

საბოლოო ანგარიში

COVID-19-ის გავლენის შეფასება  
ოქახში დასაქმებულ ქალებზე  
საქართველოში





# COVID-19-ის გავლენის შეფასება

## ოჯახში დასაქმებულ ქალებზე

### საქართველოში



#### **UN WOMEN**

თბილისი, საქართველო,  
დეკემბერი, 2020

ავტორი: ანი გოგბერაშვილი



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



With funding from

Austrian  
Development  
Cooperation





# სარჩევნი

<b>წინასიტყვაობა</b>	<b>4</b>
<b>აკრონიმები და აბრევიატურები</b>	<b>5</b>
<b>კვლევის მოკლე შეჯამება</b>	<b>6</b>
<b>1. შესავალი</b>	<b>8</b>
<b>2. კვლევის მიზანი და ამოცანები</b>	<b>12</b>
<b>3. მეთოდოლოგია</b>	<b>14</b>
3.1 სანყისი ეტაპი	15
3.2 სამაგიდე კვლევის ეტაპი	15
3.3 საველე კვლევის ეტაპი	15
3.3.1 კვლევის ინსტრუმენტები	15
3.3.2 შერჩევა. სამიზნე ჯგუფები და ადგილმდებარეობები	16
3.3.3 მონაცემთა შეგროვება	16
3.4 ანალიზის ეტაპი	17
3.5 მონაცემთა შეგროვების ეთიკური საკითხები	18
3.6 კვლევის შეზღუდვები	19
<b>4. კვლევის შედეგები</b>	<b>20</b>
4.1 ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო პირობები და გამოცდილებები და COVID-19-ის გავლენა შრომით ურთიერთობებზე	21
4.1.1 უმუშევრობის საფრთხე	21
4.1.2 სამუშაო საათები, ანაზღაურება, შვებულება	29
4.1.3 სამსახურებრივი ურთიერთობები: ხელშეკრულებები	24
4.1.4 პირადი ურთიერთობები დამსაქმებელთან	26
4.1.5 ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული საჭიროებები	27
4.1.6 შვიწროებისა და ძალადობის შემთხვევები	27
4.2 COVID-19-ის გავლენა აუნაზღაურებელი ზრუნვის როლებთან მიმართებაში	28
4.3 არსებული ცვლილებების გავლენა ეკონომიკურ უსაფრთხოებასა და საარსებო წყაროებზე	29
4.3.1 ძირითადი საჭიროებები და პრობლემასთან გამკლავების სტრატეგიები	31
4.4 მთავრობის მხარდაჭერა	31
4.4.1 პროგრამებზე ხელმისაწვდომობა	31
4.4.2 ინფორმაციაზე წვდომა	33
<b>5. დასკვნა და რეკომენდაციები</b>	<b>34</b>
რეკომენდაციები	35

# წინასიტყვაობა

WeResearch-ის გუნდი მადლობას უხდის რესპონდენტებს კვლევაში მონაწილეობისთვის და დათმობილი დროისთვის. განსაკუთრებული მადლობა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის თანამშრომლებს კვლევაში შეტანილი მნიშვნელოვანი წვლილისათვის.

წინამდებარე გამოცემაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შესაძლოა, არ გამოხატავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women), გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ან მისი რო-

მელიმე წევრი ორგანიზაციის, ასევე შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) და ავსტრიის განვითარების სააგენტოს (ADC) მოსაზრებებს.

ანგარიში მომზადდა პროექტის „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ ფარგლებში, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოსა (SDC) და ავსტრიის განვითარების სააგენტოს (ADC) ფინანსური მხარდაჭერით.

## **ავტორი:**

ანი გოგბერაშვილი



# აკრონიმები და აბრევიატურები

<b>ADC</b>	ავსტრიის განვითარების სააგენტო
<b>ECLAC</b>	გაეროს ეკონომიკური კომისია ლათინური ამერიკისა და კარიბის აუზის ქვეყნებისთვის
<b>EMC</b>	ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი
<b>ILO</b>	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
<b>ISET-PI</b>	თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლა - კვლევითი ინსტიტუტი
<b>GTUC</b>	საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება
<b>SDC</b>	შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო
<b>UN Women</b>	გაეროს ქალთა ორგანიზაცია

# კვლევის მოკლე შეჯამება

კვლევის მთავარი მიზანი ოჯახში დასაქმებულ ქალებსა და მათ დამსაქმებლებზე COVID-19-ის პანდემიის გავლენის შეფასება იყო. კვლევა მოცემული ჯგუფისთვის განეული მხარდაჭერის დადგენასა და იმის გარკვევას ემსახურებოდა, დაკმაყოფილდა თუ არა პანდემიის დროს მათი საჭიროებები. კვლევამ, ასევე, შეისწავლა დამსაქმებლების გამოცდილებები და მათი დამოკიდებულებები, როგორც ფორმალურად, ისე არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულების მიმართ COVID-19-ის ქრისტილი. ამ მიზნით ოჯახში დასაქმებულ ქალებთან 25 სიდრმისეული ინტერვიუ და 8 ფოკუს-ჯგუფი ჩატარდა, ხოლო 5 ფოკუს-ჯგუფი - ოჯახში დასაქმებული ქალების დამსაქმებლებთან. ინტერვიუები შედგა, ასევე, 4 სფეროს ექსპერტთან სამთავრობო და არასამთავრობო სექტორებიდან. კვლევის მთავარი მიგნებები მოცემულია ქვემოთ.

**ოჯახში დასაქმებულების სამუშაო პირობებზე მნიშვნელოვნად მოქმედებს მიმდინარე პანდემია და მთავრობის მიერ გატარებული დამცავი ღონისძიებები.** იქიდან გამომდინარე, რომ ოჯახში დასაქმებულთა საქმიანობა მათ სამუშაო ადგილზე ფიზიკურად ყოფნას მოითხოვს, საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე შეზღუდვებმა ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა უმუშევარი დატოვა და მათ სხვა სამსახურის შოვნა ვერ შეძლეს. მათი თქმით, სამუშაო საათები გაიზარდა, მაგრამ ეს ანაზღაურებაზე არ ასახულა და სამუშაო პირობები დამსაქმებელთა კეთილ ნებაზე დამოკიდებული. თითოეული რესპონდენტი დასაქმების მნიშვნელოვანობის წინაშე დადგა, რამაც მათ არახელსაყრელ სამუშაო პირობებზე დათანხმება აიძულა. ოჯახში დასაქმებულის საქმიანობა ყოველთვის არასტაბილური და ნაკლებად დაფასებული იყო საქართველოშიც და მთელ მსოფლიოშიც, ხოლო პანდემიამ მათი პრეკარიული, არასანდო ბუნება კიდევ უფრო გაამწვავა. პანდემიის პერიოდში ოჯახში დასაქმებულებს ჯანმრთელობის ელემენტარული რეკომენდაციების გათვალისწინება უჭირთ. მათ უმრავლესობას დამცავი აღჭურვილობის შესაძენად სახსრები არ აქვს, რის გამოც მათი ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა მთლიანად დამსაქმებლებზეა დამოკიდებული. მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნაც, რომ კვლევაში მონაწილე ოჯახში დასაქმებულებიდან თბილისში დასაქმებულ ძიძებს ყველაზე ხელსაყრელი სამუშაო პირობები აქვთ. ბევრი მათგანი ფორმალურადაა დასაქმებული სააგენტოს მეშვეობით. შესაბამისად, მათ შემოსავლის შენარჩუნება მკაცრი შეზღუდვების (ლოქდაუნის) დროსაც კი შეძლეს. მეორე მხრივ, დამლაგებლებს არასტაბილური, ზეპირ შეთანხმებაზე დამყარებული სამსახურები აქვთ და არაერთი დამსაქმებელი ჰყავთ,

ამიტომ უმეტესობამ მკაცრი შეზღუდვების დროს შემოსავალი დაკარგა.

**პანდემიამ ოჯახში დასაქმებულებსა და მათ დამსაქმებლებს შორის პირად ურთიერთობებზე იქონია გავლენა.** ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა ცდილობს, დამსაქმებლებთან კარგი ურთიერთობა შეინარჩუნოს და აცნობიერებს, რომ ისინიც ფინანსური სიდნელების წინაშე დგანან. თუმცა, ზოგიერთი რესპონდენტი აღიარებს, რომ დამსაქმებელთან მეგობრული ურთიერთობა სამართლიანი ანაზღაურების მოთხოვნასა და საკუთარი უფლებების დაცვაში ხშირად ხელს უშლის. საერთო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების უმრავლესობას შორის გაიზარდა როგორც ფიზიკური დისტანცია, ასევე დისტანცია ურთიერთობების მხრივ. ოჯახში დასაქმებულები სექსუალურ შევიწროებაზე საუბარს გაურბიან, თუმცა, მათი უმრავლესობა აღწერს სხვადასხვა ტიპის ძალადობას, რომელიც სპეციფიკურია ოჯახში დასაქმებულთა საქმიანობისთვის. ბევრ მათგანს ჰყავდა დამსაქმებელი, რომელიც ფსიქოლოგიურ ზეწოლას ახდენდა მათზე ან გულგრილად ეკიდებოდა მათ საჭიროებებს და არ უზრუნველყოფდა საკმარისი საკვებით. მსგავსი გამოცდილებები განსაკუთრებით ხშირია დამსაქმებლებთან მცხოვრებ ოჯახში დასაქმებულთა შორის.

**მოცემულ კვლევაში მონაწილეებს არ აქვთ ჩამოყალიბებული აზრი და საკმარის ინფორმაციას არ ფლობენ სამუშაო ურთიერთობების ფორმალიზებაზე.** ბევრი ოჯახში დასაქმებული ამბობს, რომ მათ დაამყარეს გარკვეული ტიპის ნდობა დამსაქმებლებთან და ხელშეკრულების საჭიროებას



ვერ ხედავენ. სხვები კი ამბობენ, რომ ხელშეკრულების არქონის უპირატესობა მოქნილი სამუშაო საათები და დასვენების დღეებია. ამასთან, ბევრი დამსაქმებელი ხელშეკრულების წინააღმდეგია და ოჯახში დასაქმებულებიც სამსახურის დაკარგვის შიშით მათთან კონფრონტაციას ერიდებიან. ჩამოყალიბებული აზრი ფორმალიზების საკითხზე არც დამსაქმებლებს აქვთ. ზოგიერთი მათგანის თქმით, ნდობის გარკვეული ხარისხის ჩამოყალიბების შემდეგ, ხელშეკრულებები უბრალოდ აღარ არის საჭირო. დამსაქმებლები იმასაც ამბობენ, რომ ოჯახში დასაქმებულებთან სამუშაო ურთიერთობების ფორმალიზება საქართველოში იშვიათია და ამაზე აქამდე არც უფიქრიათ. სხვები კი აცხადებენ, რომ ოჯახში დასაქმებულებს სამუშაო ურთიერთობების ფორმალიზება შესთავაზეს, თუმცა ისინი ამით არ დაინტერესებულან ან გადასახადების გადახდასთან დაკავშირებით გამოთქვეს შიში.

**პანდემიამ ოჯახში დასაქმებულებს არაანაზღაურებადი სამუშაო დატვირთვა გაუზარდა.** რესპონდენტების უმრავლესობა მუშაობას დღის მეორე ნახევარში, სახლშიც აგრძელებს და ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი სამუშაოს მიღმა დრო აღარ რჩებათ საკუთარი თავისთვის. სამუშაო დატვირთვა განსაკუთრებით გაეზარდათ დედებს, რომელთაც სკოლის მოსწავლე შვილები ჰყავთ და მათი ონლაინ სწავლების ზედამხედველობა უწევთ. ბალებსა და სკოლებში არსებული შეზღუდვების გამო კი ქალებს, საკუთარ ჩვეულ როლებთან ერთად, საჯარო ინსტიტუტების ფუნქციების შესრულებაც უხდებათ.

**შეზღუდვებისა და დამსაქმებლებში ვირუსის მიმართ არსებული შიშის გამო რესპონდენტთა უმრავლესობამ ან დაკარგა საარსებო სახსრები, ან შემცირებულ ანაზღაურებას იღებს.** ბევრი რესპონდენტი მთავარი შემომტანი გახდა ოჯახში,

რადგან მათ მეუღლეებმა და/ან შვილებმა სამუშაო დაკარგეს. ზოგიერთი ორმაგშემოსავლიანი ოჯახი ერთი ადამიანის შემოსავლის ანაბარა დარჩა, ზოგ შემთხვევაში კი ოჯახები მთლიანად სოციალურ დახმარებაზე გახდნენ დამოკიდებული. ბევრმა რესპონდენტმა და მათმა ოჯახებმა თავის გასატანად დიდ პროცენტის ვალები აიღეს ბანკიდან, რაც მათ გრძელვადიან ფინანსურ სიტუაციაზე კიდევ უფრო ნეგატიურად იმოქმედებს. რესპონდენტთა უმრავლესობა ამ სირთულეებთან გამკლავებას საკუთარ ინიდივიდუალურ პასუხისმგებლობად მიიჩნევს. მათი თქმით, ისინი, ძირითადად, არაფორმალური ურთიერთობებისა და საკუთარი პასუხისმგებლობის იმედად არიან.

**არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულებს რაიმე ტიპის ფინანსური დახმარების მიღება გაუჭირდათ.** ზოგიერთ მათგანს სრულყოფილი წვდომაც არ ჰქონდა მთავრობის მიერ გაცხადებულ ოფიციალურ ინფორმაციაზე. მთავრობის მხარდაჭერაზე საუბრისას, რესპონდენტების უმრავლესობამ ისაუბრა უმუშევრად დარჩენილთათვის გამოყოფილ ფინანსურ დახმარებაზე, კომუნალური გადასახადების შეღავათზე, საბანკო სესხების გადახდის გადავადებასა და ბავშვებისთვის გამოყოფილ 200 ლარიან დახმარებაზე. კვლევის ზოგიერთ მონაწილეს, მათი არაფორმალური დასაქმების სტატუსის გამო, ზემოთაღნიშნული დახმარების პროგრამებით სარგებლობა გაუძნელდა. მათ უმეტესობამ სახელმწიფო პროგრამების შესახებ ტელევიზიიდან ან სოციალური მედიიდან შეიტყო. მიუხედავად ამისა, რესპონდენტების გარკვეული ნაწილი კრიზისის საპასუხო სტრატეგიისა და დახმარების პროგრამების შესახებ საკმარის ინფორმაციას არ ფლობდა და გაუჭირდა გაგება, თუ რომელი სახის დახმარება იყო გამოყოფილი მათთვის.

შესავალი

2020 წლის 11 მარტს მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციამ COVID-19 გლობალურ პანდემიად გამოაცხადა. COVID-19-ის პირველი შემთხვევა საქართველოში 2020 წლის 26 თებერვალს დაფიქსირდა. 2020 წლის 8 დეკემბრისთვის კი ქვეყანაში 174,383 დადასტურებული შემთხვევა, 27,482 აქტიური შემთხვევა, 145,287 გამოჯანმრთელებული პაციენტი და 1,614 რეგისტრირებული გარდაცვალების შემთხვევა აღირიცხა<sup>1</sup>.

პანდემია სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფზე სხვადასხვაგვარად მოქმედებს, რაც უთანასწორობასა და ამ ჯგუფების მოწყვლადობას გამოკვეთს. გლობალური კრიზისისას განსაკუთრებით დაუცველი არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებული ქალები არიან. ისედაც არასტაბილური სამუშაო გარემო COVID-19-ის პანდემიის დროს უფრო მეტად პრეკარიული (precarious employment), არასანდო გახდა და საარსებო წყაროს დაკარგვის შიში გაუჩინა ოჯახში დასაქმებულებს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ბოლოდროინდელი გამოთვლებით, მსოფლიოში 55 მილიონზე მეტი ოჯახში დასაქმებული (მსოფლიოს მასშტაბით ოჯახში დასაქმებულთა დაახლოებით ¼ ნაწილი) უმუშევრობის საფრთხის წინაშე დგას, რასაც მკაცრი შეზღუდვები და სოციალური დაცვის არასაკმარისი დაფარვა განაპირობებს. მათ შორის 37 მილიონი ქალია.<sup>2</sup> დამსაქმებელი ოჯახებისთვის ფორმალური სექტორიდან მიღებული შემოსავლების კლებამ უარყოფითად იმოქმედა ოჯახში დასაქმებულთა ანაზღაურებაზე<sup>3</sup>, ხოლო საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე დაწესებულმა შეზღუდვებმა შეუძლებელი გახადა სამსახურამდემისვლა. „დარჩი სახლში“ პოლიტიკამ და გადაადგილებაზე დაწესებულმა შეზღუდვებმა ოჯახში დასაქმებულებისთვის უმუშევრობისა და სიღარიბის რისკი გაზარდა.

1 მონაცემები ხელმისაწვდომია: stopcov.ge. (ბოლო ნახვა: 30 ნოემბერი 2020)  
2 დამატებითი ინფორმაცია შეგიძლიათ იხილოთ აქ: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_748093/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_748093/lang-en/index.htm)  
3 UN Women Georgia and ISET-PI, *Regulatory Impact Assessment C189 – Domestic Workers Convention* (2020, გამოქვეყნების პროცესში).

2020 წლის ივლისში გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ COVID-19-ის დროს ოჯახში დასაქმებულთა უფლებების დაცვასთან დაკავშირებით მოწოდება გაავრცელა. გამომდინარე იქიდან, რომ ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა არაფორმალურადაა დასაქმებული და სამართლიან ანაზღაურებაზე არ მიუწვდებათ ხელი, პანდემიის დროს ისინი არჩევანის წინაშე დგებიან: ან სრულიად შეწყვიტონ ანაზღაურების მიღება, ან კორონავირუსით დაინფიცირების რისკის წინაშე აღმოჩნდნენ.<sup>4</sup> შესაბამისად, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ სახელმწიფოებს ოჯახში დასაქმებულებზე შრომის კანონმდებლობისა და გადაუდებელი ზომების გავრცელებისკენ მოუწოდა. ამასთან, ხაზი გაუსვა ოჯახში დასაქმებულთა წამყვან როლს ზრუნვის ეკონომიკაში და მათ სასიცოცხლო მნიშვნელობის წვლილს საზოგადოების კეთილდღეობაში.<sup>5</sup>

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women), ILO-სა და ლათინური ამერიკისა და კარიბის აუზის რეგიონის ეკონომიკური კომისიის (ECLAC) პუბლიკაცია ყურადღებას ამახვილებს ოჯახში დასაქმებულთა პრეკარიულ, არასანდო სამუშაო პირობებსა და მაღალ მოწყვლადობაზე პანდემიის დროს, რადგან 77.5%-ზე მეტი ოჯახში დასაქმებული ქალი ამ რეგიონში, არაფორმალურად მუშაობს. ცენტრალურ ამერიკასა და კარიბის აუზის რეგიონში არაფორმალურობის მაჩვენებელი საშუალოდ 90%-ს აჭარბებს<sup>6</sup> და რადგან ოჯახში დასაქმებულთა არაფორმალური დასაქმების მაჩვენებელი საქართველოშიც საკმაოდ მაღალია, აღნიშნულ პუბლიკაციაში მოცემული არგუმენტები და რეკომენდაციები რელევანტურია წინამდებარე კვლევისთვისაც. UN Women-ისა და თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის კვლევითი ინსტიტუტის (ISET-PI) მიერ ჩატარებული რეგულირების გავლენის

4 United Nations Department of Global Communications, *“UN Urges Protection of Domestic Workers’ Rights During COVID-19 Pandemic”*, 2020. ხელმისაწვდომია: <https://www.un.org/en/un-urges-protection-domestic-workers%E2%80%99-rights-during-covid-19-pandemic> (ბოლო ნახვა: 30 დეკემბერი 2020).  
5 იქვე.  
6 UN Women, ILO and ECLAC, *Domestic workers in Latin America and the Caribbean during the COVID-19 crisis* (2020). ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_751773/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_751773/lang-en/index.htm) (ბოლო ნახვა: 30 დეკემბერი 2020).

შეფასების მიხედვით, გამოკითხულთა მხოლოდ 8%-ს ჰქონდა წერილობითი ხელშეკრულება, რაც საქართველოში არაფორმალური დასაქმების მაღალ ხარისხს ადასტურებს.<sup>7</sup>

ამ გარემოებებიდან გამომდინარე, განსაკუთრებით რელევანტურია რეკომენდაციები, რომლებიც ოჯახში დასაქმებულთა უმუშევრობის ანაზღაურების გავრცელებას ეხება; ასევე - ოჯახში დასაქმებულთა საქმიანობის ფორმალურობის წახალისებას, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პროტოკოლების შემუშავებას ოჯახში დასაქმებულებისთვის და ზრუნვის სერვისების პრიორიტეტად ქცევას.<sup>8</sup> ILO-მ შეაფასა პანდემიის გლობალური გავლენა ოჯახში დასაქმებულებზე და დაადგინა, რომ 2020 წლის 4 ივნისისთვის ოჯახში დასაქმებულთა 72%-ზე კრიზისმა მნიშვნელოვნად იმოქმედა, თუმცა ფორმალურად დასაქმებულების შემთხვევაში მაჩვენებელი უფრო დაბალი იყო - 49%.<sup>9</sup>

ევროკავშირის ზოგიერთ ქვეყანაში ოჯახში დასაქმებულთა მხარდასაჭერად კორონავირუსის კრიზისის დროს გადაუდებელი ზომები გატარდა. მაგალითად, საფრანგეთის მთავრობა იხდის იმ ოჯახში დასაქმებულთა ხელფასის 80%-ს, რომლებიც შვებულების გამო ვეღარ მუშაობენ.<sup>10</sup> ესპანეთში, ქალი ოჯახში დასაქმებულებისთვის რომლებიც სახელმწიფოს სოციალური დაცვის სერვისებში არიან რეგისტრირებულნი და რომელთაც სამსახური დაკარგეს ან სამუშაო საათები შეუმცირდათ, ძირითადი ხელფასის 70% სუბსიდირებულია სახელმწიფოს მიერ.<sup>11</sup>

ოჯახში დასაქმებულთა საერთაშორისო ფედერაციის მიერ გავრცელებული განცხადების მიხედვით, ოჯახში დასაქმებულებს მსოფლიოს მასშტაბით მოემატათ სამუშაო საათები შესაბამისი ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე. ისინი განსაკუთრებით მოწყვლადები არიან, რადგან მათი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხი იგნორირებული და, ხშირ შემთხვევაში, შელახულია.<sup>12</sup> აქედან გამომდინარე, ფედერაცია მოუწოდებს სახელმწიფოებს, ნაბიჯები გადადგან პანდემიის დროს ოჯახში დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად - უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფის, ავადმყოფობის გამო დათხოვნისა და ჯანდაცვაზე ხელმისაწვდომობის ჩათვლით.<sup>13</sup>

COVID-19-თან დაკავშირებული ანტიკრიზისული ეკონომიკური გეგმა, რომელიც 24 აპრილს პრემიერ-მინისტრმა წარადგინა, პანდემიის დროს უმუშევრად დარჩენილი ადამიანების ფინანსურ დახმარებასა და, ასევე, ბიზნესების მხარდაჭერას ისახავდა მიზნად. ამ გეგმის მიხედვით, კომუნალური გადასახადები (ელექტროენერჯია, წყალი, დასუფთავება) 1.2 მილიონზე მეტ ოჯახს დაუფინანსდა; ბუნებრივი აირის გადასახადები კი - 670 000-ზე მეტ ოჯახს. სახელმწიფომ, ძირითად იმპორტიორებთან კონტრაქტის გაფორმებით, 9 ძირითად პროდუქტზე ფასის შენარჩუნება უზრუნველყო. ანტიკრიზისული გეგმის მნიშვნელოვანი ნაწილი იყო, ასევე, 600,000 ადამიანისთვის სესხის გადავადება.<sup>14</sup> მეორე ეტაპზე, უმუშევრად დარჩენილმა ან არა-ანაზღაურებად შვებულებაში მყოფმა ადამიანებმა 6 თვის მანძილზე 200 ლარიანი დახმარება მიიღეს,

7 UN Women Georgia and ISET-PI, *Regulatory Impact Assessment C189*.

8 იქვე.

9 ILO, "Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers", 15 ივნისი 2020. ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_747961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf).

10 UN Women, ILO and ECLAC, *Domestic workers in Latin America and the Caribbean during the COVID-19 crisis* (2020). ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_751773/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_751773/lang-en/index.htm) (ბოლო ნახვა: 30 დეკემბერი 2020).

11 იქვე.

12 International Domestic Workers Federation, "Global: IDWF Statement on Protecting Domestic Workers Rights and Fighting the Coronavirus Pandemic", 18 მარტი 2020. ხელმისაწვდომია: <https://idwfed.org/en/updates/global-idwf-statement-on-protecting-domestic-workers-rights-and-fighting-the-coronavirus-pandemic> (ბოლო ნახვა: 30 დეკემბერი 2020).

13 იქვე.

14 საქართველოს მთავრობა (2020) COVID-ის სანინაღმდეგო ანტი-კრიზისული ეკონომიკური გეგმა ხელმისაწვდომია: <https://stopcov.ge/ka/Gegma> (ბოლო ნახვა: 30 ნოემბერი 2020)

ხოლო არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ან/ და თვითდასაქმებული ადამიანები, შემოსავლის დაკარგვის დამადასტურებელი საბუთის წარმოდგენის შემთხვევაში, ერთჯერად 300 ლარიან დახმარებას იღებდნენ. დამატებით, 6 თვის განმავლობაში, 100 ლარიანი თვიური დახმარება განისაზღვრა შემდეგი კატეგორიებისთვის: 65,000-დან 100,000-მდე სარეიტინგო ქულის მქონე სოციალურად დაუცველი ოჯახები; 0-დან 100,000-მდე სარეიტინგო ქულის მქონე ოჯახები 3 ან 3-ზე მეტი ბავშვით 16 წლამდე; შებლუდული შესაძლებლობების მქონე პირები.<sup>15</sup> ანტიკრიზისული გეგმის მესამე ეტაპზე, კომუნალური გადასახადები დაფინანსდა 4 თვით: ნოემბერი, დეკემბერი, იანვარი და თებერვალი. 17 წლამდე მოზარდებმა 200 ლარიანი ერთჯერადი დახმარება მიიღეს. დაახლოებით 80 000-მა ადამიანმა, რომელთაც საჭირო დოკუმენტაციის

წარდგენა ვერ შეძლეს, სექტემბერის ბოლოს მაინც მიიღო ფულადი დახმარება. ანტიკრიზისული გეგმის მეოთხე ეტაპზე, ფორმალურ სექტორში დასაქმებული და უსამსახუროდ დარჩენილი ადამიანები 2021 წლის იანვრიდან 6 თვის მანძილზე გადანაწილებულ 1200 ლარიან დახმარებას მიიღებენ, თვითდასაქმებულები კი ერთჯერად - 300 ლარიან დახმარებას. 600 ლარიანი დახმარება 6 თვის განმავლობაში განისაზღვრა შემდეგი კატეგორიებისთვის: 65,000-დან 100,000-მდე სარეიტინგო ქულის მქონე სოციალურად დაუცველი ოჯახები; 0-დან 100,000-მდე სარეიტინგო ქულის მქონე ოჯახები 3 ან 3-ზე მეტი ბავშვით 16 წლამდე; შებლუდული შესაძლებლობების მქონე პირები. გარდა ამისა, იმ ადამიანებს, ვისაც ეკონომიკური აქტივობა შეეზღუდათ, დეკემბერსა და იანვარში საბანკო სესხების გადაუვადების შესაძლებლობა ექნებათ.

---

15 იქვე.

16 იქვე.

კვლევის მიზანი და  
ამოცანები

ნინამდებარე კვლევის მთავარი მიზანი ოჯახში დასაქმებულ ქალებსა და დამსაქმებლებზე COVID-19-ის პანდემიის გავლენის სიღრმისეული, თვისებრივი შეფასებაა. იგი აჩვენებს, რამდენად უზრუნველყოფილია ამ ჯგუფების დაცულობა და დაკმაყოფილებულია თუ არა მათი საჭიროებები საგანგებო მდგომარეობის დროს და მის შემდგომ. მიზანი კი შემდგომი რეაგირებისა და ღონისძიებებისთვის საჭირო აუცილებელი ცვლილებების დადგენაა. კვლევის კონკრეტული ამოცანებია:

- ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო პირობებისა და დასაქმების პრაქტიკების შესწავლა და ამ ყველაფერზე COVID-19-ის პანდემიის გავლენის შეფასება, მკაცრი შეზღუდვების (ლოქდაუნის) დროს გატარებული ღონისძიებების ჩათვლით;
- პანდემიის გავლენის დადგენა სამსახურებრივ ურთიერთობებზე (მაგალითად, სამუშაო საათებზე, ანაზღაურებად და არაანაზღაურებად შვებულებაზე, ანაზღაურების ოდენობაზე, კომპენსაციაზე და ა.შ.) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირადი ურთიერთობების ჩათვლით;
- სახელმწიფოს მხარდაჭერის შეფასება პანდემიის დროს, რაც მოიცავს: ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის შეფასებას, სახელმწიფოს მიერ უზრუნველყოფილი სერვისებისა და დროებითი უმუშევრობის მხარდაჭერის შეფასებას ოჯახში დასაქმებულთა პერსპექტივიდან;
- შემოღებული ზომების (მაგალითად, საგანგებო მდგომარეობის, მკაცრი შეზღუდვების (ლოქდაუნის), სკოლების დახურვის, სატრანსპორტო/გადაადგილების შეზღუდვების, სამუშაო

პირობების, თვითიზოლაციის და ა.შ.) გავლენის შესწავლა ოჯახში დასაქმებულთა ეკონომიკური უსაფრთხოებასა და საარსებო წყაროებზე;

- COVID-19-ის განსხვავებული გავლენების კვლევა ოჯახში დასაქმებულებზე სხვადასხვა მახასიათებლების მიხედვით (მაგალითად, ქალაქში ან სოფელში მცხოვრები, სამუშაო ადგილზე მცხოვრები ან ცალკე მცხოვრები, ფორმალურად დასაქმებული სააგენტოს მეშვეობით ან არაფორმალურად დასაქმებული), საკუთარ ოჯახში აუნაზღაურებელი ზრუნვის როლის ჩათვლით;
- პანდემიის პირობებში ოჯახში დასაქმებულების ეკონომიკური რესურსებისა და ოჯახისთვის ადეკვატური შემოსავლის შენარჩუნებისთვის საჭირო გამკლავების სტრატეგიებისა და ძირითადი საჭიროებების შესწავლა;
- სამუშაო ადგილზე შევიწროებასა და/ან ძალადობასთან დაკავშირებული შემთხვევების აღმოჩენა და მათზე COVID-19-ის შესაძლო გავლენის განსაზღვრა;
- დამსაქმებლების გამოცდილებებისა და დამოკიდებულებების შესწავლა ოჯახში დასაქმებულებთან მიმართებაში COVID-19-ის პანდემიის პირობებში, როგორც ფორმალური (დასაქმების სააგენტოები და ოჯახები), ისე არაფორმალური დამსაქმებლების (ოჯახები) შემთხვევაში;
- COVID-19-ის პანდემიის გავლენის შესწავლა ქალებზე პანდემიის სხვადასხვა ფაზის დროს: ა) მკაცრი ზომების მიღების პერიოდში (მარტი-მაისი); ბ) შემსუბუქებული შეზღუდვებისას (ივნისი-აგვისტო) და გ) შემთხვევების გაზრდილი რაოდენობის პერიოდში (სექტემბერი-ოქტომბერი).

# მეთოდოლოგია



კვლევითი სამუშაოები ოთხ ეტაპად ჩატარდა: სანყისი ეტაპი, სამაგიდე კვლევის ეტაპი, სავლე ეტაპი და ანალიზის ეტაპი. თითოეული ეტაპი ინდივიდუალურადაა განხილული ქვემოთ.

### 3.1 სანყისი ეტაპი

სანყისი ეტაპზე კვლევის გუნდმა კვლევის დეტალური დიზაინი შეიმუშავა, რომელიც კვლევის ამომწურავ მეთოდოლოგიასა და ყველა ეტაპისთვის საკვანძო საკითხებს მოიცავს, მაგალითად: შერჩევის დიზაინს/რესპონდენტების რეკრუტირების სტრატეგიას, მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტებსა და პროცედურებს, ანალიზის სტრატეგიას.

### 3.2 სამაგიდე კვლევის ეტაპი

იმისათვის, რომ ოჯახში დასაქმებულ ქალებზე COVID-19-ის გავლენის შესახებ არსებული ცოდნა/მონაცემები გაღრმავებულიყო, მკვლევართა გუნდმა კვლევის სანყისი ეტაპზე სრულყოფილი სამაგიდე მიმოხილვა ჩაატარა. მკვლევართა გუნდმა გააანალიზა უკვე არსებული ნაშრომები და კვლევის პრობლემასთან დაკავშირებული ლიტერატურა. ქვეყნის კონტექსტის გასათვალისწინებლად გუნდმა COVID-19-თან დაკავშირებული პოლიტიკის დოკუმენტები მიმოიხილა. სამაგიდე კვლევის მიგნებებზე დაყრდნობით, სავლე ეტაპისთვის გზამკვლევი შეიმუშავდა.

### 3.3 სავლე კვლევის ეტაპი

WeResearch-ის გუნდმა კვლევის ფარგლებში თვისებრივი კვლევის მეთოდებს მიმართა, კერძოდ, მონაცემთა შესაგროვებლად სიღრმისეული და ექსპერტული ინტერვიუები გამოიყენა. ფოკუს-ჯგუფების მიზანი ოჯახში დასაქმებული ქალების ცხოვრებაზე COVID-19-ის გავლენასთან

დაკავშირებული სხვადასხვა გამოცდილებისა და ნარატივების გაზიარება და დისკუსიის წახალისება იყო. სიღრმისეული ინტერვიუების ჩატარების მიზანს ოჯახში დასაქმებული ქალების გამოცდილებებისა და მათ ყოველდღიურ საქმიანობაზე COVID-19-ის გავლენის კვლევა წარმოადგენდა, ხოლო ექსპერტებთან ინტერვიუები მთავრობისა და სამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა შეხედულებების მიხედვით სიტუაციის შესაფასებლად იქნა გამოყენებული.

#### 3.3.1 კვლევის ინსტრუმენტები

სავლე სამუშაოების ჩატარებამდე მკვლევართა გუნდმა ნახევრად სტრუქტურირებული გზამკვლევი შეიმუშავა, რომელიც კვლევის ამოცანებიდან გამომდინარე შეიმუშავდა. კვლევის ინსტრუმენტის შემუშავებისას გუნდი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და სხვა ორგანიზაციების საუკეთესო გამოცდილებასა და რეკომენდაციებს დაეყრდნო.<sup>17</sup>

მკვლევართა ჯგუფმა სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებისა და მეთოდებისთვის ხუთი განსხვავებული გზამკვლევი მოამზადა: ფოკუს-ჯგუფის გზამკვლევი ოჯახში დასაქმებულთათვის, ფოკუს-ჯგუფის გზამკვლევი მათი დამსაქმებლებისთვის, სიღრმისეული ინტერვიუს გზამკვლევი ოჯახში დასაქმებულთათვის, ექსპერტებთან ინტერვიუს გზამკვლევი საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენლებისთვის და არასამთავრობო და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის.<sup>18</sup>

ყველა გზამკვლევი დემოგრაფიულ მონაცემებზე მოიცავდა შეკითხვებს და ღია კითხვებისგან შედგებოდა. იგი შემდეგ საკითხებს ფარავდა: COVID-

17 ILO, Qualitative research on employment relationship and working conditions: preliminary guidelines (2014). ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_248899/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_248899/lang--en/index.htm). (ბოლო ნახვა: 9 დეკემბერი, 2020)

18 Qian Liu and others, "The experiences of health-care providers during the COVID-19 crisis in China: a qualitative study", *The Lancet Global Health*, vol. 8, No. 6 (June 2020). Available at [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(20\)30204-7/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(20)30204-7/fulltext);

Carla Felice and others, "Impact of COVID-19 Outbreak on Healthcare Workers in Italy: Results from a National E-Survey", *Journal of Community Health*, vol. 45, No. 4 (მაისი 2020). ხელმისაწვდომია: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7242177/>;

Jianyu Que and others, "Psychological impact of the COVID-19 pandemic on healthcare workers: a cross-sectional study in China", *General Psychiatry*, vol. 33, No. 3 (ივნისი 2020). ხელმისაწვდომია: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7299004/>;

Negin Talaei and others, "Stress and burnout in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire", *Nature Public Health Emergency Collection*, 6 ივნისი 2020 (1-6). ხელმისაწვდომია: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7275852/> (ბოლო ნახვა: 30 სექტემბერი 2020).

19-ის გავლენა ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო და დასაქმების პირობებზე, სახელმწიფოს დახმარებაზე წვდომა, მთავრობის მიერ COVID-19-ის სანიტააღმდევოდ შემოღებული ზომების გავლენა ყოველდღიურობაზე, ფინანსური საჭიროებები და ეკონომიკური რესურსების უზრუნველყოფის სტრატეგიები, ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების შემთხვევები. ღია კითხვები მონაწილეებს საშუალებას აძლევდა, საკუთარ ცოდნასა და გამოცდილებაზე დაყრდნობით ეპასუხათ, მეტიც: ღია კითხვები შესაძლებლობას აძლევდა ინტერვიუერს, არ დაეკარგა დისკუსიის ფოკუსი, ხოლო რესპონდენტს - იმ მიმართულებით წაეყვანა დისკუსია, რომელიც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყო მისთვის.

### 3.3.2 შერჩევა. სამიზნე ჯგუფები და ადგილმდებარეობები

მკვლევართა ჯგუფმა კვლევის მონაწილეების შესარჩევად მიზნობრივი და თოვლის გუნდის შერჩევის მეთოდების კომბინაცია გამოიყენა.<sup>19</sup> ორივე შერჩევის მეთოდის პრინციპი ხშირად გამოიყენება თვისებრივ კვლევებში. მიზნობრივი შერჩევის მეთოდები კვლევის მონაწილეებთან დაკავშირებასა და იმ სპეციფიკური მახასიათებლებით შერჩევას გულისხმობს, რომლებიც კვლევის მიზნებს ეფუძნება; ხოლო თოვლის გუნდის მეთოდის გამოყენებით, რესპონდენტთა რეკომენდაციებზე დაყრდნობით, მკვლევარი უფრო მეტ მონაწილეს პოულობს.

მიმდინარე კვლევის სამიზნე ჯგუფს ოჯახში დასაქმებული ქალები წარმოადგენდნენ. ოჯახში დასაქმება განსაზღვრულია როგორც - „სამუშაო შესრულებული ოჯახისა ან ოჯახებისთვის“, ხოლო საქმიანობა და დავალებები მოიცავს: საქმის მომზადებას, დასუფთავებას, ბავშვების, ხანდაზმულებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოვლას.<sup>20</sup> განსხვავებული დასაქმების, საცხოვრებელი პირობებისა და ასაკის მქონე მუშაკებზე COVID-19-ის კრიზისის გავლენის სიდრმისეული კვლევისთვის, WeResearch-მა მიზნობრივი შერჩევის სტრატეგიას მიმართა სამიზნე მოსახლეობის სხვადასხვა ქვეჯგუფების წინასწარ განსაზღვრული კვთების გამოყენებით. კერძოდ, კვლევაში მონაწილე ოჯახში დასაქმებულების

განსაზღვრული მახასიათებლები იყო საცხოვრებელი ადგილი (ქალაქი ან სოფელი), ასაკი (შერეული - სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფები), საცხოვრებელი გარემოებები (სამუშაო ადგილზე მცხოვრები ან ცალკე მცხოვრები), დასაქმების ტიპი (ფორმალურად, სააგენტოს მეშვეობით ან არაფორმალურად). ოჯახში დასაქმებულთა დამსაქმებლების შემთხვევაში კი დასაქმების კრიტერიუმები მათ საცხოვრებელ ადგილს (დედაქალაქი ან სხვა ქალაქები) მოიცავდა.

კვლევის სამიზნე ლოკაციები იყო თბილისი, ქუთაისი, ბათუმი, მარნეული და თეთრიწყარო. მკვლევართა ჯგუფმა თბილისი, ქუთაისი და ბათუმი იმის გამო შეარჩია, რომ COVID-19-ის შედარებით დიდი რაოდენობის შემთხვევები სწორედ ამ ქალაქებში დაფიქსირდა. მარნეული და თეთრიწყარო კი იმიტომ შეირჩა, რომ ამ ქალაქებს პანდემიის საწყის ეტაპზე, გაზაფხულზე, კარანტინი გადაადგილების მკაცრი შეზღუდვით შეეხოთ და კვლევის გუნდმა ამ გამოცდილების ასახვაც დაისახა მიზნად. გარდა ამისა, თეთრიწყარო აირჩა როგორც რურალური სივრცე, ხოლო მარნეული, როგორც ეთნიკური უმცირესობების შედარებით მაღალი წარმომადგენლობით გამორჩეული ტერიტორია. WeResearch-მა თითოეულ ადგილმდებარეობაზე ადგილობრივი რეკრუტერები დაიქირავა. მათ უნდა მოეძიებინათ არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულები WeResearch-ის დეტალური მითითებების მიხედვით. რაც შეეხება ფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულების მოძიებას, მკვლევართა ჯგუფმა სია შეადგინა ფორმალური დასაქმების სააგენტოებისა, რომელთაც ოფიციალურად დაუკავშირდა და ფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებული ქალების საკონტაქტო ინფორმაცია მიიღო მათგან.

### 3.3.3 მონაცემთა შეგროვება

WeResearch-მა სავსე სამუშაო 2020 წლის ოქტომბერ-დეკემბერში შეასრულა. თავდაპირველად მკვლევართა გუნდმა სავსე სამუშაოები როგორც პირისპირ შეხვედრით, ასევე ონლაინ პლატფორმების მეშვეობით დაგეგმა, რაც იმას ნიშნავდა, რომ ინტერვიუების ნახევარი პირისპირ უნდა ჩატარებულიყო. თუმცა, COVID-19-ის შემთხვევების

19 Bruce L. Berg, *Qualitative Research Methods for the Social Sciences* (Boston, Allyn and Bacon, 2001).

20 ILO Convention No. 189. მეტი ინფორმაციისთვის იხილეთ <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/domestic-workers/lang--en/index.htm>.

სწრაფი ზრდის გამო, ინტერვიუერებისა და რესპონდენტების უსაფრთხოების მიზნით, WeResearch-მა სავსე სამუშაოების მთლიანად ონლაინ შესრულება გადაწყვიტა. შედეგად, ფოკუს-ჯგუფები, სიღრმისეული ინტერვიუები და ექსპერტებთან ინტერვიუები ინტერნეტ პლატფორმა „ზუმის“ მეშვეობით შედგა. იმ შემთხვევაში, როცა რესპონდენტებს „ზუმთან“ წვდომა არ ჰქონდათ ან ინტერნეტი შეფერხებით მიეწოდებოდათ, სატელეფონო ინტერვიუები განხორციელდა.

მკვლევართა გუნდმა 8 ფოკუს-ჯგუფი ჩაატარა ოჯახში დახმარებულთა და 5 ფოკუს-ჯგუფი - ოჯახში დასაქმებულების დამსაქმებლებთან. ფოკუს-ჯგუფების მიზანი მთავარ საკითხზე განხილვის წამოწყება და ოჯახში დასაქმებულებისა და მათი დამსაქმებლების განსხვავებული გამოცდილებების წარმოჩენა იყო. ადგილმდებარეობების მიხედვით

ფოკუს-ჯგუფები შემდეგნაირად განაწილდა: თბილისი - 7, ქუთაისი - 3, ბათუმი - 2, მარნეული - 1.

ამასთანავე, ფოკუს-ჯგუფებთან ერთად, 25 სიღრმისეული ინტერვიუ შედგა ოჯახში დასაქმებულებთან. სიღრმისეული ინტერვიუების მიზანი COVID-19-ის შედეგად ოჯახში დასაქმებულთა წინაშე არსებული გამოწვევებისა და მათ მოსაგვარებლად შესაბამისი მექანიზმების ყოვლისმომცველი და სიღრმისეული შესწავლა იყო. ჩატარებული სიღრმისეული ინტერვიუების რაოდენობა თითოეულ ადგილმდებარეობაზე ასეთია: თბილისი - 11, ქუთაისი - 5, ბათუმი - 5, მარნეული - 2, თეთრიწყარო - 2. გამოკითხული ოჯახში დასაქმებულებიდან 5 ფორმალურად იყო დასაქმებული.

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში წარმოდგენილია ფოკუს-ჯგუფებისა და სიღრმისეული ინტერვიუების განაწილება ადგილმდებარეობების მიხედვით.

## ცხრილი #1

ფოკუს-ჯგუფებისა და სიღრმისეული ინტერვიუების განაწილება ადგილმდებარეობების მიხედვით:

	თბილისი	ქუთაისი	ბათუმი	მარნეული	თეთრიწყარო
ფოკუს-ჯგუფები	7	3	2	1	0
სიღრმისეული ინტერვიუები	11	5	5	2	2

ბოლოს, 4 ინტერვიუ ჩატარდა სამთავრობო და არასამთავრობო სექტორებთან. კერძოდ, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, სოლიდარობის ქსელის, ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრისა (EMC) და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების წარმომადგენლებთან (GTUC).

ყველა ინტერვიუსა და დისკუსიის აუდიო ჩანაწერი რესპონდენტების თანხმობის შემდეგ მომზადდა. ასევე, მომზადდა ფოკუს-ჯგუფების ტექსტური ჩანაწერებიც. რაც შეეხება ინტერვიუს ჩანაწერებს, ინტერვიუებმა თითოეული ინტერვიუს მოკლე შეჯამება მოამზადეს, რომელიც ინტერვიუს ძირითად საკითხებსა და შესაბამის ციტატებს მოიცავდა.

## 3.4 ანალიზის ეტაპი

ანალიზის ეტაპზე WeResearch-მა მოპოვებული მონაცემები გააანალიზა და სამაგიდე კვლევის მიგნებებთან გააერთიანა. სამაგიდე კვლევის თვისებრივ მონაცემებთან ინტეგრაციისა და მონაცემების ტრიანგულაციისთვის, მკვლევართა ჯგუფმა თვისებრივი კვლევის ჰიბრიდული ინტეგრირებული და დედუქციური თემატური კოდირება გამოიყენა. ეს ნიშნავს, რომ საწყისი კოდები კვლევის მიზნებიდან, ხოლო დამატებითი კოდები მონაცემებიდან გამომდინარეობდა. ჰიბრიდული კოდირების მიდგომა თვისებრივ ანალიზში გარკვეული მოქნილობის საშუალებას იძლევა, რადგან კვლევის დიზაინში გაუნერგელი, ახალი ან მოულოდნელი საკითხების გამოვლენის შემთხვევაში თემატური კოდების დამატებას ხდის შესაძლებელს.

მკვლევართა ჯგუფმა ანალიზისთვის დროის ჩარჩო შეარჩია. კერძოდ, ანალიზმა მოიცვა პანდემიის წინა და მისი მიმდინარეობის პერიოდები. პანდემიის მიმდინარეობის დროის მონაკვეთი დაყოფილია სამ ფაზად: ა) მკაცრი ზომების მიღების პერიოდი (ლოქდაუნი) (მარტი-მაისი); ბ) შემსუბუქებული

შეზღუდვები - (ივნისი-აგვისტო) და გ) შემთხვევების გაზრდილი რაოდენობა (სექტემბერი-ოქტომბერი).

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში წარმოდგენილია კვლევის მეთოდოლოგიის შეჯამება.

## ცხრილი #2

### კვლევის დიზაინი

მეთოდი	თვისებრივი კვლევა	თვისებრივი კვლევა	თვისებრივი კვლევა
ტექნიკა	ფოკუს-ჯგუფი	სიღრმისეული ინტერვიუ	ინტერვიუ ექსპერტებთან
სამიზნე ჯგუფი	ფორმალურად და არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულები  ფორმალურად და არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებული ქალების დამსაქმებლები	ფორმალურად და არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულები	საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, სოლიდარობის ქსელის, EMC, GTUC.
შერჩევის ზომა	13	25	5
შერჩევის მეთოდი	მიზნობრივი შერჩევა / თოვლის გუნდის მეთოდი	მიზნობრივი შერჩევა / თოვლის გუნდის მეთოდი	მიზნობრივი შერჩევა
კვლევის არეალი	თბილისი, იმერეთი (ქუთაისი), აჭარა (ბათუმი), ქვემო ქართლი (მარნეული)	თბილისი, იმერეთი (ქუთაისი), აჭარა (ბათუმი), ქვემო ქართლი (მარნეული და თეთრიწყარო)	თბილისი
ინტერვიუს დაახლოებითი ხანგრძლივობა	2 სთ.	45 წთ.	70 წთ.
საველე სამუშაოს თარიღი	31 ოქტომბერი – 9 ნოემბერი, 2020 წ.	31 ოქტომბერი – 9 ნოემბერი, 2020 წ.	17 ნოემბერი - 9 დეკემბერი, 2020 წ.

### 3.5 მონაცემთა შეგროვების ეთიკური საკითხები

კვლევაში მონაწილეებთან და კვლევის შედეგებთან ეთიკური მიდგომის უზრუნველსაყოფად შემდეგი ზომები მივიღეთ:

- ფოკუს-ჯგუფების, სიღრმისეული/ექსპერტებთან ინტერვიუების ჩატარებამდე, რესპონდენტებისგან სიტყვიერი თანხმობა მივიღეთ. ინტერვიუებმა რესპონდენტებს სრული

ინფორმაცია მიაწოდა კვლევისა და ინტერვიუს მიზნების შესახებ. რესპონდენტები, ასევე, ინფორმირებულები იყვნენ პროცესისა და იმის შესახებ, რომ სურვილისამებრ, ნებისმიერ დროს შეეძლოთ ინტერვიუს შეწყვეტა;

- კვლევის გუნდმა რესპონდენტების/მონაწილეების კონფიდენციალურობა იმით დაიცვა, რომ მათი სახელები და გვარები არ დაასახელა. ინფორმაცია კი იმ მხრივ არის გაანალიზებული

და წარმოდგენილი, რომ მახასიათებლები, რომელთა მიხედვით რესპონდენტების ამოცნობა შესაძლებელია, მინიმუმამდეა დაყვანილი;

- ვალიდაციის მიზნით, მიღებული მონაცემები მკვლევართა გუნდის სხვა წარმომადგენლებთან გაზიარდა რესპონდენტების თანხმობით;
- მკვლევართა გუნდმა მონაწილეთა თანხმობით შეხვედრების აუდიოჩანაწერებიც გააკეთა. აუდიო ჩანაწერები მონაცემთა გადასამოწმებლად კვლევის დასრულებამდე შეინახა, შემდგომ კი განადგურდა;
- იქიდან გამომდინარე, რომ კვლევის თეორიული ჩარჩოს მიხედვით, სიდრმისეული ინტერვიუები და ინტერვიუები ექსპერტებთან ონლაინ ჩატარდა, კვლევის გუნდმა ინტერნეტის საშუალებით ჩატარებულ კვლევასთან (IMR) დაკავშირებული ეთიკური საკითხებიც გაითვალისწინა. განსაკუთრებული ყურადღება მიექცა: ონლაინ მონაცემების დაცულობასა და კონფიდენციალურობას; ქმედითი თანხმობის მისაღებ პროცედურებს; შეწყვეტის უფლებებისა და გამოკითხვის უზრუნველყოფ პროცედურებს; მკვლევარის კონტროლის დონეებს; სამეცნიერო ღირებულებისა და პოტენციური ზიანის შედეგებს.<sup>21</sup>

### 3.6 კვლევის შეზღუდვები

კვლევის მიმდინარეობისას ეპიდემიური სიტუაცია მნიშვნელოვნად შეიცვალა, რამაც გასათვალისწინებელი მეთოდოლოგიური შეზღუდვები გამოიწვია. პირველ რიგში, მკვლევართა ჯგუფმა სავლელ სამუშაო 2020 წლის ოქტომბერ-ნოემბერში შეასრულა და კვლევაც ამ დროის პერიოდში არსებულ სიტუაციასა და ცვლილებებს ასახავს. მოცემული პერიოდის შემდგომ განვითარებული მოვლენების გათვალისწინება კი ანგარიშში ვერ მოხერხდა.

COVID-19-ის ინფიცირების შემთხვევების სწრაფი ზრდის გამო, მკვლევართა ჯგუფს სავლელ სამუ-

შაობის შესრულება ინტერნეტით მოუხდა. ონლაინ ინტერვიუები მგზავრობის დროის დაზოგვის მხრივ ხელსაყრელი აღმოჩნდა რესპონდენტებისთვის. თუმცა, ზოგიერთი ჯგუფის წევრს ისეთი ტექნიკური პრობლემები აღმოაჩნდა, როგორც აპლიკაციაში შესვლის სირთულეები და საუბრის მოსმენასთან დაკავშირებული ხარვეზებია. ამ სირთულეებმა ხელი შეუშალა მათ სრულ მონაწილეობას დისკუსიაში და შეამცირა მათ მიერ აზრის გამოხატვის შესაძლებლობა. ამასთანავე, ფოკუს-ჯგუფების ინტერნეტის მეშვეობით ჩატარებამ ჯგუფის დინამიკასა და დისკუსიების ინტენსიურობაზეც იმოქმედა. ამიტომ მოდერატორს მეტი ძალისხმევა დასჭირდა ფოკუს-ჯგუფის ყველა წევრის აქტიური ჩართულობის უზრუნველსაყოფად. მონაცემთა შეგროვებისთვის ინტერნეტ საშუალებების გამოყენებამ ჯგუფის დინამიკაზე დაკვირვებაც გაართულა. მონაცემთა შეგროვების ონლაინ მეთოდმა განსაკუთრებით დიდი გავლენა არავერბალურ კომუნიკაციაზე იქონია. ზოგიერთ რესპონდენტს ერჩივნა, არ ჩაერთო ვიდეო თვალი, ან ვიზუალური მხარე ინტერნეტთან დაკავშირებული პრობლემების გამო იყო არასრულყოფილი. არავერბალური კომუნიკაციის ნაკლებობა კი ხელს უშლის ინტერვიუერს სიტყვებს მიღმა არსებული ემოციებისა და მნიშვნელობების აღქმაში.

გარდა ამისა, რადგან ოჯახში დახმარებები, ძირითადად, დიდი ქალაქებში არიან დასაქმებული, კვლევის ფოკუსი ქალაქებზეა. ამის გამო მოცემულ კვლევაში სოფლები ნაკლებადაა წარმოდგენილი. დაბოლოს, კვლევა სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის თემას მოიცავს. ამის მიუხედავად, უნდა აღინიშნოს, რომ ინტერვიუების ჩატარებისას ამ საკითხს შეზღუდული დრო დაეთმო. როგორც პრაქტიკა აჩვენებს, თუ კვლევა უშუალოდ სექსუალურ შევიწროებაზე არ არის ორიენტირებული, რესპონდენტები ამ მგრძნობიარე საკითხზე ყურადღებას ნაკლებად ამახვილებენ.

21 Hewson, C. Buchanan, T. Ian Brown, Coulson, N., Hagger-Johnson, Joinson, G. A. Krotoski, A. Oates, J. *British Psychological Society* (2017). Ethics Guidelines for Internet-mediated Research. INF206/04.2017. Leicester. Available: [https://www.bps.org.uk/sites/www.bps.org.uk/files/Policy/Policy%20-%20Files/Ethics%20Guidelines%20for%20Internet-mediated%20Research%20\(2017\).pdf](https://www.bps.org.uk/sites/www.bps.org.uk/files/Policy/Policy%20-%20Files/Ethics%20Guidelines%20for%20Internet-mediated%20Research%20(2017).pdf). (ბოლო ნახვა: 03 დეკემბერი 2020)

# კვლევის შედეგები

## 4.1 ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო პირობები და გამოცდილებები და COVID-19-ის გავლენა შრომით ურთიერთობებზე

### 4.1.1 უმუშევრობის საფრთხე

ვინაიდან ოჯახში დასაქმებულთა საქმიანობა სამუშაო ადგილზე ფიზიკურად ყოფნას მოითხოვს, გადაადგილებაზე დაწესებულმა შეზღუდვებმა უმუშევრობის საფრთხე შექმნა. რესპონდენტების თანახმად, მათი ოჯახის, სულ მცირე, ერთმა წევრმა გაზაფხულზე პანდემიის სანინააღმდეგო მკაცრი შეზღუდვების დაწესების შედეგად სამუშაო დაკარგა, რამაც ფინანსური ტვირთი ოჯახის სხვა წევრებზე გადაიტანა. საზოგადოებრივი ტრანსპორტის გაუქმებამ ისინი აიძულა, ესარგებლათ ტაქსით, რასაც გრძელვადიან პერსპექტივაში ვერ განვხვდებიან. ზოგიერთმა ოჯახში დასაქმებულმა, ვინც გაზაფხულზე სამუშაო დაკარგა, ახალი სამუშაო ზაფხულში იპოვა, როცა მთავრობამ შეზღუდვები შეამსუბუქა. თუმცა, შვებულების სეზონზე ოჯახში დასაქმებულებზე მოთხოვნა ჩვეულებრივ დაბალია. ისინი კი, ვინც საზოგადოებრივი ტრანსპორტით სარგებლობს, არახელსაყრელ მდგომარეობაში არიან. თბილისში მცხოვრებმა ოჯახში დასაქმებულებმა საზოგადოებრივ ტრანსპორტთან დაკავშირებული რისკები განიხილეს, კერძოდ: ზოგიერთ მათგანს სამარშრუტო ხაზის შეცვლა და მეტროს და ავტობუსის გამოყენება უწევს, რაც ინფიცირების მაღალი რისკის ქვეშ აყენებს მათ და, შესაბამისად, ნაკლებად სასურველს ხდის დამსაქმებლებისთვის. პანდემიის პერიოდში დამსაქმებლები უპირატესობას იმ ძიძებსა და დამხმარეებს ანიჭებენ, რომლებიც ახლოს ცხოვრობენ მათთან და სამსახურში ფეხით მისვლა შეუძლიათ, ან კიდევ მანქანით გადაადგილებაზე მიუწვდებიან ხელი, რაც იშვიათია. როგორც ერთ-ერთმა ოჯახში დასაქმებულმა თქვა, დამსაქმებელი მას ტაქსის ხარჯსაც უხდოდა, მაგრამ ეს იმდენად გაძვირდა, რომ საბოლოოდ იგი სამსახურიდან დაითხოვეს.

*„ყველაერთსა და იმავე შეკითხვას სვამს: ახლოს ცხოვრობ? თუ კიდევ ჩაიკეტა ყველაფერი, სამსახურში ფეხით მოსვლას შეძლებ?“ (ფოკუს-ჯგუფი არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულებთან, თბილისი)*

უმუშევრობის პერიოდი ოჯახში დასაქმებულებისთვის, რომლებმაც შეზღუდვების გამო სამსახური დაკარგეს, რამდენიმე კვირიდან ოთხ თვემდე გაგრძელდა. ოჯახში დასაქმებულების თანახმად, ახალი სამსახურის პოვნა განსაკუთრებით რთულია 40 წელს გადაცილებული ქალებისთვის, რადგან დამსაქმებლები უმეტესწილად ახალგაზრდა ოჯახში დასაქმებულებს ეძებენ. ეს პროცესი კიდევ უფრო რთულია ეთნიკური უმცირესობებისთვის, რომელთაც ენის ბარიერი აქვთ. დაბრკოლებების მიუხედავად, ბევრი ოჯახში დასაქმებული ინტერვიუებისა და ფოკუს-ჯგუფების დროს მუშაობდა. მათ სამსახური ზაფხულში იპოვეს, როდესაც მთავრობამ შეზღუდვები შეამსუბუქა. მაგრამ შემოდგომაზე COVID-19-ით ინფიცირებულთა რაოდენობის მკვეთრად ზრდამ ისევ განაახლა კვლევის მონაწილეთა შიშები, რაც გასაკვირი არაა - მათ ძლიერი შიშისა და გაურკვევლობის შეგრძნება აწუხებთ. მკვლევართა ჯგუფი ხელახლა დაუკავშირდა რესპონდენტებს და გაარკვია, შეძლეს თუ არა სამსახურის შენარჩუნება 28 ნოემბერს ახალი შეზღუდვების დაწესების შემდეგ. 4 დეკემბრისთვის, რესპონდენტების უმრავლესობას სამუშაო უკვე დაკარგული ჰქონდა. მუშაობას მხოლოდ ის ოჯახში დასაქმებულები აგრძელებდნენ, რომელთა ოჯახებსაც მანქანით გადაადგილების საშუალება აქვთ. ზოგიერთი რესპონდენტის თქმით კი, ისინი დამსაქმებლებს მიჰყავთ სამსახურში და შემდეგ სახლში აბრუნებენ, ან ტაქსის ხარჯებს უნაზღაურებენ.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დასაქმებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის განგრძობადი კონტროლი, რადგან სიტუაცია ცვალებადია - წინამდებარე კვლევა კი მკაცრი შეზღუდვების, მათ შორის ტრანსპორტზე შეზღუდვის ხელახლა დაწესებამდე დასრულდა. 2020 წლის დეკემბერში მედიის საშუალებით გავრცელდა ინფორმაცია, რომ დამსაქმებლები და სააგენტოები ისეთ ოჯახში დასაქმებულებს ეძებენ, რომელთაც COVID-19 უკვე გადატანილი აქვთ,<sup>22</sup> ეს კიდევ უფრო ართულებს სამსახურის ძიების პროცესს. მაშინ, როდესაც COVID-19-ის შემთხვევები იზრდება უმუშევრობის კომპენსაციისა და პირდაპირი ფინან-

22 დამატებითი ინფორმაცია შეგიძლიათ, იხილოთ აქ <https://www.radiotavisupleba.ge/a/31019357.html?fbclid=IwAR0M3V6CopR7Da2wrD5cHrs8gtunQN-FZj5Zf4XYlBrV5X1JMTYS5u5QUBo>

სური დახმარების გარეშე, ამ ტენდენციამ ოჯახში დასაქმებულებს შეიძლება უბიძგოს, ნაკლები სიფრთხილე გამოიჩინონ COVID-19-თან, რთულ ეკონომიკურ მდგომარეობასთან გამკლავების მიზნით. დასაქმებისთვის COVID-19-ის დიაგნოზის მოთხოვნის სამართლებრივი და ეთიკური ასპექტები დამატებით ყურადღებასა და შესწავლას მოითხოვს.

ოჯახში დასაქმება ყოველთვის არასტაბილური და დაუფასებელი საქმიანობა იყო საქართველოშიც და მსოფლიოშიც, პანდემიამ კი იგი კიდევ უფრო არასანდოდ აქცია. კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ ოჯახში დასაქმებულთა მიმართ მაღალი მოთხოვნის გამო, პანდემიამდე მათ უმუშევრობის შიში არ ჰქონიათ, თუმცა პანდემიამ და მისმა შედეგებმა ეს რეალობა თავდაყირა დააყენა.

---

*„სახლში დარჩენის და სახლიდან მუშაობის მონოდებებთან ერთად, ქალების მიერ დომინირებულ საშინაო შრომაზე მოთხოვნა შემცირდა; კომენდანტის საათს და ტრანსპორტზე შეზღუდვასაც დიდი გავლენა ჰქონდა. შეზღუდვების მოხსნას ზაფხული დაემთხვა, შვებულებების სეზონი იყო და ამ დროს ოჯახში დასაქმებულებზე მოთხოვნა ისედაც დაბალია. შემოდგომაზე სიტუაცია კვლავ გაუარესდა.“* (ინტერვიუ EMC-ის წარმომადგენელთან)

---

საველე სამუშაოების დროს, რესპონდენტების უმრავლესობამ თქვა, რომ მათ აშინებდათ შემდეგი ოთხი რამ: (1) სამომავლო შეზღუდვების გამო მათი სამუშაოს განხორციელების შეუძლებლობა; (2) ხანგრძლივი დროით უმუშევრობა; (3) ინფიცირება და ვირუსის გადადება საკუთარი ოჯახისა და მათი დამსაქმებლების ოჯახის წევრებისთვის; (4) აუცილებელ პროდუქტებზე ფასების კიდევ უფრო ზრდა. ბევრმა ოჯახში დასაქმებულმა აღნიშნა, რომ მათაც კი, ვინც ფორმალურადაა დასაქმებული, უმუშევრობის რისკი ემუქრებათ, რომ აღარაფერი ვთქვათ არაფორმალურად დასაქმებულებზე. მათი თქმით, არაფორმალურად დასაქმების მოულოდნელად შეწყვეტა ჩვეულებრივი ამბავია. სწორედ ამის გამო აქვს ბევრ ოჯახში დასაქმებულს რამდენიმე სამსახური, რასაც მათი დროის უმეტესი

ნაწილი მიაქვს. მაგალითად, თეთრინყაროდან ერთ-ერთ რესპონდენტს ორი სამსახური ჰქონდა, ერთი - ძიძის და მეორე დამლაგებლის პოზიციაზე. სხვები იძულებული იყვნენ, საკუთარი რეგულარული სამსახურები სხვა სამუშაოებთან შეეთავსებინათ. მაგალითისთვის, ერთ-ერთ რესპონდენტს, რომელიც ხანდაზმულს უვლიდა, საკუთარ რეგულარულ სამუშაოსთან ერთად, დამლაგებლის ფუნქციის შეთავსებაც უწევდა და საბოლოოდ, გრძელი სამუშაო დღის გამო საცხოვრებლად დამსაქმებელთან გადავიდა.

დამსაქმებლებმა ძიძების სააგენტოდან აღნიშნეს, რომ ძიძებზე მოთხოვნა მნიშვნელოვნად შემცირდა პანდემიის დროს, ხოლო მათი სამუშაო გართულდა. დამსაქმებლები ან ათავისუფლებენ ძიძებს, ან მათი 24-საათიანი სამუშაო გრაფიკით დატოვება სურთ. მაღალი მოთხოვნაა ძიძებზე, რომელთაც მანქანები ჰყავთ და საზოგადოებრივ ტრანსპორტს არ იყენებენ. მოთხოვნა დაეცა გაზაფხულზე და გაიზარდა ზაფხულში, შემოდგომაზე კი კვლავ შემცირდა მიუხედავად იმისა, რომ საველე სამუშაოების დროს საზოგადოებრივი ტრანსპორტი ხელმისაწვდომი იყო. **მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შეგროვებული მონაცემების მიხედვით, დამსაქმებელთან მცხოვრებ ოჯახში დასაქმებულებზე მოთხოვნა გაიზარდა, თუმცა სამუშაო ადგილზე ცხოვრება ბევრი რესპონდენტისთვის არაა მისაღები.** საინტერესოა, რომ ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა, რომელიც სამუშაო ადგილზე ცხოვრებას დათანხმდა, თბილისის გარეთ ცხოვრობს. შეგროვებული მონაცემების მიხედვით, სამუშაო ადგილები რეგიონებში კიდევ უფრო მწირია და შემოსავლის წყაროს შენარჩუნებისთვის ქალები იძულებული არიან, სამუშაო ადგილზე იცხოვრონ.

---

*„პანდემიამ უარყოფითი გავლენა მოახდინა ჩემს ტიპიურ სამუშაო დღეზე, რადგან ყოველ დღე დილიდან შუადღემდე ან საღამომდე ვმუშაობდი ადრე და საღამოს სახლში ვბრუნდებოდი, ახლა ბავშვის მართვით დატოვება მიწევს სახლში და მე კი დამსაქმებელთან ვათენებ ღამეს.“* (სიღრმისეული ინტერვიუ არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულთან, მარნეული)

---



რომ შევაჯამოთ, პანდემიამ დიდი გავლენა მოახდინა ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო პირობებსა და დასაქმების გამოცდილებაზე. ყველა ჩვენი რესპონდენტი უმუშევრობისა და სამუშაო შესაძლებლობების შემცირების მზარდი რისკის წინაშე იდგა, რამაც ისინი აიძულა, ნაკლებად სასურველ სამუშაო პირობებს დათანხმებოდნენ.

#### 4.1.2 სამუშაო საათები, ანაზღაურება, შვებულება

საქართველოს შრომითი კოდექსის 24-ე მუხლის მიხედვით, სტანდარტული სამუშაო საათები კვირაში 40 საათს არ უნდა აღემატებოდეს. თუმცა, ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა, სამუშაოს არაფორმალური ბუნებიდან გამომდინარე, შრომის კოდექსის მიღმა დარჩენილი. UN Women საქართველოსა და ISET-PI-ის მიერ ჩატარებული რეგულირების გავლენის შეფასების კვლევის მიხედვით, ხუთიდან ოთხ შემთხვევაში ოჯახში დასაქმებული კვირაში 40 საათზე მეტს მუშაობს მაშინ, როდესაც სხვა მუშაკების მხოლოდ ნახევარი მუშაობს 40 საათზე მეტს.<sup>23</sup> პანდემიამ კიდევ უფრო გაზარდა მათი სამართლებრივი სტატუსის ბუნდოვანება და გააუარესა მათი სამუშაო პირობები. რესპონდენტთა უმრავლესობამ თქვა, რომ მათი სამუშაო გრაფიკი დაურეგულირებელი იყო და პანდემიამდეც აჭარბებდა 40-საათიან სტანდარტს. თუმცა, პანდემიის დაწყებიდან სამუშაო ფუნქციები და საათები კიდევ უფრო უკონტროლო გახდა. COVID-19-ის წინააღმდეგ თავდაცვით ზომებზე (ჰიგიენა და სანიტარიზაცია) მთავრობის ჯანდაცვის წარმომადგენლების სხვადასხვა სახის რეკომენდაციებმა ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო საათების გაზრდა გამოიწვია, რადგან მათ მეტი დრო სჭირდებოდათ ბინების დეზინფიცირების ან პირადი ჰიგიენის სპეციალური ზომების მისაღებად. ამან მნიშვნელოვნად იმოქმედა ოჯახში დასაქმებულთა სამსახურს მიღმა დროზე, განსაკუთრებით ძიძებთან მიმართებაში, რომლებიც ყოველგვარი სოციალური ინტერაქციის არიდებას ცდილობენ, რათა ბავშვის დაინფიცირების რისკი შეამცირონ.

ბევრი დამსაქმებელი ხაზს უსვამს მათ ცხოვრებაში ოჯახში დასაქმებულთა მნიშვნელობას, განსაკუთრებით პანდემიის დროს. მათი თქმით, ისინი ვერ

შეძლებდნენ სახლიდან მუშაობას ანაზღაურებადი დახმარების გარეშე. ფორმალური დამსაქმებლები ამბობენ, რომ ისინი ძიძებისთვის ანაზღაურებად შვებულებას უზრუნველყოფენ ან ხელფასის ნახევარს უხდიან მათ. თუმცა, არაფორმალურ დამსაქმებლებს ვალდებულება არ აქვთ და ეს მთლიანად მათ კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. არიან ისეთებიც, რომლებსაც ოჯახში დასაქმებულთა შენარჩუნება არ შეუძლიათ მათი შვილების ონლაინ სწავლების გამო. როგორც ამბობენ, ბავშვებს ონლაინ გაკვეთილების დროს ესაჭიროებათ სიმშვიდე, დამლაგებლები კი ხმაურს გამოიწვევენ. როდესაც კითხვა დასაქმებულთა ჯანმრთელობის რისკებს ეხებოდა, რესპონდენტების უმრავლესობა ოჯახში დასაქმებულებისგან ვირუსის გადადების რისკებზე ამახვილებდა ყურადღებას.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კვლევის მონაწილე ოჯახში დასაქმებულთა შორის თბილისში დასაქმებულ ძიძებს ყველაზე ხელსაყრელი სამუშაო პირობები ჰქონდათ. მათი დიდი ნაწილი სააგენტოებიდან იყო დასაქმებული და ხელშეკრულებები ჰქონდათ, რაც პანდემიის დროს ელემენტარული დაცვის გარანტიას აძლევდა მათ. ძიძების უმეტესობამ მკაცრი შეზღუდვების დროსაც მოახერხა შემოსავლის შენარჩუნება. მეორე მხრივ, კვლევაში მონაწილე დამლაგებლებს ერთზე მეტ დამსაქმებელთან ჰქონდათ სიტყვიერ შეთანხმებებზე დაფუძნებული არასტაბილური სამუშაოები. აქედან გამომდინარე, მათ უმეტესობამ პირველად გაზაფხულზე, მკაცრი შეზღუდვების დროს დაკარგა შემოსავლის წყარო, ხოლო მეორედ - შემოდგომაზე.

ზოგადად, ოჯახში დასაქმებულთა ფუნქციები დამსაქმებლების მიერ ზუსტად არ არის განსაზღვრული და ხშირად მათ ისეთი მრავალფეროვანი დავალებების შესრულება უწევთ, რომლებიც მათ საქმიანობას არ უკავშირდება. ზოგი საკუთარ მოვალეობებს პანდემიის გამო გათავისუფლებული დასაქმებულების მოვალეობებს უთავსებს. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა, რომელიც ხანდაზმულის მომვლელად მუშაობდა, თქვა, რომ დამსაქმებელი, დამატებითი ანაზღაურების გარეშე, მისი მოვა-

23 UN Women Georgia and ISET-PI, Regulatory Impact Assessment C189.

ლეობების გარდა, მთელი ოჯახისთვის დალაგებასა და საქმლის მომზადებას მოითხოვდა მისგან. ამის მიუხედავად, კვლევის მონაწილეთა თანახმად, უმრავლეს შემთხვევაში, მათი სამუშაოს ანაზღაურება მნიშვნელოვნად შემცირდა, თუმცა ისინი იძულებული იყვნენ, დათანხმებოდნენ ასეთ პირობებს და სამსახური საკუთარი ჯანმრთელობის რისკის ხარჯზე შეენარჩუნებინათ.

---

**„ორი უკიდურესობა მაქვს. ან უნდა ვიმუშავო და კოვიდით დავინფიცირდე და ან არ ვიმუშავო და ვიშიმშილო.“ (ფოკუს-ჯგუფი არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულებთან, თბილისი)**

---

კვლევაში მონაწილე არაფორმალურად დამსაქმებელთა უმრავლესობა პატივს სცემს ოჯახში დასაქმებულებს. ბევრი მათგანი ამბობს, რომ ისინი დასაქმებულებს მაშინაც კი უხედავდნენ, როცა საყოველთაო იზოლაციის დროს მუშაობა არ შეეძლოთ. ისინი ხედავენ და აფასებენ ოჯახში დასაქმებულთა მძიმე შრომას, თუმცა უმრავლესობის თქმით, ამჟამად საშუალება არ აქვთ, რომ დადებითი დამოკიდებულება ანაზღაურებაზეც ასახონ. აშკარაა, რომ ოჯახში დასაქმებულთა ანაზღაურება პირდაპირ კავშირშია დამსაქმებელთა შემოსავალთან, რომელიც სტაბილური არ არის, განსაკუთრებით გლობალური პანდემიის დროს. არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულები ფორმალურ სექტორში მომუშავე დამსაქმებლებზე არიან დამოკიდებული. იმის გამო, რომ ოჯახში დასაქმებულებისთვის არ არსებობს ანაზღაურების მინიმალური ზღვარი, მათი ხელფასი დამსაქმებლის კეთილგანწყობაზე დამოკიდებულია.

---

**„როგორც კი ჩემი ხელფასი გაიზრდება, ანაზღაურებასაც გავუზრდი. 8 წელია ხელფასი არ შემცვლია და მიუხედავად ამისა, უფრო და უფრო ვუნყობდი ხელს წლების განმავლობაში...“ (ფოკუს-ჯგუფი არაფორმალურ დამსაქმებლებთან, თბილისი)**

---

რაც შეეხება შვებულებას, ზოგიერთი რესპონდენტი ამბობს, რომ მათ შვებულების დღეები პანდემიამდეც არ გამოუყენებიათ. სხვებმა კი, ვინც არაფორმალურად იყვნენ დასაქმებული, აღნიშნეს, რომ პანდემიის დროს ერჩივნათ, შვებულების დღეები არ გამოეყენებინათ როგორც ფინანსური, ისე ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული მიზეზების გამო. ზოგი ოჯახში დასაქმებული ახალი სამუშაოს დაწყებამდე ათანხმებს შვებულების დღეებს. სააგენტოს საშუალებით დასაქმებულებისთვის დასვენების დღეებს სააგენტო ათანხმებს. დანარჩენებისთვის კი დასვენების დღეები (ანაზღაურებადი თუ არაანაზღაურებადი) დამსაქმებლის კეთილგანწყობაზე დამოკიდებულია, ზოგჯერ მაშინაც კი, როდესაც ისინი ფორმალურად არიან დასაქმებული.

ყველა რესპონდენტი თანხმდება, რომ სამუშაოსთან შედარებით მათი ანაზღაურება დაბალია და ასეთ პირობებს ისინი თავად თანხმდებიან იმიტომ, რომ საქართველოში ბევრი სხვა შესაძლებლობა არ არსებობს მათთვის. ძიძები ყურადღებას ამახვილებენ თავიანთი სამუშაოს სირთულეზე, რომელიც ბავშვებზე მუდმივ ყურადღებას მოითხოვს და ძალიან დამქანცველია. დასვენება, ისევე, როგორც მათი სამუშაო ურთიერთობების სხვა ასპექტები, ძირითადად, დამსაქმებლის კეთილგანწყობაზე დამოკიდებულია.

შეჯამებისთვის, მიმდინარე პანდემია და მთავრობის მიერ დაწესებული დამცავი ზომები ძლიერ გავლენას ახდენს ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო პირობებზე. საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე დაწესებულმა შეზღუდვებმა ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა უმუშევარი დატოვა და მათ სხვა სამსახურის პოვნა ვერ შეძლეს. რესპონდენტების თქმით, მათი სამუშაო საათები გაიზარდა, თუმცა ეს ანაზღაურებაზე არ ასახულა.

#### **4.1.3 სამსახურებრივი ურთიერთობები: ხელშეკრულებები**

ISET-PI-ის მიერ ჩატარებული რეგულირების გავლენის შეფასების კვლევის მიხედვით, გამოკითხულთა მხოლოდ 23%-ს აინტერესებდა, მათ სამსა-

ხურებრივ ურთიერთობას ფორმალური სახე ჰქონდა და ეს მაშინ, როცა დანარჩენი 77% ამის წინააღმდეგი იყო ორი მიზეზით: ისინი არ ენდობოდნენ მთავრობას (39%) ან გადასახადების გადახდა (16%) არ უნდოდათ.<sup>24</sup> მსგავსად, წინამდებარე კვლევის მონაწილეები ინფორმირებული არ იყვნენ შრომითი ურთიერთობის ფორმალიზების დადებით მხარეებზე. ბევრი რესპონდენტისთვის ხელშეკრულების გაფორმება მხოლოდ საგადასახადო ვალდებულებებთან ასოცირდება. ზოგიერთი ოჯახში დასაქმებული კი ამბობს, რომ თავის დამსაქმებელს ენდობა და ხელშეკრულება არ სჭირდება. სხვებმა განაცხადეს, რომ კონტრაქტის არარსებობა საშუალებას აძლევთ, უფრო მოქნილი სამუშაო საათები და დასვენების დღეები ჰქონდეთ. მეტიც, ზოგიერთი დამსაქმებელი ხელშეკრულების დადების წინააღმდეგია და ოჯახში დასაქმებულები სამსახურის დაკარგვის შიშით დამსაქმებელს წინააღმდეგობას არ უწევენ. არიან რესპონდენტები, რომლებიც თავს ზედმეტად უხერხულად გრძნობენ იმის გამო, რომ ხელშეკრულებაზე დაელაპარაკონ დამსაქმებლებს, რადგან დამსაქმებელმა ისინი ნაცნობის რეკომენდაციით შეარჩია.

---

*„როცა ადამიანი შენ საკმარისად გენდობა, რომ მოუარო მის შვილს, კონტრაქტზე საუბარი არ არის საჭირო“ (ფოკუს-ჯგუფი არაფორმალურად დასაქმებულ ძიებებთან, თბილისი)*

---

**რეგულირების გავლენის შეფასების ანგარიშის მიხედვით, რესპონდენტთა უმრავლესობამ სამსახურის ფორმალიზებასთან დაკავშირებით პანდემიის პერიოდში საკუთარი დამოკიდებულებები შეცვალა: 72%-ის თქმით, შეიძლება, განიხილონ ფორმალურ სექტორთან შეერთება, თუკი ეს ანტიკრიზისული დახმარების მიღების გარანტი იქნება, ხოლო 36% ამას სამუშაო უფლებების გამო გააკეთებდა.<sup>25</sup> მოდერატორთან/ინტერვიუერთან დადებით და უარყოფით მხარეებზე დისკუსიის შემდეგ, წინამდებარე კვლევის რესპონდენტთა უმრავლესობამაც შეცვალა საკუთარი დამოკიდებულებები ფორმალიზებასთან დაკავში-**

<sup>24</sup> იქვე.  
<sup>25</sup> იქვე.

რებით. ბევრი რესპონდენტი თანხმდებოდა, რომ სახელმწიფომ უნდა გააკონტროლოს სამუშაო საათები და ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის. რესპონდენტების თქმით, მათ ხშირად ეუხერხულებათ, რომ დამსაქმებელს, რომელთანაც ძალიან ახლო, თითქმის ოჯახური ურთიერთობა აქვთ, ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურება მოსთხოვონ. მსგავსი დაბრკოლებები კი არ ექნებოდათ, თუ მათ დამსაქმებლებს ზედმეტი სამუშაო საათების ანაზღაურება კანონით დაევალებოდათ. **უნდა აღინიშნოს, რომ პანდემიამ მნიშვნელოვნად შეცვალა დამოკიდებულება შრომითი ურთიერთობების ფორმალიზებასთან დაკავშირებით. დასაქმებულებმა ფორმალური სამუშაო სარგებელს (მაგალითად, ფინანსური დახმარება სახელმწიფოს მხრიდან) დაუკავშირეს მაშინ, როცა პანდემიამდე ის მხოლოდ საგადასახადო ვალდებულებებთან ასოცირდებოდა. თუმცა, როგორც ექსპერტებმა აღნიშნეს, ოჯახში დასაქმებულებისთვის დროებითი სარგებელი საკმარისი არ არის მათი სამსახურებრივი ურთიერთობების ფორმალიზებისთვის, იმ ვალდებულებების გათვალისწინებით, რაც მათ ხელშეკრულების საფუძველზე ექნებოდათ.**

---

*„საქართველოში პირველად ხალხმა ფორმალიზებაზე განსხვავებულად დაიწყო ფიქრი. პანდემიამდე არავის უნდოდა, ფორმალური მშრომელი ყოფილიყო და გადასახადები ეხადა, მაგრამ ეხლა ნახეს, რომ გარკვეულ ბენეფიტებთან არის დაკავშირებული.“ (ინტერვიუ სოლიდარობის ქსელის წარმომადგენელთან)*

---

რესპონდენტთა უმრავლესობას რომელიმე პროფესიულ კავშირში განევრიანებაზე არასდროს უფიქრია. თუმცა, მოდერატორთან/ინტერვიუერთან ამ იდეაზე დისკუსიის შემდეგ, უმრავლესობამ ინტერესი გამოხატა, თუმცა სხვებმა განაცხადეს, რომ რაიმე სახის კავშირებზე არ დახარჯავენ დროს. ერთ-ერთი რესპონდენტის თქმით კი, ის იქნებოდა ოჯახში დასაქმებული ქალების კავშირის წევრი, თუ ეს მას სახელმწიფოსგან მეტი შემწეობის მიღებაში დაეხმარებოდა.

ფორმალიზებასთან დაკავშირებით მოსაზრების ჩამოყალიბებადამსაქმებლებსაც უჭირთ. ზოგიერთმა მათაგანმა თქვა, რომ გარკვეული ნდობის შექმნის შემდეგ, კონტრაქტი უბრალოდ ზედმეტია; ასევე, განაცხადეს, რომ სამსახურებრივი ურთიერთობების ფორმალიზება საქართველოში იშვიათია და, შესაბამისად, ამაზე არასდროს უფიქრიათ. სხვებმა კი აღნიშნეს, რომ მათ უკვე შესთავაზეს ოჯახის დასაქმებულებს სამსახურის ფორმალიზება, მაგრამ ისინი ან არ იყვნენ დაინტერესებულნი, ან სახელმწიფოსგან გადასახადებით დაბეგვრის შეეშინდათ.

---

*„დამატებით ხარჯებთან არის დაკავშირებული. კონტრაქტი უნდა დადო და ნოტარიუსს დაამოწმებინო. ამის შემდეგ გადასახადები უნდა გადაიხადო, რაც არავის უნდა...“ (ფოკუს-ჯგუფი არაფორმალურ დამსაქმებულთან, თბილისი)*

---

ზოგიერთმა დამსაქმებელმა ოჯახში დასაქმებულები მეგობრების რეკომენდაციებით იპოვა და თქვა, რომ სახლში უცხო ადამიანის ყოლა არ უნდათ. ისინი არც სააგენტოებს ენდობიან და ურჩევნიან, პირადი რეკომენდაციები მიიღონ მათ გარშემო მყოფი ადამიანებისგან. დამსაქმებლები ხელშეკრულების გაფორმების საჭიროებას ვერ ხედავენ იმ ადამიანებთან, რომელიც მათ მეგობრის, ნათესავის დახმარებით იპოვეს და ამიტომ მხოლოდ სიტყვიერად თანხმდებიან მასთან.

ზოგიერთი სააგენტო ხელშეკრულებას მხოლოდ დამსაქმებელთან აფორმებს და არა დასაქმებულთან. სხვებს შეთანხმებები აქვთ სამ მხარესთან. სააგენტოები სამედიცინო დაზღვევას არ უზრუნველყოფენ. ისინი უზრუნველყოფენ უმუშევრობის კომპენსაციის მისაღებად საჭირო დოკუმენტაციას. საინტერესოა, რომ სააგენტოებს შავ სიაში შეყვანილი დასაქმებულებიც ჰყავთ და ამ სიას სხვა სააგენტოებსაც უზიარებენ.

---

*„ზოგადად, მთავარი რეკომენდაცია არის, რომ ფორმალური გახდეს არაფორმალური დასაქმება და სახელმწიფოს ამის ინტერესი“*

*უნდა ჰქონდეს, მაგრამ ამ შემთხვევაში რაღაც ნაბიჯები უნდა გადადგას ხო სახელმწიფომ, რომ წაახალისოს ეს ყველაფერი. ახლა ამ პანდემიის პერიოდში რა შეიძლებოდა ყოფილიყო, იქნებოდა ის რომ 300 ლარიანი კომპენსაციის ნაცვლად, მიიღებდნენ 200 ლარიან დახმარებას.“ (ინტერვიუ პროფესიული კავშირების გაერთიანების წარმომადგენელთან)*

---

რომ შევაჯამოთ, რესპონდენტთა უმრავლესობა კონტრაქტების წინააღმდეგია, რადგან ისინი ინფორმირებულნი არ არიან ფორმალური შეთანხმებების სარგებლის შესახებ. თუმცა, ფოკუს-ჯგუფის მოდერატორებთან/გამსაუბრებელთან დისკუსიის შემდეგ დიდმა ნაწილმა აზრი შეიცვალა.

#### **4.1.4 პირადი ურთიერთობები დამსაქმებელთან**

მიუხედავად გაზრდილი სამუშაო დატვირთვისა, რაც დასაქმებულთა ხელფასებზე არ ასახულა, ჩვენი რესპონდენტები მაინც თანაგრძნობას გამოხატავენ დამსაქმებელთა მიმართ. როგორც ამბობენ, ბოლომდე იაზრებენ, რომ მათ დამსაქმებელს მათი დასაქმების შესაძლებლობა აღარ აქვს და მათგან ვირუსის გადადებისაც ეშინიათ.

---

*„ჩვენი ურთიერთობა საერთოდ არ შეცვლილა. სრულიად მესმის მათი მდგომარეობის, მირჩევნია 50-100 ლარით ნაკლები ავიღო და კარგი ურთიერთობა შევინარჩუნო, ვიდრე ცუდ გარემოში ვიყო.“ (ფოკუს-ჯგუფი ფორმალურად დასაქმებულ ძიძებთან, თბილისი)*

---

კვლევის ბევრმა მონაწილემ ისაუბრა კავშირებზე და დამსაქმებელთან მათ ოჯახურ/ახლობლურ ურთიერთობებზე. საერთო ჯამში, ფორმალური შეთანხმების არარსებობის პირობებში, ახლო ურთიერთობები დაცულობისა და სტაბილურობის შეგრძნებას უჩენს მათ. თუმცა, ამგვარ ურთიერთობას უარყოფითი მხარეებიც აქვს:

---

*„ოჯახებს ისე ვუმეგობრდებით, რომ დამატებით საათებს რომ ვმუშაობ და ფულის მოთხოვნის“*

*მრცხვენია, სახელმწიფომ რაღაცნაირად რომ შეგვიწყოს ხელი, რომ როგორმე ეს სამუშაო საათები ჩამოყალიბდეს და ეს პრობლემა აღარ შეგვექმნას.” (ფოკუს-ჯგუფი ფორმალურად დასაქმებულ ძიებთან, თბილისი)*

ბევრმა რესპონდენტმა აღიარა, რომ დამსაქმებელთან პირადი ურთიერთობები პანდემიისას შეიცვალა, თუმცა მაინც შეინარჩუნეს კარგი ურთიერთობა. ხალხი ცდილობს, შეინარჩუნოს ფიზიკური დისტანცია და ზოგიერთმა ოჯახში დასაქმებულმა განცალკევებით ჭამაც კი დაასახელა. მიუხედავად იმისა, რომ ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა ამჟამინდელ დამსაქმებლებს დადებითად აღწერს, კვლევის რამდენიმე მონაწილემ აღნიშნა, რომ პანდემიის განმავლობაში მათი დამოკიდებულებები შეიცვალა. ზოგიერთს სწყინს, რომ დამსაქმებლები მკაცრი შეზღუდვების პერიოდში ანაზღაურებას არ უხდიდნენ მათ.

რომ შევაჯამოთ, ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობა დამსაქმებელთან კარგი ურთიერთობის შენარჩუნებას ცდილობს. ისინი იაზრებენ, რომ მათაც აქვთ ფინანსური სირთულეები. თუმცა, როგორც ზოგიერთი რესპონდენტი აღიარებს, ზედმეტად მეგობრული დამოკიდებულებები სამართლიანი ანაზღაურების მოთხოვნასა და საკუთარი უფლებების დაცვას შეუძლებელს ხდის. საერთო ჯამში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ფიზიკურადაც და ურთიერთობების მხრივაც გაიზარდა დისტანცია.

#### **4.1.5 ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული საჭიროებები**

რესპონდენტთა უმრავლესობის თქმით, ისინი ცდილობენ მთავრობის რეკომენდაციების დაცვას, თუმცა, ეს ყოველთვის შესაძლებელი და ფინანსურად ხელმისაწვდომი არ არის. არიან დამსაქმებლები, რომლებიც პანდემიას სერიოზულად არ უყურებენ. შესაბამისად, არც ჯანდაცვის რეკომენდაციებს ითვალისწინებენ სახლში და ოჯახში დასაქმებულებსაც არ უზრუნველყოფენ დამცავი აღჭურვილობით. ამიტომ მათ თავად უწევთ ნიღბებისა და სადებიზინფექციო ხსნარების შექმნა, თუმცა რამდენიმე საათში ერთხელ ახალი ნიღბის გამოცვლა ყველას არ შეუძლია.

*„ორი თვეა ეს პირბადე მიკეთია მე პირადად. გავრეცხავ, შევალ სახლში, გავფენ, გავაშრობ, გავიკეთებ. სად მაქვს მისი ფული, რომ ყოველ საათში პირბადე ვიცვალო. ეს ჩემთვის პირადად არის თავის დაცვისათვის, რომ პატრულმა არ დამაჯარიმოს სადმე რომ შევალ. ჩემ თავზე აღარ ვფიქრობ. რომ ვფიქრობდე, ეხლა ჯიბეში სადებიზინფექციო მექნებოდა, მაგრამ არც სახლში არა მაქვს და არც აქ არა მაქვს.” (ფოკუს-ჯგუფი ოჯახში დასაქმებულებთან, ქუთაისი)*

ბუნებრივია, ერთჯერადი ნიღბის ხელახლა გამოყენება უსაფრთხო არ არის ოჯახში დასაქმებულთათვის, მათი ოჯახისთვის, დამსაქმებლისთვის და საზოგადოებისთვის. საბედნიეროდ, არიან დამსაქმებლები, რომლებიც ოჯახში დასაქმებულებს დამცავი აღჭურვილობით ამარაგებენ და სერიოზულად აფასებენ ჯანმრთელობის რისკებს.

მაშინ, როცა COVID-19-ის შემთხვევები იზრდება, ოჯახში დასაქმებულები ქრონიკული ჯანმრთელობის პრობლემებით მომეტებულ სტრესსა და შფოთვის გრძნობენ. ზოგიერთმა, ჩვენმა რესპონდენტმა თქვა, რომ ისინი სხვადასხვა სახის უარყოფით ემოციებს განიცდიდნენ, ხოლო რამდენიმემ აღნიშნა, რომ პანდემიის გამო დეპრესიულ მდგომარეობაში ჩავარდა.

რომ შევაჯამოთ, COVID-19-ის პერიოდში ოჯახში დასაქმებულებს უძნელდებათ, მიჰყვნიან ჯანმრთელობის ძირითად რეკომენდაციებს, რადგან მათ უმეტესობას ფინანსურად არ შეუძლია დამცავი აღჭურვილობის შექმნა. ამდენად, მათი ჯანმრთელობაც და კეთილდღეობაც ასეთ რეალობაში დამსაქმებლის ხელშია.

#### **4.1.6 შევინროებისა და ძალადობის შემთხვევები**

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, სამუშაო ადგილზე შევინროება (მათ შორის სექსუალური) დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს. კერძოდ, ეს არის ადამიანის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის საფრთხის შემცველ, დამამინებელ, დამამცირებელ, შეურაცხმყოფელ, ან ძალადობრივ გარემოს. გარდა ამისა, ოჯახში დასაქმებულებისთვის ძალა-

დობასა და შევიწროებას შეიძლება ჰქონდეს შემდეგი გამოვლინებები: სიტყვიერი შეურაცხყოფა, დამცირება, ქურდობის დაბრალება, საკვებით არასაკმარისი უზრუნველყოფა, არაჰუმანური საცხოვრებელი პირობები (დამსაქმებელთან მცხოვრებ ოჯახში დასაქმებულთა შემთხვევაში), გადაჭარბებულად ბევრი სამუშაო და დასვენების სიმცირე.<sup>26</sup>

თუმცა, სექსუალური შევიწროების გამოცდილება არცერთმა რესპონდენტმა არ გაგვიზიარა. ისინი ამბობენ, რომ მსგავსი შემთხვევების შესახებ სმენიათ, მაგრამ თავად ასეთი რამ არ შემთხვევიათ. მეორე მხრივ კი, მათი უმრავლესობის თქმით, ოჯახში დასაქმებულების მიმართ სიტყვიერი და ფსიქოლოგიური შეურაცხყოფა ჩვეულებრივი მოვლენაა. ეს გულისხმობს სიტყვიერ შეურაცხყოფას, დამცირებას, ქურდობის დაბრალებას, საკვებით არასაკმარის მომარაგებას, არაჰუმანურ საცხოვრებელ პირობებსა და გადაჭარბებულად ბევრ სამუშაო საათს დასვენების გარეშე.

*„ზოგიერთი ქალი ძალიან მძიმე პირობებში მუშაობს. არის ხალხი, ვინც აშიშშეილებს თავისთან დასაქმებულებს“ (ფოკუს-ჯგუფი არაფორმალურად დასაქმებულ ძიებთან, თბილისი)*

იყვნენ რესპონდენტები, რომლებსაც დამსაქმებელთან წარსულში მუდმივი ფსიქოლოგიური შევიწროების გამოცდილება ჰქონდათ. ერთ-ერთ მათგანს სასამართლოში სარჩელის შეტანაც უნდოდა, თუმცა საბოლოოდ გადაწყვიტა, რომ არ ღირდა ამისთვის დროისა და ფულის დახარჯვა. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ შევიწროებისა და ჩაგვრის ფაქტების დამტკიცება ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში უფრო ადვილი იქნებოდა

და უფრო მეტად დაცულად იგრძნობდნენ თავს. კვლევის მონაწილეებმა ისიც აღნიშნეს, რომ აუცილებელია, მათი ძირითადი უფლებები დაცული იყოს სამართლებრივი დოკუმენტის საფუძველზე, მათი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. ექსპერტული ინტერვიუების საფუძველზე შეგროვებული მონაცემები, ძირითადად, ემთხვევა ზემოთაღნიშნულ ინფორმაციას. ექსპერტების თქმით, ოჯახში დასაქმებულები მოკლებულნი არიან რაიმე სახის ფორმალური დაცვის მექანიზმებს და სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის გაზრდილი რისკის ქვეშ იმყოფებიან. ეს განსაკუთრებით აშკარაა პანდემიის პერიოდში, რადგან ზოგიერთ მათგანს დამსაქმებელთან საცხოვრებლად გადასვლა უნევს.

რომ შევაჯამოთ, ოჯახში დასაქმებულები სექსუალურ შევიწროებაზე საუბარს თავს არიდებენ, თუმცა, მათი უმრავლესობა ოჯახში დასაქმებულთა მიმართ სხვადასხვა ტიპის ძალადობაზე საუბრობს. ბევრ მათგანს ჰყოლია დამსაქმებელი, რომლისგანაც ფსიქოლოგიური ძალადობა განუცდია ან უყურადღებობა - მაგალითად, არ უზრუნველყო საჭირო საკვებით. მსგავსი ტიპის ძალადობა განსაკუთრებით ხშირია დამსაქმებელთან მცხოვრები დამხმარეების/ მზრუნველების შემთხვევაში, რომლებიც დღის უმეტეს ნაწილს დამსაქმებელთან ატარებენ.

## 4.2 COVID-19-ის გავლენა აუნაზღაურებელი ზრუნვის როლებთან მიმართებაში

UN Women-ის 2018 წლის კვლევის მიხედვით, ქალები, საშუალოდ, კვირაში 45 საათს უთმობენ არაანაზღაურებად სამუშაოს, ხოლო კაცები - კვირაში მხოლოდ 15 საათს.<sup>27</sup> საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების წარმომადგენლის მიხედვით, გაზრდილი არაანაზღაურებადი დატვირთვის გამო ბევრი ქალი ტოვებს სამუშაოს.

26 UN Women and ILO, Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work (UN Women, 2019). ხელმისაწვდომია: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>.

27 UN Women საქართველო, ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა და არაფორმალურ სექტორში ჩართულობა საქართველოში (2018). ხელმისაწვდომია: <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/12/womens-economic-inactivity-and-engagement-in-the-informal-sector-in-georgia> (ბოლო ნახვა: 9 დეკემბერი 2020).

*„რაც იყო ხელმისაწვდომი, ეს იყო სკოლამდელი განათლება და სასკოლო განათლება, რაც პანდემიის მერე შეიცვალა. ზრუნვის სექტორში დასაქმებული ხალხი, რომელთაც შვილები ჰყავთ, ცუდ მდგომარეობაში არიან. ძალიან რთულია სრულგანაკვეთიანი სამსახურისა და ბავშვზე ზრუნვის შეთავსება (ინტერვიუ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების წარმომადგენელთან)*

წინამდებარე კვლევის რესპონდენტებზე სახლის სამუშაოსა და მზრუნველობის არაპროპორციული წილი მოდის. ზოგიერთი მათგანი სახლის დასასუფთავებლად დასაკვების მოსამზადებლად დილით, ოჯახის წევრებზე ადრე დგება. რესპონდენტები კი, რომლებიც ოჯახში სხვა ქალ წევრებთან ერთად ცხოვრობენ, საოჯახო საქმეებში დახმარებას იღებენ მათგან. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ახსენა, რომ ორი ვაჟი ჰყავს და არც ერთი მათგანი და არც მისი ქმარი ოჯახის საქმეებში არ ეხმარება, რადგან ისინი კაცები არიან და რომ სხვანაირად აღზრდიდა ის თავის ვაჟებს, მსგავსი შედეგების შესახებ წინასწარ რომ სცოდნოდა.

*„ერთადერთი ქალი ვარ სახლში და ერთადერთი ვარ, ვინც სახლის საქმეებს ასრულებს. ხშირად ვნანობ ბიჭები განსხვავებულად რომ არ აღზარდეს. მიჩვეულები არიან, რომ ყველაფერი ხელში უნდა მისცე. ხშირად ღამის 2 საათამდე და შაბათ-კვირას დავდივარ საყიდლებზე და ვაკეთებ საქმელს მთელი კვირისთვის.“ (ფოკუს-ჯგუფი ფორმალურად დასაქმებულ ძიძებთან)*

დატვირთულობა მძიმეა მარტოხელა დედებისთვის. ზოგადად, კვლევის მონაწილეებს (როგორც ფორმალურად, ასევე არაფორმალურად დასაქმებულებს) ანაზღაურებად და არაანაზღაურებად სამსახურს მიღმა დრო არ რჩებათ. პირადი დროის არქონა კი გადაღლასა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ პრობლემებს იწვევს. ზოგიერთ რესპონდენტს ჯანმრთელობის სერიოზული პრობლემა აქვს, რომლის მისახედად დრო აღარ რჩება. ვისაც სკოლის მოსწავლე შვილები ჰყავთ, ინტერნეტ

სწავლებაში მათი დახმარება უწევთ და დამატებით არიან დატვირთულები. ამიტომ უფრო მოქნილი სამუშაოს პოვნას ცდილობენ, რომ აღნიშნული ცვლილებების პროცესში შვილების დახმარება შეძლონ.

*„სკოლებისა და ბაღების დახურვა, ონლაინ სწავლება. ეს ყველაფერი ზრდის ქალების დატვირთვას. ვფიქრობ, ეს არის მიზეზი, თუ რატომ ვერ ინარჩუნებენ ან პოულობენ სამსახურებს ქალები.“ (ფოკუს-ჯგუფი არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულებთან, ქუთაისი)*

რესპონდენტებმა ისიც ახსენეს, რომ საწმენდი საშუალებების, როგორებიცაა სარეცხი საშუალებები, საწმენდი ქსოვილები და სხვა, ყიდვა აღარ შეეძლოთ. აქედან გამომდინარე, წმენდა მეტ დროსა და ძალისხმევას მოითხოვს და ისეთი ეფექტური არ არის, როგორც ადრე. ეს კი პანდემიის პერიოდში ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ რისკებს ზრდის.

ჯამში, რესპონდენტების უმრავლესობა სახლში ასრულებს მეორე ცვლას და ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი სამუშაოს მიღმა საკუთარი თავისთვის დრო არ რჩება. პანდემიამ დედებს, რომელთაც სკოლის ასაკის შვილები ჰყავთ და მათი სწავლის პროცესის ზედამხედველობა უწევთ, სახლში სამუშაო დატვირთვა გაუზარდა. ბაღებსა და სკოლებში შეზღუდვების გამო, თავიანთ ჩვეულ როლებთან ერთად, ქალები საჯარო ინსტიტუტების ფუნქციებსაც ითავსებენ.

### **4.3 არსებული ცვლილებების გავლენა ეკონომიკურ უსაფრთხოებასა და საარსებო წყაროებზე**

მკაცრი შეზღუდვების შემოღების შემდეგ (განსაკუთრებით, შეზღუდვები საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე), ბევრი რესპონდენტის ოჯახის შემოსავალი მნიშვნელოვნად შემცირდა ან ოჯახში ყველამ დაკარგა სამსახური. ოჯახში დასაქმება, სამუშაოს ბუნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელსა და მის საცხოვრებელთან ახლო კონტაქტს გულისხმობს, რის გამოც შეზღუდვებმა ოჯახში დასაქმებულებს

უფრო დიდი ზარალი მიაყენა, ვიდრე სხვა პროფესიის წარმომადგენლებს. ყველაზე დიდი დარტყმა მათ გაზაფხულზე მიიღეს, როდესაც ვირუსისგან თავდაცვის მკაცრი ზომები ამოქმედდა. რესპონდენტების თქმით, პროდუქტებზე ფასების ზრდასთან ერთად, მათ თითქმის აღარ რჩებათ საკმარისი საშუალებები თავის გასატანად.

---

*„ყველაფერი უფრო ძვირია პანდემიის დროს. 11 ლარის გადახდა მიწვევს ჩემი ყოველდღიური წამლისთვის, რომელიც პანდემიამდე 6 ლარი ღირდა.“ (ფოკუს-ჯგუფი არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულებთან, თბილისი)*

---

როგორც EMC-ის წარმომადგენელმა აღნიშნა, ოჯახში დასაქმებულებს არასაკმარისი ანაზღაურება აქვთ და აქედან გამომდინარე, მათ უმრავლესობას დანაზოგი არ აქვს. ოჯახში დასაქმებულებისთვის, განსაკუთრებით არაფორმალურად დასაქმებულთათვის, და მათთვის, ვისაც მთავრობის მხარდაჭერაზე ხელი არ მიუწვდებათ, დასაქმების სწრაფმა შეწყვეტამ ძალიან მოკლე პერიოდში უკიდურესი სიღარიბე გამოიწვია. კვლევის ბევრმა მონაწილემ ახსენა სამსახურის პოვნის სირთულე. ახალი სამუშაო ადგილების რაოდენობა ძალიან შეზღუდულია, რასაც რესპონდენტების თქმით, რამდენიმე მიზეზი აქვს:

1. დამსაქმებლები COVID-19-ის გადადების საფრთხეს გრძნობენ დასაქმებულებისგან. ოჯახში დასაქმებულების უმრავლესობას ერთზე მეტი სამსახური აქვს და ბევრ ადამიანთან უწევთ კონტაქტი, აქედან გამომდინარე, ინფიცირების რისკიც მაღალია.
2. საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე დაწესებული შეზღუდვების გამო, დამსაქმებლებმა ისეთი ოჯახში დასაქმებულების ძებნა დაიწყეს, რომლებიც მათთან ახლოს ცხოვრობენ ან მანქანა ჰყავთ. დამსაქმებელთა უმეტესობას ოჯახში დასაქმებულებისთვის ტაქსის საფასურის გადახდა არ შეუძლია. ისინი იმის გამოც ფრთხილობენ, რომ ოჯახში დასაქმებულები საზოგადოებრივ ტრანსპორტში დაინფიცირდებიან და ვირუსს მათ ოჯახში გაავრცელებენ;

3. ეკონომიკური კრიზისის გამო, დამსაქმებლებს, უბრალოდ, ფინანსურად არ შეუძლიათ ოჯახში დასაქმებულების ყოლა;
4. მას შემდეგ, რაც ადამიანები დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადავიდნენ, უმეტესად სახლში არიან და ამიტომ, ძიძებისა და დამლაგებლების დაქირავების საჭიროებას ვეღარ ხედავენ;
5. **40 წელს გადაცილებული ქალებისთვის ძნელია სამსახურის პოვნა.** რესპონდენტების თქმით, დამსაქმებლებს ახალგაზრდა ოჯახში დასაქმებულები ურჩევნიან. **ახალი სამსახურების პოვნა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის ენის ბარიერის გამო კიდევ უფრო რთულდება.**

მათ, ვინც პანდემიის დროს მუშაობა განაგრძეს, გაზაფხულზე საკუთარი ხელფასი, ძირითადად, ტაქსიში დახარჯეს. ბევრმა უკმაყოფილება გამოთქვა დამცავი საშუალებების, როგორებიცაა: ნიღბები, ხელის დეზინფექციის საშუალებები და სხვა პროდუქტების ფასების გამო. ზოგიერთი დამსაქმებელი ოჯახში დასაქმებულთათვის უზრუნველყოფს აღნიშნულ აღჭურვილობას, მაგრამ სხვა ოჯახებში დასაქმებულებს ყველაფრის ყიდვა თავად უწევთ, რაც მნიშვნელოვნად ზრდის მათ ხარჯებს.

---

*„პირბადის ყოველ რამდენიმე საათში გამოცვლას ვერ გავწვდები, ამიტომ ერთი პირბადე მიკეთია დღეების, ზოგჯერ კვირების განმავლობაში.“ (ფოკუს-ჯგუფი არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულებთან, ქუთაისი).*

---

EMC-ის წარმომადგენელთან ინტერვიუს მიხედვით, პანდემიის გავლენა უფრო ძლიერია ქალაქში მცხოვრებ ქალებზე, რადგან ქალაქში მცხოვრებთათვის ალტერნატიული საარსებო წყაროების მოძიება გაცილებით რთულია.

---

*„ურბანულ სივრცეში ფულადი შემოსავლის გარდა სხვა ვერაფერი გექნება მაშინ, როდესაც სოფლის პირობებში მაინც რაღაცა ტიპის შემოსავალი გაქვს სოფლის მეურნეობის საქმიანობიდან და თუ იქიდან გამოგიშვებს, შენ შეგიძლია ეს შენი შრომა, მინიმალური ტიპის*



## სახსრები რაღაცნაირად მიიღო.” (ინტერვიუ EMC-ის წარმომადგენელთან)

ზოგიერთი დასაქმებულის ოჯახმა თავი საზღვარგარეთ მყოფი ოჯახის წევრის ფულადი გზავნილებით გაიტანა. თუმცა, პანდემიის გლობალურობიდან გამომდინარე, ფულადი გზავნილების ოდენობა, ასევე, შემცირდა. **ბევრი რესპონდენტი ოჯახის მთავარი მარჩენალი გახდა, რადგან მათ მეუღლეებმა და/ან შვილებმა სამსახური დაკარგეს. ზოგი ორმაგშემოსავლიანი ოჯახი ერთი ადამიანის შემოსავალზე გახდა დამოკიდებული. ზოგიერთ შემთხვევაში კი ოჯახები სრულად დამოკიდებული გახდნენ სოციალურ დახმარებაზე, რომელიც ძირითადი საჭიროებების უზრუნველსაყოფადაც არ არის საკმარისი.** ოჯახების უმეტესობა იძულებული გახდა, ძირითადი საჭიროებების უზრუნველყოფისთვის ბანკიდან, დიდი საპროცენტო განაკვეთით გამოეტანა სესხი, რასაც კიდევ უფრო უარყოფითი გავლენა აქვს გრძელვადიან ფინანსურ სიტუაციაზე.

### 4.3.1 ძირითადი საჭიროებები და პრობლემასთან გამკლავების სტრატეგიები

რესპონდენტების თქმით, პრობლემასთან გამკლავების მთავარი სტრატეგია მათი პასუხისმგებლობის გრძნობა და შრომისმოყვარეობაა. მათ არ მიაჩნიათ, რომ კრიზისის დროს შეუძლიათ, დამოკიდებული იყვნენ მთავრობის დახმარებაზე ან მათ დასაქმებულებზე. ზოგიერთმა მათგანმა დამატებითი შემოსავლის წყაროდ საკუთარი ჰობი აქცია. მაგალითად, ერთ-ერთი რესპონდენტი ქსოვის შეკვეთებს იღებს, სხვებმა პირბადეების კერვა და გაყიდვა დაიწყეს. ბევრ რესპონდენტს კი ბანკიდან სესხის აღება მოუწია უმუშევრობის პერიოდში თავის გასატანად. ზოგიერთის თქმით, მათი შემოსავლის უმეტესობა პირდაპირ ბანკის გადასახადებზე მიდის.

პრობლემასთან გამკლავების კიდევ ერთი სტრატეგია ნათესავებისა და მეგობრების ფინანსურ და ფსიქოლოგიურ მხარდაჭერაზე დაყრდნობაა. რესპონდენტებისთვის არაფორმალური კავშირები თავის გატანის სტრატეგიების უმნიშვნელოვანესი

ნაწილია. როგორც ზემოთ ითქვა, ბევრმა ოჯახში დასაქმებულმა მჭიდრო კავშირი დაამყარა თავიანთ დამსაქმებლებთან, რაც მათ სტაბილურობის იმედს აძლევს. თუმცა, ფორმალური ხელშეკრულებების არარსებობის პირობებში არაფრის გარანტია არ აქვთ.

მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტებმა პანდემიის გლობალური მასშტაბისა და მისი სისტემური ზეგავლენის შესახებ კარგად იცნან, ისინი მას მაინც პირად გამოწვევად აღიქვამენ.

დასკვნისთვის, შეზღუდვებისა და დამსაქმებლების მხრიდან ვირუსის შიშის გამო, რესპონდენტების უმეტესობამ საარსებო წყარო ან დაკარგა, ან შემცირებულ შემოსავალს იღებს. ისინი ამას საკუთარ გამოწვევად აღიქვამენ და მთავრობის ან დამსაქმებლების დახმარების მოლოდინი არ აქვთ. ისინი, ძირითადად, არაფორმალურ კავშირებსა და საკუთარ თავს ეყრდნობიან.

## 4.4 მთავრობის მხარდაჭერა

### 4.4.1 პროგრამებზე ხელმისაწვდომობა

მთავრობის მხარდაჭერაზე საუბრისას რესპონდენტების უმეტესობამ უმუშევრობის კომპენსაცია, კომუნალური გადასახადების დახმარება, გადადებული საბანკო სესხები და ბავშვების 200 ლარიანი ფინანსური დახმარება აღნიშნა. კვლევის ზოგიერთ მონაწილეს ყველა ზემოთჩამოთვლილ პროგრამაზე წვდომა გაუძნელდა, რადგან არაფორმალურად იყვნენ დასაქმებულნი. მათ უმეტესობამ სახელმწიფო პროგრამების შესახებ ინფორმაცია ტელევიზიით ან სოციალური მედიით მიიღო.

COVID-19-თან დაკავშირებული ანტიკრიზისული ეკონომიკური გეგმა<sup>28</sup>, რომელიც 24 აპრილს პრემიერ მინისტრმა წარადგინა, პანდემიის დროს უმუშევრად დარჩენილი ადამიანების ფინანსურ დახმარებასა და ბიზნესების მხარდაჭერას ისახავდა მიზნად. გეგმის პირველ ეტაპზე, კომუნალური გადასახადები (ელექტროენერგია, წყალი, დასუფთავება) 1.2 მილიონზე მეტ ოჯახს დაუფინანსდა. ბუნებრივი აირის

28 საქართველო, ანტიკრიზისული ეკონომიკური გეგმა

გადასახადები კი - 670 000-ზე მეტ ოჯახს. სახელმწიფომ ძირითად იმპორტიორებთან კონტრაქტის გაფორმებით 9 ძირითად პროდუქტზე უზრუნველყო ფასის შენარჩუნება. 600 000 ადამიანისთვის სესხის გადავადება ანტიკრიზისული გეგმის, ასევე, მნიშვნელოვანი ნაწილი იყო.<sup>29</sup> მეორე ეტაპზე, უმუშევრად დარჩენილმა ან აუნაზღაურებად შვებულებაში მყოფმა ადამიანებმა 6 თვის მანძილზე 200-ლარიანი დახმარება მიიღეს. არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ან/და თვითდასაქმებული ადამიანები ერთჯერად 300-ლარიან დახმარებას მიიღებდნენ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი შემოსავლის დაკარგვის დამადასტურებელ საბუთს წარადგენდნენ. დამატებით, 6 თვის განმავლობაში, 100-ლარიანი თვიური დახმარება განისაზღვრა შემდეგი კატეგორიებისთვის: 65,000-დან 100,000-მდე სარეიტინგო ქულის მქონე სოციალურად დაუცველი ოჯახები; 0-დან 100,000-მდე სარეიტინგო ქულის მქონე ოჯახები 3 ან 3-ზე მეტი ბავშვით 16 წლამდე; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები.<sup>30</sup> ანტიკრიზისული გეგმის მესამე ეტაპზე, კომუნალური გადასახადები 4 თვით: ნოემბერი, დეკემბერი, იანვარი, თებერვალი - დაფინანსდა. 17 წლამდე მოზარდებმა 200-ლარიანი ერთჯერადი დახმარება მიიღეს. დაახლოებით 80 000 ადამიანმა, რომელთაც საჭირო დოკუმენტაციის წარდგენა ვერ შეძლეს, სექტემბრის ბოლოს მაინც მიიღეს ფულადი დახმარება.<sup>31</sup> ანტიკრიზისული გეგმის მეოთხე ეტაპზე კი ფორმალურ სექტორში დასაქმებული და უსამსახუროდ დარჩენილი ადამიანები 2021 წლის იანვრიდან 6 თვის მანძილზე 1200 ლარიან დახმარებას მიიღებენ; თვითდასაქმებულები - ერთჯერად 300-ლარიან ფულად დახმარებას; 600 ლარიანი დახმარება კი 6 თვის პერიოდისთვის განსაზღვრულია შემდეგი კატეგორიებისთვის: 65,000-დან 100,000-მდე სარეიტინგო ქულის მქონე სოციალურად დაუცველი ოჯახები; 0-დან 100,000-მდე სარეიტინგო ქულის მქონე ოჯახები 3 ან 3-ზე მეტი ბავშვით 16 წლამდე; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. ხოლო მათ, ვისაც ეკონომიკური აქტივობა შეეზღუდათ, დეკემბერსა და იანვარში საბანკო სესხების გადავადება შეეძლებათ.

29 იქვე.

30 იქვე.

31 იქვე.

ფორმალურად მომუშავე ოჯახში დასაქმებულებმა, რომლებმაც დამსაქმებლისგან საჭირო დოკუმენტაცია წარადგინეს, სახელმწიფოსგან ერთჯერადი (თუ ისინი თვითდასაქმებულნი არიან) ან 6-თვიანი ფინანსური დახმარება მიიღეს. კვლევის ბევრმა მონაწილემ აღნიშნა, რომ უკეთესი იქნებოდა, სახელმწიფო დახმარებას აძლევდეს ყველას, განურჩევლად მათი სამუშაო სტატუსისა, რადგან ზოგიერთს გაუძნელდა საჭირო დოკუმენტაციის შეგროვება და, შესაბამისად, დახმარება ვერ მიიღეს. თუმცა, მათაც, ვინც დახმარება მიიღო, განაცხადეს, რომ ის ოჯახის სარჩენად საკმარისი არ იყო.

---

*„ოჯახში დასაქმებულების უმეტესობა ზეპირი კონტრაქტის საფუძველზე არის დასაქმებული და ამიტომაც კანონმდებლობის მიღმა არიან. მეტიც, გამომდინარე იქიდან, რომ უმეტესობა კომპენსაციას ნაღდი ანგარიშსწორებით იღებს და საბანკო დოკუმენტაციას ვერ წარადგენს, სახელმწიფო დახმარების მიღმა არიან.“*  
(ინტერვიუ EMC-ის წარმომადგენელთან)

---

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენელთან ჩატარებული ინტერვიუს მიხედვით, პანდემიის საწყის ეტაპზე, ბევრი ოჯახში დასაქმებული სახელმწიფოსგან ფინანსურ დახმარებას ვერ იღებდა. რესპონდენტის თანახმად, მათ დასაქმების ცნობა სჭირდებოდათ იურიდიული პირისგან. ეს საბუთი ბევრმა ოჯახში დასაქმებულმა წარადგინა იმ ოჯახებიდან, სადაც მუშაობდა, თუმცა საკმარისი არ აღმოჩნდა. რესპონდენტის თქმით, დროთა განმავლობაში ეს კრიტერიუმები შეიცვალა და ყველამ, ვინც განაცხადი შეიტანა, სამუშაო სტატუსის მიუხედავად, ერთჯერადი 300 ლარიანი კომპენსაცია მიიღო.

---

*„ბევრმა ოჯახში დასაქმებულმა გააკეთა განაცხადი ერთჯერად კომპენსაციაზე და უბრალოდ, ზოგს მოქონდა ოჯახის მიერ გაცემული ცნობა, მაგრამ ეს იყო უარის საფუძველი. შემდგომში დადგენილება შეიცვალა და ყველა იმ პირს მისცეს კომპენსაცია, ვინც განაცხადი*

*შემოიტანა, სახელმწიფოს მიერ დადგენილი კრიტერიუმების მიუხედავად.” (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენელი)*

ეს ხსნის ფაქტს, თუ რატომ ეთქვა ზოგიერთ ოჯახში დასაქმებულს კომპენსაციაზე უარი საჭირო დოკუმენტაციის არქონის გამო მაშინ, როდესაც სხვები მსგავს პრობლემებს არ წააწყდნენ და განცხადების შეტანის შედეგად, ერთჯერადი 300 ლარიანი დახმარება მიიღეს.

დიდმა ოჯახებმა, რომელთა კომუნალურმა გადასახადებმა დაწესებულ ზღვარს გადააჭარბა, სახელმწიფო დახმარება ვერ მიიღო და მთლიანი თანხის გადახდა მოუწია. ზოგიერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მათ სასურსათო დახმარება მიიღეს. თუმცა, ისინი პროდუქციის ხარისხსა და დახმარების არასამართლიან განაწილებაზე ნუხდნენ. კვლევის მონაწილეთა თანახმად, ეს პროდუქტები საკმარისი არ იყო დიდი ოჯახების გამოსაკვებად, თუნდაც დროის მცირე მონაკვეთში. რაც შეეხება ბანკთან დაკავშირებულ მხარდაჭერას, ბევრმა მონაწილემ გადაავადა სესხები, მაგრამ მათი უმრავლესობა უკმაყოფილოა იმის გამო, რომ საბოლოოდ, გადახდა უფრო დიდი საპროცენტო განაკვეთით მოუწიათ.

უნდა აღინიშნოს, რომ კრიზისის საპასუხო სტრატეგია არ შეეხო არაფორმალურად დასაქმებულებს, რომლებიც მთლიანი სამუშაო ძალის 34.7%-ს შეადგენენ.<sup>32</sup> COVID-ის სახელმწიფო რეგულაციებმა პირდაპირ იმოქმედა კვლევის მონაწილეებზე, რომელთაგან ყველა საოჯახო, მზრუნველობით საქმიანობაშია ჩართული (უმეტესობა - არაფორმალურად). სამსახურებში მათი ფიზიკური ყოფნა აუცილებელი, გადაადგილება კი - შეზღუდული იყო. მიუხედავად ამისა, არ არსებობს სახელმწიფო პროგრამა მათი სპეციფიკური პრობლემების საპასუხოდ.

ერთ-ერთმა რესპონდენტმა, რომელიც მარტოხელა დედაა, განაცხადა, რომ სახელმწიფომ ყურადღება უნდა გაამახვილოს მარტოხელა დედეებზე, რომლებიც პანდემიისას ერთადერთი მზრუნველები და

ძირითადი შემომტანები არიან ოჯახში.

#### **4.4.2 ინფორმაციაზე წვდომა**

რესპონდენტთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ სახელმწიფო პროგრამების შესახებ ინფორმაცია ტელევიზიითა და სოციალური მედით მიიღეს; თუმცა, იყვნენ რესპონდენტები, რომელთაც საკმარისი ინფორმაცია არ ჰქონდათ სახელმწიფოს ანტიკრიზისული გეგმისა და დახმარების პროგრამების შესახებ; ასევე, გაუჭირდათ გაგება, თუ დახმარების რომელი პროგრამა იყო შესაბამისი მათთვის.

როგორც საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების წარმომადგენელთან ჩატარებული ინტერვიუდან ირკვევა, ინფორმაცია ადვილად ხელმისაწვდომი არ იყო ხალხისთვის. ამიტომ მათი იურიდიული დამხმარე გუნდი ეხმარებოდა ყველას, ვისაც აინტერესებდა, კონკრეტულად რომელი კომპენსაცია ეკუთვნოდათ და რა ბიუროკრატიული პროცესები უნდა გაევლოთ. ადამიანის უფლებათა განათლებისა და მონიტორინგის ცენტრის წამომადგენელმა განაცხადა, რომ სწორი ინფორმაციის მიღება განსაკუთრებით რთული არაფორმალურად დასაქმებული პირებისთვის იყო. მისი თქმით, იყო არაფორმალურად დასაქმებული, ნიშნავს არა მხოლოდ ფორმალური სამუშაო ძალისგან გამოყოფას, არამედ ფორმალური საინფორმაციო ველისგან გამოყოფასაც.

*„ჩვენს კვლევაში გამოიკვეთა, რომ ქალები, რომლებიც არაფორმალურად იყვნენ დასაქმებულები, ნაკლებად იღებდნენ ინფორმაციას სახელმწიფოს საპასუხო ქმედებების შესახებ. ურთიერთმიმართება არსებობს დასაქმების ტიპსა და იმ ინფორმაციას შორის, რასაც დასაქმებული იღებს.” (EMC-ის წარმომადგენელი)*

რომ შევაჯამოთ, ოჯახში არაფორმალურად დასაქმებულებს რაიმე სახის კომპენსაციის მიღება გაუძნელდათ და ზოგიერთი მათგანი სახელმწიფოსგან ოფიციალურ ინფორმაციას იყო მოკლებული.

<sup>32</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, „დასაქმება და უმუშევრობა,” 2019. ხელმისაწვდომია: <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/ddu>

დასკვნა და  
რეკომენდაციები

კვლევის მიზანი ოჯახში დასაქმებულ ქალებსა და დამსაქმებლებზე COVID-19-ის პანდემიის გავლენის სიღრმისეული, თვისებრივი შეფასება იყო; ასევე, იმ მექანიზმების შესწავლა, რომლითაც სახელმწიფომ კრიზისის დროს აღნიშნული ჯგუფების დაცვა და მხარდაჭერა უზრუნველყო. მიზანი კი შემდგომი რეაგირებისა და ღონისძიებებისთვის საჭირო აუცილებელი ცვლილებების დადგენა გახლდათ.

ოჯახში დასაქმებულები, როგორც ჯგუფი, უხილავი და დაუფასებელი იყო პანდემიამდე. პანდემიამ კი ამ ჯგუფის მოწყვლადობა გამოაჩინა და მათი სამსახური უფრო მეტად არასაიმედო, პრეკარიული გახდა. იქიდან გამომდინარე, რომ ოჯახში დასაქმება სამსახურში მათ ფიზიკურ ყოფნასა და დამსაქმებლის ოჯახის წევრებთან ახლო კონტაქტს მოითხოვს (განსაკუთრებით, ძიძების და ხანდაზმულთა მომვლელების შემთხვევაში), COVID-19 პანდემიისას დანესებულმა შეზღუდვებმა გადაადგილებაზე იქონია გავლენა, რის გამოც ბევრმა სამსახური დაკარგა. ოჯახში დასაქმებულთა შემოსავალი პირდაპირ კავშირშია ფორმალურ სექტორში დამსაქმებელთა შემოსავალთან. მათი სამუშაო საათები, დასვენების დღეები დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. ქალების ეს ჯგუფი სახელმწიფოს მხრიდან დაცვის გარანტიების გარეშე მუშაობს. მათი უმეტესობა არაფორმალურადაა დასაქმებული და საკმარის ინფორმაციას არ ფლობს ფორმალისთვის დადებით მხარეებთან დაკავშირებით.

## რეკომენდაციები

- ოჯახში დასაქმებულები განსაკუთრებით მოწყვლადები არიან, რადგან მათი უმეტესობა არაფორმალურადაა დასაქმებული და, შესაბამისად, შრომითი რეგულაციებისა და შრომის ინსპექციის მანდატს მიღმა რჩებიან. აქედან გამომდინარე, მთავრობამ უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ შრომის კანონმდებლობა ისეთ მოწყვლად ჯგუფებზეც ვრცელდებოდეს, როგორცაა არაფორმალურად მომუშავე ოჯახში

დასაქმებულები. მეტიც, მთავრობამ უნდა ისარგებლოს პანდემიის დროს ფორმალისგან დასაქმებული დამოკიდებულებების ცვლილებით.

ოჯახში დასაქმებულთა საქმიანობის ფორმალისგან გლობალური გამოწვევაა. ამასთან, ეს არის უმთავრესი ფაქტორი მათი სიტუაციის გაუმჯობესების პროცესში, პანდემიის დროსაც კი. აქედან გამომდინარე, ქვეყნები განსხვავებულ სტრატეგიებსა და ინსტრუქციებს ქმნიან იმისათვის, რომ წაახალისონ ფორმალისგან, მაგალითად: ჯარიმების შემცირება, ფისკალური ინსტრუქციები, ონლაინ პროცედურების ხელშეწყობა, ბიუროკრატის შემცირება და ა.შ.<sup>33</sup>

- მთავრობამ უნდა უზრუნველყოს ინფორმაციასა და სამართლებრივ დახმარებაზე წვდომა ოჯახში დასაქმებულებისთვის შრომით უფლებებთან დაკავშირებით პანდემიის დროს, ასევე COVID-19-თან დაკავშირებულ უსაფრთხოების ზომებზე. მნიშვნელოვანია, რომ ინფორმაცია ხელმისაწვდომი იყოს სხვადასხვა რესურსებიდან ციფრული წიგნიერების განსხვავებული ხარისხის გათვალისწინებით და სხვადასხვა ენაზე - ეთნიკური უმცირესობებისთვის.
- **რეკომენდებულია, რომ სახელმწიფომ უზრუნველყოს ოჯახში დასაქმებულთა ხელმისაწვდომობა უმუშევართა კომპენსაციაზე მათი დასაქმების სამართლებრივი სტატუსის მიუხედავად, განსაკუთრებით მკაცრი შეზღუდვებისა და ტრანსპორტზე დანესებული შიშების დროს.** სახელმწიფომ უნდა გაითვალისწინოს ოჯახში დასაქმებულების, როგორც ერთ-ერთი მოწყვლადი ჯგუფის, საჭიროებები. ვინაიდან მათი უმეტესობა არაფორმალურად - სიტყვიერი შეთანხმების საფუძველზეა დასაქმებული და ხელზე იღებენ ხელფასს, სახელმწიფო დახმარებით სარგებლობისთვის მათ არ შეუძლიათ საკმარისი დოკუმენტაციის შეგროვება. რეკომენ-

33 UN Women, ILO and ECLAC, Domestic workers in Latin America and the Caribbean during the COVID-19 crisis (2020). ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_751773/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_751773/lang-en/index.htm) (ბოლო ნახვა: 30 December 2020).

დებულება, რომ სახელმწიფომ გააგრძელოს კომპენსაციების გაცემა არაფორმალურად დასაქმებული პირების მიერ წარდგენილი დოკუმენტების საფუძველზე (მაგალითად, არაფორმალური დამსაქმებლის მიერ გაცემული წერილი და/ან თანხის გადაცემის დამადასტურებელი საბუთი).

- **რეკომენდებულია პანდემიისას ოჯახში დასაქმებულთა ფინანსური საჭიროებების შესწავლა და შესაბამისი დროის მანძილზე კომპენსაციის განსაზღვრა; ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ ოჯახში დასაქმებულებმა გადაუდებელი ფინანსური დახმარება მიიღონ მანამ, სანამ საზოგადოებრივი ტრანსპორტი არ მოქმედებს,** ვინაიდან ტრანსპორტზე შეზღუდვა დაბრკოლებას ქმნის და ოჯახში დასაქმებულებს სამსახურამდე გადაადგილება უჭირთ. სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე მათი დისტანციურად მუშაობა შეუძლებელია, ამიტომ შემოსავლის წყარო ბევრმა ოჯახში დასაქმებულმა დაკარგა.

გარდა ამისა, 2020 წლის დეკემბერში მედიის საშუალებით გავრცელდა ინფორმაცია, რომ ზოგიერთი დამსაქმებელი, კორონავირუსისგან საკუთარი თავისა და ოჯახების დასაცავად, ისეთ ოჯახში დასაქმებულებს ეძებს, რომელთაც უკვე გადატანილი აქვთ COVID-19. უმუშევრად დარჩენილი ოჯახში დასაქმებულებისთვის აუცილებელია პირდაპირი ფულადი გადარიცხვები, რათა მათ სამსახურის მოსაპოვებლად უკიდურესი ზომები არ მიიღონ. **აქედან გამომდინარე, შესასწავლია მსგავსი სამსახურებრივი მოთხოვნების კანონიერება და მათი ეთიკური მხარე, რაც წინამდებარე კვლევის ფარგლებს სცდება.**

- **საჭიროა ოჯახში დასაქმებულთათვის, როგორც ერთ-ერთი მონყვლადი ჯგუფისთვის, სამუშაო ადგილას დაინფიცირების მაღალი რისკის გამო, პანდემიის პერიოდში უსაფრთხოების განსაკუთრებული სტანდარტები დანესდეს. მნიშვნელოვანია, შრომის ინსპექციამ დაა-**

**წესოს უსაფრთხოების პროტოკოლი და მიიღოს ოჯახში დასაქმებულთა საჩივრები მათი შრომითი უსაფრთხოების დარღვევის შესახებ. მსგავსი შემთხვევები, არაფორმალურად დასაქმების მიუხედავად, უნდა გამოიძიონ.**

ოჯახში დასაქმებულებს მუშაობა პრეკარიულ, არასანდო გარემოში უწევთ და პანდემიის დროს დატვირთული სამუშაო გრაფიკი აქვთ, რაც მაღალი რისკის ქვეშ აყენებს მათ ჯანმრთელობას. გამომდინარე იქიდან, რომ ოჯახში დასაქმებულები, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, COVID-19-ის მაღალი რისკის ქვეშ არიან, უფასო ტესტირების გაგრძელება (ან ტესტირებაზე წვდომის გამართივება საჭიროების შემთხვევაში) აუცილებელია; ოჯახში დასაქმებულთა საერთაშორისო ფედერაციის რეკომენდაციის მიხედვით, მთავრობებმა აქტიური ნაბიჯები უნდა გადადგან იმისათვის, რომ ოჯახში დასაქმებულებს უსაფრთხო და რისკისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო ჰქონდეთ, რაც დამცავი აღჭურვილობით მომარაგებასა და ამ აღჭურვილობის სწორად გამოყენების სწავლებას გულისხმობს მათთვის.<sup>34</sup>

აუცილებელია ზემოთ ხსენებული ტენდენციის გათვალისწინება, რომლის თანახმადაც დამსაქმებლები COVID-19 გადატანილ ოჯახში დასაქმებულებს ეძებენ. ასეთი ტენდენციის შედეგად, შესაძლოა, ოჯახში დასაქმებულები ნაკლებად მიჰყვნენ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ რეკომენდაციებს, რადგან COVID-19-ის გადატანის შემდეგ მათი დასაქმების შანსი იზრდება. **როგორც ზემოთ ვახსენეთ, აუცილებელია მსგავსი მოთხოვნების სამართლებრივი და ეთიკური მხარის შესწავლა იმ გავლენის ჩათვლით, რომელიც ამ ყველაფერმა პანდემიურ სიტუაციაზე შეიძლება მოახდინოს.**

- მნიშვნელოვანია, ჩატარდეს ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიები ოჯახში დასაქმებულების უფლებებზე, რათა მათ საკუთარი შრომითი უფლებების შესახებ ინფორმაცია

34 International Domestic Workers Federation, "Global: IDWF Statement on Protecting Domestic Workers Rights and Fighting the Coronavirus Pandemic".

ჰქონდეთ. ეს იქნება ყველა სხვა რეკომენდაციის ხელშეწყობი ფაქტორი.

- საქართველოს მთავრობას ოჯახში დასაქმებულებთან მიმართებაში რაიმე სახის პოლიტიკა არ აქვს, რაც პანდემიის დროს კიდევ უფრო გამოიკვეთა. ამიტომ, კვლევის მიგნებებსა და რეგულირების გავლენის შეფასებაზე დაყრდნობით, რომელიც ISET-PI-სა და UN Women-ის მიერ ჩატარდა, **რეკომენდებულია საქართველოში 189-ე კონვენციის რატიფიკაცია და სახელმწიფო კანონმდებლობის აღნიშნულ კონვენციასთან ჰარმონიზება.**

UN Women-ის, ILO-სა და ECLAC-ის პუბლიკაციაში წარმოდგენილი რეკომენდაციების მიხედვით, კონვენცია მნიშვნელოვანი სამართლებრივი ინსტრუმენტია ქვეყნების მხრიდან ისეთი პოლიტიკის გატარებისთვის, რომელიც ოჯახში დასაქმებულებს იცავს.<sup>35</sup> ამ ინსტრუმენტმა, შესაძლოა, საფუძველი შექმნას ოჯახში დასაქმებულთა საჭიროებებზე მორგებული პოლიტიკის ჩამოყალიბებისთვის კრიზისის დროს.<sup>36</sup>

- ვინაიდან სკოლები და ბალები დაკეტილია, ქალებისთვის არაანაზღაურებადი შრომის ტვირთი გაიზარდა. ქალებს, რომელთაც სკოლის ასაკის შვილები ჰყავთ, ბავშვების მოვლაში მეტი დრო ეხარჯებათ და ამასთან, ბავშვების დახმარებაც უწევთ ონლაინ სწავლებასთან ადაპტირებაში. ხანდაზმულთა მომვლელ ქალებს, ისედაც სუსტი სოციალური დაცვისა და ინსტრუმენტების პირობებში, უფრო მეტი ძალისხმევის ჩადება უხდებათ

თავიანთ საქმიანობაში. **რეკომენდებულია, რომ სახელმწიფომ მობილიზება გაუკეთოს რესურსებს სოციალური ინფრასტრუქტურის გასაძლიერებლად, რათა პანდემიისას მზუნველობითი საქმიანობის ტვირთი მთლიანად ქალებს არ დააწვეს.**

სახელმწიფოს, ასევე, შეუძლია განიხილოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #156 „საოჯახო პასუხისმგებლობის მქონე დასაქმებულების შესახებ კონვენცია“<sup>37</sup> - რატიფიკაცია, რაც მნიშვნელოვანი გზამკვლევი იქნება იმ ზომების შესახებ, რომელიც მომუშავეებს სამსახურებრივი და ოჯახური ცხოვრების დაბალანსებაში დაეხმარება.<sup>38</sup>

- კვლევის მიგნებების მიხედვით, საზოგადოებაში ქალების როლის მიმართ კულტურული დამოკიდებულებები ქალების მიერ არაანაზღაურებადი საქმიანობის არაპროპორციულად დიდი წილის შესრულების ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზია, ამიტომაც, **რეკომენდებულია ჩატარდეს ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიები იმისათვის, რომ მოხდეს ზრუნვასთან და საოჯახო პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებული ტვირთის განაწილების ნორმალიზება.**
- **რეკომენდებულია, გაგრძელდეს კვლევა ოჯახში დასაქმებულებზე COVID-19-ის პანდემიის გავლენის შესახებ, რათა მიმდინარე კრიზისის სხვადასხვა ეტაპზე განისაზღვროს ამ ჯგუფის ძირითადი საჭიროებები, ასევე - სამუშაო და სამსახურში აყვანის პირობები.**

35 UN Women, ILO and ECLAC, Domestic workers in Latin America and the Caribbean during the COVID-19 crisis (2020). ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_751773/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_751773/lang-en/index.htm) (ბოლო ნახვა: 30 დეკემბერი 2020).

36 იქვე.

37 ILO, C156 – Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156). ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156) (ბოლო ნახვა: 17 დეკემბერი 2020).

38 ILO, “International labour standard instruments on work and family”. ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS\\_119237/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS_119237/lang-en/index.htm) (ბოლო ნახვა: 17 დეკემბერი 2020).



United Nations Entity for Gender Equality  
and the Empowerment of Women

UN Women Georgia Country Office  
#3 Kavsadze street,  
office suite #11, 0179  
Tbilisi, Georgia  
Tel: (995 32) 222 06 04;  
(995 32) 222 08 70

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)  
[www.georgia.unwomen.org](http://www.georgia.unwomen.org)