისის მიმწოდებელია.

დიაგრამა #12. ქალი მენარმეების ბიზნეს საქმიანობის სფეროები

I3_1. გთხოვთ, მითხრათ, რა არის თქვენი ბიზნესის საქმიანობის ძირითადი სექტორი? პირველი მიმართულება (%)



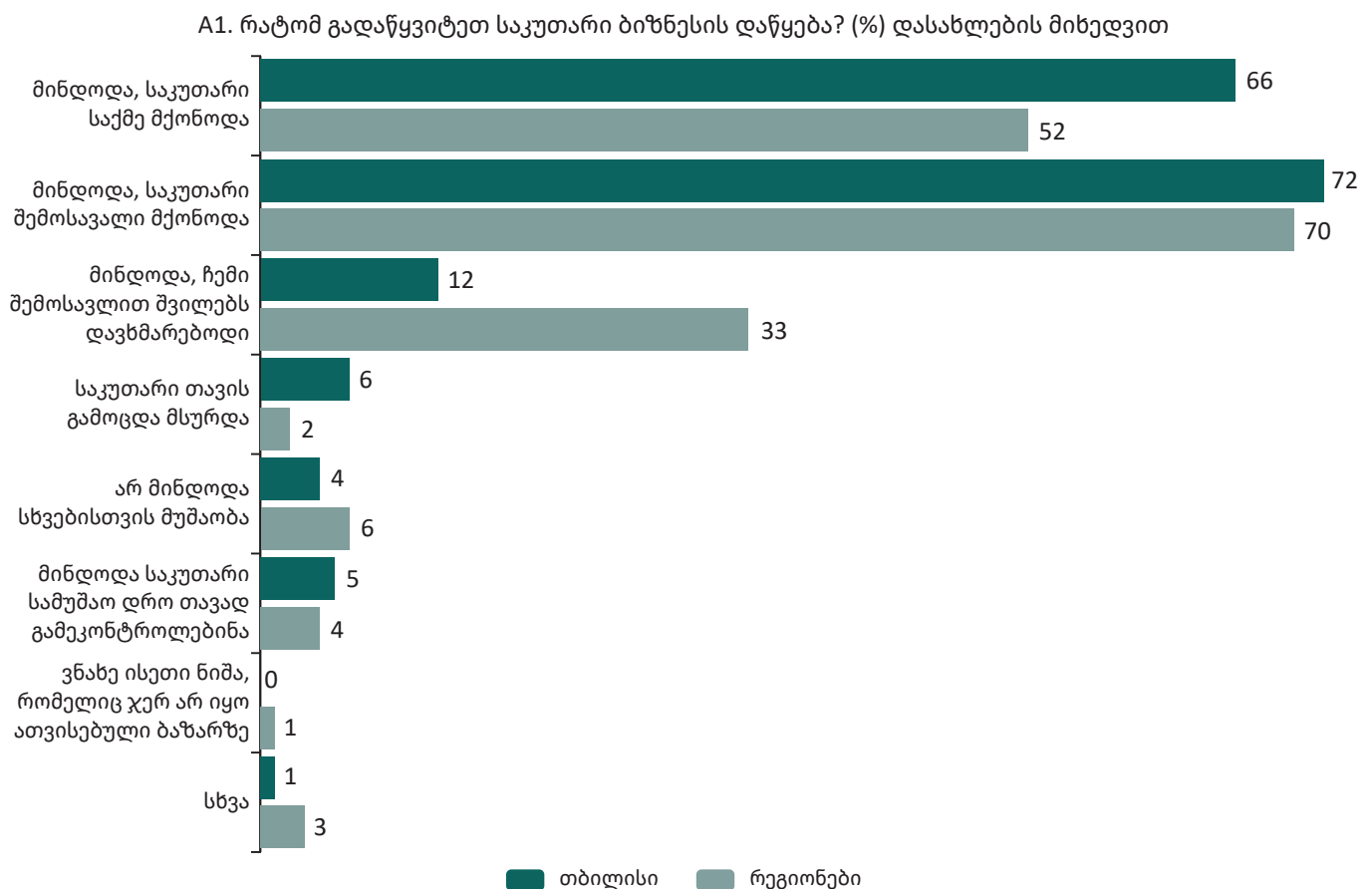
პასუხის ვარიანტები სასმელები, მშენებლობა, ჯანდაცვა, მეფრინველეობა, ქვის დამუშავება, ვეტერინარული აფთიაქი - გაერთიანდა პასუხის ვარიანტში „სხვა“

ქალი მენარმეების პროფილის ზოგადი შეჯამებისას უნდა აღინიშნოს, რომ იკვეთება რამდენიმე პრობლემა, კერძოდ ქალების ნაკლებობა მაღალანაზღაურებად და დიდი ბრუნვის მქონე წამოწყებაში, რეგიონსა და თბილისს შორის არსებული განსხვავებები, რომელიც დამატებით ბარიერს ქმნის წარმატებისკენ მიღწევის გზაზე. 31 წლამდე ახალგაზრდების ნაკლები დაინტერესება ბიზნესით კი ახალგაზრდა გოგონების სიღარიბის კიდევ ერთ-ერთი გამოხატულებაა. შემდეგ ქვეთავში ბიზნესის დაწყების მოტივებსა და გამოწვევებზე ვისაუბრებთ.

ბიზნესის დაწყება და ოპერირება: შესაძლებლობები და გამოწვევები

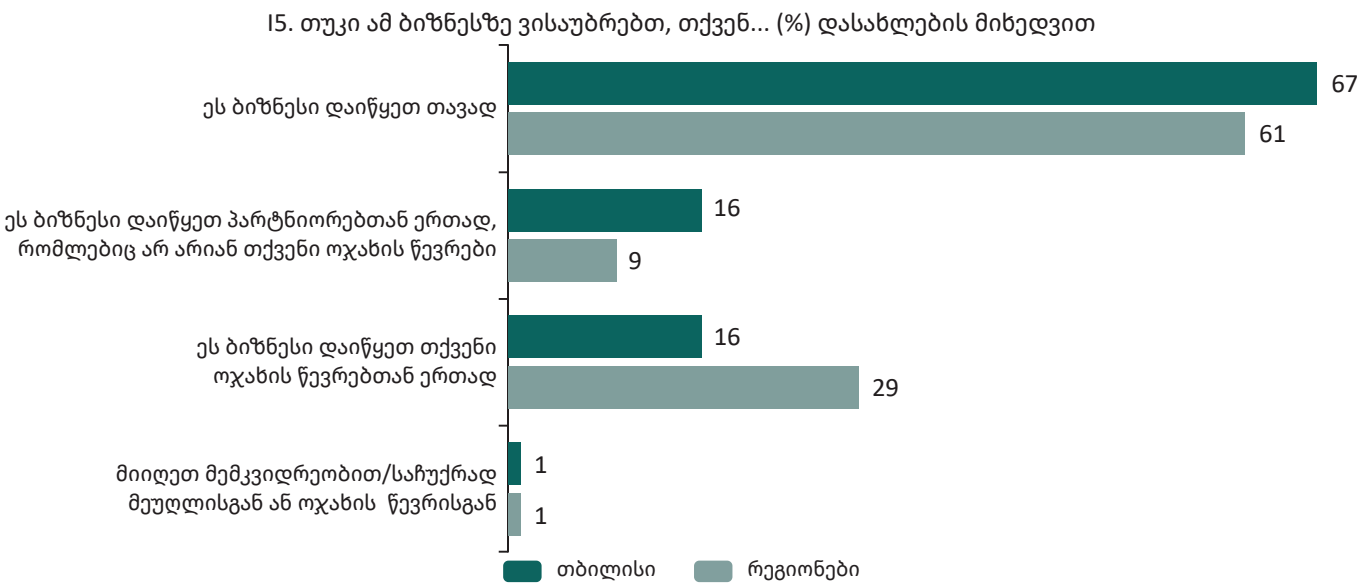
ქალი მენარმეებისათვის ბიზნესის დაწყება სხვადასხვა პრობლემასთან ასოცირდება, მათ შორის ფინანსებზე წვდომისა და რესურსების ფლობის ნაკლებობასთან. საქართველოში საკუთრებას ქალები უფრო ნაკლებად ფლობენ, ვიდრე მამაკაცები, ასევე მათ უწევთ აუნაზღაურებელი შრომა შინ, რომელიც გენდერული როლებიდან და სტერეოტიპებიდან გამომდინარეობს და შესაბამისად, უფრო მეტად ართულებს ქალების ბიზნეს საქმიანობას. კვლევამ გამოავლინა, რომ საკუთარი ბიზნესის წამოწყების ერთ-ერთი მთავარი მოტივატორი ქალი მენარმეებისთვის სწორედ საკუთარი შემოსავლის გაჩენაა. ასევე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ერთ-ერთი მსხვილი ფაქტორი რაც საკუთარი ბიზნესის დაწყების კვლევისას გამოიკვეთა შვილების ფინანსური უზრუნველყოფაა საკუთარი შემოსავლით, რაც თავისთავად ოჯახის როლის მნიშვნელობას გამოკვეთავს ქალი მენარმეებისათვის. ეს უკანასკნელი მიზეზი რეგიონებში უფრო მეტად დასახელდა, ვიდრე ქალაქში, რაც რეგიონებში ეკონომიკური სიდუხჭირით და ნუკლეარული ოჯახის ჯერ კიდევ გაბატონებული ტიპით შესაძლოა აიხსნას. აღსანიშნავია, რომ ყველაზე მნიშვნელოვან ფაქტორად დასახელდა საკუთარი საქმის არსებობის სურვილი, რაც შესაძლოა მეტყველებდეს იმაზე, რომ ქალები ცდილობენ უფრო მეტად მოიპოვონ აგენტობა და დამოუკიდებლობა.

დიაგრამა #13. ბიზნესის დაწყების მოტივაცია



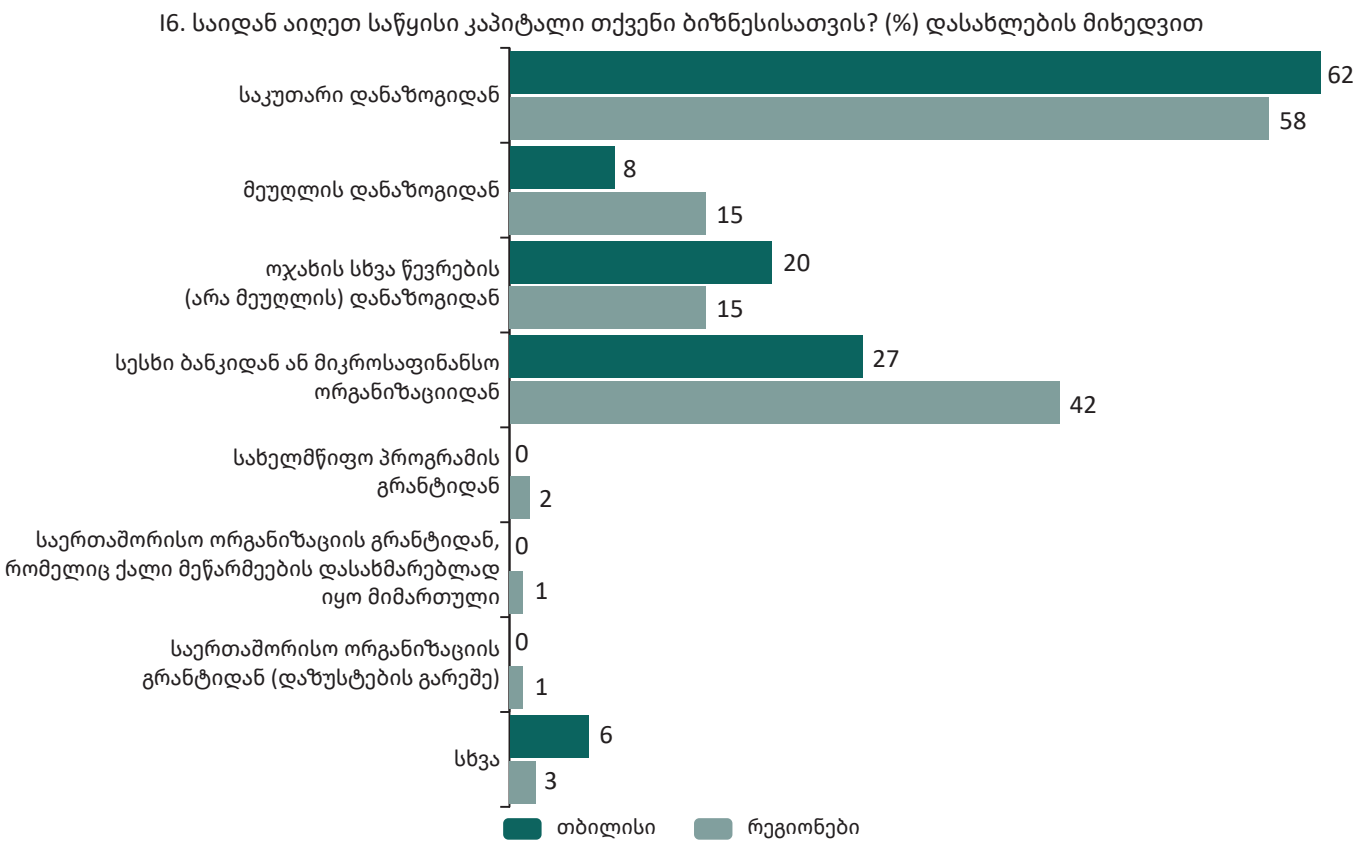
რეგიონული განსხვავება გამოიკვეთა ბიზნესის დაწყების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაში მეუღლის როლთან მიმართებაში, რეგიონებში თბილისთან შედარებით უფრო მეტი ასახელებს მეუღლის როლს, კერძოდ 43 პროცენტი რეგიონში მცხოვრები ქალებისა და 31 პროცენტი თბილისში მცხოვრებლებისა. კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ქალთა 64 პროცენტმა ბიზნესი თავად დაიწყო, 23-ს ამაში ოჯახი დაეხმარა და 12 პროცენტმა პარტნიორებთან ერთად დააფუძნა საწარმო. რეგიონების მიხედვით ინფორმაციის ანალიზისას გამოიკვეთა, რომ რეგიონებში ოჯახის წვლილი ბიზნესის დაწყებაში უფრო მეტია, ვიდრე ქალაქში.

დიაგრამა #14. ბიზნესის საწყისები დასახლების მიხედვით.



აღნიშნული მონაცემები მიანიშნებს, ქალების აგენტობის ნაკლებობას რეგიონებში და ასევე ფინანსურ სისუსტესაც. როდესაც უშუალოდ ფინანსურ რესურსზე ვითხვს, ქალი მენარმეების უმრავლესობამ განაცხადა, რომ ფინანსები ბანკებიდან ან მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებიდან გამოიტანეს, ან/და საკუთარი დანაზოგი ჩააღწია ბიზნესში. რეგიონებში ეკონომიკური რესურსების სიმწირე აქაც გამოიკვეთა, რადგანაც რეგიონებში უფრო მეტი ქალი იყო, ვისაც სესხის გამოტანა დასჭირდა, ვიდრე თბილისში. ასევე ოჯახის წევრების დანაზოგი რეგიონებში ხუთი პროცენტით მეტმა ქალმა გამოიყენა ვიდრე თბილისში.

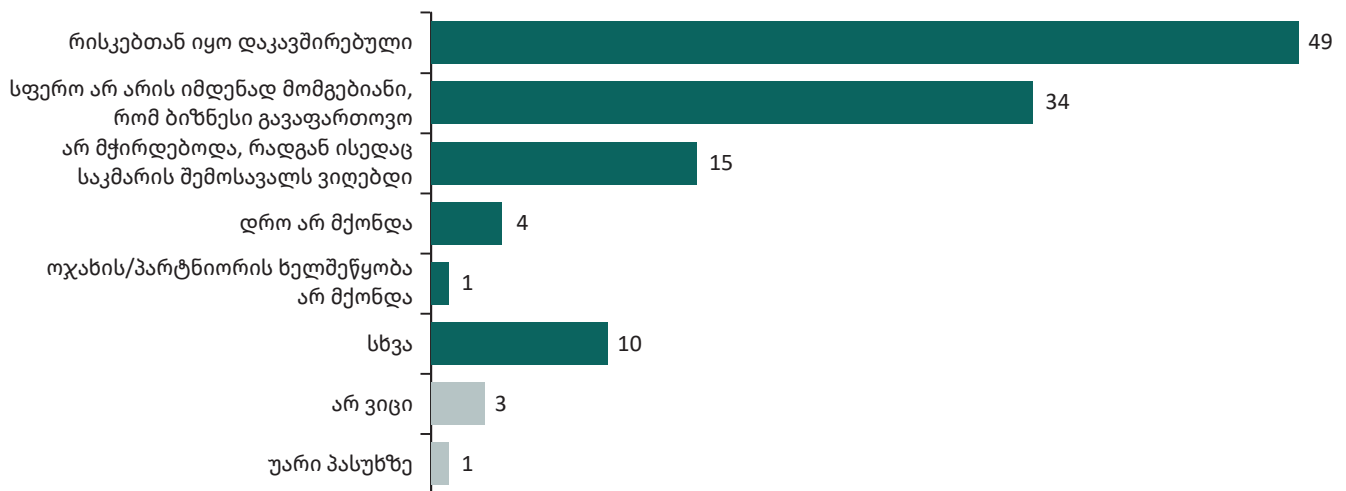
დიაგრამა #15. საწყისი კაპიტალის წყარო დასახლების მიხედვით.



ფინანსებზე წვდომის პრობლემაზე მინიშნებს ასევე ის ფაქტიც, რომ გამოკითხულ ქალთა 69 პროცენტს ბიზნესის გაფართოება არ უცდია. ხოლო ვინც სცადა გაფართოება (30 პროცენტი), უმეტესად ამისათვის ბანკს მიმართა. რეგიონებში უფრო მეტად გამოიკვეთა საფინანსო ორგანიზაციებზე დამოკიდებულება ვიდრე ქალაქში, როგორც ეს სანჯის კაპიტალთან მიმართებაშიც დაფიქსირდა. მიუხედავად კვლევაში უკვე ნახსენები სახელმწიფო პროგრამებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების ძალისხმევისა ამ სფეროსთვის ქალი მენარმეების ძალიან ცოტა რაოდენობა თუ სარგებლობს. უმეტესად მათ ბიზნესის გაფართოების მიზნით იყენებენ ვიდრე სანჯის კაპიტალის მოსაპოვებლად. ეს შეიძლება აიხსნას იმ მნიშვნელოვანი დეტალით, რომ ამ პროგრამებით სარგებლობის აუცილებელი წინაპირობა თანამონაწილეობაა, რისი ფინანსური რესურსებიც სანჯის ეტაპზე ქალებს არ გააჩნიათ. ქალების უმეტესობისათვის გაფართოება რისკებთან ასოცირდება, 34 პროცენტი ასახელებს ბიზნეს სფეროში არსებული გაფართოების შანსების ნაკლებობას მოგების სიმწირიდან გამომდინარე და მხოლოდ 14 პროცენტმა განაცხადა, რომ ბიზნესიდან მიღებული შემოსავალი საკმარისი იყო, შესაბამისად არც უცდია გაფართოება. ამასთან მიღებული შედეგები – რისკების საშიშროებამ სფეროს არამომგებიანობა და საჭიროების ნაკლებობა, რადგან საკმარისი შემოსავალი ფიქსირდება – პოტენციურად მიუთითებს შესაბამისი ცოდნის ნაკლებობაზე, როგორ შეიძლება მოხდეს რისკების ანალიზი და მართვა და სფეროს მომგებიანობის შესწავლა ან ახალი სფეროს ათვისება. ამ ინფორმაციის მიწოდება და შესაბამისი კონსულტაციებით უზრუნველყოფა შესაძლოა დაეხმაროს ქალ მენარმეებს, მეტად სცადონ გაფართოება.

დიაგრამა #16. ბიზნესის არ გაფართოების მოტივები

111. რატომ არ გიცდიათ ბიზნესის გაფართოება ბოლო 3 წლის განმავლობაში? (%)
 კითხვა დაესვა მათ, ვინც უპასუხა, რომ ბოლო სამი წლის განმავლობაში არ უცდიათ ბიზნესის გაფართოება - 69%



ქალი მენარმეების 30 პროცენტმა ბოლო სამი წლის განმავლობაში სცადა ბიზნესის გაფართოება. მათმა დიდმა ნაწილმა (49%) ბანკს მიმართა სესხის აღების მიზნით, მაგრამ 11 პროცენტმა უარი მიიღო განაცხადზე და მიზეზად უმეტესად ცუდი საკრედიტო ისტორია დაუსახელეს. ამასთან ქონებით არასაკმარისი უზრუნველყოფა დასახელდა მეორე ყველაზე დიდ მიზეზად სესხის განაცხადის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისას. ეს კიდევ ერთხელ მეტყველებს ფინანსურ რესურსებზე წვდომისა და ქონების მფლობელობის მნიშვნელობაზე.

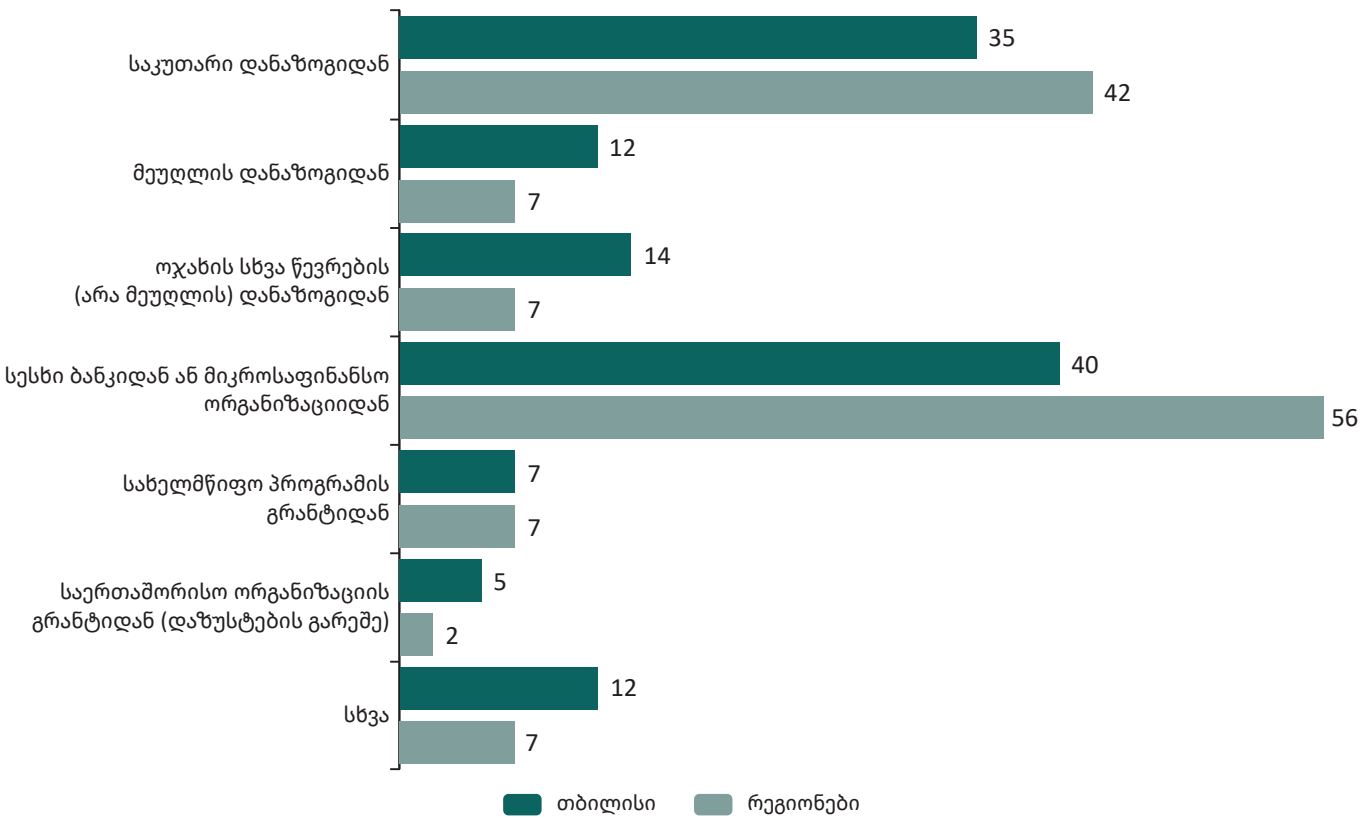
ბიზნესის გაფართოების მსურველთა (გამოკითხულთა 30 პროცენტის) მხოლოდ მცირე რაოდენობა – 7 პროცენტი შეეცადა, ესარგებლა სახელმწიფო პროგრამებით გათვალისწინებული გრანტით. აპლიკანტების 20 პროცენტს არ დაუკმაყოფილეს განაცხადი და არც ერთ შემთხვევაში რესპონდენტებს არ მიანოდეს ინფორმაცია უარის მიზეზზე.

ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი ბიზნესის გაფართოების მსურველი ქალი მენარმეებისთვის არის დანაზოგი – საკუთარი დანაზოგით გაფართოვდა მსურველთა (30 პროცენტის) 40 პროცენტი და ოჯახის სხვა წევრებისა და მეუღლის დანაზოგით – 19 პროცენტი. ქალ მენარმეებს პირადი დანაზოგი უფრო მეტად რე-

გიონებში აქვთ და ასევე რეგიონში მცხოვრებმა ქალებმა უფრო მეტად მიმართეს ბანკს ან მიკროსაფინანსო ორგანიზაციას სესხის ასაღებად. თბილისში მცხოვრები ქალი მენარმეებისთვის ბიზნესის გაფართოების წყაროები უფრო მეტად არის ოჯახის წევრების და მეუღლის დანაზოგი, ასევე საერთაშორისო ორგანიზაციის გრანტები.

დიაგრამა #17. ბიზნესის გაფართოების წყაროები დასახლების ტიპის მიხედვით

18. რა წყაროების გამოყენება სცადეთ ბიზნესის გაფართოების მიზნით? (%) დასახლების მიხედვით
(კითხვა დაესვა მათ, ვინც უპასუხა, რომ ბოლო სამი წლის განმავლობაში უცლიათ ბიზნესის გაფართოება - 30%)

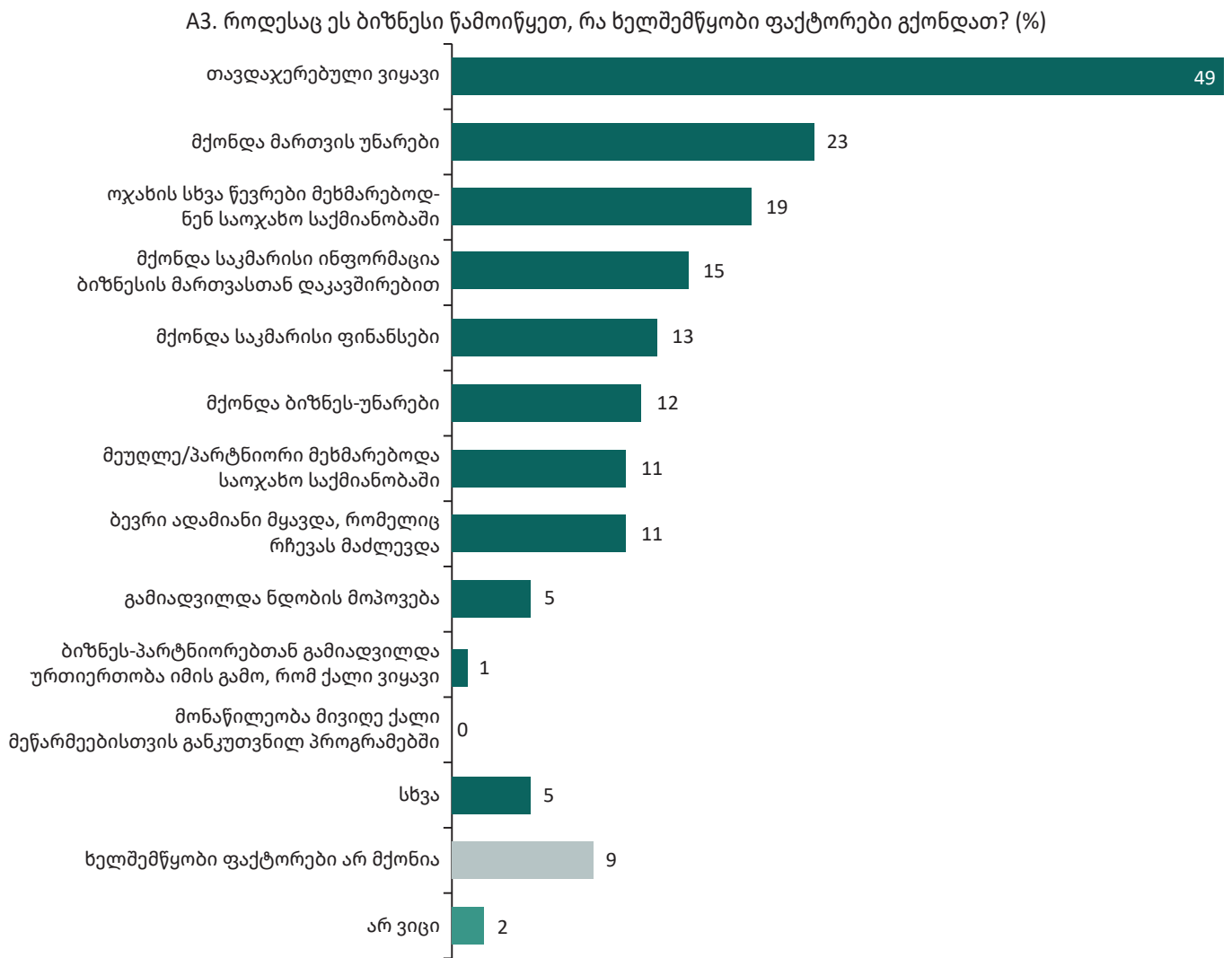


დადებითი მოვლენაა, რომ გამოკითხულთა მხოლოდ ერთი პროცენტი ასახელებს ოჯახის მხარდაჭერის ნაკლებობას გაფართოების გეგმებზე უარის თქმის მიზეზად.

ბიზნეს საქმიანობის დაწყებისას გამოიკვეთა, რომ ქალი მენარმეების მნიშვნელოვან ნაწილს (38 პროცენტს) არავინ დახმარებია ამ გადაწყვეტილების მიღებაში, თავად გადაწყვიტეს წამოეწყოთ სამენარმეო საქმიანობა. თუმცა არანაკლებ მნიშვნელოვანი იყო პარტნიორის/მეუღლის როლი – გამოკითხულთა ასევე 38 პროცენტი ასახელებს, რომ სწორედ პარტნიორები/მეუღლეები დაეხმარნენ ამ გადაწყვეტილების მიღებაში და 25 პროცენტის შემთხვევაში ეს როლი ოჯახის სხვა წევრებმა და მშობლებმა შეასრულეს.

გამოკითხული მენარმე ქალები სამენარმეო საქმიანობის საწყის ეტაპზე სამ ძირითად ხელშემწყობ ფაქტორად ასახელებენ თავდაჯერებულობას (49 პროცენტი), მართვის უნარების ფლობას (23 პროცენტი) და ოჯახის სხვა წევრების დახმარების საოჯახო საქმიანობაში (19 პროცენტი). ოჯახის როლი აქაც მნიშვნელოვანია და შიდა ფაქტორების – თავდაჯერებულობისა და ცოდნის – მიღმა გარე ფაქტორებს შორის ყველაზე მნიშვნელოვანად დასახელდა და თბილისთან შედარებით რეგიონებში მცხოვრები ქალი მენარმეებისთვის კიდევ უფრო მნიშვნელოვან ხელშემწყობ გარემოებად გამოიკვეთა. აქვე აღსანიშნავია, რომ გამოკითხულთა 9 პროცენტს მიაჩნია, რომ ხელშემწყობი ფაქტორი საერთოდ არ ჰქონია ბიზნეს საქმიანობის დაწყებისას.

დიაგრამა #18. ბიზნეს საქმიანობის დაწყებისას ხელშემწყობი ფაქტორები



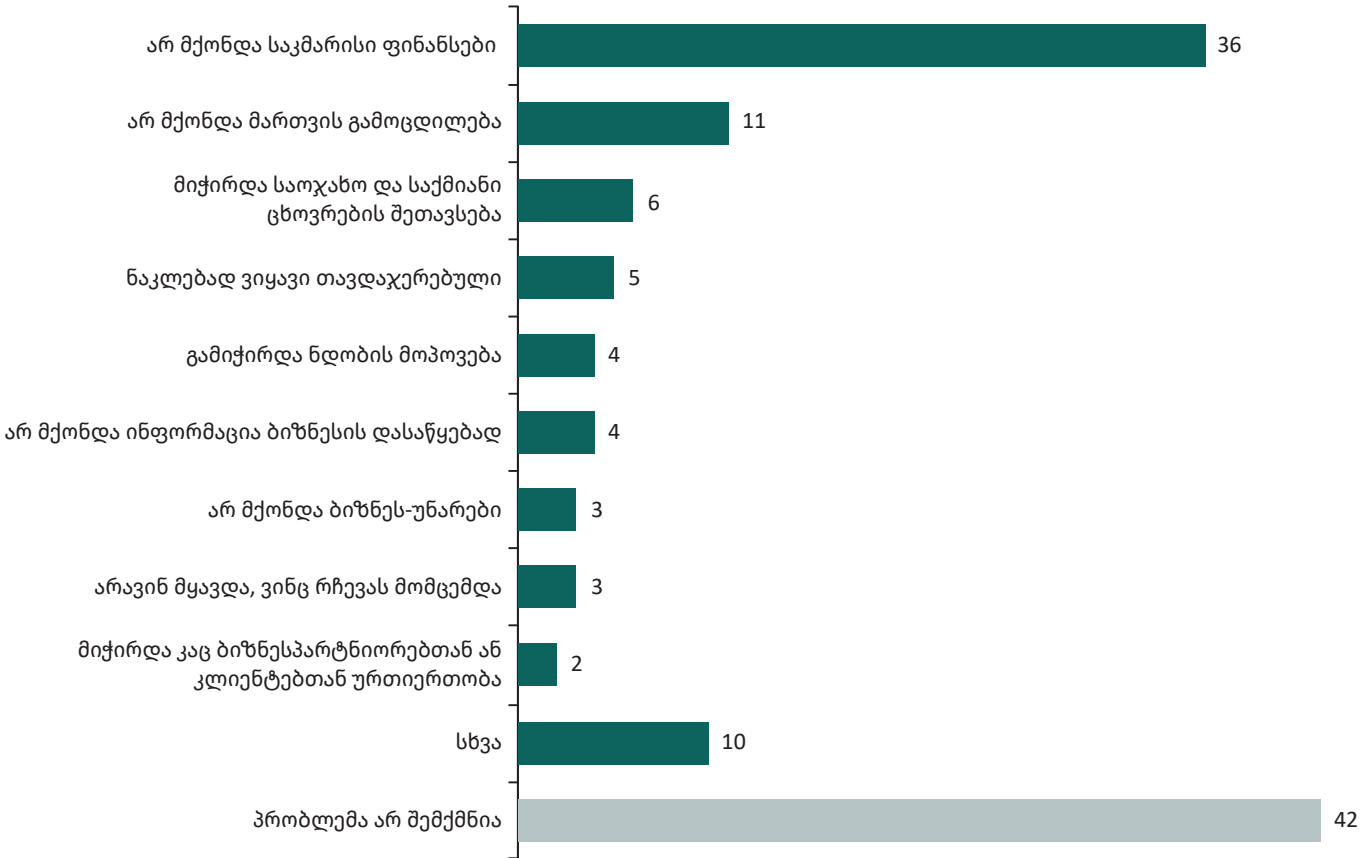
აღნიშნული ხელშემწყობი ფაქტორები მიუთითებს ოჯახის წევრების როლზე გაინაწილონ აუნაზღაურებელი საშინაო შრომა, რომელიც თავის მხრივ მეტყველებს სკოლამდელი განათლების დაწესებულებების არსებობისა და მისანვდომობის მნიშვნელობაზე, განსაკუთრებით რეგიონებში. მეწარმე ქალთა აბსოლუტური უმრავლესობა არის პარტნიორულ ურთიერთობაში/ქორწინებაში და შვილების ყოლის შემთხვევაში შეიძლება ვიფარაუდოთ, რომ არიან დამოკიდებული საბალო ინფრასტრუქტურის არსებობაზე ან საოჯახო მხარდაჭერაზე. მართლაც დედებისთვის ან ქალებისთვის, ვის ოჯახის წევრებსაც (მეუღლის მიღმა) არ შეუძლიათ საოჯახო შრომაში ჩართვა და ბავშვების მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის განაწილება, კიდევ უფრო კრიტიკულად მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ უზრუნველყოს წვდომა სკოლამდელ განათლებაზე.

ბიზნესის დაფუძნების საწყის ეტაპზე მეწარმე ქალების სამი ძირითადი დაბრკოლება სიმპტომატურია ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობისა: გამოკითხულთა 36 პროცენტს არ გააჩნდა საკმარისი ფინანსები, 11 პროცენტს არ ჰქონდა მართვის გამოცდილება და 6 პროცენტს საქმიანი და საოჯახო ცხოვრების შეთავსება უჭირდა ერთმანეთთან. რეგიონულ ჭრილში განსხვავებები მხოლოდ არასაკმარისი ფინანსების ნაწილში გამოიკვეთა, კერძოდ რეგიონებში 39,2 პროცენტმა დაასახელა ეს პრობლემა ხოლო ქალაქში 31,5-მა.

სამი მნიშვნელოვანი საკითხი: ფინანსებზე მისანვდომობის გაზრდა, ცოდნის გაზრდა და საოჯახო საქმის გადანაწილება უნდა იყოს სახელმწიფოს და სხვა დაინტერესებული აქტორების მთავარი მიზანი, როდესაც ისინი ქალი მეწარმეების გაძლიერების მექანიზმებს შეიმუშავებენ.

დიაგრამა #19. ბიზნესის დაწყებისას აღმოცენებული დაბრკოლებები

A2_1. როდესაც ეს ბიზნესი წამოიწყეთ, ძირითადად, რა დაბრკოლებებს ან პრობლემებს აწყდებოდით? (%)

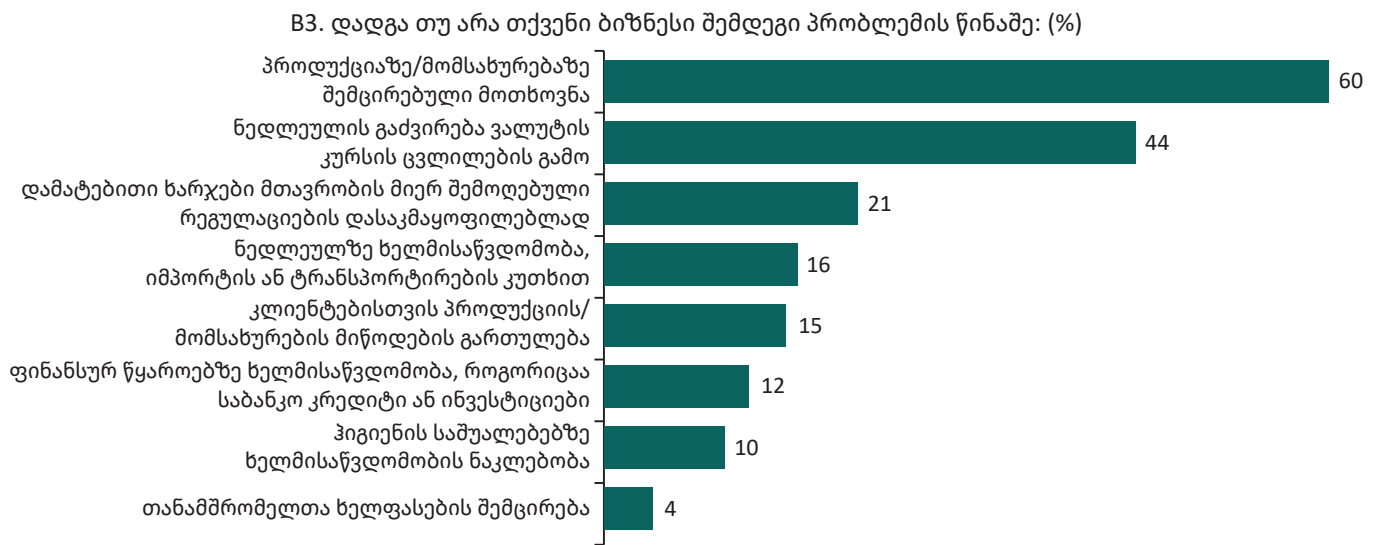


ოჯახის წევრების როლი მნიშვნელოვანია ბიზნეს საქმიანობის წარმართვის პროცესშიც. ქალების ორი მესამედი აღნიშნავს ოჯახის წევრების მონაწილეობას ბიზნესში ძირითადად სამუშაო ძალის როლში. თუმცა ასევე გამოიკვეთა საოჯახო საქმიანობაში დახმარება და მორალური მხარდაჭერაც. მნიშვნელოვანია, რომ ქალაქად თუ სოფლად საოჯახო აუნაზღაურებელი სამუშაოს ტვირთი ქალებიდან კაცებზეც გადანაწილდეს და აღქმული იყოს ნორმად მსგავსი მდგომარეობა. მხოლოდ ასეა შესაძლებელი ქალების ეკონომიკური გაძლიერება, რადგანაც მათ არჩევანის გაკეთება აღარ მოუწევთ თავიანთ საქმიანობასა და ოჯახს შორის.

კოვიდ პანდემიის გავლენა ქალ მენარმეებზე საქართველოში

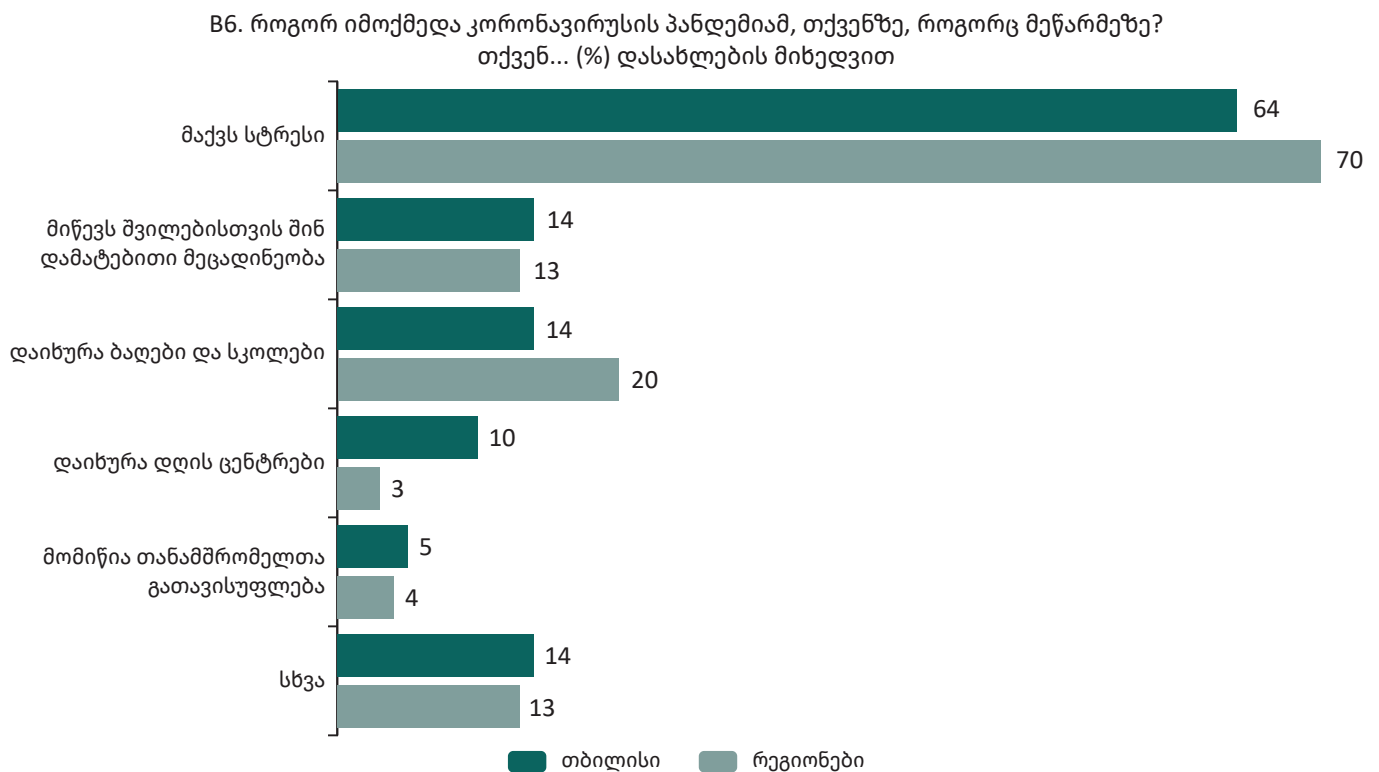
ქალი მენარმეების წინაშე არსებული პრობლემები კიდევ უფრო მეტად გაამძაფრა კოვიდ პანდემიამ, სახელმწიფოს მიერ გატარებული ღონისძიებები მიმართული იყო ვირუსის ნაკლებ გავრცელებასთან, შესაბამისად მძიმე ტვირთად დააწვა მენარმეებს. ქალი მენარმეების 63 პროცენტი აღნიშნავს, რომ პანდემიის გამო მათ დროებით შეაჩერეს საქმიანობა, მაგრამ განაახლეს ან აპირებენ განაახლებას. ამასთანავე გამოკითხულთა 33 პროცენტს არ შეუწყვეტია ბიზნეს საქმიანობა და არც აპირებდა. ბიზნესის შეწყვეტის ძირითად მიზეზად მთავრობის მიერ დაწესებული რეგულაციები სახელდება, თუმცა ქალი მენარმეების 30 პროცენტი აღნიშნავს, რომ გაყიდვების შემცირების გამო მოუწიათ საქმიანობის შეჩერება. ლოგიკურია, რომ მოთხოვნის შემცირება სახელდება ერთ-ერთ უდიდეს პრობლემად პანდემიის დროს ბიზნესისთვის, თუმცა გამოკითხულთა 44 პროცენტი ნედლეულის გაძვირებას ასახელებს ვალუტის კურსის გაძვირების გამო, რაც ლოგიკურად სანარმოო ხარჯების გაძვირებას და შესაბამისად ფასის გაძვირებასაც ნიშნავს. მთავრობის მიერ შემოღებული რეგულაციების გამო წარმოქმნილი დამატებითი ხარჯები ასევე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წინააღმდეგობა აღმოჩნდა ქალი მენარმეებისათვის. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ქალ მენარმეებს თითქმის არ შეუმცირებიათ ხელფასები დაქირავებული თანამშრომლებისთვის.

დიაგრამა #20. კოვიდ პანდემიის გამო შექმნილი პრობლემები



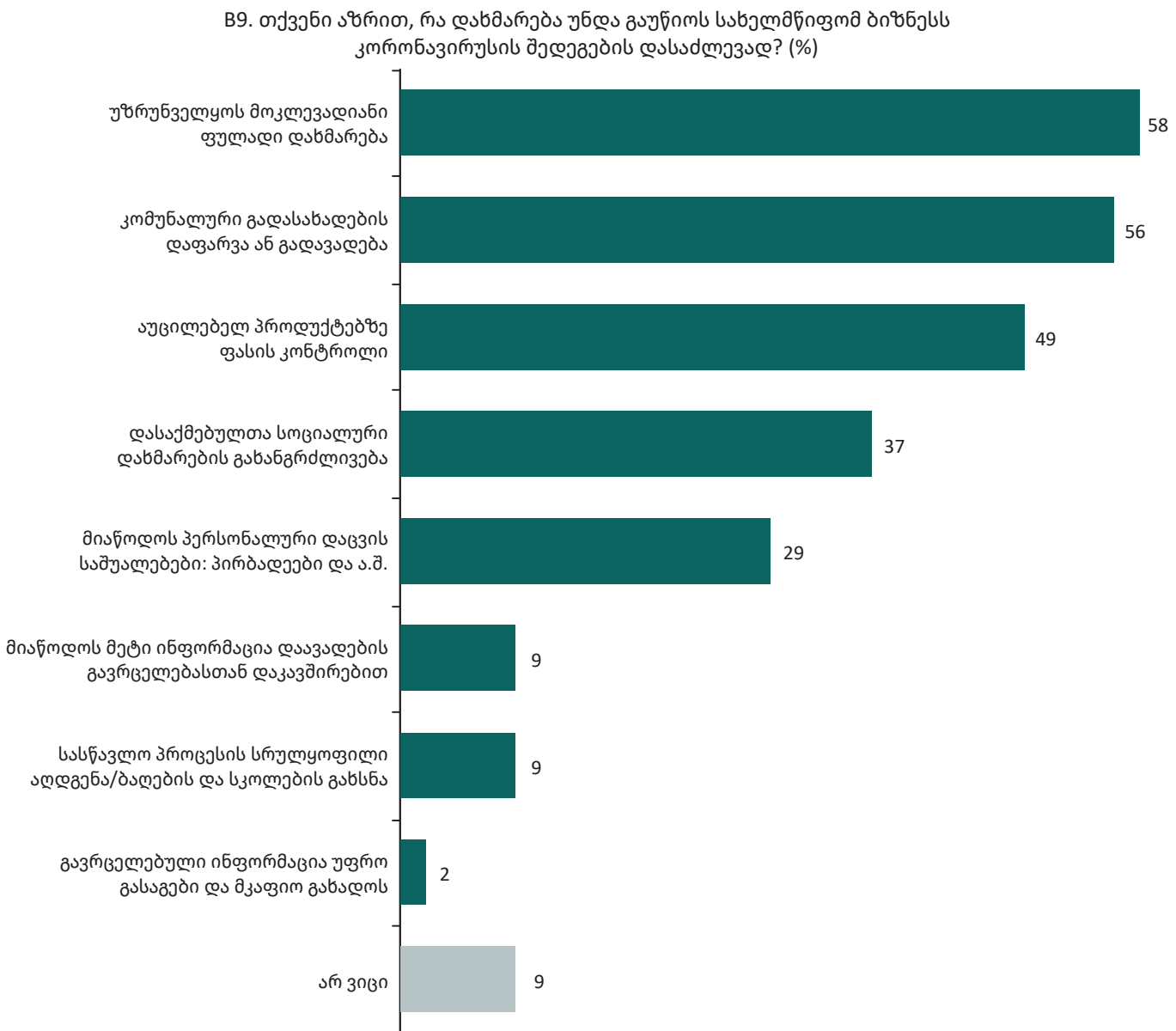
რესპონდენტების 42 პროცენტი აღნიშნავს, რომ მათი ბიზნესის შემოსავალი 50 და 100 პროცენტამდე შემცირდა. თბილისში უფრო მეტად (35 პროცენტს) შეუმცირდათ მიუხედავად გაზრდილი ხარჯისა და მოთხოვნის ნაკლებობისა, ქალი მენარმეები დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირებაზე არ საუბრობენ, მხოლოდ 21 პროცენტი აღნიშნავს, რომ შეამცირეს თანამშრომელთა რაოდენობა. მენარმეების უმეტესობა, განსაკუთრებით თბილისში, აღნიშნავს, რომ აქვს პანდემიასთან თანმდევი სტრესი, ასევე ყველაზე დიდი დისკომფორტი მათთვის სკოლების და ბაღების დახურვა იყო, რაც მოვლითი შრომის საათების გაზრდას ნიშნავს. თბილისში მცხოვრებმა ქალმა მენარმეებმა ასევე აღნიშნეს, რომ უარყოფითად იმოქმედა მათზე, როგორც მენარმეზე, დღის ცენტრებში დახურვამ შშმ პირებისთვის, რაც შესაძლოა მეტყველებდეს იმ ფაქტზე, რომ რეგიონებში ნაკლებად არსებობს შშმ პირებისთვის მსგავსი ცენტრები.

დიაგრამა #21. კოვიდ19-ის გავლენა ქალ მენარმეებზე



სახელმწიფოს მიერ გატარებული ღონისძიებები ბიზნესისთვის ხელშეწყობის მიზნით არაერთგვაროვნად შეფასდა: რესპონდენტთა 47 პროცენტმა აღნიშნა, რომ გატარებული ღონისძიებები სრულიად ან ნაწილობრივ ეფექტური იყო, ხოლო 42 პროცენტი ამბობს, რომ ისინი სრულიად ან ნაწილობრივ არაეფექტური იყო. როგორც ჩანს, ქალი მენარმეები სახელმწიფოსგან დახმარების უფრო მრავალფეროვან მეთოდებს ელიან. გამოკითხულთა 58 პროცენტმა მოკლევადიანი ფულადი დახმარების საჭიროება დაასახელა, ასევე დასახელდა კომუნალურ გადასახადებზე შეღავათები და აუცილებელ პროდუქტებზე ფასების კონტროლი. დასაქმებულთა სოციალური დახმარების გახანგრძლივება განსაკუთრებით გამოიკვეთა რეგიონში მცხოვრები ქალი მენარმეების მხრიდან.

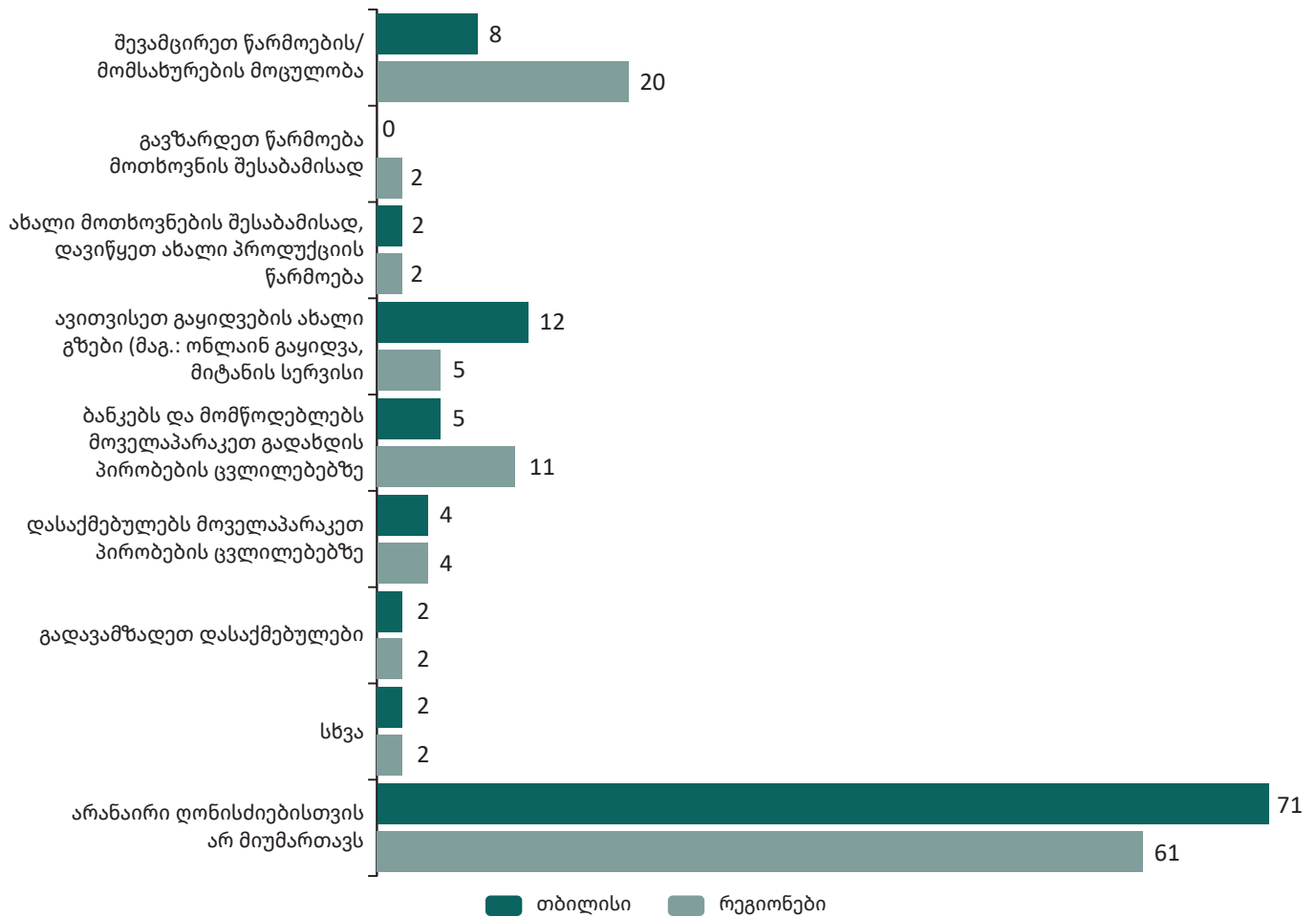
დიაგრამა #22. სასურველი სახელმწიფო დახმარებების სახეობები ბიზნესისთვის



ქალი მენარმეების აბსოლუტურ უმრავლესობას (66 პროცენტს) არანაირი ღონისძიება არ გაუტარებია, რათა კოვიდ19-ით მიერ გამოწვეულ უარყოფით შედეგებს გამკლავებოდნენ. წარმოების/მომსახურების მოცულობის შემცირება იყო ყველაზე ხშირად განხორციელებული ქმედება, თუმცა ეს ნაკლებად შეიძლება ჩაითვალოს ადაპტაციისკენ მიმართულ ქმედით, შედეგზე ორიენტირებულ ღონისძიებად. გაყიდვების ახალი გზები (ონლაინ გაყიდვა, მიტანის სერვისი) შედარებით მეტად იქნა ათვისებული თბილისში, ხოლო რეგიონებში უფრო მეტად მიმართეს ბანკებსა და მიმწოდებლებს გადახდის პირობების ცვლილებასთან დაკავშირებით.

დიაგრამა #23. პანდემიის შედეგებთან გასამკლავებლად განხორციელებული ღონისძიებები

B8. ახლა ჩამოგივლით რამდენიმე ღონისძიებას, რომელსაც საქართველოში ბიზნესები ატარებენ, რათა პანდემიის შედეგებს გაუმკლავდნენ. თქვენს ბიზნესს რომელი შეესაბამება? (%) დასახლების მიხედვით



კვლევის შედეგად ასევე გამოიკვეთა, რომ მიუხედავად ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი პრობლემისა, რეგიონებში ქალი მენარმების დიდი ნაწილი ოპტიმისტურადაა განწყობილი სამომავლო საქმიანობასთან დაკავშირებით – 72 პროცენტი ფიქრობს, რომ მომდევნო ერთი წლის განმავლობაში მის ბიზნესს არ მოუწევს საქმიანობის შეჩერება. ეს მაჩვენებელი თბილისში მხოლოდ 55 პროცენტია. ასევე საყურადღებოა გაურკვევლობა მომავალთან დაკავშირებით, როგორც თბილისში, ისე რეგიონებში – გამოკითხულთა 22 პროცენტს უჭირს თქმა, მოუწევს თუ არა ბიზნესს საქმიანობის შეჩერება. გამოკითხული ქალი მენარმეები გეგმავენ მთელი რიგი ღონისძიებების გატარებას მომდევნო ერთი წლის განმავლობაში: გაყიდვების ახალი გზების (ონლაინ გაყიდვები, მიტანის სერვისი) ათვისებას, წარმოების გაზრდას და ახალი პროდუქციის შეთავაზებას მომხმარებლისთვის. ოპტიმისტური დამოკიდებულება შესაძლებლობას წარმოადგენს, რომ დროული ინტერვენციით და საჭიროებებზე მორგებული დახმარების პაკეტებით შესაძლებელი იქნება ქალი მენარმეების ხელშეწყობა, რათა მათ არ მოუწიოთ წარმოების შეჩერება. ამისათვის კი სახელმწიფომ, კერძო და არასამთავრობო სექტორმა შეთანხმებულად უნდა იმოქმედონ.

ქალ მენარმეებს მნიშვნელოვანი როლი აკისრიათ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების მიმართულებით მისაღწევ პროგრესში. თუმცა, სამწუხაროდ, საქართველოში არ არსებობს ქალი მენარმეების ხელშეწყობი სპეციალური სახელმწიფო პროგრამები. უფრო მეტიც, არსებული ეკონომიკური განვითარების საჯარო პოლიტიკის დოკუმენტები არ ასახავს ქალების საჭიროებებს. კოვიდ19-ის უარყოფითი შედეგების აღმოსაფხვრელად შემუშავებული ანტი-კრიზისული გეგმა არის გენდერულად ბრმა და არ შეიცავს ქალებზე, მათ შორის არც ქალ მენარმეებზე, მორგებულ ინტერვენციებს.

გამოიკვეთა, რომ ქალი მენარმეებისთვის ოჯახის როლი უაღრესად მნიშვნელოვანია, როგორც ბიზნეს საქმიანობის წამოწყების, ასევე განხორციელების დროს. ოჯახის წევრებთან ანაწილებენ ქალები მათთვის მინიჭებულ გენდერულ როლებს, რაც დაკავშირებულია აუნაზღაურებელ შრომასთან შინ. საბავშვო ბაღების, ხანდაზმულთა და შშმ პირთა ცენტრების მისაწვდომობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების ხელშესაწყობად, მით უფრო რეგიონებში.

ქალი მენარმეები უფრო მეტად ეყრდნობიან საბანკო და მიკრო-საფინანსო ორგანიზაციებს რეგიონებში, ვიდრე თბილისში. დედაქალაქში ქალ მენარმეებს მეტად გააჩნდათ ბიზნესის დასაწყებად საჭირო კაპიტალი.

გლობალურმა პანდემიამ გააღრმავა არსებული უთანასწორობები და ის ბარიერები, რაც ქალ მენარმეებს კოვიდ19-მდე გააჩნდათ, კიდევ უფრო გაამძაფრა. ეს განსაკუთრებით ეხება აუნაზღაურებელი შრომის ტვირთს, რომელიც კიდევ უფრო მეტად გაეზარდათ ქალებს საბავშვო ბაღებისა და სკოლების დახურვის პირობებში.

გამოიკვეთა, რომ პანდემიის დროს ბიზნეს საქმიანობის განხორციელებაში ყველაზე დიდი ბარიერი ქალებისთვის იყო მომეტებული სტრესი, განსაკუთრებით თბილისში.

წარმოებისა და წლიური ბრუნვის საგრძნობი შემცირების მიუხედავად მენარმე ქალების უმრავლესობამ მოახერხა დაქირავებული თანამშრომლების შენარჩუნება და ხელფასების შემცირების თავიდან აცილება. თუმცა, რესპონდენტების თითქმის ნახევარი აღნიშნავს რომ მათი ბიზნესის შემოსავალი მნიშვნელოვნად შემცირდა, რისი უმთავრესი მიზეზიც ნედლეულზე ფასის მატება და გაყიდვების შემცირებაა.

ამასთან ქალმა მენარმეებმა პანდემიის დროს ადაპტაციის მიზნით ნაკლებად გაატარეს ღონისძიებები, როგორცაა, მაგალითად გაყიდვების ახალი გზების ათვისება (ონლაინ გაყიდვა, მიტანის სერვისი) და გასაღების ახალი ბაზრების ძიება.

ქალი მენარმეები ინარჩუნებენ ოპტიმიზმს მომავალთან დაკავშირებით, განსაკუთრებით რეგიონებში. სწორი და დროული ინტერვენციების შედეგად შესაძლებელია, ქალ მენარმეებზე კოვიდ19-ის გავლენა შემცირდეს და მოხდეს მათი ბიზნესის მდგრადი განვითარება. ასევე სახელმწიფოს გრძელვადიანი ხედვა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ უნდა შემუშავდეს, რომელიც განსაკუთრებულ ყურადღებას დაუთმობს ქალი მენარმეების განსაკუთრებულ საჭიროებებს როგორც ბიზნესის წამოწყების, ასევე წარმოებისა და გაფართოების პროცესში.

რეკომენდაციები

ქვემოთ მოცემული რეკომენდაციები მიზნად ისახავს საქართველოში ქალი მენარმეების საქმიანობის ხელშეწყობას ზოგადად და კოვიდ19-ით გამოწვეული უარყოფითი ეკონომიკური შედეგების დაძლევის დასახელებას. ამასთანავე შემოთავაზებული ინტერვენციები გააუმჯობესებს საერთო ბიზნეს გარემოს ქვეყანაში, რაც პოზიტიურად აისახება როგორც ქალ, ასევე კაც მენარმეებზე.

რეკომენდაციები სახელმწიფო უწყებებს:

- შესაბამისი სახელმწიფო უწყებების ჩართულობით მოხდეს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც ასახავს ამ მიმართულებით სახელმწიფოს ხედვას და სხვა საკითხებთან ერთად მიზნად დაისახავს ქალებში მენარმეობის ხელშეწყობასა და კოვიდ19 პანდემიის უარყოფითი შედეგების აღმოფხვრას.
- დაინერგოს სავალდებულო გენდერული ანალიზი საჯარო პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, რათა მოხდეს ახალი პოლიტიკის, კანონის თუ ღონისძიების გავლენის შეფასება გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებულ მდგომარეობაზე. აღნიშნული შესაძლოა მიიღწეს გენდერული გავლენის ანალიზის (Gender Impact Assessment) მექანიზმის დანერგვით ან არსებული რეგულირების გავლენის შეფასების (Regulatory Impact Analysis) მექანიზმის დახვეწითა და მასში გენდერული ინდიკატორების გამოკვეთით.
- მოხდეს არსებულ ეკონომიკურ პროგრამებში („ანარმოე საქართველოში“ და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს პროგრამებში) ქალთა ჩართულობის შესწავლა, მათ წინაშე არსებული ბარიერებისა და ხელშეწყობი ფაქტორების გამოვლენა და შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება.
- სახელმწიფოს მიერ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისკენ და ბიზნესში ქალების ჩართულობისკენ მიმართული ღონისძიებები შეიცავდეს ქალებისა და გოგონების გაძლიერებაზე ორიენტირებულ მექანიზმებს (სწავლებას, მენტორობას, ცოდნის გაღრმავებასა და უნარების შეძენა-დახვეწას), რომლებიც მიზნად დაისახავს ქალებისა და გოგონების მიერ აგენტობის მოპოვებას.
- მოხდეს რამდენიმე საერთაშორისო შრომითი ხელშეკრულების რატიფიკაცია, რომელიც მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებასა და ბიზნეს საქმიანობაში ქალების ჩართულობას: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ 1930 წლის კონვენციის 2014 წლის ოქმი, საერთაშორისო კონვენცია ყველა მიგრანტი მუშაკისა და მათი ოჯახის წევრთა უფლებების დაცვის შესახებ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2000 წლის საერთაშორისო კონვენცია დედების დაცვის შესახებ (№183) და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (№158).
- გატარდეს შესაბამისი ღონისძიებები თანაბარი ღირებულების შრომისათვის თანასწორი ანაზღაურების პრინციპის განსახორციელებლად, რათა შესაძლებელი გახდეს გენდერის მიხედვით სახელფასო

სხვაობის აღმოფხვრა და მუდმივად შეფასდეს ქალთა და მამაკაცთა ანაზღაურება ყველა სფეროში. ამ მიზნით შემუშავებულ და დანერგილ იქნას ანაზღაურების განაკვეთების შეფასებისა და განუვლი შრომის დათვლის მეთოდოლოგია.

- შრომის კოდექსში შევიდეს ცვლილებები, რომელიც დაავალდებულებს ყველა იმ დამსაქმებელს, რომელთა მიერ დასაქმებულების რიცხვი დადგენილ მინიმუმს აჭარბებს, საქსტატს ყოველწლიურად წარუდგინოს გენდერული ნიშნით სეგრეგირებული სტატისტიკა დასაქმებულების შესახებ, მათ შორის სახელფასო ანაზღაურების შესახებ.
- საბანკო და მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით, სახელმწიფომ შეიმუშავოს სპეციალური პროგრამები, რომლებიც მნიშვნელოვნად გაზრდის ქალთა წვდომას ფინანსურ რესურსებზე.
- ჩატარდეს საჭიროებების კვლევა იმ ქალ მენარმეებში, რომლებიც სქესის მიღმა შეიძლება დამატებით განიცდიდნენ დისკრიმინაციას (ეთნიკური კუთვნილების, დასახლების ტიპის/სოფლად მცხოვრები ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის გამო) და შემუშავდეს მათ საჭიროებებზე მორგებული პროგრამები, რომლებიც გაზრდის მათ წვდომას რესურსებზე.
- დაინერგოს მექანიზმი, რომლითაც უზრუნველყოფილი იქნება სახელმწიფო პროგრამებში ჩართულობაზე უარის მიზეზების განმარტება ქალი აპლიკანტებისთვის, რაც მისცემს მენარმეებს საშუალებას გააუმჯობესონ წარდგენილი აპლიკაცია შემდეგ ჯერზე.
- რესურსებზე მისაწვდომობის გაზრდის მიზნით ეროვნული სამოქმედო გეგმები და სტრატეგიები ითვალისწინებდეს გენდერული ბიუჯეტის – როგორც გენდერული მენისტრიმინგის ერთ-ერთი ეფექტიანი საშუალების – დანერგვას ყველა სამინისტროსა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოში.
- სექტორული სეგრეგაციის თავიდან აცილების მიზნით დაინერგოს გენდერულად სენსიტიური სწავლება განათლების ყველა საფეხურზე.
- ქალების ფინანსებზე წვდომის გასაზრდელად დაიგეგმოს და განხორციელდეს უწყვეტი კამპანიები, რომელიც გაზრდის საზოგადოების ცნობიერებას ქალისა და კაცის, როგორც თანაბარი რიგის მემკვიდრეების შესახებ.
- პოლიტიკის დოკუმენტებში შევიდეს ცვლილება, რომლითაც უზრუნველყოფილი იქნება ქალებისთვის უფასო იურიდიული დახმარება მიწის საკუთრებისა და რეგისტრაციის საკითხებზე; განსაკუთრებული აქცენტი სოფლად მცხოვრებ ქალებზე უნდა გაკეთდეს.
- შემუშავდეს ტექნიკური მხარდაჭერის პროგრამები, რომლებიც დაეხმარება ქალ მენარმეებსა და პოტენციურ ქალ მენარმეებს სწორად და ინფორმირებულად შეარჩიონ წარმოების სფერო.
- ჩატარდეს სიღრმისეული კვლევა იმ ფაქტორების შესახებ, რაც ქალ მენარმეებს ხელს უშლის ბიზნესის გაფართოებაში.
- ბიზნესის წარმოება/სამენარმეო საქმიანობა გახდეს ფორმალური განათლების ნაწილი და დაინერგოს გენდერულად სენსიტიური სწავლება. განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს გოგონებში სწავლებას ახალგაზრდების ბიზნეს საქმიანობაში ჩართულობის გაზრდის მიზნით.
- დაიგეგმოს და განხორციელდეს საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებისკენ მიმართული კამპანიები საოჯახო შრომის გადანაწილების შესახებ ოჯახის კაცი წევრების ჩართულობით.
- სახელმწიფომ პრიორიტეტად გამოკვეთოს მოვლასთან დაკავშირებული ინფრასტრუქტურის (საბავ-

შვო ბალები, ხანდაზმული და შშმ პირების ხელშეწყობი პროგრამები, სარეაბილიტაციო ცენტრები როგორც ბავშვებისთვის, ასევე ზრდასრულებისთვის და ა.შ.) შექმნა, რომელიც მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას, მათ შორის ქალ მენარმეებს.

- საქართველოს სოფლის განვითარების სტრატეგია მიზნად ისახავდეს სოფლებში საბავშვო ბალების მშენებლობასა და გარემონტებას, ხოლო ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი ითვალისწინებდეს მკაფიოდ განსაზღვრულ ვალდებულებას საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი საბავშვო ბალების საჭირო რაოდენობით უზრუნველყოფაზე.
- შეიქმნას და განვითარდეს ქალი მენარმეების ქსელები, რომლებიც იქნება კონკრეტულ მიზნებზე ორიენტირებული, ინკლუზიური და ინტერაქტიული, სადაც ქალებს მიეცემათ ცოდნის გაზიარების, კონტაქტების დამყარების, პარტნიორული ურთიერთობების ჩამოყალიბებისა და ურთიერთგაძლიერების შესაძლებლობა.

რეკომენდაციები ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს:

- დანერგონ სავალდებულო გენდერული ანალიზი ადგილობრივ დონეზე საჯარო პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, რათა მოხდეს ახალი პოლიტიკის, თუ ღონისძიების გავლენის შეფასება გენდერული თანასწორობის კუთხით არსებულ მდგომარეობაზე შესაბამის თვითმმართველ ერთეულში.
- დანერგონ და განახორციელონ გენდერული ბიუჯეტირება, როგორც რესურსების ეფექტიანად და სამართლიანად განაწილების ერთ-ერთი მექანიზმი.
- გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმებში გაითვალისწინონ ქალი მენარმეების საჭიროებების კვლევა და მათზე მორგებული აქტივობების განხორციელება.
- განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს საბალო ინფრასტრუქტურისა და შშმ პირთა (როგორც ბავშვების, ასევე ზრდასრულთა) ცენტრების შექმნას რეგიონებში, რათა შეუმსუბუქდეთ ქალებს ზრუნვასთან დაკავშირებული ტვირთი და გაუჩნდეთ დრო, რომ შევიდნენ შრომის ბაზარზე, მათ შორის ჩაერთონ სამენარმეო საქმიანობაში.

რეკომენდაციები სამოქალაქო საზოგადოებასა და მედიას:

- დაგეგმონ და განახორციელონ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლების კამპანიები, რათა წაახალისონ ქალების მფლობელობაში არსებული სერვისების და პროდუქციის მოხმარება მოქალაქეებში.
- ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისკენ მიმართული აქტივობები შეიცავდეს ქალებისა და გოგონების გაძლიერებისკენ, აგენტობის მოპოვებისკენ მიმართულ ღონისძიებებს.

რეკომენდაციები საერთაშორისო და დონორ ორგანიზაციებს:

- განაგრძონ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისა და ბიზნესში ქალების ჩართულობის გაზრდისკენ მიმართული პროექტების მხარდაჭერა. განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს მოწყვლადი ჯგუფების – შშმ ქალების, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი ქალების, ლბტ (ლესბოსელი, ბისექსუალი და ტრანსგენდერი) ქალების, სოფლად მცხოვრები ქალებისა და ახალგაზრდა ქალების განსაკუთრებული საჭიროებების გათვალისწინებას აღნიშნულ პროექტებში.
- უზრუნველყონ ქალების მიერ აგენტობის მოპოვებაზე ორიენტირებული ღონისძიებების ინტეგრირება გენდერული თანასწორობის მისაღწევად მხარდაჭერილ ყველა პროექტში.

- სახელმწიფო უწყებებთან ზოგადი ეკონომიკური პოლიტიკის განხილვისას მოახდინონ ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების მნიშვნელობაზე აპელირება და უზრუნველყონ ქალებისთვის მნიშვნელოვანი საკითხების ასახვა ეკონომიკური განვითარების პოლიტიკის სხვადასხვა დოკუმენტში.
- კოვიდ19-ის მიერ გამოწვეული კრიზისის დაძლევის მიზნით მხარდაჭერილ პროგრამებში გათვალისწინებული იყოს ქალთა საჭიროებები.

კოვიდ19 პანდემიის უარყოფითი შედეგის შესუსტება ქალ მენარმეებზე

- კოვიდ19-ის შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და ანალიზი, ასევე შესაბამისი დახმარების პროგრამების ანალიზი მოხდეს გენდერულ ჭრილში, რა გავლენა ჰქონდათ მათ გენდერული თანასწორობის მიმართულებით არსებულ მდგომარეობაზე. ასევე მოხდეს შესწავლა, როგორ მოხდა რესურსების განაწილება, ვინ (ქალები და კაცები) ისარგებლა პანდემიის დროს შემუშავებული ანტი-კრიზისული გეგმით გათვალისწინებული სახელმწიფო პროგრამებით, მათ შორის სამენარმეო საქმიანობის ხელშეწყობი პროგრამებით (მცირე სასტუმროებისათვის საბანკო სესხის 6 თვის პროცენტის ხარჯის 80%-ის სუბსიდირება, საკრედიტო საგარანტიო სქემა და სამშენებლო სექტორის მხარდაჭერა).
- ქალების, მათ შორის მენარმე ქალებისა და ქალების მფლობელობაში არსებული ბიზნესის განსაკუთრებული საჭიროებები აისახოს პანდემიის დროს შემუშავებულ სახელმწიფო დახმარების პროგრამებში.
- შეიქმნას ბიზნესისთვის პროგნოზირებადი გარემო, მათ შორის კოვიდ19-თან დაკავშირებული შეზღუდვების შესახებ ინფორმაცია დროულად მიწოდოს ბიზნეს სექტორს.
- ქალებისა და ქალთა უფლებებზე მომუშავე სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაციების ჩართულობით მოხდეს ეკონომიკის აღდგენის გეგმის შემუშავება პოსტ-პანდემიის პერიოდისთვის, განსაკუთრებული აქცენტით ქალ მენარმეებსა და ქალ დასაქმებულებზე, თუ თვითდასაქმებულებზე.
- შემუშავდეს ტექნიკური დახმარების პროგრამები, რომელიც დაეხმარება ქალ მენარმეებს გაყიდვების ახალი გზებისა და ახალი ბაზრების მოძიების მიმართულებით, ასევე დანერგავენ და/ან განავითარებენ ონლაინ გაყიდვისა და მიტანის სერვისებს.
- ჩატარდეს დამატებითი კვლევა ქალ მენარმეებში ციფრულ ტექნოლოგიების განვითარების მიმართულებით, რა ტიპის ტექნოლოგიური გადაჭრის გზა დაეხმარებოდა სხვადასხვა კატეგორიის მენარმეს ბიზნესის მართვასა და გაფართოებაში. კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით მოხდეს შესაბამისი ტექნიკური დახმარებისა და გაძლიერების პროგრამების ინიცირება. ციფრული ტექნოლოგიების ჩართვა განსაკუთრებით სასარგებლო შესაძლოა იყოს ქალი მენარმეებისთვის ოჯახში შრომასთან და მოვლა-მზრუნველობასთან დაკავშირებული გენდერული როლების გამო.
- დაინერგოს საკონსულტაციო სერვისები, რომლებიც დაეხმარება ქალ მენარმეებს ადაპტირდნენ კოვიდ19-ის მიერ შექმნილ ახალ რეალობაში.
- ხელი შეუწყოს გენდერული ციფრული ნაპრალის (digital gender gap) შევსებას შესაბამისი პროგრამების შემუშავებითა და ინტერნეტზე ხელმისაწვდომობის ზრდით.
- მოხდეს ქალი მენარმეებისა და ქალების მფლობელობაში არსებული ბიზნესის მომარაგება პირბადეებითა და თავდაცვის სხვა საშუალებებით.

