



ანა ზურდული, ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი
სერგო გადელია, ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი
მერი ჯულაყიძე, ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი
გიორგი პაპავა, ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი
თებერვალი, 2022 წელი

COVID-19-ის დროს გაზრდილი გენდერული ღიობი: საქართველოს მაგალითი

წლებია გენდერული უთანასწორობა მუდმივ პრობლემას წარმოადგენს (მიუხედავად იმისა, რომ სიტუაცია სტაბილურად უმჯობესდება). COVID-19-ით გამოწვეულმა კრიზისმა ქალები არაპროპორციულად არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააგდო, რამაც საფრთხე შეუქმნა წლების განმავლობაში გენდერული თანასწორობისაკენ გადადგმულ ნაბიჯებს. მიუხედავად ამისა, პანდემიის ეს უარყოფითი გავლენა არ არის უნივერსალური ყველა ქვეყნისათვის. წინამდებარე მოკლე მიმოხილვის მიზანს წარმოადგენს, გენდერულ ჭრილში შეაფასოს COVID-19-ის კრიზისის შედეგად გამოწვეული გავლენები საქართველოში როგორც შრომის ბაზარზე, ისე სამეწარმეო საქმიანობაზე. როგორც მოსალოდნელი იყო, პანდემიის გავლენა არ ყოფილა გენდერულად ნეიტრალური და ქალები განსაკუთრებით დაზარალა. საქართველოს ეკონომიკის აღდგენის პარალელურად, მოსალოდნელია გაზრდილი გენდერული ღიობის ნაწილობრივ შემცირება მხოლოდ ზოგიერთ ასპექტში. პანდემიის არაპროპორციული ეფექტის დასამლევად საჭიროა ქალთა ეკონომიკური აქტივობის წახალისება მიზნობრივი პოლიტიკის გატარებით.

შესავალი

წარსული ეკონომიკური ჩავარდნები, მათ შორის COVID-19-ით გამოწვეული კრიზისი, არასოდეს ყოფილა გენდერულად ნეიტრალური (მაგ., Liu et al., 2021; Ahmed et al., 2020). მაშინ როცა ეკონომიკური კრიზისები შრომის ბაზართან დაკავშირებულ საკითხებში კაცებს უფრო აზიანებს, ვიდრე ქალებს, მეწარმეობის მიმართულებით, კრიზისის ნეგატიური გავლენა უფრო მეტად იგრძნობა იმ ბიზნესებზე, რომლებსაც ქალები ხელმძღვანელობენ, ვიდრე იმ კომპანიებზე, რომლებსაც კაცები მართავენ (მაგ., Torres, 2021 y. Nordman and Vaillant, 2014; Grimm et al., 2012).

შრომის ბაზარზე ეკონომიკური კრიზისების არაპროპორციულ გავლენას იწვევს ის, რომ კაცები, ძირითადად, დასაქმებულნი არიან ისეთ ციკლურ სექტორებში, როგორცაა მშენებლობა ან წარმოება; სწორედ ამიტომ, ეკონომიკური კრიზისების დროს ქალებს უწევთ შრომითი დატვირთვის გაზრდა ოჯახის ფინანსური მდგომარეობის სტაბილურობის შესანარჩუნებლად (Alon et al., 2021). ბოლოდროინდელი, COVID-19-ით გამოწვეული კრიზისი კი ამ მხრივ გამონაკლისია თავისი უნიკალური ბუნებიდან გამომდინარე. პანდემიამ და მის გამო შემდგომში მიღებულმა ზომებმა, უპირველეს ყოვლისა, უარყოფითად იმოქმედა ისეთ სექტორებზე, რომლებისთვისაც დამახასიათებელია ფიზიკური კონტაქტი (კერძოდ, სადაც დასაქმებულს ევალება სამუშაოს შესრულება სხვა ადამიანებთან ფიზიკურ სიახლოვეში), ასეთ სექტორებში კი, ძირითადად, ქალები იყვნენ დასაქმებული (Mongey, Pilossoph, and Weinberg 2020; Albanesi and Kim 2021). გარდა ამისა, ფართომასშტაბიანმა ლოკდაუნმა გაზარდა არაანაზღაურებადი შრომა, რომელიც, ძირითადად, ქალებს აწევთ ტვირთად (Babych, 2021). შედეგად, მათ ნაკლები დრო რჩებათ მუშაობისათვის. უნდა აღინიშნოს, რომ გენდერული სხვაობები შრომის ბაზარზე მუდმივი პრობლემა იყო (მიუხედავად იმისა, რომ სიტუაცია მუდმივად უმჯობეს-

დება) ჯერ კიდევ პანდემიამდე (Eurofound, 2016). შესაბამისად, COVID-19 საფრთხეს უქმნის ამ მიმართულებით მიღწეულ პროგრესს და ხელს უწყობს გენდერული უთანასწორობის გაუარესებას.

COVID-19-მა დიდი ზიანი მიაყენა ბიზნესებსაც. გაზრდილი არაანაზღაურებადი შრომა დამატებით ტვირთად დააწვა ქალებს და კრიზისის მიმართ უფრო მოწყვლადი გახადა ის ბიზნესები, რომლებსაც ქალები ხელმძღვანელობენ.

COVID-19-ის კრიზისის გენდერული ნიშნით განსხვავებული ნეგატიური შედეგები ფართო განხილვის საგანია. მზარდი მტკიცებულებები (Albanesi and Kim 2021; Torres et al., 2021; Alon et al., 2020; Caselli et al., 2020, Fabrizio et al., 2021) მოწმობს, რომ საშუალოდ, პანდემიის უარყოფითი შედეგები ქალებს უფრო მეტად აყენებს არახელსაყრელ ეკონომიკურ მდგომარეობაში. თუმცა ამ უარყოფითი ეფექტის მასშტაბები განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით, ზოგიერთ ქვეყანაში კი ის საერთოდ არც დამდგარა (Campa et al., 2021; Torres et al., 2021).

წინამდებარე მოკლე მიმოხილვის მიზანია, შეაფასოს COVID-19-ის კრიზისით გამოწვეული გენდერული ნიშნით სპეციფიკური ნეგატიური შედეგები საქართველოში. სწორედ ამ მიზნით, ჩვენ შევისწავლით პანდემიის დიფერენციალურ გავლენას ქალთა ეკონომიკურ საქმიანობაზე შრომის ბაზრისა და მეწარმეობის კრილში. ამისთვის, უპირველეს ყოვლისა, ერთმანეთს შევადარებთ COVID-19-ით გამოწვეული ნეგატიური შედეგები შრომის ბაზარზე კაცებსა და ქალებში. შემდეგ, შევეცადეთ შეგვეფასებინა ნეგატიური გავლენა, რომელიც განიცადეს ქალების მიერ მართულმა ბიზნესებმა, კაცების მიერ მართულ ბიზნესებთან შედარებით, კომპანიის სხვადასხვა მაჩვენებლის მიხედვით (გაყიდვების მაჩვენებელი, ლიკვიდურობა, მფლობელთა მოლოდინები) გენდერული განსხვავებების გამოთვლით. საბოლოოდ კი გამოვიკვლიეთ, არის თუ არა გაუმჯობესების რაიმე ნიშნები 2021 წელს და შევეცადეთ, პოლიტიკის შემუშა-



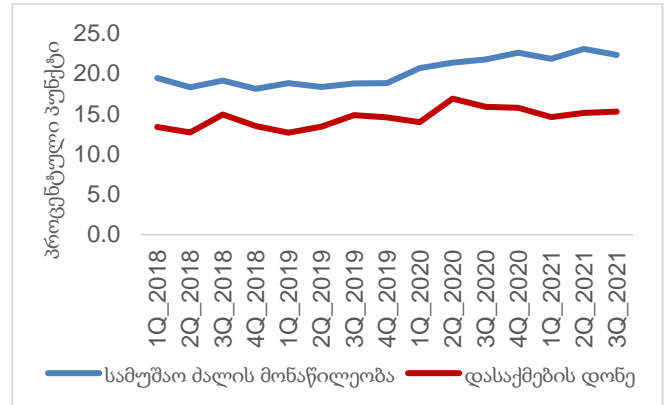
ვებლების ყურადღება მიგვემართა შესაბამისი საკითხებისკენ.

შრომის ბაზრის საკვანძო დეტალები

პანდემიის უარყოფითი გავლენა ქალთა დასაქმებაზე განპირობებული იყო როგორც მიწოდებასთან, ისე მოთხოვნასთან დაკავშირებული ფაქტორებით. ეს უკანასკნელი გულისხმობდა შემცირებულ ეკონომიკურ აქტივობას მომსახურებასთან დაკავშირებულ სექტორებში (მასპინძლობა, მოვლასთან დაკავშირებული მომსახურებები და ა.შ.), რომლებშიც, როგორც წესი, უმეტესწილად ქალები არიან დასაქმებული (Eurofound, 2021). საქართველოში, 2019 წლის მდგომარეობით, ქალები შეადგენდნენ დასაქმებულთა უმრავლესობას იმ სექტორებში, რომლებშიც ყველაზე მკვეთრად შემცირდა დასაქმება 2020 წლის განმავლობაში (მასპინძლობა (56%), განათლება (83%), აგრეთვე, შინამეურნეობების, როგორც დამქირავებლის საქმიანობები (99%). უფრო მეტიც, ქალები უფრო მეტად არიან დასაქმებულნი ნახევარ განაკვეთზე და დროებით სამუშაოებზე, ვიდრე კაცები (საქსტატის სამუშაო ძალის შესახებ 2019 წლის გამოკითხვის თანახმად, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული იყო ქალების 14% და კაცების 11%), რაც მათ უფრო დაუცველს ხდის კრიზისის დროს. მიწოდებასთან დაკავშირებული ფაქტორები კი გამოწვეული იყო იმით, რომ არაანაზღაურებად სამუშაოს საქართველოში, ძირითადად, ქალები ასრულებენ, რაც, უმეტესწილად, განპირობებულია კულტურული მიზეზებით, აგრეთვე იმით, რომ კაცების დრო, როგორც წესი, უფრო მეტი ღირს (საქართველოში, ქალების ანაზღაურება, საშუალოდ, კაცების ანაზღაურების 64%-ს შეადგენს). სკოლებისა და საბავშვო ბაღების დახურვამ და ბებიებზე გატარებული დროის შემცირებამ გაზარდა ქალების საოჯახო საქმიანობა. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის კვლევამ აჩვენა, რომ პანდემიის დროს საქართველოში ქალების

დაახლოებით 42%-მა აღნიშნა, რომ უწყვედად დამატებით, სულ მცირე, ერთი საშინაო საქმის შესრულება, როდესაც ამავე კითხვაზე დადებითად მხოლოდ კაცების 35%-მა უპასუხა (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2020). ეს, ბუნებრივია, იწვევს იმას, რომ სამუშაო ძალას უფრო მეტი ქალი აკლდება, ვიდრე კაცი. მართლაც, თუ გადავხედავთ მონაცემებს, დავინახავთ, რომ პანდემიის დაწყებიდან ერთი წლის განმავლობაში იმ ადამიანების 98%-ს, ვინც საქართველოში 2020 წელს სამუშაო ძალას გამოაკლდა, ქალები წარმოადგენდნენ (48,000 ადამიანი) (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური). უფრო მეტიც, 2020 წელს ქალებისა და კაცების სამუშაო ძალის მონაწილეობის მაჩვენებლებს შორის პროცენტული სხვაობა გვიჩვენებს გენდერული სხვაობის მკვეთრს ზრდას. იგივე შეიძლება ითქვას დასაქმების მაჩვენებლებზეც (იხ. სურათი 1).

სურათი 1. სხვაობა ქალებსა და კაცებს შორის სამუშაო ძალის მონაწილეობისა და დასაქმების მაჩვენებლების მიხედვით

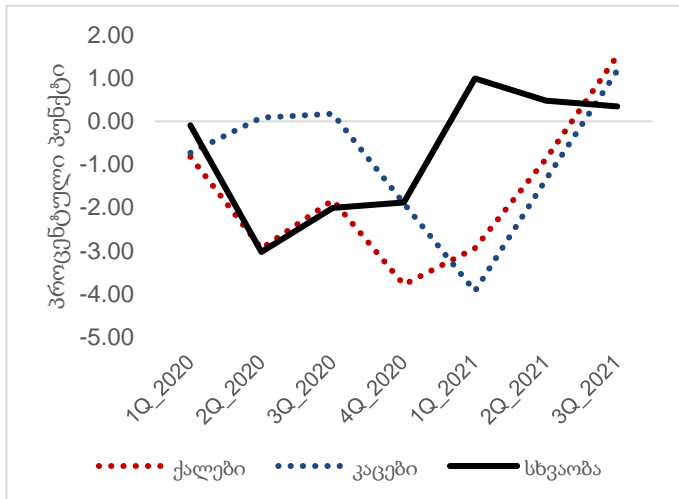


წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური დასაქმების სფეროში შემდგომ ტენდენციებზე დასაკვირვებლად, ბლუდორნი და მისი თანაავტორები (2021) უყურებენ დასაქმების დონის ცვლილებებს შორის განსხვავებას კაც და ქალ დასაქმებულებში 38 მოწინავე და განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყანაში. თუ იმავე დაკვირვებას საქართველოს შემთხვევაშიც ჩავატარებთ, მსგავს შედეგებს მივიღებთ. მე-2 სურათზე ვხედავთ განსხვავებას ქალებისა და



კაცების დასაქმების დონის ცვლილებებს შორის. თითოეული გენდერული ჯგუფის შემთხვევაში, ეს უკანასკნელი გამოითვლება როგორც სხვაობა დასაქმებულობის კვარტლურ მაჩვენებელსა და წინა წლის იმავე საშუალო მაჩვენებელს შორის. როგორც კი გენდერულ ჯგუფებს შორის ამ მაჩვენებლების სხვაობა უარყოფითი გახდება, რაც მიანიშნებს იმაზე, რომ დასაქმების მაჩვენებლის შემცირება უფრო შესამჩნევი იყო ქალებში, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ სახეზე გვაქვს ფენომენი "she-cession", როგორც ამას ბლუდორნმა და მისმა თანაავტორებმა (2021) უწოდეს. როგორც ვხედავთ, 2020 წელს დასაქმების მაჩვენებელი ქალებში უფრო შემცირდა, ვიდრე კაცებში. ეს გენდერული სხვაობა ნაწილობრივ დაკომპენსირდა 2021 წელს.

სურათი 2. დასაქმების დონის ცვლილება გენდერის მიხედვით (გადახვევა წინა წლის საშუალო მაჩვენებლიდან)



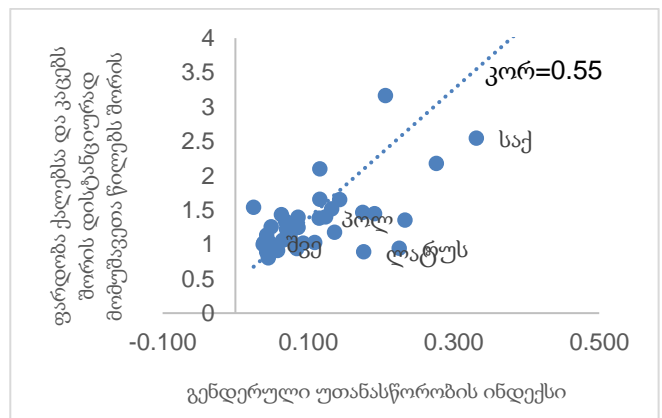
წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

დისტანციურად მუშაობა: ტვირთი თუ შვება ქალებისთვის?

COVID-19-ის კრიზისის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი იყო ფართომასშტაბიანი გადასვლა დისტანციურ მუშაობაზე. აღნიშნულის გავლენა კი განსხვავდებოდა გენდერულ ჭრილში. აღმოჩნდა, რომ ევროკავშირში დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლის მაჩვენებელი უფრო მაღალი იყო ქალებში, ვიდრე კაცებში (41% vs 37%) (Sostero et al., 2020). ეს ტენდენცია შეინიშნება საქართვე-

ლოშიც, სადაც ქალების 11%, ხოლო კაცების მხოლოდ 3% აღნიშნავს, რომ ჩვეულებრივ სახლიდან მუშაობდა 2020 წლის ბოლო 3 კვარტალში (ჯულაყიძე და ქარდავა, 2021). გაურკვეველია, შეიძლება თუ არა ეს ტენდენცია აიხსნას გენდერული პროფესიული განსხვავებებით კაცებსა და ქალებში (Dingel and Neiman, 2020; Boeri and Paccagnella, 2020; Sostero et al., 2020), ან თუნდაც ერთსა და იმავე პროფესიებში დასაქმებული კაცებისა და ქალების სხვადასხვა პირადი პრეფერენციით. საინტერესოა, რომ სხვადასხვა ქვეყანაში ჩვენ ვხედავთ პოზიტიურ კორელაციას გენდერულ უთანასწორობასა (გენდერული უთანასწორობის ინდექსის თანახმად) და დისტანციურ სამუშაოზე გადასვლის მაჩვენებლებში გენდერულ განსხვავებებს შორის (ქალებს შორის დისტანციურად მომუშავეთა წილის ფარდობა კაცების იმავე მაჩვენებელთან). აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ გენდერებს შორის განსხვავება დისტანციურ სამუშაოზე გადასვლის კუთხით, შესაძლოა, გამოწვეული იყოს იმით, რომ გენდერული როლები განსხვავდება ოჯახში და მთლიანად საზოგადოებაში სხვადასხვა ქვეყნების მიხედვით (ამას მოწმობს გენდერული უთანასწორობის ინდექსი).

სურათი 3. დისტანციური მუშაობის შედარებითი მაჩვენებლები ქალებსა და კაცებში



წყარო: Eurostat, Statistics Sweden, Statista, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, UNDP ადამიანის განვითარების ანგარიშები

მიზეზის მიუხედავად, დისტანციურმა მუშაობამ, შესაძლოა იქონიოს გარკვეული მნიშვნელო-



ვანი გავლენა გენდერულ როლებზე. თუმცა ამ გავლენის მიმართულება არ არის ერთმნიშვნელოვანი. ერთი მხრივ, დისტანციური მუშაობა საშუალებას აძლევს ქალებს, მოქნილად გადაინაწილონ დრო სამსახურებრივ და საშინაო საქმეებს შორის. მეორე მხრივ, იმის გამო, რომ ქალები კაცებთან შედარებით უფრო ხშირად იყენებენ მგზავრობაში დაზოგილ დროს საოჯახო საქმეების შესასრულებლად, დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლამ შესაძლოა გაზარდოს საერთო დატვირთვა (Ransome, 2007) და არ დაუტოვოს თავისუფალი დრო (Peters et al, 2004; Hilbrecht, Shaw, Johnson and Andrey, 2008). მართლაც, CARE International South Caucasus-ის (2020) მიხედვით, საქართველოში გამოკითხულ ქალთა დაახლოებით 48%-ს დამატებითი ძალისხმევა სჭირდებოდა საშინაო საქმეების შესასრულებლად და ბავშვების მოსაგლეჯად პანდემიის პერიოდში. უფრო მეტიც, რამდენადაც მოსალოდნელია, რომ ქალებს უფრო მეტად უწევთ დისტანციური მუშაობა სამსახურებრივ და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის დასაცავად (Moran and Koslowski, 2019), მათი კონკურენტუნარიანობა სამსახურში მცირდება კაც კოლეგებთან შედარებით. ამან კი შესაძლოა უარყოფითი გავლენა იქონიოს ქალების კარიერულ განვითარებაზე. ამ მხრივ, დაწესებული ლოკდაუნები შესაძლოა კარგი შესაძლებლობა იყოს, რადგან, როდესაც დისტანციურად მუშაობა ნორმას მიუახლოვდება, დამსაქმებლები, სავარაუდოდ, ნაკლებად „დასჯიან“ დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლებს.

ქალების მიერ მართული ბიზნესების მდგომარეობა COVID-19-ის კრიზისის დროს

პანდემიის თანმდევა მოვლენებმა გააუარესა საწარმოთა ფინანსური მდგომარეობა, რამაც გავლენა იქონია მათ ფუნქციონირებასა და სტაბილურ ფინანსურ შემოსავალზე. სხვა კრიზისების მსგავსად, არც პანდემია ყოფილა გენდერულად

ნეიტრალური (Liu et al., 2021; Ahmed et al., 2020) ბიზნეს საქმიანობაში.

განსხვავებები ქალებისა და კაცების მიერ მართულ ბიზნესებს შორის ყოველგვარი ეკონომიკური კრიზისის მიღმაც არსებობდა და დაფიქსირებულია რიგ კვლევებში (მაგ., Amin, 2011; Bardasi et al., 2011), რომელთა შედეგების თანახმად, გაყიდვებისა და პროდუქტიულობის მხრივ უპირატესობას კაცების მიერ მართული ბიზნესები ფლობენ. როგორც კამპოსი და მისი თანაავტორები (2019) ვარაუდობენ, ეს ხარვეზები შეიძლება გამოწვეული იყოს, კაცებისგან განსხვავებით, ქალების საკუთრებაში არსებული კაპიტალის სიმცირით, ქალების მიერ მართული ფირმების მიერ დაქირავებული თანამშრომლების უფრო მცირე რაოდენობით და, აგრეთვე, მოწინავე ბიზნეს ინსტრუმენტებისა და ინოვაციების გამოყენებით. გარდა ამისა, ამ გენდერული ხარვეზების არსებობა, აიხსნება, გაბატონებული სოციალური ნორმებითაც, რომლებიც ქალებს გარკვეულ ვალდებულებებს აკისრებს. Nordman & Vaillant (2014) და Grimm et al. (2012) ვარაუდობენ, რომ არაანაზღაურებადი სახლის საქმეები და ოჯახზე ზრუნვა იწვევს იმ დროის შეზღუდვას, რომლის გამოყენებაც ქალებს მუშაობასა და კომპანიების მართვაში შეეძლოთ დაეხარჯათ, ეს კი უარყოფითად აისახება მათ პროდუქტიულობაზე.

ქალთა მეწარმეობის ანგარიშის მიხედვით (Global Entrepreneurship Monitor (GEM), 2021), ოჯახური მოვალეობების გაზრდის გათვალისწინებით, პანდემიის პერიოდში ქალების დატვირთვა გაიზარდა. მსოფლიოს 43 ქვეყანაში ჩატარებული GEM-ის გამოკითხვა (2021) აჩვენებს, რომ კაცების მიერ მართულ ბიზნესებთან შედარებით, ქალების მიერ მართული საწარმოების დახურვის ალბათობა 20%-ით მეტია. ეს ნათლად ასახავს იმ ფაქტორებს, რომლებიც ხელს უშლის კომპანიების საოპერაციო შესაძლებლობებს. მაგალითად, UNIDO-ის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის (2020) თანახმად, კორონავირუსის კრიზისის შედეგად, აფრიკასა და



ახლო აღმოსავლეთში ქალთა მიერ მართული ფირმების შემოსავალი შემცირდა. გარდა ამისა, ქალების მიერ მართული ფირმების 41%-ს ჰქონდა ფულადი სახსრების ნაკლებობა და სირთულეები ფინანსური ვალდებულებების შესრულებისას მაშინ, როდესაც მეწარმე კაცების მხოლოდ 32% იდგა იმავე პრობლემის წინაშე.

ამ საკითხთან დაკავშირებით, უფრო ზუსტი ანალიზი ჩაატარეს Torres et.al. (2021) და Liu et al. (2021). ისინი შეეცადნენ გამოეკვლიათ COVID-19-ის კრიზისის ასიმეტრიული გავლენა ქალების მიერ მართულ საწარმოებზე რამდენიმე განზომილებაში, მსოფლიო ბანკის უახლეს მონაცემებზე დაყრდნობით (COVID-19 Follow-up Enterprise Survey და the World Bank Business Pulse Survey). ლიუს და მისი თანაავტორების (2021) კვლევის შედეგები ადასტურებს, რომ ცენტრალური ევროპის, ცენტრალური აზიისა და სუბსაჰარული აფრიკის 24 ქვეყანაში პანდემიის დროს ქალების მიერ მართულ ბიზნესებს დახურვის უფრო მაღალი ალბათობა აქვთ, ვიდრე კაცების მართულ კომპანიებს და რომ ტოპ მენეჯერი ქალები უფრო პესიმისტურად არიან განწყობილნი მომავლის მიმართ, ვიდრე მათი კაცი კოლეგები. ეს უარყოფითი გავლენები, ძირითადად, ფინანსური და შრომითი ფაქტორებით იყო გამოწვეული: მაგ., ქალების მიერ მართული კომპანიები ნაკლებად იღებდნენ საბანკო სესხებს, ვიდრე კაცების მიერ მართული კომპანიები. ასევე, ნეგატიური გავლენა ქალების მიერ მართულ კომპანიებზე გაიზარდა მაღალი გენდერული უთანასწორობის მქონე ეკონომიკებსა და განვითარებად ქვეყნებში. ტორესმა და მისმა თანაავტორებმა (2021) შეისწავლეს COVID-19-ის კრიზისის ადრეული ეტაპის გენდერული გავლენები ფირმებში 49 დაბალი და საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყანაში. შედეგების თანახმად, ქალების მიერ მართული ბიზნესების შემოსავლები უფრო მეტად შემცირდა და ლიკვიდურობის პრობლემა მეტად ჰქონდათ, კაცების მიერ მართულ ფირმებთან შედარებით, რამაც გამოიწვია ქალების მიერ მარ-

თული კომპანიების დავალიანების ქონის მაღალი ალბათობა. მეორე მხრივ, ცვალებად გარემოებებზე საპასუხოდ, ქალების მიერ მართულმა ფირმებმა უფრო მეტად გაზარდეს ონლაინ პლატფორმების გამოყენება და შეიტანეს ინოვაციები თავიანთ პროდუქტებში. მიუხედავად ამისა, ხშირად ეს კომპანიები ვერ ახერხებდნენ სახელმწიფო დახმარების მიღებას, თუნდაც რაიმე ფორმით.

პანდემიის გავლენა ბიზნესებზე არ ყოფილა გენდერულად ნეიტრალური საქართველოსთვის

პანდემიის შედეგად შექმნილმა გარემომ მნიშვნელოვნად უარყოფითი გავლენა იქონია ქართველ მეწარმეებზე – შოკის ეფექტი კი გაცილებით დიდი იყო მეწარმე ქალებისთვის, ვიდრე კაცებისთვის. საწარმოებზე პანდემიის გენდერული ნიშნით განსხვავებული გავლენების შესაფასებლად დავეყრდნით მსოფლიო ბანკის მეორე კვლევას ქართულ საწარმოებზე COVID-19-ის გავლენის შესახებ, რომელიც 2020 წლის ოქტომბერ-ნოემბრის პერიოდში ჩატარდა.

ტორესის მეთოდოლოგიის მიხედვით (2021), შევაფასეთ, იყო თუ არა განსხვავებები გაყიდვებით მიღებული შემოსავლის კლების სიდიდესა (გაყიდვებით მიღებული შემოსავლის თვითშეფასებული პროცენტული ცვლილება ინტერვიუმდე ერთი თვით ადრე, 2019 წლის იმავე პერიოდთან შედარებით) და ლიკვიდურობაში ქალებისა და კაცების მიერ მართულ ფირმებს შორის. ასევე, შევაფასეთ, მოსალოდნელი იყო თუ არა ფულადი ვალდებულებების წარმოქმნა უფრო მეტად მენეჯერი ქალების მიერ მართულ კომპანიებში (გასაუბრებიდან 6 თვის შემდეგ).

დამოკიდებული ცვლადის ტიპის მიხედვით (უწყვეტი ან ბინარული), გენდერული სხვობის შესაფასებლად გამოყენებულია უმცირეს კვადრატთა მეთოდი (OLS) ან/და პრობიტ მოდელი. რეგრესიულ ანალიზში, კომპანიების ხელმძღვანელთა გენდერული კლასიფიცირების მიღმა,



აგრეთვე, გავითვალისწინეთ კომპანიის სიდიდე და სექტორი. ქართული მონაცემთა ბაზა მოიცავს ინფორმაციას 701 საწარმოს შესახებ (581 მცირე ან საშუალო საწარმო და 120 მიკრო ბიზნესი).

ცხრილი 1. COVID-19-ის არათანაზომიერი გავლენა ქალების მიერ მართულ საწარმოებზე საქართველოში, ოქტომბერი-ნოემბერი, 2020

ინდიკატორები	კაცების მიერ მართული ბიზნესები	ქალების მიერ მართული ბიზნესები	გენდერული სხვაობა (პროცენტული პუნქტი)
თვიური გაყიდვების პროცენტული ცვლილება 2019 წლის იმავე პერიოდთან შედარებით	-27.20%	-45.21%	-18.01 pp***
ფირმის ლიკვიდურობის შემცირების საშუალო ალბათობა	30.16%	43.10%	12.94 pp**
ფულადი ვალდებულების წარმოქმნის საშუალო ალბათობა	18.56%	29.84%	11.27 pp**

წყარო: საწარმოთა COVID-19-ის შემდგომი მეორე კვლევა. ავტორების გამოთვლები.

***მნიშვნელოვანია 1%-იანი მნიშვნელოვნების დონეზე; ** მნიშვნელოვანი 5%-იანი მნიშვნელოვნების დონეზე.

1-ელი ცხრილი ასახავს რეგრესული ანალიზის შედეგებს საკითხზე – პანდემიის გენდერული ნიშნით განსხვავებული გავლენები ქართულ საწარმოებზე. კვლევამ აჩვენა, რომ ქალების მიერ მართული კომპანიების გაყიდვები, შემოსავალი და ლიკვიდურობა კაცების მიერ მართულ ფირმებთან შედარებით მეტად შემცირდა. გაყიდვების მაჩვენებელი 18%-ით მეტად შემცირდა ქალების მიერ მართულ კომპანიებში. გაყიდვების შემცირება გადაითარგმნა ფულადი ნაკადების შემცირებასა და საოპერაციო ხარჯების დაფარვასთან დაკავშირებულ პრობლემებში. მართლაც, შედეგები გვიჩვენებს, რომ ქალების მიერ მართულ კომპანიებს, საშუალოდ, 12.9%-ით უფრო ნაკლები ლიკვიდურობის მაჩვენებელი აქვთ. ამით შესაძლოა აიხსნას ქალთა ნეგატიური მოლოდინები მომავლის მიმართ.

როგორც რეგრესული ანალიზი გვიჩვენებს, ფინანსური ვალდებულებების შეუსრულებლობის მოლოდინი 11.3%-ით უფრო მაღალია საქართველოში ქალების მიერ მართული კომპანიების შემთხვევაში.

ის ფაქტი, რომ COVID-19-ის კრიზისმა ქალების მიერ მართული ბიზნესები უფრო დააზარალა, შესაძლოა, განპირობებული იყოს იმითაც, რომ საქართველოში ქალებს უფრო მეტად უწევთ არაანაზღაურებადი შრომა და სახლის საქმეების შესრულება, რაც მათ ნაკლებ დროს უტოვებს სამსახურისა და ბიზნესის მართვისათვის. მეორე მხრივ, ტორესის და მისი თანაავტორების აზრით, (Torres et al. (2021)) მეწარმე ქალები, როგორც წესი, უფრო მეტად ასაქმებენ ქალებს (სოციალური ჯგუფი, რომელიც მეტად მოწყვლადია პანდემიის პერიოდში), ვიდრე ეს კაცების მიერ მართულ საწარმოებში ხდება. ეს კი უფრო მეტად მოწყვლადს ხდის ქალებს ეკონომიკური შოკის მიმართ.

გზა სიტუაციის გაუმჯობესებისაკენ

2021 წელი ხასიათდება როგორც საქართველოს ეკონომიკის სწრაფი ზრდის წელი, რასაც მოწმობს მშპ-ის წლიური მაჩვენებლის 10.6%-ით (წინასწარი შეფასება) ზრდა. სიტუაციის გაუმჯობესების ნიშნები შეიმჩნევა შრომის ბაზარზეც – 2021 წლის მესამე კვარტალში სამუშაო ძალის მაჩვენებელი 4%-ით (YoY) გაიზარდა, დასაქმების მაჩვენებელი კი – 1%-ით (YoY).

ეკონომიკური სიტუაციის გაუმჯობესებასთან ერთად, როგორც ჩანს, შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული სხვაობა მცირდება. მაგ., სამუშაო ძალის მონაწილეობის მიხედვით ქალებსა და კაცებს შორის მზარდმა სხვაობამ 2021 წელს სტაგნაცია განიცადა (იხ. სურათი 1). გარდა ამისა, განსხვავება ქალებისა და კაცების დასაქმების მაჩვენებლების ცვლილებებს შორის პოზიტიურ ნიშნულს აღწევს 2021 წელს (იხ. სურათი 2), რაც ნიშნავს, რომ ქალების დასაქმება გაიზარდა მეტად (ან შემცირდა ნაკლებად) ვიდრე კაცების.



თუ ეს ტენდენცია გაგრძელდება, შეიძლება ითქვას, რომ COVID-19-ის კრიზისით გამოწვეული ნეგატიური შედეგები ქალების დასაქმების მაჩვენებელზე გამოსწორების გზაზეა.

ცხრილი 2. COVID-19-ის არათანაზომიერი გავლენა ქალების მიერ მართულ საწარმოებზე საქართველოში, სექტემბერი, 2021

ინდიკატორები	კაცების მიერ მართული ბიზნესები	ქალების მიერ მართული ბიზნესები	გენდერული სხვაობა (პროცენტული პუნქტი)
თვიური გაყიდვების პროცენტული ცვლილება 2019 წლის იმავე პერიოდთან შედარებით	-4.14%	-12.20%	-8.05 pp
ფირმის ლიკვიდურობის შემცირების საშუალო ალბათობა	32.48%	45.95%	13.47 pp***
ფულადი ვალდებულებების წარმოქმნის საშუალო ალბათობა	13.63%	25.15%	11.52 pp***

წყარო: საწარმოთა COVID-19-ის შემდგომი მესამე კვლევა. ავტორის გამოთვლები.

***მნიშვნელოვანია 1%-იანი მნიშვნელოვნების დონეზე;

მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხვის მესამე ფაზის მონაცემების მიხედვით, კაცების მიერ მართული საწარმოების გაყიდვები, ქალების მიერ მართული საწარმოების გაყიდვების მსგავსად, შემცირდა, შედეგები არ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი და ეს ვერ ასახავს გენდერული სხვაობის რაიმე ნიშანს. სიტუაციის გაუმჯობესება არ შეინიშნება არც ლიკვიდურობის მოსალოდნელ შემცირებასთან და არც ფინანსური ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებულ სირთულეებთან. ამ ორ მაჩვენებელში გენდერული სხვაობა კვლავ ისეთივეა, როგორც გამოკითხვის მეორე ფაზის დროს იყო (ოქტომბერი-ნოემბერი 2020). როგორც ჩანს, ეკონომიკური სიტუაციის გაუმჯობესების მიუხედავად, პანდემიით გამოწვეული ყველა სირ-

თულე საწარმოებისთვის არ გამქრალა გენდერულ ჭრილში.

შეჯამება

პანდემიამ დიდი ეკონომიკური ზარალი მოიტანა, რომელიც ქალებს უფრო მეტად შეეხოთ როგორც დასაქმების, ისე სამეწარმეო თვალსაზრისით. COVID-19-ის კრიზისის ეს არათანაზომიერად ნეგატიური გავლენა ქალებზე ერთ-ერთი მიზეზია იმისა, რომ სამუშაო ძალა ბევრმა ქალმა დატოვა, ქალების მიერ მართული საწარმოებს კი დიდი სირთულეები შეექმნა. გაყიდვების მაჩვენებელი უფრო მეტად შემცირდა ქალების მიერ მართულ ქართულ კომპანიებში, რაც გამოისახა ფულის მიმოქცევის შემცირებასა და საოპერაციო ხარჯების ფულად ვალდებულებებთან დაკავშირებულ პრობლემებში.

მიუხედავად ეკონომიკური სიტუაციის გაუმჯობესებისა, გენდერული სხვაობა საქართველოში მხოლოდ ნაწილობრივ შემცირდა. დადებითი ზრდის ტენდენცია უფრო მეტად შეინიშნება ქალების დასაქმების მაჩვენებელში, შემცირდა განსხვავება ქალებისა და კაცების სამუშაო ძალის მონაწილეობის და დასაქმების დონის მაჩვენებლებს შორის. ქართული საწარმოების შემოსავლის გაუმჯობესებასთან ერთად (თუმცა პროგნოზირებული გენდერული განსხვავება სტატისტიკურად უმნიშვნელო იყო), მცირდება გაყიდვების სფეროში არსებული გენდერული სხვაობა. მიუხედავად ეკონომიკის გაუმჯობესებისა, განსხვავებები ლიკვიდურობასა და ფინანსური ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებულ სირთულეებში ჯერ კიდევ არ შემცირებულა, რაც მიგვანიშნებს იმაზე, რომ პანდემიის ნეგატიური გავლენა ქალებზე კვლავ იგრძნობა. ამის გამო, ქალები ჯერ კიდევ მოწყვლად ჯგუფად და სამიზნედ რჩებიან პოლიტიკის გამტარებელთათვის, რათა მოგვარდეს და შემსუბუქდეს მათი პრობლემები.

სამომავლოდ გატარებული პოლიტიკა, ასევე, მიზნად უნდა ისახავდეს ქალების წახალისებას, რათა ისინი მეტად ჩაერთონ ეკონომიკურ



საქმიანობაში. ამ მხრივ, დისტანციურად მუშაობა, ბავშვების მოვლის ხელშეწყობის მოქნილ პოლიტიკასთან ერთად, ქალებს მეტ შესაძლებლობას მისცემს.

გამოყენებული ლიტერატურა

Ahmed, Tanima; Muzi, Silvia; Ueda Kohei. 2020. "Do Crises Hit Female-Managed and Male-Managed Firms Differently?" *Evidence from the 2008 Financial Crisis, Enterprise Note Series*, 39.

Albanesi, Stefania; and Jiyeon Kim, 2021. "The Gendered Impact of the COVID-19 Recession on the US Labor Market", *NBER Working Paper Series*, 28505.

Alon, Titan; Coskun, Sena; Doepke, Matthias; Koll, David; and Michèle Tertilt, 2021. "From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions", *NBER Working Paper Series*, 28632.

Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; and Michèle Tertilt, 2020. "This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession", *NBER Working Paper Series*, 27660.

Amin, Mohammad, 2011. "Labor Productivity, Firm-size and Gender: The Case of Informal Firms in Argentina and Peru", *World Bank Group Enterprise Note*, 22.

Babych, Yaroslava, 2021. "Global Gender Gap in Unpaid Care: Why Domestic Work Still Remains a Woman's Burden", *FROGEE Policy Brief Series*, 4.

Bardasi, Elena; and Shwetlena Sabarwai, 2011. "How do female entrepreneurs perform? evidence from three developing regions", *Small Business Economics*, 37, 417–441.

Bluedorn, John C.; Caselli, Francesca G.; Hansen, Niels-Jakob H.; Shibata, Ippei; and Marina Mendes Tavares, 2021. "Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Evidence on 'She-cessions'", *IMF Working Papers*, 21/095.

Boeri, Tito; Caiumi, Alessandro; and Marco Paccagnella, 2020. "Mitigating the work-safety trade-off", *COVID Economics*, 2, 60-66.

Campa, Pamela; Roine, Jesper; and Svante Strömberg, 2021. "Unequal Labour Market Impacts of COVID-19 in Sweden – But Not Between Women and Men", *Intereconomics*, 56.

CARE, 2020. "Rapid Gender Assessment".

Caselli, Francesca G.; Grigoli, Francesco; Sandri, Damiano; and Antonio Spilimbergo, 2020. "Mobility under the COVID-19 Pandemic: Asymmetric Effects across Gender and Age", *IMF Working Papers*, 20/282.

Dingel, Jonathan I.; and Brent Neiman, 2020. "How Many Jobs Can be Done at Home?", *NBER Working Paper Series*, 26948.

Eurofound, 2016. "The gender employment gap: Challenges and solutions", *Publications Office of the European Union, Luxembourg*.

Eurofound, 2021. "COVID-19: Implications for employment and working life", *Publications Office of the European Union, Luxembourg*.

Fabrizio, Stefania; Gomes, Diego B. P.; and Marina Mendes Tavares, 2021. "COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children", *IMF Working Papers*, 21/058.

Global Entrepreneurship Monitor, 2021, "Women's Entrepreneurship 2020/21 – Thriving Through Crisis."

Grimm, Michael; Knorringer, Peter; and Jann Lay, 2012. "Constrained Gazelles: High Potentials in West Africa's Informal Economy", *World Development*, 40(7), 1352–1368.

Hilbrecht, Margo; Shaw, Susan M.; Johnson, Laura C.; and Jean Andrey, 2008. "'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers", *Gender, Work and Organization*, 15, 454-476.

ILO, 2020. "Survey of Women Leading Micro, Small and Medium Businesses About the Main Challenges They Face as a Result of the Coronavirus Crisis."

Julakidze, Mery; and Gocha Kardava, 2021. "Five Ways Covid-19 Affected the Georgian Labor Market in 2020", *ISET Economist Blog*.

Liu, Yu; Wei, Siqi; and Jian Xu, 2021. "COVID-19 and Women-Led Businesses around the World", *Finance Research Letters*, 43.

Mongey, Simon; Pilossoph, Laura; and Alex Weinberg, 2020. "Which Workers Bear the Burden of Social Distancing?", *NBER Working Paper Series*, 27085.

Moran, Jessica; and Alison Koslowski, 2019. "Making use of work–family balance entitlements: how to support fathers with combining employment and caregiving", *Community, Work and Family*, 22, 111-128.

Nordman, Christophe, Jalil; and Julia Vaillant, 2014. "Inputs, Gender Roles or Sharing Norms? Assessing the Gender Performance Gap Among Informal Entrepreneurs in Madagascar", *IZA Discussion Paper*.

Peters, Pascale; Tijdens, Kea G.; and Cécile Wetzels, 2004. "Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption", *Information and Management*, 41, 469-482.

Ransome, Paul, 2007. "Conceptualizing boundaries between 'life' and 'work'", *The International Journal of Human Resource Management*, 18, 374-386.

Sostero, Matteo; Milasi, Santo; Hurley, John; Fernancez Macias, Enrique; and Martina Bisello, 2020. "Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?", *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, 2020/05.

Torres, Jesica; Maduko, Franklin; Gaddis, Isis; Iacovone, Leonardo; and Kathleen Beegle, 2021. "The impact of the Covid-19 pandemic on Women-Led Businesses", *The World Bank Policy Research Working Paper*, 9817.

UN Women, 2020. "Rapid Gender Assessment of the Covid-19 Situation in Georgia"

UN Women, 2021. "Women's Entrepreneurship Expo 2021 report".

UNIDO, 2020. "Assessment of the impact of Covid-19 outbreak on Women and youth entrepreneurs in the manufacturing sector and manufacturing-related services."



ანა ბურდული

ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი

ana.burduli@iset.ge

უფროსი მკვლევარი

ანა უფროსი მკვლევარია და ISET-ის კვლევით ინსტიტუტში კერძო სექტორის განვითარების პოლიტიკის კვლევითი ცენტრის ხელმძღვანელის მოადგილის მოვალეობას ასრულებს. ანა ტარტუს უნივერსიტეტის რაოდენობრივი ეკონომიკის მაგისტრია. სანამ ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის გუნდის წევრი გახდებოდა, ანა პოლიტიკის და მართვის კონსალტინგ ჯგუფში (PMCG) ბიზნესის განვითარების ოფიცრის პოზიციაზე მუშაობდა. მანამდე ანა ასისტენტი მკვლევარი იყო ლიტვის ეროვნული ბანკის ფინანსური და ეკონომიკური კვლევების ცენტრში, სადაც DSGE მოდელებზე მუშაობდა. ანა CERGE-EI-ში გამოყენებითი ეკონომიკის სამაგისტრო პროგრამაზე მენტორიც იყო. 2019 წლიდან იგი ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის მოწვეული ლექტორია და საბაკალავრო პროგრამის სტუდენტებს ეკონომიკის პრინციპებს ასწავლის. მისი კვლევითი ინტერესებია საჯარო პოლიტიკა, საერთაშორისო ვაჭრობა და კონკურენტუნარიანობა.

სერგო გადელია

ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი

sergo.gadelia@iset.ge

უმცროსი მკვლევარი

სერგო გადელია ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის უმცროსი მკვლევარია. იგი თსუ ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის (ISET) ეკონომიკის ბაკალავრია. ISET-ის კვლევით ინსტიტუტში მოსვლამდე, სერგომ სტაჟირება გაიარა საქართველოს ეროვნული ბანკის ფინანსური სტაბილურობის დეპარტამენტში, სადაც იგი საქართველოს გარემოს, სოციალური და სამთავრობო რისკების მართვის სახელმძღვანელოს შემუშავებაზე მუშაობდა. მისი კვლევითი ინტერესებია მაკროეკონომიკა, მონეტარული ეკონომიკა, ზრდის თეორია, ურბანული და რეგიონული ეკონომიკა

მერი ჯულაყიძე

ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი

mery.julakidze@iset.ge

უმცროსი მკვლევარი

მერი ჯულაყიძე ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის უმცროსი მკვლევარია. მერი თსუ ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის (ISET) ეკონომიკის ბაკალავრია. საბაკალავრო პროგრამაზე სწავლისა თუ მუშაობის დროს მერი განსაკუთრებით დაინტერესებული იყო გენდერის ეკონომიკით, საჯარო პოლიტიკითა და განვითარების ეკონომიკით. მისი საბაკალავრო ნაშრომის თემა იყო გენდერული, ეთნიკური და ასაკობრივი სხვაობა ქართული შრომის ბაზარზე.

გიორგი პაპავა

ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტი

g.papava@iset.ge

წამყვანი ეკონომისტი

გიორგი პაპავა ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის წამყვანი ეკონომისტია და კერძო სექტორის განვითარების პოლიტიკის კვლევით ცენტრს ხელმძღვანელობს. გიორგი ჩიკავას უნივერსიტეტის ეკონომიკის ფილოსოფიის დოქტორის ხარისხის კანდიდატია ეკონომიკის მიმართულებით. გიორგი ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის გუნდს 2020 წელს შეუერთდა, მანამდე კი არაერთ საკონსულტაციო თუ საერთაშორისო ორგანიზაციასთან თანამშრომლობდა ეკონომიკური კონსულტანტის როლში. გიორგი CERGE-EI-ის კარიერული ინტეგრაციის სტიპენდიანტია (CIF) და ამჟამად ISET-ში კანონისა და ეკონომიკისა და ინდუსტრიული ორგანიზაციის კურსებს ასწავლის. მისი კვლევითი ინტერესის სფეროს წარმოადგენს საერთაშორისო ვაჭრობა, ინდუსტრიული ორგანიზაციები, პოლიტიკური ეკონომიკა, საჯარო პოლიტიკა და მონეტარული ეკონომიკა.

freepolicybriefs.com

აღმოსავლეთ ევროპისა და განვითარებადი ეკონომიკების კვლევის ფორუმი (FREE Network) არის აღმოსავლეთ ევროპისა და ყოფილი საბჭოთა კავშირის ეკონომიკის აკადემიური ექსპერტების ქსელი, რომელიც აერთიანებს შემდეგ კვლევით ორგანიზაციებს: BERO (ბინსკი), BICEPS (რიგა), CEFIR (მოსკოვი), CenEA (შჩეცინი), KEI (კიევი), SITE (სტოკჰოლმი). FREE Network-ის ყოველკვირეული კვლევითი დოკუმენტების სერია მკითხველებს სთავაზობს აღმოსავლეთ ევროპისა და განვითარებადი ბაზრების ეკონომიკური პოლიტიკის საკითხების კვლევაზე დაფუძნებულ ანალიზს. კვლევით დოკუმენტებსა და სხვა პუბლიკაციებში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორების პოზიციას გამოხატავს და შეიძლება არ ასახავდეს FREE Network-ისა და მისი კვლევითი ინსტიტუტის პოზიციას.

