

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი

კვლევის ანგარიში

„გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე
საქართველოში“

ნანი ბენდელიანი, პირიო ტურკი,
მარიამ ამაშუკელი, ლილი ხეჩუაშვილი

თბილისი 2014

კვლევა მომზადდა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის (CSS) მიერ „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა სამუშაო ადგილებზე“ პროექტის ფარგლებში არასამთავრობო ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“ დაკვეთით.

კვლევის ჩატარება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის გულისხმიერი მხარდაჭერის შედეგად, „ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს“ (USAID) ფინანსური მხარდაჭერით.

კვლევის შინაარსზე პასუხისმგებელია სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი (CSS) . ის შეიძლება არ გამოხატავდეს USAID-ის ან ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის შეხედულებებს.

ავტორები

ნანი ბენდელიანი, კვლევის ხელმძღვანელი, თანამშრომლობს სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრთან 2007 წლიდან. 2011 წელს მიიღო ერასმუსის უნივერსიტეტის სოციალურ მეცნიერებათა ინსტიტუტის მაგისტრის ხარისხი განვითარების კვლევებში, განვითარებადი ქვეყნების ეკონომიკის სპეციალობით. 2012 წელს დაინიშნა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის გენდერული თანასწორობის კვლევითი პროგრამის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად და ზედამხედველობას უწევდა აღნიშნულ პროგრამაში განხორციელებულ კვლევებს. ნანი ასევე არის ცენტრის განათლებისა და განვითარების კვლევითი პროგრამის მკვლევარი. 2013 წლის შემოდგომიდან არის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების ჯგუფის კონსულტანტი.

პირიო ტურკი, უფროსი მკვლევარი, გენდერული თანასწორობის ექსპერტია. 2010 წლიდან მუშაობდა პრაქსისის პოლიტიკის შესწავლის ცენტრში, ესტონეთში შრომისა და სოციალური პოლიტიკის ანალიტიკოსად. საქართველოში გადმოსვლის შემდეგ იგი კვლავ განაგრძობდა პრაქსის ცენტრთან თანამშრომლობას როგორც მკვლევარი და ჩართული იყო სხვადასხვა პროექტების განხორციელებაში. 2014 წლიდან თანამშრომლობს სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრთან მკვლევარის სტატუსით. პირიო ფლობს სოციოლოგიის ბაკალავრის ხარისხს (ესტონეთის ჰუმანიტარული ინსტიტუტი, 2003) და სოციოლოგიის მაგისტრის ხარისხს (ჰელსინკის უნივერსიტეტი, 2009). იგი ასევე სწავლობდა სოციოლოგიას ნიუ-იორკის უნივერსიტეტში. პირიო ტურკის კვლევითი ინტერესებია: გენდერული თანასწორობა, ოჯახის სოციოლოგია, მასკულიზმის კვლევა, სამუშაოსა და ოჯახური ცხოვრების შეთავსება, ახალგაზრდობის კვლევები, და სუბკულტურები. იგი ასევე თანამშრომლობს სხვადასხვა ორგანიზაციებთან და კერძო სექტორთან გენდერული თანასწორობის საკითხებში ექსპერტის სტატუსით; აღნიშნული მიმართულებით აქვს გავლილი სპეციალური ტრენინგი ესტონეთის სოციალური საკითხების სამინისტროში.

მარიამ ამაშუკელი, უმცროსი მკვლევარი სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრთან თანამშრომლობს 2012

წლიდან. ფლობს ბაკალავრის დიპლომს სოციოლოგიაში (2005-2009, თსუ) და მაგისტრის დიპლომს ანთროპოლოგია-ინტერდისციპლინურ კვლევაში (2009-2011, თსუ). 2007 წლის ზაფხულში მარიამმა ახალგაზრდებისთვის ევროკავშირის მოკლევადიან გაცვლით პროგრამაში მიიღო მონაწილეობა და გაემგზავრა ლიტვაში (ვილნიუსი). ამავე წლის შემოდგომაზე ის EVS-ის (ევროპის მოხალისეობრივი სერვისი) დაესწრო საერთაშორისო სემინარს სომხეთში (ერევანი). 2011-2012 წლებში მარიამი მუშაობდა პროექტის ასისტენტად ქალთა საკონსულტაციო ცენტრში „სახლი“. 2011 წელს მარიამმა ჩამოაყალიბა საინიციატივო ჯგუფი „სოციალური ცვლილებების მხარდამჭერი ახალგაზრდები საქართველოში“ და განახორციელა პროექტი „გენდერული ძალადობა, როგორც სოციალური პრობლემა“. პროექტის ფარგლებში საინიციატივო ჯგუფი ორიენტირებული იყო გენდერული თანასწორობის მიმართ ახალგაზრდული დისკურსის გაძლიერებაზე.

ლილი ხეჩუაშვილი, ფსიქოლოგიის მეცნიერებათა დოქტორი, 2005 წლიდან არის თსუ-ს პროფესორი და კითხულობს კურსებს სამივე საგანმანათლებლო საფეხურზე. პროფესორი ხეჩუაშვილის კვლევითი გამოცდილება უკავშირდება ფსიქოლოგიის, მედიისა და სოციალურ კვლევებს. მისი პროფესიული და კვლევითი ინტერესებია: ნარატიული იდენტობა, პოსტტრანსფორმული ზრდა და ფსიქოლოგიური კეთილდღეობა. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრთან თანამშრომლობს 2004 წლიდან სხვადასხვა პროექტების ფარგლებში. მათ შორისა: „სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამების განვითარება თსუ-ს სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე“, რომლის ფარგლებშიც კითხულობდა კვლევის მეთოდების კურსს თსუ-ს დოქტორანტებისთვის; მედია მონიტორინგისა და მთარგმნელობითი პროექტები, და ცენტრის ონლაინ ჟურნალის „კავკასიის სოციალურ მეცნიერებათა მიმოხილვა“ ადმინისტრირება. 2013 წლიდან აქტიურად თანამშრომლობს ცენტრის გამოყენებითი სოციალური კვლევების პროგრამის აქტივობებში.

აბსტრაქტი

წინამდებარე კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე“ განიხილავს გენდერს სოციალური კონსტრუქციონიზმის თეორიის პერსპექტივიდან, რაც მიუთითებს, რომ გენდერი სოციალურად შექმნილი კატეგორიაა და საზოგადოებაში არსებული გენდერული განსხვავებები ბიოლოგიას არ ეფუძნება. დისკრიმინაცია განიმარტება როგორც ვითარება, სადაც ადამიანს ექცევიან განსხვავებულად მისი გენდერის, რასის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის ან რაიმე სხვა ნიშნით.

კვლევა შეეხება სამუშაო ადგილზე გენდერული დისკრიმინაციის სხვადასხვა ასპექტებს, რომელიც საერთაშორისო კვლევების და თეორიების მიერ არის შესწავლილი. კვლევა მოიცავს კატეგორიებს, სადაც შრომის ბაზარზე გენდერული დისკრიმინაციის მაღალი რისკი არსებობს: სამსახურში აყვანა, ტრენინგები და დაწინაურება, დათხოვნა, ხელფასები, სხვა სახელფასო სარგებელი, თანასწორობა მოპყრობისას და გენდერული და სექსუალური შევიწროება.

საქართველოში შრომის ბაზარზე აღწერილი კატეგორიების მიხედვით გენდერული დისკრიმინაციის დასადგენად ჩატარდა რეპრეზენტატიული კვლევა, რომელმაც მოიცვა 1364 ურბანულ ადგილას მცხოვრები დასაქმებული რესპონდენტი (ადამიანები, რომლებიც საკუთარ თავს მიიჩნევენ ფორმალურად ან არაფორმალურად დასაქმებულად).

წინამდებარე კვლევამ დაადასტურა ხელფასის არათანაბარი გადანაწილება ქალებსა და კაცებს შორის და არათანაბარი კავშირი განათლებასთან. ქალების უმრავლესობისთვის საშუალო ხელფასი 251-400 ლარს შორის მერყეობს, მაშინ როცა იგივე მაჩვენებელი მამაკაცებისთვის 401-700 ლარს შეადგენს. განათლების დონე გავლენას არ ახდენს მამაკაცის ანაზღაურებაზე (სადოქტორო ხარისხის გარდა), მაშინ, როდესაც ქალს უნდა გააჩნდეს ბაკალავრის, მაგისტრის ან დოქტორის ხარისხი, რომ იგივე გამოიმუშავოს, რაც საშუალო განათლების მქონე მამაკაცმა. არათანაბარ ხელფასებზე გავლენას ახდენს ის ფაქტი, რომ კაცების 61% კერძო სექტორშია დასაქმებული, მაშინ, როცა ქალების 47% მუშაობს საჯარო სექტორში და იმდენივე კერძო სექტორში. ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაცია ასევე ხელს უწყობს სახელფასო უთანასწორობას - ვერტიკალური სეგრეგაცია გამოვლინდა უშუალო ხელმძღვანელის მაჩვენებლის მიხედვით - გამოკითხულთა 65% მიუთითებს, რომ მისი უშუალო ხელმძღვანელი კაცია, ხოლო 31% მიუთითებს ქალს.

ჰორიზონტალური სეგრეგაცია ასევე აისახა დასაქმების სექტორულ გადანაწილებაში - 79% ჯანდაცვის და სოციალური დაცვის, ხოლო 78% განათლების სექტორის თანამშრომელი ქალია, ხოლო სამშენებლო სექტორის 96% და ტრანსპორტის და ლოჯისტიკის 96%, საჯარო ადმინისტრაციის და თავდაცვის თანამშრომლებიც 74% არის კაცი. აღნიშნული გადანაწილება ნაწილობრივ ხსნის არათანაბარ საშუალო ანაზღაურებას და განათლების მაჩვენებლებს, რადგან ჯანდაცვა, სოციალური დაცვა და განათლება საჯარო ორგანიზაციებით არის წარმოდგენილი საქართველოში და დაბალანაზღაურებადია, თუმცა, ამ სექტორებში სამუშაოდ უმაღლესი განათლებაა საჭირო. ამავდროულად, ტრანსპორტის, ლოჯისტიკის და მშენებლობის სექტორში მეტი კერძო ორგანიზაცია მუშაობს და საშუალო განათლება საკმარისია არსებული თანამდებობების უმრავლესობისთვის.

აღსანიშნავია, რომ პროფკავშირებში წევრობა დაბალია (13% ზოგადი ერთობლიობის) და დასაქმებული მოსახლეობის 27%-ს არ გააჩნია კონტრაქტი. რადგანაც არსებობს რისკი, რომ ისედაც მაღალი არაფორმალური დასაქმების მაჩვენებელი შესაძლებელია ზედმეტად რეგულირების შედეგად კიდევ უფრო გაიზარდოს. ამის ნაცვლად, პროფკავშირებში წევრობა შეიძლება იქნას წახალისებული და პროფკავშირების საშუალებით განხორციელდეს დასაქმებულთა უფლებების დაცვა.

სამსახურში აყვანასთან მიმართებით, მონაცემებმა დადასტურა, რომ რესპონდენტების მხოლოდ ნახევარს მიუღია მონაწილეობა სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაში, რესპონდენტების 44% ძირითადად მის სოციალურ კაპიტალს (მეგობრები/ოჯახი/ნაცნობები) იყენებს სამსახურის საშოვნელად, ხოლო 63%-მა სწორედ ამ გზით (მეგობრები/ოჯახი/ნაცნობები) იშოვა სამსახური. ეს მიგვანიშნებს, რომ თანასწორობის პრინციპი ყოველთვის გათვალისწინებული არაა სამსახურის აყვანის პროცესში. მიუხედავად იმისა, რომ სამსახურში აყვანის ეს საშუალება ნაკლებ დანახარჯებთანაა დაკავშირებული და რაღაც დოზით უფრო მეტად უსაფრთხოცაა (დაქირავებულმა იცის მის მიერ რეკომენდებული პირის კვალიფიკაციის შესახებ), ის ასევე ქმნის გენდერული თვალსაზრისით სამუშაოს გადანაწილების პერსპექტივას, ვინაიდან ქალებს უფრო მეტი კონტაქტები აქვთ ქალებთან, ხოლო კაცებს - კაცებთან; შესაბამისად, რეკომენდაციაზე დაფუძნებული რეკრუტმენტი აძლიერებს სეგრეგაციას.

გამოკითხვაზე დაყრდნობით, შეიძლება დავასკვნათ, რომ სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაზე პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული კითხვები ნორმალურ პრაქტიკადაა მიჩნეული. ქალებისა და კაცების 65%-ზე მეტს დაუსვეს კითხვა ოჯახური მდგომარეობის შესახებ, ხოლო 40%-ზე მეტს - ბავშვების რაოდენობაზე. მსგავსი კითხვები არ ეხება ადამიანის კვალიფიკაციას, შესაბამისად შესაძლოა დისკრიმინაციის წყაროს წარმოადგენდეს. ასაკობრივი დისკრიმინაცია სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს ქართულ შრომით ბაზარზე. რესპონდენტები, რომლებიც არ აიყვანეს იმ სამსახურში, სადაც აპლიკაცია ჰქონდათ გაგზავნილი, ამის მიზეზად ძირითადად საკუთარ ასაკს ასახელებენ. ასევე ხშირად იქნა ნახსენები, რომ განცხადებებში ვაკანსიის თაობაზე კიდევ ერთი დისკრიმინაციული კომპონენტია ასაკი, როგორც შემზღუდავი ბარიერი.

ტრენინგების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით არის დაფიქსირებული არსებითი გენდერული განსხვავება, თუმცა კაცებს ამის ნაკლები შესაძლებლობა მისცემიათ, ვიდრე ქალებს (41% და 59%, შესაბამისად). ამ განსხვავების მიზეზი სავარაუდოდ განპირობებულია შრომის ბაზარზე არსებული სეგრეგაციით. ქალები უმეტესწილად საჯარო და ისეთ სექტორებში მუშაობენ, სადაც დამქირავებლები ხშირად მართავენ ტრენინგებს საკუთარი თანამშრომლებისთვის.

ქალებსა და კაცებს შორის დიდი განსხვავებაა ბონუსების, დამატებითი სარგებლისა და კომპენსაციების საკითხში. ჰიპოთეზის თანახმად, კაცები უფრო ხშირად იღებენ ბონუსებს, ვიდრე ქალები, და კაცებს უფრო მეტ დამატებით სარგებელს/კომპენსაციებს სთავაზობენ დამქირავებლები. კაცების 66% (ვისაც ეკუთვნოდა ბონუსი/კომპენსაცია) მიუღია ბონუსი, მაშინ, როდესაც ეს მაჩვენებელი ქალების შემთხვევაში თითქმის ორჯერ დაბალია და უდრის 34%-ს. ასევე, კაცების 60%-

ს მიუღია პრემია, მაშინ როცა ქალების მხოლოდ 41%-ს ჰქონია მსგავსი გამოცდილება (მათ შორის ვინც დადებითად უპასუხა კითხვას კომპენსაციების/დამატებითი სარგებლის მიღების შესახებ). დამატებით სარგებელთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი აღმოჩენაა, რომ არსებობს დიდი განსხვავება ჯანმრთელობის დაზღვევასთან დაკავშირებით - კაცების 67% და ქალების მხოლოდ 33% ამბობს, რომ დამქირავებელი მათ ჯანმრთელობის დაზღვევას სთავაზობს. ბონუსებთან, დამატებით სარგებელსა და კომპენსაციებთან დაკავშირებით არსებული ბევრი გენდერული განსხვავება შესაძლოა აიხსნას ქართულ შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული სეგრეგაციით. თუმცა, გენდერული განსხვავება ბონუსების, პრემიებისა და კომპენსაციის თვალსაზრისით საკმაოდ დიდი იყო, რაც ასევე მიგვანიშნებს გენდერულ დისკრიმინაციაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის რესპონდენტთა უმეტესობას, როგორც ქალებს, ასევე კაცებს, არ ჰქონიათ გამოცდილება სამსახურში არათანასწორო მოპყრობასთან დაკავშირებით, კვლევის შედეგების თანახმად, არსებობს გამოკითხულთა გარკვეული ოდენობა, რომლებსაც დისკრიმინაცია განუცდიათ შრომის ბაზარზე. როგორც კვლევის შედეგები გვიჩვენებს, კაცებთან შედარებით ქალები უფრო მეტად მოწყვლადები არიან ამ მიმართებაში. განსაკუთრებით კი, როდესაც საქმე ანაზღაურებას ეხება, დამატებითი საათების ანაზღაურების ჩათვლით, ყოველ მეხუთე ქალს უგრძნია უთანასწორო მოპყრობა.

თუმცა, ისმის კითხვა, მართლაც ასე ნაკლებ დისკრიმინაციულია ქართული შრომის ბაზარი, თუ არსებობს სხვა ფაქტორებიც, როგორიცაა დაქირავებულების ნაკლები ცოდნა მათი შრომითი უფლებების შესახებ, რაც გავლენას ახდებს მონაცემების გადანაწილებაზე. პრინციპი, რომ თანასწორი სამუშაო თანასწორ ანაზღაურებას იმსახურებს მიუხედავად დასაქმებულის სქესისა, გამოკითხულთა უმეტესობას მართებულად არ მიაჩნია. ქალების მხოლოდ 53%, ხოლო კაცები 42% მიიჩნევენ, რომ სიტუაცია, სადაც ერთი და იგივე პოზიციაზე მყოფი თანამშრომლები განსხვავებულ ანაზღაურებას იღებენ, დისკრიმინაციულია. თუ ეს პრინციპი არ მიიჩნევა ადამიანის ძირითად უფლებად, რთულია იბრძოლო ანაზღაურებას შორის გენდერულ სხვაობასა და შრომით ბაზარზე ზოგად უთანასწორობაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტების დახლოებით 3% ლაპარაკობს სამსახურში შევიწროების თაობაზე, უფრო კონკრეტული კითხვების დასმის შემთხვევაში, რომლებსაც სხვადასხვა სიტუაციის აღწერა მოსდევდა, ეს მაჩვენებელი შეიძლება გაიზარდოს. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ ლიტერატურის მიმოხილვაში დასმული ჰიპოთეზა არ დამტკიცდა და სექსუალური და გენდერული შევიწროების ცნების შესახებ ინფორმაცია ძალიან დაბალია. თუმცა, ერთი მხრივ, ზოგიერთი სიტუაცია შევიწროებად არ აღიქმება, მეორეს მხრივ კი, ადამიანები ამ უსიამოვნო სიტუაციას შევიწროებად არ მიიჩნევენ. კითხვების დასმისას, სადაც აღწერილი იყო შევიწროების სხვადასხვა მაგალითები, კაცებს უფრო ნაკლებ უსიამოვნოდ მიაჩნდათ ისინი, ვიდრე ქალებს. თუმცა, ხშირად კაცები ირჩევდნენ პასუხს „ვერ წარმომიდგენია“. ეს მიგვანიშნებს, რომ ქალები უფრო მეტად არიან პოტენციური მსხვერპლის როლში. შევიწროება კვლავაც აღიქმება სიტუაციად, რომელსაც მარტო უნდა გაუმკლავდე.

შინაარსი

ავტორები.....	1
აბსტრაქტი.....	3
შინაარსი	7
1. შესავალი.....	9
2. ლიტერატურის მიმოხილვა და დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე	11
2.1. საქართველოში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ჩატარებული კვლევებისა და გამოკითხვების მიმოხილვა	11
2.2. დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხები	14
2.3. სამსახურში აყვანა.....	16
2.4. ტრენინგი, დაწინაურება და სამსახურიდან დათხოვნა	19
2.5. დამატებითი სარგებელი და სხვა სახელფასო კომპონენტები	20
2.6. თანასწორობა მოპყრობისას	20
2.7. შევიწროება სამუშაო ადგილას.....	21
აგრესორის მოტივები.....	23
სექსუალური შევიწროების შედეგები:.....	25
შევიწროების ტიპები.....	26
3. მეთოდოლოგია	27
კითხვარის ტესტირება	29
საველე სამუშაოები	29
4. კვლევის ანალიზი.....	30
4.1. მონაცემები დასაქმების შესახებ.....	30
4.3. სამსახურში აყვანა.....	42
შეჯამება.....	46
1.1. 4.1 ტრენინგი, დაწინაურება და სამსახურიდან დათხოვნა	47
შეჯამება.....	49
4.4. 4.2 დამატებითი სარგებელი და სახელფასო კომპონენტები	50
დამატებითი სარგებლისა და სახელფასო კომპონენტების შეჯამება	54
4.5. თანასწორობა მოპყრობისას	54
შეჯამება.....	58

4.6.	4.4 შევიწროება.....	59
	შეჯამება.....	62
5.	რეკომენდაციები.....	63
5.1.	რეკომენდაციები პოლიტიკის შემუშავებისთვის.....	63

1. შესავალი

წინამდებარე კვლევა „გენდერული თანასწორობა დასაქმებაში“ სოციალური კონსტრუქციონიზმის თეორიაზე დაყრდნობით განიხილავს გენდერს. სოციალური კონსტრუქციონიზმის თეორიის თანახმად, გენდერი სქესის სოციალურად წარმოებული კატეგორიაა და გენდერული განსხვავება არ არის დამოკიდებული ბიოლოგიურ განსხვავებაზე. გენდერი არა მხოლოდ ჩვენს პიროვნებაშია სოციალიზებული, არამედ ასევე ადგენს გენდერთან დაკავშირებული მოლოდინების კრიტერიუმებს ადამიანებს შორის ურთიერთობებისას და ჩანერგილია ჩვენს სოციალურ ინსტიტუტებში (Lorber 1994, Risman 1998, Blair-Loy 2003). ადამიანების პრეფერენციები სოციალურად კონსტრუირებულია შრომის ბაზრის საშუალებით, ისევე როგორც ოჯახისა და სხვა სოციალური ინსტიტუტების საშუალებით (Bettio, Verashchagina 2009).

დასაქმების ბაზარზე ქალებისა და კაცების მდგომარეობა საზოგადოებაში არსებულ გენდერულ თანასწორობას ასახავს. ნებისმიერ საზოგადოებაში გენდერული უთანასწორობა შრომით ბაზარზე ვლინდება (Vainu *et al.* 2010). საზოგადოებაში განმტკიცებული გენდერული სტერეოტიპები და დამოკიდებულებები გავლენას ახდენს ქალებისა და კაცების პოზიციაზე ყოველდღიურ ცხოვრებასა და შრომის ბაზარზე. მაგალითად, რაც შეუფერებელი და სასურველია ბიჭებისა და გოგონების აღზრდისთვის მოგვიანებით აისახება გენდერულად სეგრეგირებულ შრომით ბაზარზე. უფრო მეტიც, საოჯახო საქმეების არათანაბარი განაწილება და ქალების ორმაგი დატვირთვა სახლში და სამსახურში გავლენას ახდენს ქალების კარიერულ ამბიციებსა და შესაძლებლობებზე. გარდა ამისა, სექსუალური შევიწროება და პროსტიტუციისადმი დამოკიდებულება აშკარად ასახავს ძალაუფლების გენდერულ ურთიერთობებს საზოგადოებაში. ოჯახური ძალადობა ასევე გავლენას ახდენს ადამიანის ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ჯანმრთელობასა და სირთულეების დაძლევის შესაძლებლობაზე, აისახება ძალადობის მსხვერპლის უნარზე იმუშაოს და შეეგუოს სამსახურს. შესაბამისად, დომინანტური გენდერული სტერეოტიპები და დამოკიდებულებები პირდაპირ და არაპირდაპირ აისახება ადამიანის თვით-აქტუალიზაციაზე პროფესიულ ცხოვრებაში.

სამუშაოს ტიპი და მუშაობის პროცესი ადამიანის იდენტობის მნიშვნელოვანი ნაწილია, ხოლო სამსახურიდან მიღებული შემოსავალი ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გარანტია სიღარიბისგან თავის დასაღწევად და ცხოვრებისეული ძირითადი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. ცხოვრების ყველა სფეროში ადამიანები ქმნიან ფემინურობას, მასკულინობასა და ძალაუფლების გენდერულ ასპექტებს მათი ყოველდღიური ქცევებისა და გამოცდილების საფუძველზე (Butler 1990, West *et al.* 1991). იგივე აისახება სამუშაო გარემოზე. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია შევისწავლოთ დამოკიდებულება სამსახურისადმი, სამსახურისა და პირადი ცხოვრების შეთავსება, სამუშაო პირობები, რა პოზიცია უჭირავთ კაცებსა და ქალებს სამუშაო ბაზარზე, რა განსხვავებაა მათ პოზიციებს შორის.

გენდერული უთანასწორობა შრომის ბაზარზე მხოლოდ ქალებთან დაკავშირებული საკითხი არ არის, არამედ გავლენას ახდენს კაცებზეც, რომლებიც ერთი შეხედვით უკეთეს მდგომარეობაში

უნდა იყვნენ შრომის ბაზარზე, ვიდრე ქალები. მაგალითად, გენდერული სეგრეგაცია (როგორც თანამდებობრივი, ასევე დასაქმების სექტორთან დაკავშირებული) ზღუდავს როგორც ქალების, ისე კაცების შესაძლებლობებს, რომლებსაც არ მიეცათ შანსი სურვილისამებრ გამოიყენონ საკუთარი შრომითი პოტენციალი. ეკონომიკური რეცესია დიდ გავლენას ახდენს კაცების უმუშევრობაზე, რადგან ფინანსურმა კრიზისმა უფრო მეტად სამშენებლო და უძრავი ქონების სექტორები დააზიანა, სადაც ძირითადად მამაკაცები მუშაობდნენ.

ქალებს არათანაბარ მოპყრობასთან გამკლავება ყოველდღიურად უწევთ. სიტუაციები, როდესაც ქალები უთანასწორო მოპყრობას გრძნობენ, გენდერული დისკრიმინაციაა, ისევე როგორც გენდერული და სექსუალური შევიწროება სამსახურში (იხილეთ პარაგრაფი ქვემოთ).

დისკრიმინაცია გავლენას ახდენს ქალის ადგილზე შრომის ბაზარზე, განათლებისა და შრომის ბაზრის სეგრეგაციაზე და ანაზღაურებას შორის გენდერულ განსხვავებაზე. გენდერული დისკრიმინაცია არის სიტუაცია, როდესაც ადამიანს ეპყრობიან სხვანაირად მისი სქესის, რასის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის და ა.შ. გამო. შრომის ბაზარზე ამან შეიძლება მიგვიყვანოს სიტუაციამდე, როდესაც ქალები და კაცები ერთსა და იმავე პოზიციაზე, ერთნაირი პროდუქტიულობით განსხვავებულ ანაზღაურებას იღებენ, ან როდესაც სამსახურში აყვანისას ერთნაირი გამოცდილებისა და უნარების მქონე კანდიდატებს შორის მხოლოდ მათი სქესის მიხედვით აკეთებენ არჩევანს.

წინამდებარე კვლევის მთავარი მიზანია:

- (i) გამოიკვლიოს საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული დისკრიმინაციის ძირითადი მახასიათებლები.
- (ii) შეისწავლოს ცნობადობა გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის შესახებ და დისკრიმინაციის რისკის მქონე ჯგუფები დასაქმებულებს შორის.

აღნიშნული მიზნებიდან გამომდინარე, კვლევა შეეხება დასაქმებაში გენდერული უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის იმ მიმართულებებს, რომლებიც აღწერილია საერთაშორისო კვლევების და თეორიების ფარგლებში. უფრო დეტალურად, ეს საკითხებია: სამსახურში აყვანა, ტრენინგი და დაწინაურება, სამსახურიდან დათხოვნა, ხელფასები და დამატებითი სარგებელი, თანასწორობა მოპყრობისას, და (გენდერული და სექსუალური) შევიწროება. გენდერული დისკრიმინაციის შესახებ სხვადასხვა ლიტერატურაზე დაყრდნობით, ზემოთ ჩამოთვლილ კატეგორიებში ყველაზე ხშირია გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევები დასაქმებისას.

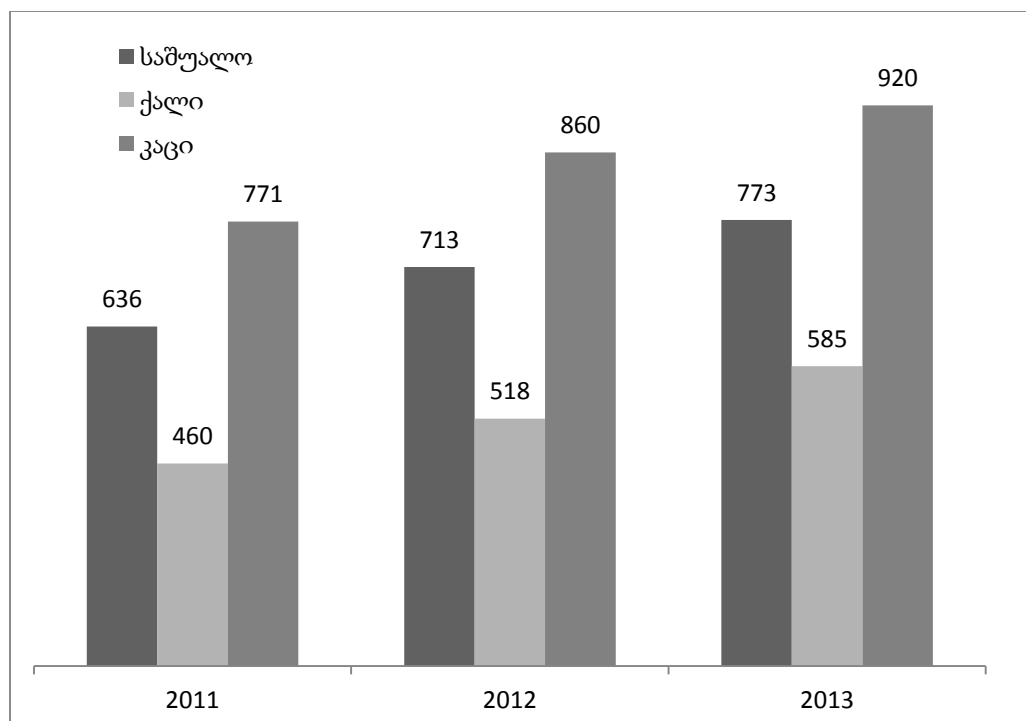
საქართველოში ურბანულ დასახლებებში მცხოვრებ დასაქმებულებს შორის ჩატარდა გამოკითხვა, რომელიც მოიცავს სამსახურში აყვანის, ტრენინგისა და დაწინაურების, სამსახურიდან დათხოვნის, ხელფასების, დამატებითი სარგებლის, თანასწორი მოპყრობის და (გენდერული და სექსუალური) შევიწროების კატეგორიებს. მომდევნო პარაგრაფებში ზემოთაღნიშნული საკითხები უფრო ვრცლად არის განხილული და წარმოდგენილია შესაბამისი ჰიპოთეზები. ჩატარებული გამოკითხვის მიზანია ამ ჰიპოთეზების დამტკიცება ან უარყოფა.

2. ლიტერატურის მიმოხილვა და დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე

2.1. საქართველოში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ჩატარებული კვლევებისა და გამოკითხვების მიმოხილვა

საქართველოში გენდერული უთანასწორობა, შრომის ბაზარზე და განსაკუთრებით შემოსავლის მიხედვით, დასტურდება ოფიციალური მონაცემების პირველადი მიმოხილვით. მონაცემები მიუთითებენ ასევე ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ სეგრეგაციაზე, თუმცა დამატებითი კვლევა საჭირო ზუსტი დასკვნების გასაკეთებლად როგორც აღნიშნული მიმართულებით, ასევე გენდერთან დაკავშირებული შევიწროვების, სამსახურში აყვანის პროცესში დისკრიმინაციის, ბონუსების და სხვა სახელფასო სარგებელის უთანასწორობის, და პირადი ცხოვრების და სამსახურის შეთავსების შესაძლებლობების თვალსაზრისით.

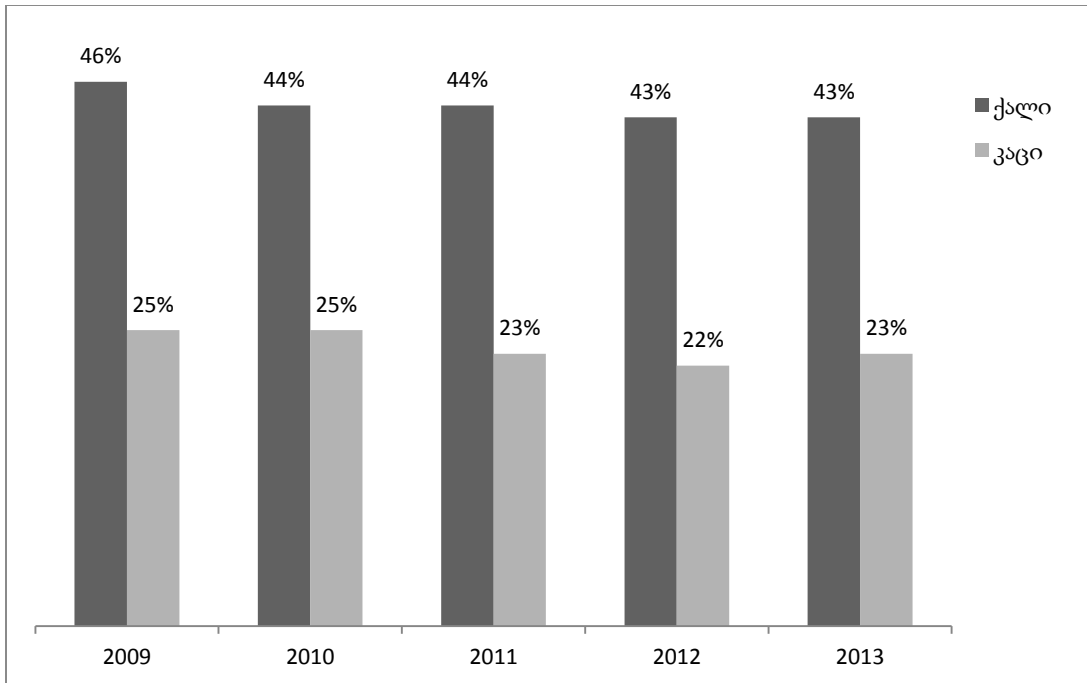
საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ყოველწლიურად აქვეყნებს ქალების და კაცების მონაცემების შრომის ბაზარზე ჩართულობის, საშუალო ხელფასების, და საშუალო განათლების დონის შესახებ. ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით, ქალის საშუალო ხელფასი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მამაკაცისას - 2013 წელს მამაკაცის საშუალო ხელფასმა შეადგინა 920 ლარი, ხოლო ქალისამ 585 (გრაფიკი 1). შესაბამისად, ქალებმა, საშუალოდ, მამაკაცების მიერ გამომუშავებული ხელფასის 63% გამოიმუშავეს 2013 წელს, ხოლო 60% 2012 და 2011 წლებში (სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური ვებ-გვერდი). ქალების უმუშევრობის დონე უფრო დაბალია, ვიდრე მამაკაცების - 2013 წლისთვის ქალების უმუშევრობის მაჩვენებელი 12%-ს შეადგენს, ხოლო კაცების - 17%-ს (ცხრილი 1). თუმცა, ეკონომიკური აქტიურობის დონე კაცების უფრო მაღალია ქალებთან შედარებით, რაც ნიშნავს, რომ უფრო მეტი კაცი ეძებს სამსახურს, ვიდრე ქალი. ოფიციალური მონაცემების მიხედვით, ქალების 43% არ არის ეკონომიკურად აქტიური, მაშინ როცა იგივე მაჩვენებელი კაცებისთვის მხოლოდ 23%-ს შეადგენს (გრაფიკი 3). 2009-2013 წლებისთვის ქალებისა და კაცების ეკონომიკური აქტიურობის დონეებში ყოველწლიურად ფიქსირდება სულ მცირე 20%-ით განსხვავება (გრაფიკი 3), რაც შეიძლება ნაწილობრივ გამოწვეული იყოს ქალების საშუალო ცხოვრების ხანგრძლივობის უკეთესი მაჩვენებლებით მამაკაცებთან შედარებით, თუმცა 20% ეკონომიკურ აქტიურობის მიხედვით მაინც ძალიან დიდი განსხვავებაა ქვეყნისთვის, სადაც ქალებისა და კაცების განათლების დონე განათლების სამივე საფეხურზე ერთნაირია (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები).



გრაფიკი 1. ქალისა და კაცის საშუალო ნომინალური ხელფასები საქართველოში, 2011-2013, ლარი

		2009	2010	2011	2012	2013
საშუალო	უმუშევარი	17%	16%	15%	15%	15%
	ეკონომიკურად აქტიური	64%	64%	65%	67%	66%
	დასაქმებული	53%	54%	55%	57%	57%
ქალი	უმუშევარი	15%	15%	13%	14%	12%
	ეკონომიკურად აქტიური	54%	56%	56%	57%	57%
	დასაქმებული	46%	48%	49%	50%	50%
კაცი	უმუშევარი	18%	18%	17%	16%	17%
	ეკონომიკურად აქტიური	75%	75%	77%	78%	77%
	დასაქმებული	61%	61%	64%	66%	65%

ცხრილი 1. 16 წლის და უფროსი მოსახლეობის განაწილება საქართველოში ეკონომიკური აქტიურობის მიხედვით (%)



გრაფიკი 2. ეკონომიკურად არააქტიური ქალები და კაცები საქართველოში, 2009-2013 (%)

ხელფასების გენდერული განსხვავების მიზეზები საქართველოში ნაკლებადაა შესწავლილი. სეფაშვილი (2011) მიუთითებს, რომ განსხვავებები ძირითადად გამოწვეულია ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაციით - ქალებისა და მამაკაცების გამოკითხვისა და საშუალო ხელფასების შედარების შედეგად ერთი რომელიმე სქესის მიერ დომინირებულ ეკონომიკურ სექტორებში, სახელფასო უთანასწორობის ორი ძირითადი მიზეზი გამოიკვეთა: დაბალი ხელფასები ქალების მიერ დომინირებულ სექტორში, როგორცაა განათლება, ჯანდაცვა და სოციალური დაცვა, და მომსახურება (სასტუმროები და რესტორნები), და ქალების ნაკლებობა ხელმძღვანელ პოზიციებზე. იმავე კვლევამ შეისწავლა დამოკიდებულებები დასაქმებული ქალების მიმართ და დაადგინა, რომ უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ საქართველოში ქალისა და კაცის ანაზღაურება ერთნაირია, ხოლო ქალების პოზიციები კარიერული კიბის დაბალ საფეხურზე მათ არაკომპეტენტურობას უკავშირდება. 2014 წლის გლობალური გენდერული განსხვავების ანგარიშის მიხედვით, კანონმდებლების, მაღალი დონის ჩინოვნიკების და მენეჯერების 34%-ს ქალები შეადგენენ საქართველოში (WEF 2014). იმავე ანგარიშში სახელფასო უთანასწორობის მაჩვენებელი გამოყვანილია ხელფასებს შორის საშუალო განსხვავებიდან, რაც საქართველოში აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებული მონაცემების ნაკლებობაზე მიუთითებს.

კიდევ ერთი საკითხი, რომელიც დაკავშირებულია გენდერულ თანასწორობასთან, შეეხება პირადი ცხოვრებისა და სამსახურის შეთავსებას და დამოკიდებულებებს გენდერული თანასწორობისა და დასაქმების მიმართ. UNDP-ს კვლევამ (2013) აჩვენა, რომ საქართველოში უპირატესად ტრადიციული შეხედულებებია გავრცელებული: ქალების ფუნქცია ძირითადად დაკავშირებულია ბავშვების

მოვლასთან და სახლის საქმესთან, ხოლო მამაკაცებს ევალებათ ოჯახის შენახვა. მიუხედავად იმისა, რომ ამავე კვლევის მიხედვით ოჯახების 30%-ზე მეტში ქალია ოჯახის მთავარი მარჩენალი, უმრავლესობის მიერ აღნიშნული ვითარება მიიჩნევა არასასურველად - უმჯობესია ქალი საერთოდ არ მუშაობდეს, ან შეასრულოს ნაკლებად დატვირთული, „ქალური“ სამუშაო. ტრადიციული გენდერულ როლებიდან გამომდინარე, საქართველოში ძირითადად ქალები ასრულებენ საოჯახო საქმეს - განზოგადებადი მონაცემები დროის გამოყენების შესახებ არ მოიპოვება, თუმცა წინასწარი გამოთვლებით, საქართველოში ქალები 13-ჯერ უფრო მეტ დროს ხარჯავენ საოჯახო საქმეზე, ვიდრე კაცები (სეფაშვილი 2011). ტრადიციული სტერეოტიპები და დროის ნაკლებობა მეტისმეტად ართულებს ქალების მიერ მამაკაცებისთვის თანაბარი კონკურენციის გაწევას შრომის ბაზარზე.

2.2. დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხები

ჰიპოთეზა 1: საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებობს მაღალი დონის გენდერული სეგრეგაცია (როგორც ვერტიკალური, ასევე ჰორიზონტალური), რაც ნიშნავს, რომ მხოლოდ ერთი სქესი დომინირებს როგორც დასაქმების რომელიმე სექტორში, ასევე ზოგადად, ხელმძღვანელ თანამდებობებზე (ქალები მასწავლებლებად, მამაკაცები მშენებლობაში);

ჰიპოთეზა 2:

ბოლო ათწლეულების განმავლობაში მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა ზოგადად მუშაობისა და ქალებისა და მამაკაცების მუშაობის მიმართ დამოკიდებულებების თვალსაზრისით. ერთი საუკუნის წინ ქალები არ მონაწილეობდნენ შრომის ბაზარზე (ანაზღაურებად სამსახურებში), შესაბამისად ანაზღაურებადი სამუშაო უფრო მასკულინური იყო. დღეს ქალები აქტიურად არიან წარმოდგენილნი სამუშაო ბაზარზე, მათ ხშირად განათლების უფრო მაღალი დონე და უკეთესი უნარები აქვთ, ვიდრე მამაკაცებს, მიუხედავად იმისა, რომ ხშირად ქალების პოზიციები უფრო დაბალია, ვიდრე მამაკაცებისა. ასევე, ქალების და კაცების სახელფასო ანაზღაურებას შორის დიდი გენდერული განსხვავებაა, რაც მთელ მსოფლიოშია გავრცელებული, ადასტურებს გენდერული უთანასწორობის არსებობას დასაქმების ბაზარზე.

ანაზღაურების გენდერულ უთანასწორობას რამდენიმე მიზეზი აქვს. მათ შორისაა ადამიანური კაპიტალის განსხვავებული დონე და დასაქმების ბაზარზე არათანასწორო მოპყრობა. ადამიანური კაპიტალის თეორიის თანახმად, ცხოვრების მანძილზე ადამიანები ინვესტიციას საკუთარი უნარების, განათლებისა და გამოცდილების ამაღლებაში დებენ, რაც ქმნის მათ ადამიანურ კაპიტალს (Becker 1964). სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ადამიანური კაპიტალი არის კვალიფიკაციათა ერთობლიობა, რომელსაც ადამიანი აგროვებს მთელი ცხოვრების მანძილზე, რაც ზრდის დაქირავებულის ღირებულებას. ადამიანური კაპიტალის თეორიის მიხედვით, ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირება განსხვავდება ქალებსა და მამაკაცებში, შესაბამისად განსხვავდება ანაზღაურება და პროდუქტიულობა. თუმცა, ეს თეორია ნახევარი საუკუნის წინ უფრო შეესაბამებოდა სიმართლეს, როდესაც ქალთა მონაწილეობა დასაქმების ბაზარზე გაცილებით დაბალი იყო, მათ განათლებაც ნაკლები ჰქონდათ და ძირითად საოჯახო საქმეებზე იყვნენ კონცენტრირებული (Anspal et al. 2009).

განსხვავება კაცებისა და ქალების ანაზღაურებას შორის ხშირად შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული სეგრეგაციითაა გამოწვეული, რაც ნიშნავს, რომ ქალები და კაცები სხვადასხვა სფეროსა და პოზიციებზე მუშაობენ, და ვინაიდან მამაკაცებით დომინირებულ სექტორში ხელფასები უფრო მაღალია, ვიდრე ქალების სექტორში, სეგრეგაციას ფუნდამენტური გავლენა აქვს ანაზღაურებას შორის არსებულ უთანასწორობაზე. მაგალითად, სექტორები, რომლებშიც ძირითადად ქალები დომინირებენ არის: განათლება, ჯანდაცვა და სხვა სოციალური მომსახურება. კაცებით დომინირებული სექტორებია უძრავი ქონება, მშენებლობა, საინფორმაციო ტექნოლოგიები, სატყეო საქმე, ა.შ. შრომის ბაზარზე სეგრეგაციის არსებობის ერთ-ერთი მიზეზია ქალებისა და კაცების მიერ სხვადასხვა საგანმანათლებლო სფეროებზე კონცენტრირება. ქალები და კაცები სხვადასხვა არჩევანს აკეთებენ განათლების მიღებისას, და შესაბამისად, სეგრეგაცია ჯერ კიდევ უმაღლესი განათლების დონეზე ხდება. გენდერული სეგრეგაციის თემაზე ჩატარებული სხვადასხვა კვლევების თანახმად, მამაკაცების ხელფასები ქალებისას ნაწილობრივ იმ მიზეზით აღემატება, რომ როგორც წესი, მამაკაცები იმ სფეროებს სწავლობენ, რომლებიც მოგვიანებით მაღალი შემოსავლის გარანტიას იძლევა (Anspal et al. 2009). გარდა ამისა, კაცებისთვის კარიერული გზა უფრო მეტად აღმასრულებელი პოზიციებით სრულდება, ვიდრე ქალებისთვის. რომელიმე თანამდებობრივ დონეზე კაცების დიდი რაოდენობით არსებობას ეწოდება ვერტიკალური სეგრეგაცია, ხოლო ქალებისა და კაცების კონცენტრაციას შრომის ბაზრის სხვადასხვა სექტორებზე - ჰორიზონტალური სეგრეგაცია (Bettio 2002).

ერთ-ერთი საკითხი, რომელიც წინამდებარე პარაგრაფზე მუშაობისას წარმოიშვა, გულისხმობს, რომ დასაქმების კუთხით (სამუშაო პირობების ჩათვლით) დიდ ქალაქებში უკეთესი მდგომარეობაა, ვიდრე პატარა ქალაქებსა და სოფლებში. დაშვებამ, რომ სოფლებში დამსაქმებლების რიცხვი ნაკლებია, ვიდრე დიდ ქალაქებსა და თბილისში განაპირობა მოსაზრება, რომ მამაკაცისთვის უფრო ადვილია გადაადგილება დიდ დისტანციაზე უკეთეს სამსახურში სამუშაოდ.

მონოფსონია წარმოადგენს შრომის ბაზრის ფორმას, სადაც არის ერთი მყიდველი და ბევრი გამყიდველი (მონოპოლიის ანალოგია, რომლის დახასიათებაც საპირისპირო თვისებებით შეიძლება). შრომის ბაზრის კონტექსტში, მონოფსონია ნიშნავს მდგომარეობას, როდესაც არსებობს ერთი დამსაქმებელი და დასაქმებულების დიდი რიცხვი. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელს შეუძლია გაცილებით დაბალი ხელფასები გასცეს, ვიდრე ზოგადად ამ სექტორშია მიღებული. რობინსონის (1993, მოხსნიებულია ჰაინს ია ვულფის მიერ, 2006) თანახმად, რაც უფრო ნაკლებ სენსიტიურები არიან დასაქმებულები მათთვის შეთავაზებული ხელფასების მიმართ, მით უფრო ნაკლებს სთავაზობს დამსაქმებელი. რობინსონის აზრით, დასაქმება ქალების შემთხვევაში ნაკლებ ელასტიურია, ვიდრე კაცების შემთხვევაში, რომლის მიზეზიც სახლის სამუშაო და ბავშვზე ზრუნვაა. ქალები თანახმანი არიან ნაკლები ანაზღაურება აიღონ თუ ეს საშუალებას მისცემს მათ უფრო ახლოს იყვნენ სახლთან და საშინაო საქმეებსა და ბავშვებზე იზრუნონ. კაცებს მსგავსი პასუხისმგებლობა არ აწევთ სახლის სამუშაოსთან მიმართებაში, და როგორც ოჯახის მარჩენალებს, შეუძლიათ შორ დისტანციაზე იმუშაონ თუ ეს უკეთეს ანაზღაურებას ჰპირდებათ. შესაბამისად, მონოფსონურმა დამსაქმებელმა შესაძლოა უფრო ნაკლები გადაუხადოს ქალს, რადგან ახლო დისტანციაზე მუშაობა ქალებისთვის უფრო მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია, ვიდრე

მამაკაცებისთვის. მონოფსონური დისკრიმინაცია არის სიტუაცია, როდესაც ქალები უფრო ნაკლებ ანაზღაურებას იღებენ, ვიდრე მამაკაცები, მიუხედავად იმისა, რომ მათი პროდუქტიულობა იგივეა, რაც მამაკაცებისა (Heinze ja Wolf 2006).

2.3. სამსახურში აყვანა

ჰიპოთეზა 1: მამაკაცებით დომინირებული საწარმოები სამსახურში აყვანისას უფრო მეტად სოციალურ კავშირებს (მეგობრები და ნაცნობები) იყენებენ, ვიდრე ქალებით დომინირებული საწარმოები.

ჰიპოთეზა 2: სამსახურში აყვანისას, ქალებს უფრო ხშირად უსვამენ კითხვებს მათი პირადი ცხოვრების შესახებ (ოჯახური მდგომარეობა, შვილების რაოდენობა და შვილების ყოლასთან დაკავშირებული გეგმები), ვიდრე კაცებს.

ჰიპოთეზა 3: სოციალური კავშირები ფართოდ გამოიყენება სამსახურის ძიებისას.

სამსახურში აყვანა ადამიანური რესურსების პოლიტიკის გადამწყვეტი პროცესია, რომლის მიზანია თანასწორად და დისკრიმინაციის გარეშე მოეპყრას პოტენციურ თანამშრომლებს. თუ სამსახურში აყვანის დროს გენდერული თანასწორობა გათვალისწინებული არ იქნება, პროცესის შედეგად შესაძლოა გენდერული სეგრეგაცია მივიღოთ შრომის ბაზარზე. შესაბამისად, სამსახურში აყვანაზე დამოკიდებულია ამა თუ იმ ორგანიზაციის გამოცდილებასა და გადაწყვეტილების მიმღები პირების მზადყოფნაზე მიკერძოების გარეშე მიიღონ ახალი თანამშრომლები სამსახურში. მაგალითად, ხშირად დამსაქმებლები სხვა თანამშრომლების სოციალურ კავშირებს იყენებენ სამსახურში აყვანის პროცესში, რადგან იგი ნაკლებ დანახარჯებს მოითხოვს და გაცილებით უფრო უსაფრთხოა, რადგან თანამშრომელმა უკვე იცის რეკომენდირებული პირის კვალიფიკაციების შესახებ. ასევე, როგორც წესი, დამქირავებლებს აღნიშნული გზა უფრო ეფექტიანად მიაჩნიათ. თუმცა, რეკომენდაციებზე დაფუძნებული სამსახურში აყვანის პროცესმა შესაძლოა შრომის გენდერული გადანაწილება მოიტანოს შედეგად. ვინაიდან ქალები უფრო მეტ ქალებს იცნობენ, ხოლო მამაკაცები - მეტ მამაკაცებს, რეკომენდაციაზე დაფუძნებული რეკრუტმენტი აძლიერებს სეგრეგაციას (Anspal et al. 2009).

ვერტიკალური სეგრეგაციის ახსნისას შუმის ჰერის თეორია მიუთითებს, რომ მიუხედავად ქალების დასაქმების მაჩვენებლის ზოგადი ზრდისა, ქალების რიცხვი გადაწყვეტილების მიმღებ და აღმასრულებელ პოზიციებზე მაინც შეზღუდულია. „შუმის ჰერი“ წარმოადგენს უჩინარ ბარიერებს, რომლებიც ხელს უშლის ქალებს და სხვა უმცირესობებს დაწინაურებაში ან/და ხელფასის ზრდაში, რომელიც შეესაბამება სამუშაო ძალას (Weyer 2007). ეს ცნება არ წარმოადგენს სიტუაციას, როდესაც პროგრესია გამოწვეულია თავად პირის შეზღუდული შესაძლებლობებით იმუშაოს მაღალ თანამდებობაზე, არამედ გულისხმობს ხელოვნურად ან უჩინრად შექმნილ წინაღობებს ქალებისთვის, როგორც ჯგუფისთვის (Morrison et al. 1987). „შუმის ჰერის“ არსებობა გულისხმობს სიტუაციას, როდესაც კაცების წილი მაღალ თანამდებობებზე უფრო მაღალია. ტერმინი „შუმის

ჭერი” ასევე მოიცავს განსხვავებას მაღალ-ანაზღაურებადი მამაკაცებისა და მაღალ-ანაზღაურებადი ქალების ხელფასებს შორის. კიდევ ერთი ტერმინი, რომელიც დასაქმების ბაზარზე ქალების მიმართ უთანასწორო მოპყრობას აღნიშნავს, არის „შუშის ლიფტი“, რაც გულისხმობს სიტუაციას, როდესაც ქალებით დომინირებულ სფეროში კაცებს ენიჭებათ უპირატესობა მენეჯერების, კოლეგებისა და კლიენტების მხრიდან. შესაბამისად, კაცებს კარიერული წინსვლის უფრო მეტი შანსი აქვთ, ვიდრე მათ ქალ კოლეგებს. უილიამსის (1989, 1995) მიხედვით, მამაკაცი მედდები, დაწყებითი სკოლის მასწავლებლები, ბიბლიოთეკარები, სოციალურ მუშაკები, ა.შ. შუშის ლიფტის პოტენციურ „მგზავრები“ არიან, რაც ნიშნავს, რომ მათ უფრო მეტი შანსი აქვთ კარიერა აიწყონ საკუთარ სფეროში, ვიდრე ქალ კოლეგებს. ანუ, პოზიციები, რომლებსაც ძირითადად ქალები იკავებენ, შესაძლოა კაცებისთვის მხოლოდ დროებითი საფეხური იყოს კარიერული წინსვლისას, კარიერაზე ორიენტირებული ქალებისთვის კი - წინაღობა და ხანგრძლივი დასაქმების ადგილი (Hultin 2003).

სხვადასხვა კვლევების თანახმად, სამსახურში აყვანისას, ინტერვიუს დროს ქალებს უფრო ხშირად უსვამენ კითხვას მათი ოჯახური მდგომარეობის, ბავშვების რაოდენობისა და ბავშვების ყოლასთან დაკავშირებული გეგმების შესახებ. ხშირად, აღნიშნული კითხვები მაშინაც კი რელევანტურია, როდესაც მსგავსი კითხვების დასმა კანონითაა აკრძალული. ესტონეთში ჩატარებული გენდერული თანასწორობის მონიტორინგმა (Vainu et al. 2010) აჩვენა, რომ დასაქმებულთა ნახევარზე მეტს (52%) მსგავსი კითხვები დაუსვეს, მაშინ როცა კაცების მხოლოდ 39%-ს დაუსვეს ოჯახურ ცხოვრებასთან დაკავშირებული კითხვები. მონიტორინგმა ასევე აჩვენა, რომ ოჯახური მდგომარეობის შესახებ კითხვები უმეტესწილად 30-39 ასაკობრივი ჯგუფის წევრებს დაუსვეს. ბავშვების რიცხვსა და ასაკთან დაკავშირებული კითხვები კი უფრო მეტად 20-39 ასაკობრივი ჯგუფის ქალებს დაუსვეს (65%).

ბევრ კვლევაში აღნიშნულია, რომ ორგანიზაციის უფრო მეტად ბიუროკრატიული სტრუქტურა ნაკლებ შესაძლებლობებს უტოვებს დამსაქმებელს გაუაზრებელი გადაწყვეტილება მიიღოს, რომელიც პრეფერენციებზე იქნება დაფუძნებული. ბიუროკრატიის გამოყენებამ გადაწყვეტილების მიღება უფრო ნაკლებ პიროვნული, ფორმალიზებული და სტანდარტიზებული გახადოს ორგანიზაციის პოლიტიკა და პროდუქტიულობის შესაფასებლად ობიექტური და კონტროლირებული კრიტერიუმები წამოწიოს წინ (Baron et al. 2007). სხვადასხვა კვლევებმა ასევე აჩვენა, რომ ფორმალური წესები და პოლიტიკა გავლენას ახდენს ქალების კარიერასა და არჩევანზე მაგალითად, კროსმა და ლინეჰანმა (2006) აღმოაჩინეს, რომ მთავარი წინააღობები, რასაც ქალები კარიერულ გზაზე აწყდებიან, არაფორმალური ქსელების, გამჭვირვალე დაწინაურების სისტემის არ არსებობისა და სამსახურისა და ოჯახური ცხოვრების შეთავსებასთან დაკავშირებული პრობლემების მიღმა რჩება. მათ ასევე აღმოაჩინეს, რომ უმრავლესობის თვალში, მამაკაცი მენეჯერებისთვის ცოლის ყოლა უპირატესობას წარმოადგენდა, მაგრამ ქალების შემთხვევაში ეს უკვე არახელსაყრელი პირობა იყო. ეს მოსაზრება ემყარება არგუმენტებს, რომ თუ მამაკაცი დაქორწინებულია, მას ოჯახისგან ექნება მხარდაჭერა, და შეძლებს სრულად მიუძღვნას თავი სამუშაოს, ხოლო ქალებმა უნდა მიხედონ სახლის სამუშაოს, და შესაბამისად, ქალი მენეჯერები უფრო მარტივად დათმობენ კარიერას.

სამსახურში აყვანის პროცესში კანდიდატებს ხშირად არ აქვთ სრული ინფორმაცია შემოთავაზებული სამუშაოს შესახებ (მაგალითად სამუშაო პირობები და მოთხოვნები), შესაბამისად, დამქირავებლისთვის რთულია სრულად მიიღოს ინფორმაცია პოტენციური თანამშრომლის უნარებისა და ხასიათის შესახებ (Boeri et al. 2008). ამან შეიძლება დამქირავებელი აიძულოს პროდუქტიულობის შეფასებისას იხელმძღვანელოს კანდიდატის ჯგუფის (მაგალითად სქესი, ეროვნება) საშუალო კვალიფიკაციებით, მაგალითად ისეთით, როგორიცაა სტერეოტიპი, რომ ქალები უკეთესი მომვლელები არიან, ხოლო მამაკაცები - უკეთესი მენეჯერები.

დასაქმების ბაზარზე ქალების დისკრიმინაციაზე ხშირად გავლენას ახდენს განსხვავება ქალებისა და კაცების სამუშაო გამოცდილებას შორის. ვინაიდან უმეტესწილად სწორედ ქალები ტოვებენ შრომის ბაზარს ოჯახური ვალდებულებების გამო (ბავშვების აღზრდა, ა.შ.) გარკვეული პერიოდით. მათი სამუშაო გამოცდილების საშუალო ხანგრძლივობა უფრო ნაკლებია, ვიდრე კაცების. ამ საკითხზე ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ სწორედ კარიერის დასაწყისში გაკეთებული შესვვნებებია ქალებისა და მამაკაცების ანაზღაურებას შორის არსებული განსხვავების ერთ-ერთი მიზეზი. ამ ყველაფერს კი დამსაქმებელი მიჰყავს იმ აზრამდე, რომ რეპროდუქციული ასაკის ქალები უფრო მეტი ალბათობით გამოეთიშებიან სამუშაო ბაზარს კონკრეტული პერიოდით; ხოლო ამ აზრმა შესაძლოა გავლენა იქონიოს სამსახურში აყვანის, დაწინაურებისა და ტრენინგების შესახებ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე.

მესამე ჰიპოთეზის მიხედვით, სოციალური ქსელები ფართოდ გამოყენებული არხია სამსახურის მოსაძებნად. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში სოციალური კაპიტალის ცნება განვითარდა და ცნებიდან კვლევის უფრო ფართო სფეროდ ჩამოყალიბდა. თეორია ფართოდ გამოიყენება: ოჯახისა და ახალგაზრდების ქცევითი პრობლემების, საზოგადოებრივი ჯანდაცვის, ეკონომიკური განვითარების, დემოკრატიისა და მმართველობის კვლევების ფარგლებში. ზოგადად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სოციალური კაპიტალი ყოველთვის ურთიერთობებს ეხება. კვონისა და სხვების (2014) მიხედვით, სოციალური კაპიტალის შესახებ ჩატარებული კვლევები ძირითადად კონცენტრირებულია საზოგადოებისა და ორგანიზაციების ჰორიზონტალურ სტრუქტურებზე, და ნაკლები ყურადღება ეთმობა მათ ვერტიკალურ კონსტრუქციას. 1960-იან წლებში დომჰოფი ამტკიცებდა, რომ სწორედ ვრცელმა სოციალურმა კავშირებმა და სოციალურმა ბმებმა შეძლო „მმართველი კლასის“ კონსოლიდაცია ამერიკის შეერთებულ შტატებში (Domhoff, 1967, მოხსენიებულია Kwon et al. 2014). შესაბამისად, სოციალური კაპიტალი შესაძლოა სოციალური ურთიერთობებიდან მიღებულ პრივილეგიად და სარგებლად მივიჩნიოთ, რომელსაც უთანასწორობის გამოწვევა შეუძლია. დეივისის, იოსა და ბეიკერის (2003) მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, აშშ-ს კორპორატიული საბჭოს საწევროების ქსელმა აღმოაჩინა, რომ საშუალო დირექტორი დაკავშირებული იყო 16 სხვა დირექტორთან, თუმცა ცოტას თუ ჰქონდა კავშირი 100-ზე მეტი კოლეგასთან. მსგავსი აღმოჩენები ამტკიცებს ასეთი სოციალური კავშირების უპირატესობას, თუმცა შეიძლება გამოიწვიოს მეტიუს ეფექტის სახელით ცნობილი უთანასწორობანი (Merton, 1968). მეტი ეფექტი გულისხმობს, რომ მაღალი სტატუსის მქონე ადამიანები უფრო მეტ სარგებელს იღებენ ქსელებისგან, ვიდრე მათი დაბალი სტატუსის მქონე კოლეგები. მაგალითად, ურთიერთობა კავშირი

ქსელის გამოყენებით სამუშაოს ძიებასა და მაღალი ხარისხის სამსახურს შორის უფრო ძლიერია მაღალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე დაქირავებულისთვის, ვიდრე დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონისთვის (Ioannides et al. 2004), ხოლო რაც უფრო მეტი მამაკაცია გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციაზე, მით უფრო პრივილეგირებულნი არიან მამაკაცები, ვიდრე ქალები (Åberg et al., 2011). როგორც ზემოთ არის აღნიშნული, სოციალურ კავშირებზე დამყარებული რეკრუტმენტი აძლიერებს გენდერული ნიშნით სამუშაოს დანაწევრებას. ვინაიდან ქალებს უფრო მეტი ნაცნობი ქალი ჰყავთ, ხოლო მამაკაცებს - მამაკაცები, რეკომენდაციაზე დაფუძნებული რეკრუტმენტი აძლიერებს სეგრეგაციას (Anspal et al. 2009).

2.4. ტრენინგი, დაწინაურება და სამსახურიდან დათხოვნა

ჰიპოთეზა 1: კაცებს უფრო მეტი შანსი აქვთ სამსახურში დაწინაურებისთვის და ხელფასის მატების.

ჰიპოთეზა 2: სხვადასხვა მიზეზებით (ოჯახური პასუხისმგებლობა, „შუშის ჭერი“, ა.შ.) ქალები ვერ მონაწილეობენ ტრენინგებში ისეთივე ინტენსივობით, როგორც კაცები.

ჰიპოთეზა 3: ქალებს უფრო ხშირად ითხოვენ სამსახურიდან ოჯახური პასუხისმგებლობების გამო, და შესაბამისად, უფრო ხშირად განიცდიან დისკრიმინაციას.

აღმასრულებელ პოზიციებზე ქალების ნაკლებობას და ორგანიზაციის ვერტიკალურ იერარქიაში „შუშის ჭერის“ არსებობას ბევრი ახსნა აქვს (Oakley 2000). ერთ-ერთი მათგანი ეყრდნობა ორგანიზაციაში მიღებულ წესებსა და პოლიტიკას, რომლებიც გავლენას ახდენს მამაკაცებისა და ქალების განსხვავებულ კარიერაზე. ეს იმიტომ ხდება, რომ ხშირად მამაკაცების სამსახურში აყვანისა და დაწინაურებისას ორგანიზაციები უპირატესობას ქალების ნაცვლად მამაკაცებს ანიჭებენ (განსაკუთრებით კი აღმასრულებელი პოზიციების შემთხვევაში). მეორე თეორია აღმასრულებელ პოზიციებზე ქალების ნაკლებობას კულტურული მიზეზებით ხსნის, რომელიც სტერეოტიპებზე, ძალაუფლების გადანაწილებაზე, მენეჯერულ სტილსა და ქალებისა და კაცების ფსიქოდინამიკაზეა დაფუძნებული.

ტრენინგები მნიშვნელოვანი გამოცდილებაა პერსონალისთვის, რომლის მიზანია დაქირავებულის უნარების გაუმჯობესება და კარიერულ გზაზე მათი დახმარება. შეიძლება ითქვას, რომ გადაწყვეტილება დაქირავებულის ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირების შესახებ დაქირავებულის მიერ ასევე ტრენინგების შედეგად მიიღება. თუ ორგანიზაციას ურჩევნია ინვესტიცია კაცებში ჩადოს და არა ქალებში (ვინაიდან ქალის მიერ სამსახურის დატოვება უფრო მოსალოდნელია), ეს ხელს უწყობს მამაკაცების ადამიანური კაპიტალის უფრო მაღალი დონის არსებობას.

დონლევი და სხვების (2008) მტკიცებით, მნიშვნელოვანია იმის უზრუნველყოფა, რომ ქალებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობები ტრენინგების ხელმისაწვდომობასა და „შუშის ჭერსა და კედლებთან“ ბრძოლისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ ამას შეიძლება დადებითი გავლენა ჰქონდეს თავად ტრენინგების შედეგებისთვის, ქალისთვის ხშირად მარტივი არ არის ბავშვზე ზრუნვა შეათავსოს არახელსაყრელ დროსა და ადგილას დანიშნულ ტრენინგებთან. მსგავსი დეტალები ასევე

ახდენენ გავლენას ქალების კარიერულ შესაძლებლობებზე.

2.5. დამატებითი სარგებელი და სხვა სახელფასო კომპონენტები

ჰიპოთეზა 1: კაცები ქალებზე უფრო ხშირად იღებენ ბონუსებს.

ჰიპოთეზა 2: კაცებს უფრო მეტ ბენეფიტებს/კომპენსაციებს იღებენ დამსაქმებლების მხრიდან .

კაცებისა და ქალების საშუალო ხელფასებს შორის განსხვავება მთელ მსოფლიოში დიდია; უპირატესობა მამაკაცებს აქვთ მიუხედავად იმისა, რომ ქალების განათლების დონე უფრო მაღალია და კარიერას ისინიც იმავე ასაკში იწყებენ. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ხელფასის გენდერული სხვაობის საშუალო მაჩვენებელი არ გულისხმობს სხვაობას ერთსა და იმავე სამუშაოს ანაზღაურებას, ან თანასწორ შესაძლებლობებს შორის, გენდერული განსხვავება ხელფასებს შორის საზოგადოებაში არსებული გენდერული უთანასწორობის მაჩვენებელია. ქალებისა და კაცების ხელფასებს შორის არსებული განსხვავების მიზეზი შესაძლოა იყოს პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.

ამის ერთ-ერთი მიზეზია ის ფაქტი, რომ ქალებს ნაკლები თავდაჯერებულობა აქვთ საკუთარი ხელფასის შესახებ წარმოებული მოლაპარაკებებისას (Röhm et al. 2004). იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებულის კონტრაქტში კონფიდენციალურობის პუნქტი დევს, რთულია გავიგოთ თუ რა ხელფასები აქვთ მის კოლეგებს იმავე პოზიციაზე. ესტონეთში ჩატარებული კვლევის (Kallaste et al. 2010) თანახმად, რომელიც ხელფასებს შორის გენდერულ განსხვავებას ეხებოდა, გენდერული განსხვავება გაცილებით დიდია ისეთ ორგანიზაციებში, სადაც არ არსებობს ხელფასების სისტემა და ხელფასები განისაზღვრება დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის არსებულ მოლაპარაკებაზე. ასევე, არსებობს მტკიცებულება იმისა, რომ პროფკავშირების მიერ წარმოებული კოლექტიური მოლაპარაკებების დროს ხელფასები ერთი ორგანიზაციის ფარგლებში გაცილებით თანასწორია (Elvira et al 2001).

2.6. თანასწორობა მოპყრობისას

ჰიპოთეზა 1: ქალებს ურჩევნიათ არ გავიდნენ დეკრეტულ შვებულებაში, რადგან ემინიათ სამსახურის დაკარგვის.

ჰიპოთეზა 2: მამაკაცები შეიძლება დისკრიმინაციას წააწყდნენ დამსაქმებლის მხრიდან თუ დასჯირდებათ შვებულების აღება ბავშვის ავადმყოფობის გამო.

ჰიპოთეზა 3: ქალები უფრო ხშირად განიცდიან არათანასწორ მოპყრობას სამსახურში, ვიდრე კაცები.

გენდერული ნიშნით უთანასწორობა მოპყრობისას წარმოადგენს სიტუაციას, როდესაც ერთ ადამიანს ეპყრობიან ან მოეპყრობიან უარესად, ვიდრე მეორეს, მისი სქესის გამო. უთანასწორობა მოპყრობისას შეიძლება წარმოიშვას, მაგალითად სამუშაოს გადანაწილებისას, ხელფასთან დაკავშირებული მოლაპარაკებების დროს, სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით, ა.შ.

გენდერული თანასწორობა გულისხმობს თანაბარ უფლებებს, მოვალეობებს, პასუხისმგებლობებსა და შესაძლებლობებს ქალებისა და კაცებისთვის. ამის ნაცვლად, გენდერული უთანასწორობა საკმაოდაა გავრცელებული, მიუხედავად იმისა, რომ კანონის თანახმად, ქალებსა და მამაკაცებს თანასწორი უფლებები, მოვალეობები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები აქვთ. გენდერული განსხვავება ანაზღაურებას შორის, ქალების სიღარიბის მაღალი მაჩვენებელი და ქალების ნაკლებობა გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე სწორედ რომ ამ უთანასწორობის მტკიცებულებას წარმოადგენს. მიუხედავად ამისა, კაცების უფლებები, მოვალეობები, პასუხისმგებლობები და შესაძლებლობები შეზღუდულია ზოგიერთ ცხოვრებისეულ ასპექტში (მაგალითად, ოჯახური ცხოვრება). თავის მხრივ, სწორედ ესაა მამაკაცების დაბალი ჯანმრთელობის და ცხოვრების ხარისხის ინდიკატორების მიზეზი.

სოციალური კონსტრუქციონიზმის თეორია ამტკიცებს, რომ გენდერი სოციალურად კონსტრუირებულია და არსებული განსხვავებები არ ეფუძნება ბიოლოგიას. იგივე პრინციპი მოქმედებს ქალების შესაძლებლობებზე იყვნენ მშობლები, რაც მიჩნეულია ბიოლოგიურ ფენომენად, თუმცა რეალურად საზოგადოების პროდუქტია (Lorber 1998). გენდერი არა მხოლოდ ჩვენ პიროვნებებშია სოციალიზებული, არამედ ის ასევე ასახავს პარამეტრებს მოლოდინების ინტერაქციისთვის და ჩვენ სოციალურ ინსტიტუტებშია ფესვადგმული (Risman 1998).

როგორც ეს წინა თავებშია აღწერილი, სხვადასხვა კვლევების თანახმად, ქალებს უფრო ხშირად უსვამენ კითხვებს მათი ოჯახური პასუხისმგებლობის შესახებ. ეს იმ სტერეოტიპზე მიანიშნებს, რომ ქალები ისეთივე ჩართული მუშაკები არ არიან, როგორებიც კაცები, რადგან მათ ბავშვებზე და მოხუც მშობლებზე თუ ნათესავებზე ზრუნვა აკისრიათ. მსგავსმა სტერეოტიპებმა შესაძლოა შექმნას სიტუაცია, როდესაც ქალი უფრო მეტ საფრთხეს გრძნობს სამსახურში, ვიდრე კაცი.

სხვადასხვა კვლევამ აჩვენა, რომ კაცების შემთხვევაშიც არსებობს მთელი რიგი სტერეოტიპები. მაგალითად, მსგავსი სიტუაციაა, როდესაც კაცი ითხოვს შვებულებას მშობლობის მოვალეობის, ბავშვის ექიმთან წაყვანის საჭიროებისა თუ ავადმყოფი ბავშვისთვის სახლში დარჩენის გამო.

2.7. შევიწროება სამუშაო ადგილას

ჰიპოთეზა 1: ქალების შემთხვევაში გაცილებით უფრო მაღალია სექსუალური შევიწროების შემთხვევების რიცხვი.

ჰიპოთეზა 2: სექსუალური და გენდერული შევიწროების ცნებების შესახებ ცოდნა საკმაოდ დაბალია.

არსებობს გენდერული და სექსუალური შევიწროების ბევრი განმარტება. ერთ-ერთი დეფინიციის (Wynne *et al.* 1997, ციტირებულია Di Martino *et al.*, 2003) თანახმად შევიწროება არის შემთხვევა, როდესაც ადამიანებს ცუდად ეპყრობიან, ემუქრებიან ან შეურაცხოვას აყენებენ სამსახურთან დაკავშირებულ სიტუაციებში, რაც პირდაპირ და არაპირდაპირ ემუქრება მათ უსაფრთხოებას, კეთილდღეობას და ჯანმრთელობას. გენდერული და/ან სექსუალური შევიწროება შეიძლება

განისაზღვროს როგორც პირდაპირი დისკრიმინაცია.

ფიცჯერალდის (1993) თანახმად, სექსუალური შევიწროება შრომის ბაზარზე მას შემდეგ არსებობს, რაც ქალებმა მუშაობა დაიწყეს. თუმცა, ამ მოსაზრებას გარკვეული შეზღუდვა აქვს, რადგან არ მოიცავს სექსუალური უმცირესობების შევიწროებას, და ასევე, გულისხმობს, რომ მხოლოდ კაცები არიან მოტივირებულნი სექსუალურად შეავიწროონ ვინმე. სხვადასხვა ლიტერატურა გვთავაზობს, რომ ქალებიც ავიწროებენ სხვებს სექსუალურად (Magley *et al.* 1999; U.S. Merit Systems Protection Board, 1995; Waldo *et al.* 1998).

შევიწროების ცნებების გარდა არსებობს სხვადასხვა ცნებები, როგორებიცაა ბულინგი, მობინგი, შევიწროება, ფსიქოლოგიური ზეწოლა, შეურაცხყოფელი ქცევა, ემოციური შეურაცხყოფა, აგრესია სამუშაო ადგილზე, რაც კიდევ უფრო დამაბნეველია (Milczarek 2010). აქედან გამომდინარე, არსებობს ბევრი ცნება, განმარტება და კლასიფიკაცია, რომელიც სხვადასხვა დისციპლინის მიერ სხვადასხვაგვარად აიხსნება (Biin *et al.* 2014). კლეიბორნი (2010) ამტკიცებს, რომ ბოლო 20 წლის განმავლობაში რამდენიმე ტერმინი გამოიყენებოდა ერთი და იგივე ფენომენის ასახსნელად და ერთი, შეჯერებული დეფინიციის არარსებობა გამოწვევას წარმოადგენს ამ საკითხის განვითარებისთვის. ბროდსკიმ 1976 წელს გამოაქვეყნა წიგნი სახელწოდებით „შევიწროებული მუშაკი“. ეს წიგნი ითვლება ერთ-ერთ პირველ ნაშრომად სამუშაო ადგილზე შევიწროების შესახებ. ბროდსკი აღწერს სიტუაციას კალიფორნიის მუშათა საკომპენსაციო სააპელაციო საბჭოსა და ნევადის ინდუსტრიულ კომისიაში შესულ სარჩელებთან დაკავშირებით. სარჩელები მოიცავს ერთ-ერთი დაქირავებულის მხრიდან მეორეს მიმართ პრობლემატურ საქციელს, და აშკარად გულისხმობს, რომ შევიწროების სხვადასხვა ფორმა სამსახურში არსებულ საერთო პრობლემას წარმოადგენდა. 1976 წელს, „შევიწროებული მუშაკის“ გამოსვლის შემდეგ, საკმაოდ ნაკლები ყურადღება ეთმობოდა სამუშაო ადგილზე შევიწროების საკითხს ვიდრე 1990-იან წლებამდე, როდესაც რამდენიმე ევროპელმა მკვლევარმა სამსახურში ბულინგის (Einarsen *et al.* 1994) და მობინგის (Leymann, 1990) კვლევა დაიწყო.

უენისა და მისი კოლეგების (1997) განმარტებით, შევიწროება არის შემთხვევა, როდესაც ადამიანებს ცუდად ეპყრობიან, ემუქრებიან ან შეურაცხოფას აყენებენ სამსახურთან დაკავშირებულ სიტუაციებში, რაც პირდაპირ და არაპირდაპირ ემუქრება მათ უსაფრთხოებას, კეთილდღეობას და ჯანმრთელობას. გენდერული და/ან სექსუალური შევიწროება შეიძლება განისაზღვროს როგორც პირდაპირი დისკრიმინაცია. ა.შ.შ-ს თანასწორი სამუშაო შესაძლებლობების კომისია (EEOC) განსაზღვრავს სექსუალურ შევიწროებას, როგორც „არასასურველ სექსუალურ უპირატესობას, სექსუალური სახის თხოვნებს და სხვა ვერბალურ თუ ფიზიკურ შევიწროებას, რომელიც სექსუალურ ხასიათს ატარებს“. ბერდალი (2007) ახასიათებს სექსუალური საფუძვლის მქონე შევიწროებას, როგორც „საქციელს, რომელიც ამცირებს ინდივიდს მისი სქესის მიხედვით“. კლეიბორნი (2011) განმარტავს ტერმინს - „შევიწროება სამუშაო ადგილზე“, როგორც „პრობლემატურ პიროვნებათშორის ინტერაქციას სამუშაო ადგილზე, როდესაც ერთი ან მეტი დაქირავებული თავს გრძნობს მეორე ან რამდენიმე სხვა დაქირავებულის მსხვერპლად“. როგორც წესი, შევიწროება არის განმეორებადი ან მუდმივი ქმედება, რომელიც ახდენს ადამიანის

პროვოცირებას, ავიწროებს, აშინებს, ამცირებს, ან ღირსებას უღახავს მას (Adams & Bray, 1992; Brodsky, 1976; Einarsen, 2000).

საერთაშორისო თეორიებსა და პრაქტიკაში გამოიყოფა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ორი ტიპი (Biin *et al.* 2014):

1. *quid pro quo* (ლათ.), როდესაც
 - ა) სექსუალური ხასიათის შეთავაზებები და მინიშნებები პირდაპირ ან არაპირდაპირ წინ უძღვის პირის სამსახურში აყვანას, ან
 - ბ) სექსუალური შევიწროების გამართლება ან უარყოფა წარმოადგენს სამსახურთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიზეზს/საგანს (დაწინაურება, სამუშაოს გადანაწილება, ა.შ.)
2. *მტრული გარემო*, რაც მოიცავს სექსუალური ხასიათის ხუმრობებს, კომენტარებს, ხელით შეხებას, რაც ხელს უშლის პირის უნარს იმუშაოს, და ქმნის მტრულ და დამამცირებელ სამუშაო გარემოს.

აგრესორის მოტივები

ბერდალი (2007) ამტკიცებს, რომ სექსუალური ტიპის შევიწროება განპირობებულია აგრესორის სურვილით დაიცვას ან გააძლიეროს მისი საკუთარი სექსუალური სტატუსი. შესაბამისად, მსგავსი ქმედება შეიძლება განისაზღვროს სქესის განპირობებულ შევიწროებად, უფრო ზუსტად კი - საქციელად, რომელიც ამცირებს, ღირსებას უღახავს ინდივიდს მისი სქესის საფუძველზე. ეს არის სურვილი, რომელიც მომდინარეობს გენდერული იერარქიის სისტემიდან, რომელიც აცალკევებს სოციალურ სტატუსს სქესის მიხედვით. ეს თეორია ხსნის სექსუალური შევიწროების ამჟამად არსებულ ფორმებს და წინასწარ განსაზღვრავს სხვებს, როგორიცაა ქალებს შორის არასექსუალური შევიწროება. ბერდალი (2007) ამტკიცებს, რომ სექსუალური შევიწროების დისკურსი კონცენტრირებულია სექსუალური ბუნების საქციელზე, თუმცა ეს ქმნის იმ მოსაზრებას, რომ სექსუალური აგრესორები სექსუალური გამოხატვის ან კმაყოფილების სურვილით არიან მოტივირებულნი. თუმცა, ზოგადად მიღებულია, რომ უმეტეს შემთხვევაში შევიწროება ამცირებს და უარყოფს მსხვერპლს და არ მოითხოვს მასთან სექსუალურ ურთიერთობას (cf. Fitzgerald *et al.* 1988; Schultz, 1998). კაცები, რომლებიც აფასებენ მამაკაცის დომინანტობას, პოტენციურად უფრო მიდრეკილნი არიან სექსუალური შევიწროებისკენ (Pryor, 1987). ხოლო ისინი, ვინც არ ეთანხმებიან მამაკაცის დომინანტობას, უფრო ხშირად შევიწროების მსხვერპლნი არიან (Dall'Ara *et al.* 1999; Maass *et al.* 2003). ეს მოსაზრება გვთავაზობს, რომ სექსუალური შევიწროება ნაკარნახევია მამაკაცის სურვილით დომინირებდეს ქალზე, და არა სექსუალური სურვილით. ბერდალის (2007) პერსპექტივა განავრცობს სექსუალური შევიწროების საზღვრებს, რომელიც მოიცავდა მოპყრობას ან საქციელს მამაკაცებს, როგორც აგრესორებსა და ქალებს, როგორც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებს შორის, და ასევე განიხილავს თუ რატომ შეიძლება შეავიწროოს ქალმა სხვები სექსუალური ნიშნით, რატომ შეიძლება შეავიწროონ კაცები სექსუალური ნიშნით, და როგორ შეიძლება გამოიყურებოდეს შევიწროების სხვადასხვა ფორმა.

ჰამონდისა და სხვების (2011) თანახმად, პოტენციური აგრესორების საქციელი არის კულტურის, აღზრდის, ან ძალადობრივი ისტორიის შედეგი, რომელმაც ჩამოაყალიბა ეს ადამიანი გულქვა და სხვისი გრძნობების და უფლებების მიმართ გულგრილ პიროვნებად. ეს არის ხალხი, რომლებიც ავიწროებენ და დისკრიმინაციას უწევენ სხვებს საკუთარი შინაგანი სურვილის დასაკმაყოფილებლად ჰქონდეთ ძალაუფლება და კონტროლი. სხვები ამას საკუთარი არაადეკვატურობისა თუ სისუსტის შიშით სჩადიან. შევიწროება საფუძველს იღებს არატოლერანტობის გამო, რომელსაც პოტენციური აგრესორი მისგან განსხვავებული პირის მიმართ განიცდის. სექსუალურ საფუძველზე ბოლო დროს გამართული სასამართლო სხდომების ჩანაწერები აჩვენებს, რომ მოძალადეები ცალსახად უსიამოვნო და საზიზღარი ტიპები არიან (Hammond *et al.* 2011).

ხშირად აგრესორებს ამოძრავებთ სურვილი განავრცონ საკუთარი ძალაუფლება და კონტროლი სხვებზე მათი პირადი განდიდებისა და გამორჩენისთვის (Glendinning, 2001). სექსუალური შევიწროება ხშირად განისაზღვრება, როგორც სამუშაო ადგილზე არსებული იერარქიული ურთიერთობების შედეგი. ჰამონდისა და სხვების (2011) მიხედვით, ძალაუფლების მქონე პოზიციაზე მომუშავე ხალხი ხშირად ბოროტად და არასწორად იყენებს ძალაუფლებას.

სნაიდერი და სხვები (2010) მათ კვლევაში „სოციალური ორგანიზაციები და სოციალური კავშირები: მათი ეფექტი სექსუალური შევიწროების ვიქტიმიზაციაზე სამუშაო ადგილას“ წარმოაჩენენ, რომ სამუშაო გარემოში სექსუალური შევიწროების პოტენციური მსხვერპლები არიან ის დაქირავებულები, რომლებიც მათ სამუშაო გარემოს ახასიათებენ როგორც ნაკლებ პროდუქტიულ, ნაკლები ადმინისტრაციული მხარდაჭერის მქონეს, სუსტი დროის მენეჯმენტისა და მენეჯმენტსა და დაქირავებულებს შორის ურთიერთობების დაბალი ხარისხით. გარდა ამისა, ტანგრის, ბარტისა და ჯონსონის (1982) მიხედვით, სამუშაო ურთიერთობები (თანამშრომლებსა და მენეჯმენტს შორის) რელევანტური მახასიათებელია სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში. ასევე, ალკინო (2000) გვთავაზობს, რომ თანამშრომლებსა და მენეჯმენტს შორის არსებული სოციალური კავშირები მნიშვნელოვანი ინდიკატორია სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, რადგან დაქირავებულებს, რომლებსაც დამატებულ სამუშაო გარემოში უმუშავიათ, ხოლო ამას თან ახლდა თანამშრომელთან კონფლიქტის მაღალი დონე, სექსუალური შევიწროების უფრო დიდი რისკის ქვეშ არიან.

სამუშაო გარემოსთან ასოცირებული სხვა მახასიათებლების მსგავსად, როგორიცაა დაბალი პროდუქტიულობა და სუსტი დროის მენეჯმენტი, არაადეკვატური ადმინისტრაციული მხარდაჭერა, ზრდის სექსუალური შევიწროების რისკს. მოდელს შორის არ დაფიქსირებულა მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავება, რომელიც მოგვცემდა საშუალებას გვეთქვა, რომ სექსუალური ზეწოლის პრედიქტორები ერთნაირია ქალებისა და კაცების შემთხვევაში. გარდა ამისა, ფიცჯერალდის და სხვების (1997) თანახმად, სამუშაო ადგილის კულტურული კლიმატი მნიშვნელოვან წინაპირობას წარმოადგენს სექსუალური შევიწროებისთვის. უფრო ზუსტად, სამუშაო ადგილის ორგანიზაციული კლიმატი გავლენას ახდენს სექსუალური შევიწროების არსებობისთვის, რაც თავის მხრივ გავლენას ახდენს სამსახურით კმაყოფილებასა და დაქირავებულების ფიზიკურ და მენტალურ ჯანმრთელობაზე. ჩემბერლენი, კროული, ტოუპი და ჰოდსონი (2008) ამტკიცებდნენ,

რომ ორგანიზაციული ფაქტორები მნიშვნელოვან ეფექტს ახდენენ სექსუალური შევიწროვების არსებობაზე სამუშაო ადგილას. მაგალითად, მათი კვლევის თანახმად, სამუშაო გარემო, სადაც დაცული არაა უსაფრთხოება, ხოლო ანონიმურობა ერთ-ერთ პირობაა, სექსუალური შევიწროვების უფრო მაღალ რისკებს შეიცავს.

სექსუალური შევიწროვების თეორიები ასევე გვთავაზობს, რომ ტრადიციულად მამაკაცებით დომინანტურ სამსახურში არსებობს სექსუალური შევიწროვების მაღალი მაჩვენებლების არსებობის ტენდენცია. სამუშაოს გენდერული ბუნება ყველაზე მეტად შესწავლილი მახასიათებელია სექსუალურ ზეწოლასთან მიმართებაში (Willness *et al.* 2007). გენდერის ცნება დაკავშირებულია სექსუალური შევიწროვების ცნებასთან. მიულერისა და სხვების (2001) მიხედვით, ქალი შესაძლოა საფრთხედ აღიქმებოდეს ტრადიციულ მამაკაცური სტრუქტურის მქონე სამსახურში, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს მტრული სამუშაო გარემოს არსებობა ქალებისთვის. ელისისა და სხვების (1991) თანახმად, გენდერულად დაყოფილი სამუშაო ადგილის შემთხვევაში (სადაც დასაქმებულთა უმეტესობა ერთ სქესს წარმოადგენს), უფრო მაღალია სექსუალური შევიწროვების რისკი.

სექსუალური შევიწროვების შედეგები:

მიუხედავად იმისა, რომ სხვადასხვა ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის სფეროში ჩატარებულ კვლევებში შევიწროება არ არის ისე შესწავლილი, როგორც სამუშაო ადგილზე ქცევა (Claybourn 2010), დამტკიცებულია, რომ მასაც [შევიწროება] ისეთივე გავლენა აქვს ორგანიზაციებსა და მათ თანამშრომლებზე, როგორც ქცევას. სხვადასხვა კვლევის თანახმად, თანამშრომელთა კმაყოფილება, სამუშაო დახასიათება და ქცევა ერთმანეთთანაა დაკავშირებული (Bacharach *et al.* 1992; Griffin, 2001; Gunter *et al.* 1996; Hemingway *et al.* 1999; Kacmar *et al.*, 1999; O'Connor *et al.* 2001). ფიცჯერალდისა და სხვების (1997) მიხედვით, სექსუალური შევიწროვების მსხვერპლს შესაძლოა ფიზიკური და ფსიქოლოგიური პრობლემები გაუჩნდეს. ორგანიზაციისთვის ეს ხარჯებთანაა დაკავშირებული სამსახურში ხშირი გამოუცხადებლობის, კადრების ხშირი მონაცვლეობით, სამსახურიდან წასვლის მეტი მსურველის, ხშირი ავადმყოფობისა (როგორც ფიზიკური, ასევე ფსიქოლოგიური) და თანამშრომლების შემცირებული პროდუქტიულობის გამო. ამან შესაძლოა სამართლებრივი პრობლემებიც გაუჩინოს ორგანიზაციას (Claybourn 2010; Faley *et al.* 1999; Miller *et al.* 1999) და ცუდი იმიჯი შეუქმნას (Donlevy *et al.* 2008).

ბარონი და ნიუმანი (1996) თავიანთ კვლევაში ამტკიცებდნენ, რომ ორგანიზაციული ცვლილებები ნეგატიურ გავლენას ახდენს სამსახურში აგრესიის გამოვლინებაზე. უფრო ზუსტად, მათ აღმოაჩინეს, რომ პერსონალის მრავალფეროვნების ზრდა, ცვლილებები მენეჯმენტში, ანაზღაურების შემცირება/გაყინვა და ნახევარ-განაკვეთზე მომუშავე პერსონალის რიცხვის ზრდა კორელაციაშია აგრესიის დონეებთან, რომელსაც თანამშრომლები განიცდიან. შედეგად, ბარონი და ნიუმანი გვთავაზობენ, რომ არასტაბილურობა ორგანიზაციაში გავლენას ახდენს აგრესიის დონეებზე.

კლეიბორნმა (2010) სამსახურში შევიწროება სოციალურ-კოგნიტური თეორიით გამოიკვლია, რომლის თანახმადაც ადამიანების აზროვნება და საქციელი განისაზღვრება მათი სოციალური

გარემოთი. კლეიბორნის კვლევის მიზანი იყო დაედგინა კორელაცია სამუშაოს მახასიათებლებს, სამსახურით კმაყოფილებას, მორალურ გაუცხოებასა და შევიწროებას შორის სამუშაო ადგილას. კვლევამ აჩვენა, რომ სამსახურით კმაყოფილებასა და სამუშაო მახასიათებლებს შორის მჭიდრო კავშირია. მაგალითად, დაქირავებულების გრძნობები, თუ როგორ ეპყრობიან მათ ორგანიზაციაში, როგორ ურთიერთობენ თანამშრომლები ერთმანეთთან, დაკმაყოფილებულია თუ არა პიროვნული მოთხოვნილებები სამუშაო ადგილზე და მათი კმაყოფილება სამსახურით, მჭიდროდაა დაკავშირებული ერთმანეთთან.

კლეიბორნის (2010) საინტერესო აღმოჩენაა, რომ ის თანამშრომლები, რომლებიც უფრო ამართლებდნენ მათ საკუთარ ზიანის მომტან საქციელს სხვების მიმართ, თავადვე აცხადებდნენ, რომ ისინი თავად იყვნენ სხვისი ნეგატიური დამოკიდებულების ადრესატები. ასევე, უფრო ადრეულ წლებში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ იმ ორგანიზაციებში, სადაც თანამშრომლები უკმაყოფილებას გამოთქვამდნენ სამუშაო გარემოს მიმართ, უფრო ხშირად ფიქსირდებოდა შევიწროების შემთხვევები (e.g. Appelberg *et al.* 1991; Einarsen and Skogstad, 1996; Einarsen *et al.*, 1994; Vartia, 1996; Zapf *et al.*, 1996).

კლეიბორნის კვლევა (2010) აჩვენებს, რომ დაქირავებულებს, რომლებსაც ბრალი ედებოდათ შევიწროებაში, თავადვე იყვნენ სხვების მხრიდან ნეგატიური დამოკიდებულების ადრესატები და ახასიათებდათ მორალური გაუცხოების მაღალი დონე. ამის ახსნა იმ დაშვებითაა შესაძლებელი, რომ ზოგიერთი თანამშრომლის კეთილდღეობას საფრთხე ექმნებოდა, რადგან ისინი განიცდიდნენ ნეგატიურ დამოკიდებულებას სხვების მხრიდან, და შესაბამისად, მზად იყვნენ თავად ევნოთ სხვებისთვის (ანუ მათ დასწიეს მორალური გაუცხოების ზღვარი), რათა გამკლავებოდნენ ამ საფრთხეს.

შევიწროების ტიპები

სექსუალური შევიწროების ყველაზე გავრცელებული ფორმაა გენდრული შევიწროება, რომელიც მოიცავს სექსუალური და სექსისტური ხასიათის კომენტარებს, ხუმრობებსა და მასალებს, რომლებიც აუცხოებს და ღირსებას ულახავს მსხვერპლს უფრო მისი სქესის საფუძველზე, ვიდრე ითხოვს მასთან სექსუალურ ურთიერთობას (მაგ., Fitzgerald *et al.* 1988; Fitzgerald *et al.* 1997; Fitzgerald, *et al.* 1999; Franke, 1997; Schultz, 1998; U.S. Merit Systems Protection Board, 1981, 1988, 1995; Waldo *et al.* 1998). ბერდალი (2007) შევიწროებას სექსუალურ საფუძველზე აღწერს როგორც: „აქტი, კომენტარები ან მასალები, რომლებიც ამცირებს ინდივიდს სექსუალური გზებით, როგორიცაა ქალების სექსუალურ ობიექტად ქცევა და სუბორდინაცია“. მისი აზრით, ეს საქციელი ასევე შეიძლება მოიცავდეს თითქოსდა სექსუალურად ნეიტრალურ აქტებს, როგორიცაა განმეორებადი პროვოკაცია, სიჩუმე, გარიყვა ან საბოტაჟი, რომელსაც ინდივიდი განიცდის მისი სქესის გამო. მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური ტიპის შევიწროება თავდაპირველად აღიქმებოდა როგორც სექსუალური აქტი, მოგვიანებით მოხდა მისი, როგორც მამაკაცური დომინანტობის აქტის კონცეპტუალიზაცია. ბერდალის (2007) მიხედვით, ეს არის მცდელობა დაიცვა საკუთარი სოციალური სტატუსი ისეთ

სისტემაში, რომელშიც სტატუსი ეფუძნება სქესს; ამ გზით კი აიხსნება სექსუალური შევიწროების სხვადასხვა ფორმები, და მათ შორის ერთი და იგივე, საპირისპირო სქესის, ქალებისა და კაცების მიერ განხორციელებული შევიწროება.

2013 წელს მაინეროსა და სხვების მიერ ჩატარებული კვლევის „სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე არსებული რომანტიკის წინააღმდეგ: სოციალური მედიის გავლენა და ტექსტუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე“ მიხედვით, „ტექსტუალური შევიწროება“ მზარდი ფენომენია. ტექსტუალურ შევიწროებას წარმოადგენს შეურაცხმყოფელი ან შეუფერებელი ტექსტური შეტყობინებების გაგზავნა თანამშროლებისთვის (Baldas, 2009; Hunton *et al.* 2009; Parker-Pope, 2011). დღესდღეობით ტექსტუალურ შევიწროებას უფრო მეტი გასაქანი აქვს, რადგან იზრდება სოციალური მედია ტექნოლოგიების გამოყენება (მაგალითად, ფეისბუქი, ტვიტერი, თამბლერი, ბლოგები, ინსტაგრამი, ფორსქეარი). სამუშაო ადგილზე არსებული შევიწროების პერსპექტივიდან გამომდინარე, სოციალური მედია სხვადასხვა რისკებს მოიცავს, რაც დაკავშირებულია პირად და პროფესიულ კავშირებთან, პრივატულობასა და ახლო ურთიერთობთან. მაშინაც კი, თუ ქცევა სამუშაო გარემოს მიღმა ხდება, მაინც არსებობს ის პრობლემური ასპექტები, რასაც სოციალური მედია ქმნის. მაინეროსა და სხვების (2013) კვლევის მიხედვით, ამ საკითხს სჭირდება დამატებითი შესწავლა და აკადემიურ და სამართლებრივ დისკუსიებში ასახვა ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების, ბიზნეს ეთიკის სპეციალისტებისა და სამართლის მკვლევარების მხრიდან.

3. მეთოდოლოგია

სამუშაო ადგილზე გენდრული დისკრიმინაციის შესწავლისთვის ჩატარდა რეპრეზენტატული გამოკითხვა მთელი საქართველოს მასშტაბით [სამხრეთ ოსეთისა და აფხაზეთის გარდა]. გამოკითხვა მოიცავდა საქართველოს ურბანულ ტერიტორიებზე მცხოვრებ ინდივიდებს, რომელთაც საკუთარ თავს ფორმალურად ან არაფორმალურად დასაქმებულებად მიიჩნევდნენ. კვლევა არ მოიცავდა თვითდასაქმებულებსა და სოფლად მცხოვრებ დასაქმებულ პირებს. საბოლოოდ, შეგროვდა 1364 სრული ინტერვიუ, რომელიც ასახავდა აღწერილ სამიზნე ჯგუფს 95% ნდობის ინტერვალით.

სამუშაო ადგილზე არსებული დისკრიმინაციის შესახებ გამოკითხვაზე დაფუძნებული კვლევის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას თავად დასაქმების დეფინიცია წარმოადგენს. ოფიციალური დასაქმების მაჩვენებელსა (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური) და დამოუკიდებელი საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვების მიერ ნაჩვენები დასაქმების განსხვავებული დონე (მაგალითად, კავკასიის ბარომეტრისა და სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მონაცემთა ბაზები), გამოწვეულია მეთოდოლოგიური განსხვავებებით - დამოუკიდებელი გამოკითხვის დროს ინდივიდს უბრალოდ ეკითხებიან, დასაქმებულია თუ არა; სტატისტიკის ეროვნული სამსახური დასაქმებას განსაზღვრავს, როგორც მინიმუმ ერთი საათის ანაზღაურებად მუშაობას დროის კონკრეტულ პერიოდში (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური). ოფიციალურ და დამოუკიდებელ სტატისტიკას შორის სხვაობა ძირითადად გამოწვეულია იმით, რომ რესპონდენტები დასაქმებად არ მიიჩნევენ თვითდასაქმებას და დროებით სამუშაოს. წინამდებარე

კვლევის მიზანია სამუშაო ადგილზე გენდერული დისკრიმინაციის ასახვა; შესაბამისად, შედარებით სტაბილური სამსახური უნდა ჩაითვალოს დასაქმებად.

თვითდასაქმება არ წარმოადგენს წინამდებარე კვლევის ნაწილს რამდენიმე მიზეზის გამო: უპირველეს ყოვლისა, ეს არის პირველი ყოვლისმომცველი კვლევა საქართველოში სამუშაოსთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის შესახებ. შესაბამისად, კვლევის ხარისხისა და ფოკუსის შენარჩუნების მიზნით მოხდა საკითხის დავიწროება და დასაქმების იმ ტიპამდე დაყვანა, სადაც უფრო მეტია დისკრიმინაციის რისკი. ასევე, საქართველოში დისკრიმინაციის სამართლებრივი განმარტება მოიცავს „ქცევას ან პირობების შექმნას“, რომელიც იწვევს დისკრიმინაციას; ის ასევე უნდა მოიცავდეს დისკრიმინაციის სუბიექტს, როგორიცაა დამქირავებელი ან კოლეგა(ები) (საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ). ზემოთ აღწერილ არგუმენტებზე დაყრდნობით, თვითიდენტიფიცირებული დასაქმება (ანუ, როდესაც ადამიანი მიიჩნევს, რომ დასაქმებულია) მიჩნეულია წინამდებარე კვლევის ვალიდურ საზომად.

კვლევა ჩატარდა შინამეურნეობებში. შერჩევის სქემა ეფუძნება სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატი) მიერ 2010 წლის თვითმმართველობის არჩევნებისთვის გამოყენებულ მონაცემებს შინამეურნეობების შესახებ. გამოყენებულია კლასტერული შერჩევის მეთოდი - ურბანულ დასახლებებში განისაზღვრა საარჩევნო ერთეულები (კლასტერები). საშუალოდ თითოეულ საარჩევნო ერთეულში ჩატარებული იქნა 5 ინტერვიუ. შერჩეულ კლასტერში შემთხვევითი პრინციპით შერჩეული სასტარტო მისამართი მიეცა ინტერვიუერს, რომელსაც ასევე ჰქონდა მიცემული ინსტრუქცია შეერჩია ყოველი მეხუთე შინამეურნეობა კონკრეტული მიმართულებით. კონკრეტულ შინამეურნეობაში სამი წარუმატებელი ვიზიტის შემდეგ, ეს უკანასკნელი მისამართი ამოღებული იქნა გამოკითხვიდან მეზობელი შინამეურნეობით ჩანაცვლების გარეშე. ინტერვიუები გრძელდებოდა შემდეგი მეხუთე შინამეურნეობით. თითოეულ შინამეურნეობაში ინტერვიუერმა იკითხა თითოეული დასაქმებული წევრი, და განაგრძო გამოკითხვა დასაქმებული პირების იდენტიფიცირების შემდეგ. ერთ შინამეურნეობაში ერთზე მეტი დასაქმებულის არსებობის შემთხვევაში, ხდებოდა რესპონდენტის იდენტიფიცირება კიშის ცხრილის მიხედვით (საჭიროების შემთხვევაში). იმ შემთხვევაში თუ შინამეურნეობის არც ერთი წევრი არ აკმაყოფილებდა ზემოთაღნიშნულ კრიტერიუმებს, ინტერვიუერი კვლევას აგრძელებდა მომდევნო მეხუთე შინამეურნეობაში. სოფლის ტიპის დასახლებაში უფრო მეტად გავრცელებულია თვითდასაქმება სასოფლო სამეურნეო სფეროში, ხოლო ანაზღაურებადი დასაქმების მაჩვენებელი ძალიან დაბალია - შერჩევის მეთოდის იდენტიფიცირების შემდეგ, რომელიც ეფუძნებოდა შინამეურნეობის შესახებ არსებულ მონაცემებს, სოფლის ტიპის დასახლებები კვლევიდან ამოვარდა, კვლევისთვის შესაფერისი რეპრეზენტატული მონაცემების შეგროვებასთან დაკავშირებული სირთულეების გამო.

მონაცემების შეგროვებისას გენდერული კვოტები გამოყენებული არ ყოფილა - სულ გამოიკითხა 724 ქალი და 640 კაცი. თუმცა, როგორც ლიტერატურის მიმოხილვაში იქნა აღნიშნული, ქალისა და მამაკაცის ეკონომიკური აქტიურობის მაჩვენებლები საქართველოში განსხვავებულია და დასაქმებული კაცების რაოდენობა აღემატება ქალებისას, ამიტომ, გენდერული ანალიზისთვის, მონაცემთა ბაზა შეწონილი იქნა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის ISSP-ს პროგრამის ფარგლებში

2013 წელს განხორციელებული რეპრეზენტატული კვლევის ურბანული დასაქმების ქალისა, კაცის და ასაკობრივი განაწილების მაჩვენებლების მიხედვით. წარმოდგენილი ანალიზი ემყარება შეწონილ მონაცემთა ბაზას.

კითხვარის ტესტირება

მოსამზადებელი სამუშაოების [2014 წლის 5-20 მაისი] ფარგლებში, ძირითადი გამოკითხვის [დასაქმებულებთან] დაწყებამდე სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრმა ჩაატარა ორი ფოკუს-ჯგუფი დასაქმებულ კაცებთან და ქალებთან ცალ-ცალკე [საერთო ჯამში 16 რესპონდენტი] საბოლოო კითხვარის შესამუშავებლად. ფოკუს-ჯგუფების განხილვისას გამოყენებული კითხვები დაკავშირებული იყო სამსახურში აყვანისა და დათხოვნის პროცედურებთან, ხელფასებთან, დაწინაურებასა და ბენეფიტებთან, პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებთან და შევიწროების ფაქტებთან სამუშაო ადგილას.

ფოკუს-ჯგუფებს მოჰყვა საპილოტე გამოკითხვა 40 რესპონდენტთან. საპილოტე გამოკითხვისთვის მონაცემების შეგროვება მოხდა თბილისში, თელავსა და ბათუმში. საპილოტე საველე სამუშაოების შეფასებისა და პარტნიორი ორგანიზაციებიდან კომენტარების და ჩასწორებების მიღების შემდეგ, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის კვლევითმა ჯგუფმა შეიმუშავა კითხვარის საბოლოო ვერსია, რომელიც შედგებოდა. საპილოტე კვლევამ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა საბოლოო კითხვების ფორმისა და შინაარსის განსაზღვრაში.

საველე სამუშაოები

საველე სამუშაოების დაწყებამდე შემუშავდა შერჩევის სქემა და ველის მენეჯერებმა გაანაწილეს ინფორმაცია ლოკაციებისა და ამოცანების შესახებ.

ივნისის დასაწყისში ჩატარდა 35 ინტერვიუერის ტრენინგი, რომლებსაც მიეცათ დეტალური ინსტრუქციები. გარდა ამისა, ინტერვიუერებს დაურიგდათ დეტალური ინტერვიუერის გზამკვლევი ყველა საჭირო ინფორმაციით. საველე სამუშაოებს დასჭირდა 10 სამუშაო დღე (16-27 ივნისი, 2014 წ.). საველე სამუშაოებმა ჩაიარა მნიშვნელოვანი სირთულეებისა და პრობლემების გარეშე. შევსებული კითხვარები შეაგროვეს და შეამოწმეს ველის კოორდინატორებმა და მოამზადეს განხილვისთვის. წერტილოვანი კონტროლის პროცედურები დაიწყო ორშაბათს, 2014 წლის 30 ივნისს, და დასჭირდა 5 სამუშაო დღე.

4. კვლევის ანალიზი

გამოკითხვის ანალიზი აგებულია კვლევისა და ჰიპოთეზების ძირითადი მიმართულებების მიხედვით, რომელიც წარმოდგენილია ანგარიშის კონცეპტუალურ ნაწილში: მონაცემების დასაქმების შესახებ, სამსახურში აყვანა, ტრენინგი და დაწინაურება, დამატებითი სარგებელი და სხვა სახელფასო კომპონენტები, თანასწორობა მოპყრობისას და სექსუალური შევიწროება. თითოეული ნაწილის მონაცემები გაანალიზებულია ქალებისა და კაცების განსხვავების მიხედვით, და წარმოდგენილია ქალებისა და კაცების პოზიციები საქართველოს შრომის ბაზარზე. თითოეულ ნაწილს მოჰყვება შესაბამისი შეჯამება, რომელიც გამოყოფს თითოეული თავის მთავარ მიგნებას ლიტერატურის მიმოხილვაში მოყვანილი ჰიპოთეზების მიხედვით.

4.1. მონაცემები დასაქმების შესახებ

წინამდებარე თავში მოცემულია კვლევის დემოგრაფიულ ცვლადები, ხელფასის საშუალო განაწილება და მონაცემები დასაქმების შესახებ. რესპონდენტების მონაცემები დასაქმების შესახებ მოიცავს ცვლადებს დამსაქმებლების რაოდენობის, ფორმალური და არაფორმალური დასაქმების, სამუშაო საათების, სრული და არასრული განაკვეთების, დასაქმების სფეროების, კონტრაქტის სტაბილურობის, პროფკავშირების წევრობის, ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაციის შესახებ.

რესპონდენტების დემოგრაფიული მონაცემები მოიცავს ცვლადების მათი ასაკის, დასახლების ტიპის და განათლების შესახებ. გამოკითხულ რესპონდენტთა შორის გენდერული განაწილება არის შემდეგი: 48% ქალები და 55% კაცები. რესპონდენტთა უმეტესობა არის ქართველი (91%) და მართმადიდებელი (91%).

კვლევის შედეგების მიხედვით, 18-25 და 56+ ასაკის რესპონდენტთა ჯგუფები ყველაზე ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი დასაქმების ბაზარზე საქართველოში. ეს სავსებით მოსალოდნელი იყო, რადგან 18-25 ასაკობრივი ჯგუფის წევრთა უმეტესი ნაწილი სავარაუდოდ სტუდენტია, ხოლო 56 წელს გადაცილებული მოქალაქეების წილი მეტია თვითდასაქმებაში (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014). (იხილეთ ცხრილი 2).

ასაკი	სქესი		სულ
	მდედრობითი	მამრობითი	
18-25	10%	13%	12%
26-35	23%	27%	25%
36-45	26%	31%	29%
46-55	21%	13%	17%
56-65	13%	11%	12%
65+	7%	5%	6%

ცხრილი 2. ასაკობრივი და გენდერული განაწილება

ვინაიდან წინამდებარე კვლევის სამიზნე ჯგუფს დასაქმებული მოსახლეობა წარმოადგენდა მთელი ქვეყნის მასშტაბით, ხოლო დასაქმებულის მაჩვენებელი (თვით-დასაქმების გამოკლებით) ურბანულ დასახლებებში გაცილებით მაღალია ვიდრე სოფლად, კვლევის პოპულაციის ნახევარზე ოდნავ მეტი თბილისსა და მის გარეუბნებში იქნა გამოკითხული (51%), ხოლო მეორე ნაწილი ქალაქებში (41%). ინტერვიუების მხოლოდ 2% ჩატარდა სოფლებში, რომლებიც ახლომდებარე ქალაქების გაგრძელებას წარმოადგენენ.

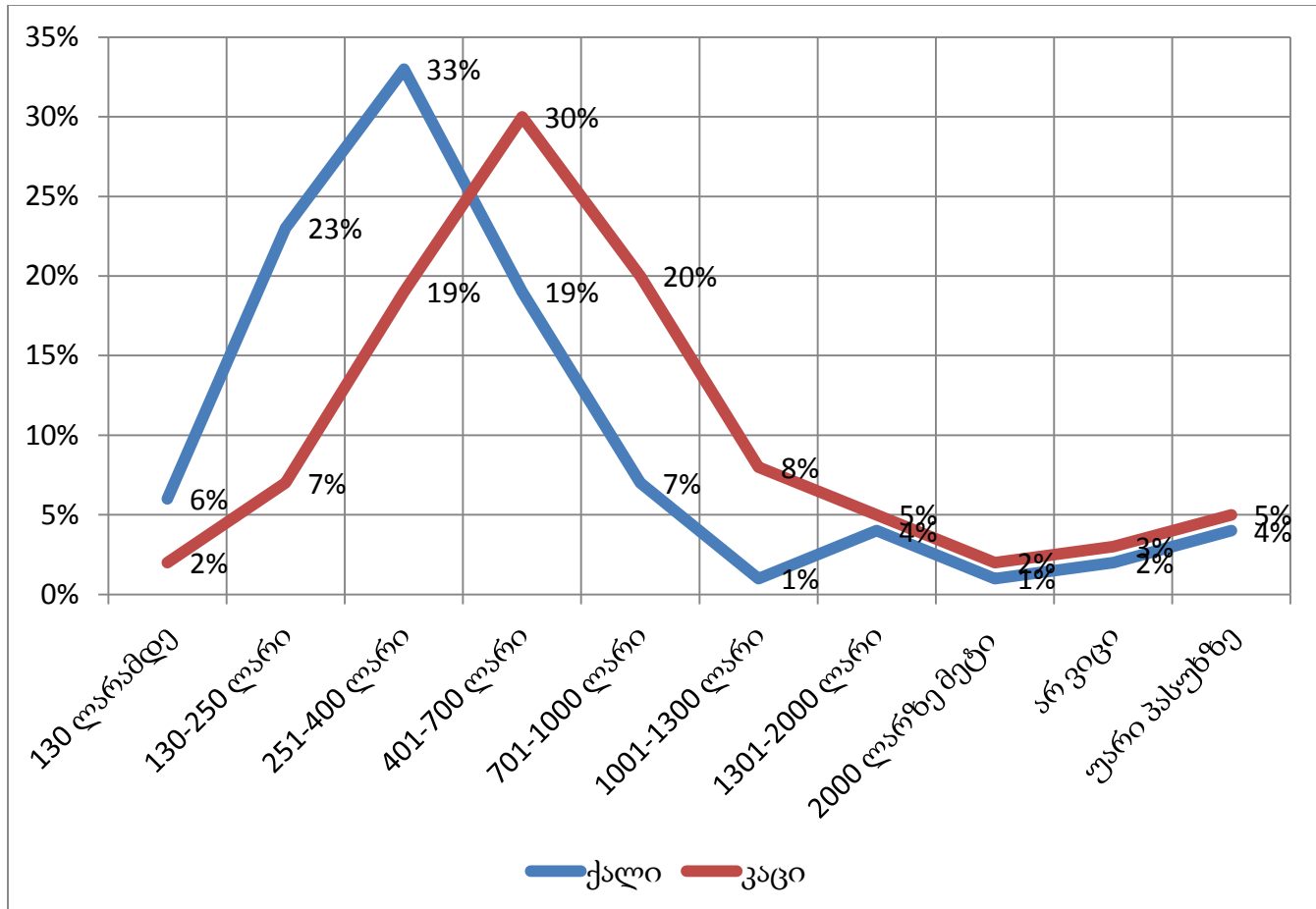
გამოკითხულთა უმეტესობა (24%) 15 წლის განმავლობაში იღებდა ფორმალურ განათლებას. რესპონდენტების 24% აქვს უმაღლესი განათლება საბჭოთა პერიოდში მიღებული 5-წლიანი დიპლომით - უმაღლესი განათლების სისტემის პირველი საფეხური იმ პერიოდამდე, სანამ სამ საფეხურიანი საგანმანათლებლო სისტემა დაინერგებოდა საქართველოში (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დოქტორანტურა) გამოკითხულთა 21% ფლობს ბაკალავრის ხარისხს. ქალები უსწრებენ კაცებს მაგისტრისა და დოქტორის ხარისხის ქონის თვალსაზრისით (იხ. ცხრილი 3).

განათლების უმაღლესი დონე	სქესი	
	მდედრობითი	მამრობითი
დაწყებითი განათლება	0%	2%
საშუალო სკოლის დონე	8%	16%
პროფესიული განათლება საშუალო სასკოლო განათლების ბაზაზე	14%	11%
ბაკალავრიატის სტუდენტი	5%	6%
მაგისტრატურის სტუდენტი	3%	1%
დოქტორანტი	1%	1%
უმაღლესი პროფესიული განათლება	6%	8%
ბაკალავრის ხარისხი	20%	22%
მაგისტრის ხარისხი	11%	7%
დოქტორის ხარისხი	3%	3%
საბჭოთა განათლება	27%	21%

ცხრილი 3. რა არის თქვენი განათლების უმაღლესი საფეხური?

გამოკითხულთა 68% დაქორწინებულია; მათი უმეტესი ნაწილი კი 26-45 ასაკობრივ ჯგუფში შედის. შესაბამისად, 26-45 ასაკობრივი ჯგუფის წევრები ყველაზე მეტად დასაქმებულნი და ამავე დროს დაქორწინებულნი არიან. იმ რესპონდენტთა უმრავლესობა, რომლებიც არასდროს ყოფილან ქორწინებაში, 18-25 ასაკობრივ ჯგუფში ხვდებიან. ქვრივ გამოკითხულთა უმეტესობა 56 წელს გადაცილებული ქალია (11%). უმეტეს შემთხვევაში (26%), კვლევაში მოხვდა 4 წევრიანი ოჯახი ბავშვებისა და თავად რესპონდენტების ჩათვლით.

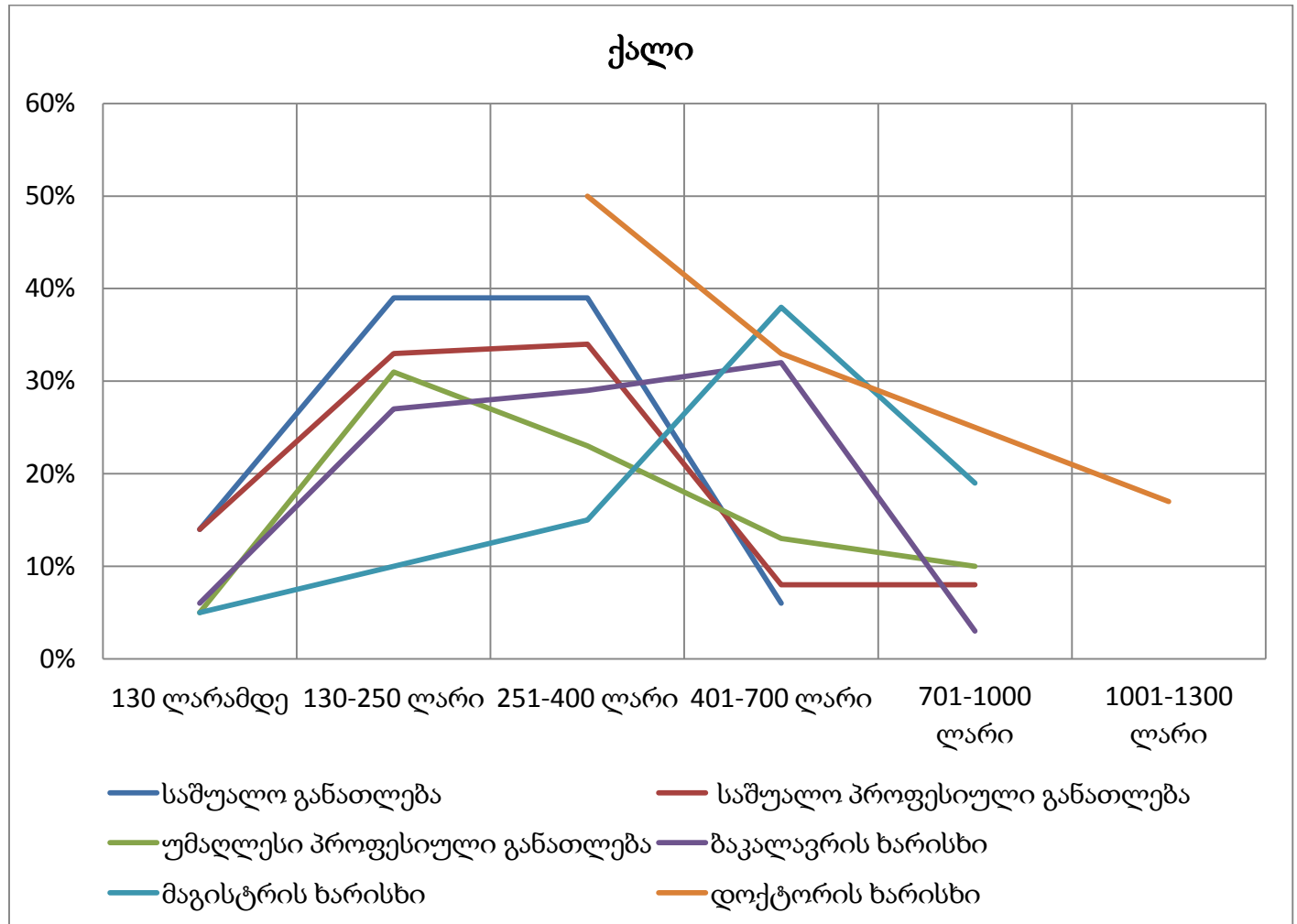
როდესაც საქმე ეხება ხელფასის განაწილებას, დასაქმებულ ქალ რესპონდენტთა უმრავლესობის (33%) საშუალო ხელფასი მერყეობს 251-400 ლარის ფარგლებში, მაშინ როცა კაცების უმრავლესობისთვის ეს მაჩვენებელი 401-700 ლარის ფარგლებშია (იხ. დიაგრამა 3).



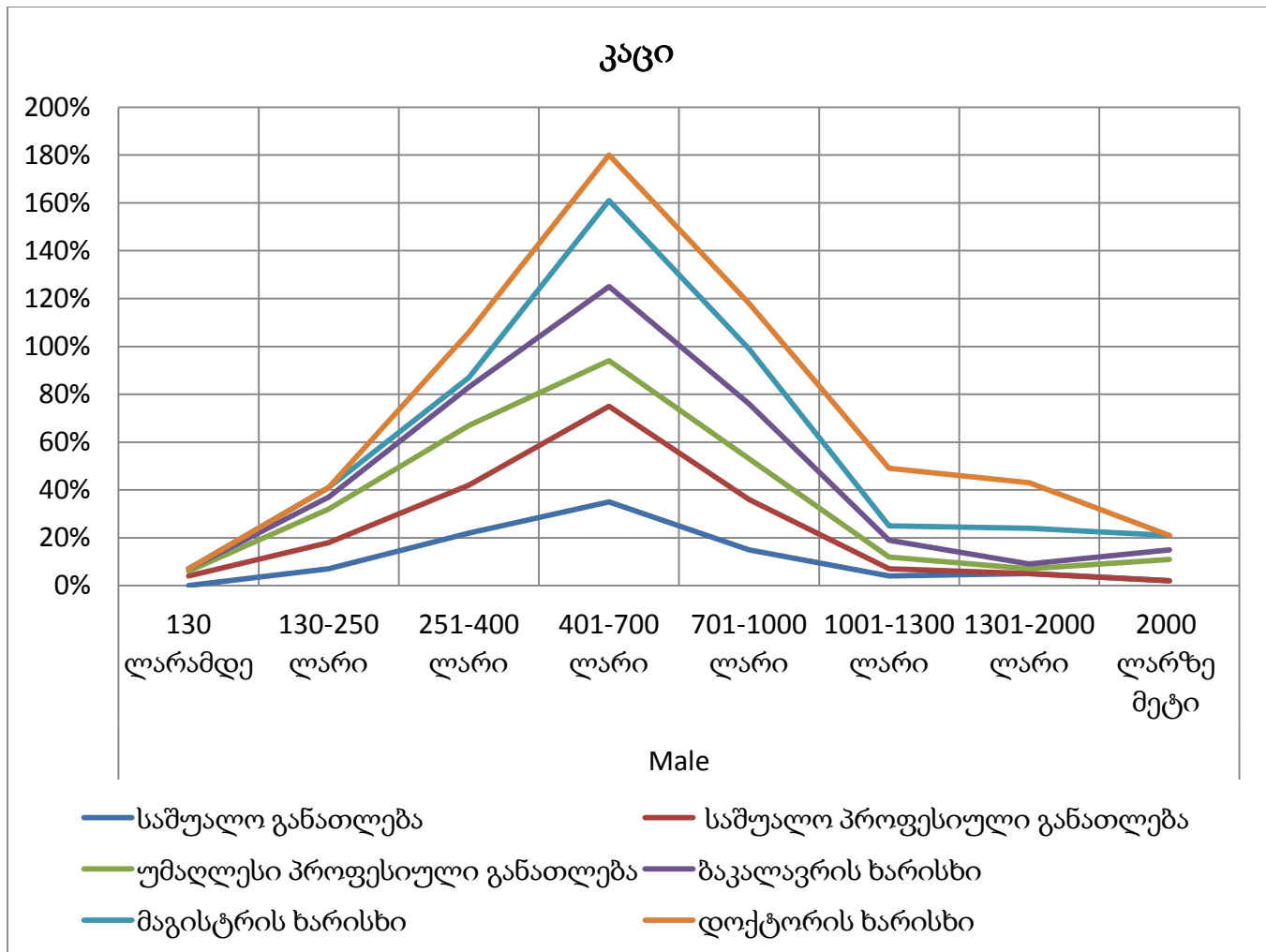
დიაგრამა 3. საშუალო ხელფასის განაწილება

ადამიანური კაპიტალის თეორიაზე დაყრდნობით (იხილეთ თავი 2.2), განათლების დონე ადამიანური კაპიტალის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს, რომელიც წრფივ კორელაციაში უნდა იყოს ხელფასის ოდენობასთან - რაც უფრო მაღალია განათლების დონე, მით უფრო მაღალი უნდა იყოს ანაზღაურება. როდესაც განათლების დონისა და ხელფასის საშუალო მაჩვენებლის კორელაციას ვუკვირდებით, აღმოვაჩენთ, რომ ზოგადად, განათლების მაღალი დონე ავტომატურად არ უზრუნველყოფს მაღალ ხელფასს არც კაცების და არც ქალების შემთხვევაში. ბაკალავრის ან მაგისტრის ხარისხის მქონე ქალების უმეტესობის საშუალო ხელფასი 401-700 ლარის კატეგორიაში ხვდება. განათლების სხვა საფეხურებზე, უმეტესწილად ქალები ხვდებიან 251-400 ლარის ანაზღაურების მქონე კატეგორიაში. კაცებს შორის, საშუალო ხელფასი 401-700 ლარია, მიუხედავად მათი განათლების დონისა. მხოლოდ დოქტორის ხარისხის შემთხვევაშია იმ კაცების მაჩვენებელი მაღალი (24%), რომელთა საშუალო ანაზღაურება 1001-1300 ლარის კატეგორიაში ხვდება. ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელი უფრო დაბალია ქალებისთვის, ვიდრე კაცებისთვის, მაშინ როცა უმაღლესი განათლების ქონის თავლსაზრისით ქალებისა და კაცების მაჩვენებელი ერთნაირია (იხილეთ ცხრილი 3). შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ კაცებს შორის, გარდა დოქტორის ხარისხისა, უმაღლესი განათლების დონე გავლენას არ ახდენს ხელფასის სიდიდეზე. ქალების შემთხვევაში, მათ

სჭირდებათ დოქტორის, მაგისტრის ან ბაკალავრის ხარისხი მაინც იმისთვის, რომ ჰქონდეთ ისეთივე საშუალო შემოსავალი, როგორც საშუალო განათლების მქონე კაცებს (იხ. დიაგრამა 4 და 5). აღნიშნული გენდერულ დისკრიმინაციად შეგვიძლია განვიხილოთ, თუმცა იგი ასევე შესაძლოა გამოწვეული იყოს საგანმანათლებლო სეგრეგაციით, როდესაც ახალგაზრდა ქალები და კაცები სხვადასხვა სფეროებში იღებენ განათლებას. მაგალითად, უმაღლესი განათლების მქონე სოციალური მუშაკების საშუალო ხელფასი დაბალია უმაღლესი განათლების მქონე ინჟინრების საშუალო ხელფასებზე.



დიაგრამა 4. ქალების განათლების დონე და საშუალო ხელფასი



დიაგრამა 5. კაცების განათლების დონე და საშუალო ხელფასი

იმ რესპონდენტებს შორის, რომლებსაც მეუღლე ან პარტნიორი ჰყავთ, მამაკაცების 41% და ქალების მხოლოდ 18% მიუთითებს, რომ მეუღლე/პარტნიორი არ მუშაობს. მომუშავე ქალების 39% არ ჰყავს მეუღლე ან პარტნიორი, მაშინ, როცა მომუშავე მამაკაცებიდან მხოლოდ 26% უთითებს იგივეს. ამასთან დაკავშირებით რამდენიმე საკითხი უნდა აღინიშნოს: შესაძლებელია, რომ ქალებისთვის უფრო რთული იყოს სამსახურის და ოჯახის ყოლასთან დაკავშირებული მოვალეობების შეთავსება, დასაქმებულები დისკრიმინაციას უწევენ გათხოვილ ქალებს ან ქალები არ წყვეტენ საკუთარ კარიერას გათხოვების შემდეგ. სოციალური დამოკიდებულებების კვლევამ აჩვენა, რომ ქალები არიან პასუხისმგებელნი ოჯახთან დაკავშირებული სამუშაოს უდიდესი ნაწილის შესრულებაზე და ქალის ანაზღაურება, შრომა არ არის იმდენად წახალისებელი, როგორც მამაკაცის (UNDP 2013). აღნიშნული ფაქტორების კომბინაცია შეიძლება იწვევდეს იმ ფაქტს, რომ გათხოვილი, ან პარტნიორთან მცხოვრები ქალების დიდი ნაწილი არ მუშაობს, ხოლო მომუშავე ქალთა დიდ ნაწილს პარტნიორი/ქმარი არ ჰყავს. აღნიშნული საკითხი დამატებით შესწავლას საჭიროებს ზუსტი

დასკვნების გასაკეთებლად (ცხრილი 4).

მეუღლის საშუალო ხელფასის განაწილება	სქესი	
	მდედრობითი	მამრობითი
მეუღლე არ მყავს	39%	26%
არ მუშაობს	18%	41%
დღიურად მუშაობს	6%	3%
პენსიაზეა	3%	3%
არ ვიცი	3%	1%
130 ლარამდე	0%	1%
130-250 ლარი	3%	3%
251-400 ლარი	4%	9%
401-700 ლარი	7%	5%
701-1000 ლარი	7%	4%
1001-1300 ლარი	1%	2%
1301-2000 ლარი	3%	0%
2000 ლარზე მეტი	0%	0%
მიჭირს პასუხის გაცემა	0%	0%
უარი პასუხის გაცემაზე	3%	1%

ცხრილი 4. რა არის თქვენი მეუღლის ხელფასის (დარიცხული) საშუალო მაჩვენებელი?

კონტრაქტის არსებობათან მიმართებით გენდერთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი განსხვავებები არ დადატურდა. თუმცა, მცირედი განსხვავება აღინიშნება ქალებსა და მამაკაცებს შორის სრულ და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობისას და კონტრაქტის სტაბილურობის მაჩვენებელში. საშუალოდ, დასაქმებულთა 13%-ს ერთზე მეტი დამსაქმებელი ჰყავს, და ასევე, ზოგადი ერთობილობის 27%-ს არ აქვს კონტრაქტი არცერთ დამსაქმებელთან (ცხრილი 6). გენდერული განსხვავება კონტრაქტის ქონასა და დამსაქმებლების რაოდენობასთან დაკავშირებით არ არის მნიშვნელოვანი (ცხრილი 7). დასაქმების სტაბილურობასთან დაკავშირებით მცირედი განსხვავება შეინიშნება - კაცების 21%-ს აქვს უვადო კონტრაქტები, მაშინ, როცა მხოლოდ ქალების 15% აქვს იგივე მდგომარეობა. განსხვავება შეინიშნება სრულ და ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებისასაც - კაცების 5% და ქალების 15% მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე (ცხრილი 8). თუმცა, აღნიშნული ფაქტი არ არის დაკავშირებული ქალების მოთხოვნასთან სამსახურის და პირადი ცხოვრების შეთავსებასთან დაკავშირებით - ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე ქალების 60% (დასაქმებული ქალების 9%) ისურვებდა სრულ განაკვეთზე მუშაობას. ქალების და კაცების საშუალო სამუშაო საათები ასევე განსხვავებულია - ქალები მუშაობენ 39 საათს კვირაში, ხოლო კაცები 46 საათს. თუმცა, როგორც აღინიშნა, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული ქალების უმრავლესობას აქვს სურვილი სრულ განაკვეთზე იმუშაოს - ამ მონაცემების მიხედვით, ქალების მოთხოვნა არ არის ნაკლები მუშაობა (ცხრილი 10).

გყავთ თუ არა ერთზე მეტი დამსაქმებელი?	სქესი		საშუალო
	კაცი	ქალი	
დიახ	11%	14%	13%
არა	89%	86%	87%

ცხრილი 6. გყავთ თუ არა ერთზე მეტი დამსაქმებელი?

გაქვთ თუ არა მოქმედი კონტრაქტი თვენს დამსაქმებელთან?	სქესი		საშუალო
	კაცი	ქალი	
დიახ	70%	72%	71%
დიახ, ზოგიერთ დამსაქმებელთან (ერთზე მეტი სამსახურის არსებობის შემთხვევაში)	2%	3%	2%
არა	29%	25%	27%

ცხრილი 7. გაქვთ თუ არა მოქმედი კონტრაქტი თქვენს დამსაქმებელთან?

თქვენი კონტრაქტი უვადოა?	სქესი		საშუალო
	კაცი	კაცი	
Yes	21%	15%	18%

ცხრილი 7.1 ულიმიტო კონტრაქტები

კვირაში რამდენ საათს მუშაობთ საშუალოდ?	
ქალი	39
კაცი	46
საშუალო	42

ცხრილი 8. კვირაში რამდენ საათს მუშაობთ საშუალოდ?

თქვენს ძირითად დამსაქმებელთან, სრულ განაკვეთზე მუშაობთ თუ ნახევარზე?	სქესი		საშუალო
	კაცი	კაცი	
სრულ განაკვეთზე	86%	79%	83%
ნახევარ განაკვეთზე	5%	15%	10%
ცვლების მიხედვით	7%	4%	6%
სხვა	2%	2%	2%

ცხრილი 9. თქვენს ძირითად დამსაქმებელთან, სრულ განაკვეთზე მუშაობთ თუ ნახევარზე?

ისურვებდით სრულ განაკვეთზე მუშაობას?	სქესი		საშუალო
	კაცი	კაცი	
დიახ	3%	9%	6%
არა	4%	6%	5%
არ მეხება	93%	84%	89%

ცხრილი 10. ისურვებდით სრულ განაკვეთზე მუშაობას?

მნიშვნელოვანი გენდერთან დაკავშირებული განსხვავება იქნა დაფიქსირებული კერძო და საჯარო სექტორში დასაქმებასთან დაკავშირებით. დასაქმებული ქალები თანაბრად არიან გადანაწილებულნი კერძო და საჯარო სექტორში - ქალების 47% მუშაობს როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში. კაცების შემთხვევაში, დასაქმებულთა 61% მუშაობს კერძო სექტორში და 35% მუშაობს საჯაროში. ეს შეიძლება აიხსნას იმ ფაქტით, რომ ქალების მიერ დომინირებული სექტორები, როგორიცაა განათლების სისტემა და ჯანდაცვა, დიდწილად საჯარო ორგანიზაციებითაა წარმოდგენილი. გენდერთან დაკავშირებული განსხვავება ფიქსირდება ასევე პროფკავშირებში წევრობისას. ზოგადი ერთობლიობის მხოლოდ 13%-ია პროფკავშირების წევრი, მაგრამ ცოტათი უფრო მეტი ქალია წევრი ვიდრე მამაკაცი (17% დასაქმებული ქალების და 9% დასაქმებული მამაკაცების).

საჯარო სექტორში მუშაობთ თუ კერძო სექტორში?	სქესი		საშუალო
	კაცი	კაცი	
კერძო სექტორში	61%	47%	54%
საჯარო სექტორში	35%	47%	41%
არასამთავრობო ორგანიზაციაში	1%	2%	2%
სხვა	3%	4%	3%

ცხრილი 11. საჯარო სექტორში მუშაობთ თუ კერძო სექტორში?

ცხოვრობთ თუ არა იმავე ქალაქში/სოფელში, სადაც მუშაობთ?	სქესი		საშუალო
	კაცი	კაცი	
დიახ	88%	93%	90%
არა	12%	7%	10%

ცხრილი 12. ცხოვრობთ თუ არა იმავე ქალაქში/სოფელში, სადაც მუშაობთ?

ცხოვრობთ თუ არა იმავე ქალაქში/სოფელში, სადაც მუშაობთ?	სქესი		საშუალო
	კაცი	კაცი	
დიახ	88%	93%	90%
არა	12%	7%	10%

ცხრილი 13. პროფკავშირების წევრობა

ჰიპოთეზა, რომ სამუშაო ბაზარი საქართველოში მაღალი დონის ჰორიზონტალური და ვერტიკალური გენდერული სეგრეგაციით გამოირჩევა, დადასტურებული იქნა კვლევის მიერ. ჰორიზონტალური სეგრეგაცია გამოვლინდა ძირითადად იმავე სქესთან ერთად მომუშავე ქალებისა და კაცების მაღალ პროცენტულ მაჩვენებელში - ქალების 69% ძირითადად ქალებთან და კაცების 66%

ძირითადად კაცებთან მუშაობს (ცხრილი 14). უფრო მეტის, ქალების და კაცების მიერ დომინირებულ ორგანიზაციებში მომუშავე ადამიანების ნაწილს პარტნიორები / კლიენტებიც იმავე სქესის ჰყავს - ეს დასტურდება ქალების მიერ დომინირებული ორგანიზაციების 33%-ის და კაცების მიერ დომინირებული ორგანიზაციების 45%-ისთვის (ცხრილი 15). ჰორიზონტალური სეგრეგაცია დაკავშირებულია საზოგადოებაში არსებულ ტრადიციულ შეხედულებებთან (UNDP 2013), რადგან დასაქმებულთა 77% ჰორიზონტალურ სეგრეგაციას უპირობო რეალობად აღიქვამს - მათ მოსწონთ ის მდგომარეობა, რაც არის, ან არ აინტერესებთ (ცხრილი 16).

აღსანიშნავია, რომ კაცების 7%-ს სურს, რომ მეტი ქალი კოლეგა ჰყავდეს, თუმცა, მიიჩნევენ, რომ ისინი ვერ შეასრულებენ სამუშაოს, მაშინ, როცა გამოკითხული ქალები არ თვლიან, რომ კაცები ვერ შეასრულებენ მათ სამუშაოს. ვერტიკალური სეგრეგაცია დადასტურდა მონაცემით, რომლის მიხედვითაც, საშუალო ერთობლიობის 65%-მა აღნიშნა, რომ მისი უშუალო ხელმძღვანელი მამაკაცია, და მხოლოდ 31%-მა მიუთითა, რომ მისი ხელმძღვანელი ქალია (ცხრილი 17). ეს მაჩვენებელი დაახლოებულია გლობალური გენდერული განსხვავების ინდექსის მაჩვენებელთან, რომლის მიხედვითაც საქართველოში კანონმდებლების, მაღალი დონის ჩინოვნიკების და მენეჯერების 34%-ია ქალი. კაცების 13% უთითებს, რომ ჰყავს ქალი მენეჯერი, მაშინ, როცა ქალების 51% აღნიშნავს, რომ მისი უშუალო ხელმძღვანელია კაცია, აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ქალებით დომინირებულ ორგანიზაციებშიც ხელმძღვანელი პოზიციები ნაწილობრივ მამაკაცებს უკავიათ. აღნიშნული მოსაზრება დაკავშირებულია ასევე დამოკიდებულებების კვლევასთან - საქართველოში მოსახლეობის 58% თვლის, რომ კაცი უკეთესი ბიზნეს ლიდერია.

თქვენს კოლეგებს შორის კაცები სჭარბობენ თუ ქალები?	სქესი		საშუალო
	კაცი	კაცი	
მარტო ვმუშაობ	2%	5%	4%
ძირითადად ქალები	15%	69%	41%
ძირითადად კაცები	66%	13%	41%
დაახლოებით ერთიდაიგივე რაოდენობაა	14%	12%	13%
არ ვიცი	3%	1%	2%

ცხრილი 14. თქვენს კოლეგებს შორის კაცები სჭარბობენ თუ ქალები?

თქვენი სამუშაოს ფარგლებში, ძირითადად კაცებთან თანაშრომლობით თუ ქალებთან? (მაგალითად, პარტნიორებთან, კლიენტებთან, პაციენტებთან, სტუდენტებთან და ა.შ.)	სქესი		საშუალო
	კაცი	ქალი	
ქალებთან	8%	33%	19%
კაცებთან	45%	9%	28%
როგორც ქალებთან, ასევე კაცებთან	47%	59%	53%

ცხრილი 15. თქვენი სამუშაოს ფარგლებში, ძირითადად კაცებთან თანაშრომლობით თუ ქალებთან? (მაგალითად, პარტნიორებთან, კლიენტებთან, პაციენტებთან, სტუდენტებთან და ა.შ.)

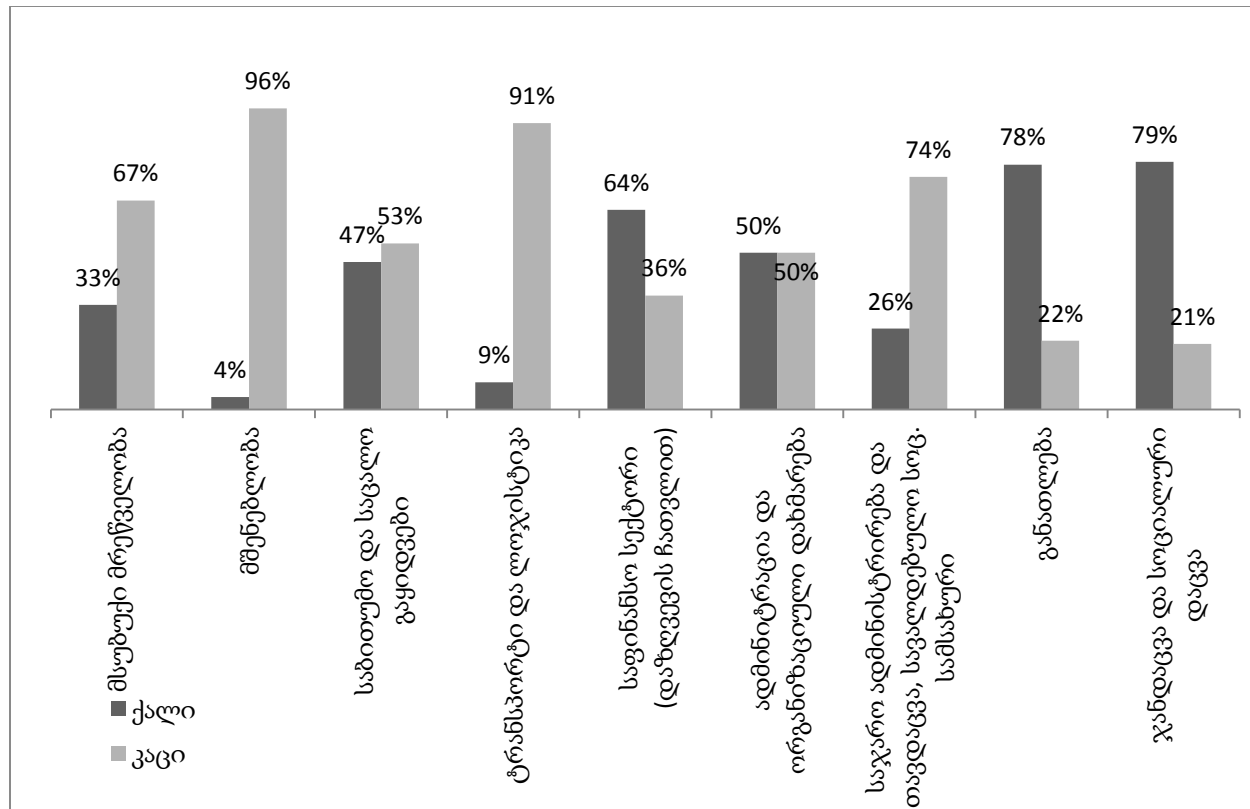
ჰორიზონტალური სეგრეგაციის დამატებითი დამადასტურებელი მონაცემებია ეკონომიკის სექტორების გადანაწილება ქალების და მამაკაცების დასაქმების მიხედვით. გრაფიკი 5.1-ზე წარმოდგენილია სექტორები, სადაც ზოგადი ერთობლიობის 5% ან მეტია დასაქმებული. ჯანდაცვის და სოციალური დაცვის სექტორში დასაქმებულთა 79%, ხოლო განათლების სექტორში დასაქმებულთა 78% ქალია. ამასთანავე, მშენებლობის სექტორის დასაქმებულების 96%-ს, ხოლო ტრანსპორტის და ლოჯისტიკის სექტორის 91%-ს, და საჯარო ადმინისტრაციის და თავდაცვის 74%-ს მამაკაცები შეადგენენ. შედარებით ქალების მიერ დომინირებული სექტორია ფინანსები და დაზღვევა - ქალების 74% და კაცების 36%. მსუბუქი მრეწველობა კი პირიქით, მცირედად კაცების მიერ არის დომინირებული - 67% კაცები, 33% ქალები. ადმინისტრაციული და სერვისის სექტორები, ისევე, როგორც საცალო გაყიდვა თითქმის თანაბრადაა ქალებისა და მამაკაცების დასაქმების ადგილი.

ისურვებდით სამსახურში უფრო მეტი ქალის ან კაცის ყოლას?	სქესი		საშუალო
	კაცი	ქალი	
დიახ, ვისურვებდი უფრო მეტი ქალის ყოლას	8%	6%	7%
დიახ, ვისურვებდი უფრო მეტი კაცის ყოლას	8%	15%	12%
დიახ, ვისურვებდი, მაგრამ ისინი ამ სამუშაოს ვერ შეასრულებენ	7%	0%	4%
არა, მომწონს როგორც არის	27%	25%	26%
არ მაინტერესებს	48%	53%	51%
სხვა	1%	1%	1%

ცხრილი 16. ისურვებდით სამსახურში უფრო მეტი ქალის ან კაცის ყოლას?

თქვენი უშუალო ხელმძღვანელი ქალია თუ კაცი?	სქესი		საშუალო
	კაცი	კაცი	
კაცი	82%	47%	65%
ქალი	13%	51%	31%
არ მყავს ხელმძღვანელი	5%	2%	3%

ცხრილი 17. თქვენი უშუალო ხელმძღვანელი ქალია თუ კაცი?



გრაფიკი 5.1. ქალებისა და კაცების გადანაწილება დასაქმების სხვადასხვა სექტორში [სექტორები, რომლებიც ზოგადი ერთობლიობის 5%-ს ან მეტს ასაქმებენ]

4.2. დასაქმების ფონის შეჯამება

შეჯამება

წინამდებარე კვლევამ დაადასტურა ხელფასის არათანაბარი გადანაწილება ქალებსა და კაცებს შორის და არათანაბარი კავშირი განათლებასთან. ქალების უმრავლესობისთვის საშუალო ხელფასი 251-400 ლარს შორის მერყეობს, მაშინ როცა იგივე მაჩვენებელი მამაკაცებისთვის 401-700 ლარს შეადგენს. განათლების დონე გავლენას არ ახდენს მამაკაცის ანაზღაურებაზე (სადოქტორო ხარისხის გარდა), მაშინ, როდესაც ქალს უნდა გააჩნდეს ბაკალავრის, მაგისტრის ან დოქტორის ხარისხი, რომ იგივე გამოიმუშავოს, რაც საშუალო განათლების მქონე მამაკაცმა. არათანაბარ ხელფასებზე გავლენას ახდენს ის ფაქტი, რომ კაცების 61% კერძო სექტორშია დასაქმებული, მაშინ, როცა ქალების 47% მუშაობს საჯარო სექტორში და იმდენივე კერძო სექტორში. ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაცია ასევე ხელს უწყობს სახელფასო უთანასწორობას - ვერტიკალური სეგრეგაცია გამოვლინდა უშუალო ხელმძღვანელის მაჩვენებელის მიხედვით - გამოკითხულთა 65% მიუთითებს, რომ მისი უშუალო ხელმძღვანელი კაცია, ხოლო 31% მიუთითებს ქალს.

ჰორიზონტალური სეგრეგაცია ასევე აისახა დასაქმების სექტორულ გადანაწილებაში - 79% ჯანდაცვის და სოციალური დაცვის, ხოლო 78% განათლების სექტორის თანამშრომელი ქალია, ხოლო სამშენებლო სექტორის 96% და ტრანსპორტის და ლოჯისტიკის 96%, საჯარო ადმინისტრაციის და თავდაცვის თანამშრომლებიც 74% არის კაცი. აღნიშნული გადანაწილება ნაწილობრივ ხსნის არათანაბარ საშუალო ანაზღაურებას და განათლების მაჩვენებლებს, რადგან ჯანდაცვა, სოციალური დაცვა და განათლება საჯარო ორგანიზაციებით არის წარმოდგენილი საქართველოში და დაბალანაზღაურებადია, თუმცა, ამ სექტორებში სამუშაოდ უმაღლესი განათლებაა საჭირო. ამავდროულად, ტრანსპორტის, ლოჯისტიკის და მშენებლობის სექტორში მეტი კერძო ორგანიზაცია მუშაობს და საშუალო განათლება საკმარისია არსებული თანამდებობების უმრავლესობისთვის.

როგორც კვლევამ აჩვენა, ქალების და კაცების უმრავლესობა მუშაობს იმავე სქესის მიერ დომინირებულ ორგანიზაციებში და მათი ნაწილის პარტნიორების და კლიენტების უმრავლესობა ასევე იმავე სქესისაა. გენდერთან დაკავშირებული სეგრეგაციის წინააღმდეგ სპეციალური ზომების გარდა ანტი-დისკრიმინაციულ კანონში და შრომის კოდექსში განათლების სისტემა, განსაკუთრებით სასკოლო განათლება წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს ბერკეტს სოციალური სტერეოტიპების გავლენის შესამცირებლად.

აღსანიშნავია, რომ პროფკავშირებში წევრობა დაბალია (13% ზოგადი ერთობლიობის) და დასაქმებული მოსახლეობის 27%-ს არ გააჩნია კონტრაქტი. რადგანაც არსებობს რისკი, რომ ისედაც მაღალი არაფორმალური დასაქმების მაჩვენებელი შესაძლებელია ზედმეტად რეგულირების შედეგად კიდევ უფრო გაიზარდოს, ამის ნაცვლად, პროფკავშირებში წევრობა შეიძლება იქნას წახალისებული და პროფკავშირების საშუალებით განხორციელდეს დასაქმებულთა უფლებების დაცვა.

4.3. სამსახურში აყვანა

რესპონდენტთა ნახევარზე ოდნავ მეტი (52%) ნამყოფია სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაზე, ხოლო 48% აღნიშნა, რომ მსგავსი ტიპის გასაუბრებაზე არასოდეს ყოფილა. მონაცემები არ განსხვავდება გენდერული ნიშნით.

მათ 42%, ვინც ოდესმე ყოფილა სამსახურთან დაკავშირებულ გასაუბრებაზე, მსგავსი ტიპის ინტერვიუზე 2-4-ჯერ ყოფილა, ხოლო 25%-ს მხოლოდ ერთხელ ჰქონია მსგავსი გამოცდილება. სამსახურთან დაკავშირებული გასაუბრების სიხშირე უფრო მაღალია ქალების შემთხვევაში. ქალები 21% და კაცების 30%, ვინც ოდესმე ყოფილა მსგავსი გასაუბრებაზე, ასეთი შემთხვევა მხოლოდ ერთხელ ჰქონიათ. მაშინ, როცა ქალების 52% 2-4-ჯერ ყოფილა გასაუბრებაზე, ხოლო ეს მაჩვენებელი კაცების შემთხვევაში 40%-ის (იხ. ცხრილი 18).

გასაუბრების სიხშირე	მდედრობითი	მამრობითი	საერთო საშუალო
ერთხელ	21%	30%	25%
2-4-ჯერ	52%	40%	46%
5-7-ჯერ	12%	14%	13%
8-10-ჯერ	5%	4%	5%
10-ზე მეტად	6%	8%	7%
არ მახსოვს	4%	5%	4%

ცხრილი 18. რამდენჯერ ყოფილხართ გასაუბრებაზე სამსახურის თაობაზე? (მათი პროგნოზული მაჩვენებელი ვინც ყოფილა გასაუბრებაზე)

სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებული გასაუბრების ქალების 64% და კაცები 67%-სთვის უკითხვით მათი ოჯახური მდგომარეობის შესახებ. შვილების რაოდენობასთან დაკავშირებული კითხვებით ქალებისთვის (43%) უფრო ხშირად მიუძღრათ, ვიდრე კაცებისთვის, თუმცა კაცების წილიც, ვისთვისაც მსგავსი შინაარსის კითხვა დაუსვამთ მაინც წარმოუდგენლად მაღალია - 39%. უფრო იშვიათად, მაგრამ ყოველ მეხუთე რესპონდენტს, რომელიც ოდესმე ყოფილა სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ ინტერვიუზე, ეკითხებოდნენ ოჯახის შექმნასთან დაკავშირებული გეგმების შესახებ. ქალები 20% და კაცების 16%-თვის უკითხვით შვილების ყოლასთან დაკავშირებული გეგმების შესახებ. ჩვენდა გასაოცრად, აღმოჩნდა, რომ სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებული გასაუბრებისას ქალებსა და კაცებს ერთნაირად უსვამენ კითხვებს მათი პირადი ცხოვრების შესახებ (იხ. ცხრილი 19). თუმცა, მსგავსი კითხვები ხშირად დისკრიმინაციის საფუძველს იძლევა, და შესაბამისად, ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში აკრძალულია მათი დასმა სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებული გასაუბრების დროს.

გასაუბრებისას დასვამთ თუ არა თქვენთვის შემდეგი კითხვები:	მდედრობითი	მამრობითი
--	------------	-----------

თქვენი ოჯახური მდგომარეობა	64%	67%
თქვენი გეგმები ოჯახის შექმნასთან დაკავშირებით	21%	23%
ბავშვები რაოდენობა	43%	39%
თქვენი გეგმები ბავშვების ყოლასთან დაკავშირებით	20%	16%
ექიმის ცნობა, რომ არ ხართ ფეხმძიმედ	6%	

ცხრილი 19. გასაუბრებისას დაუსვამთ თუ არა თქვენთვის კითხვები... (მათი პროცენტული მაჩვენებელი ვინც ყოფილა გასაუბრებელი)

რესპონდენტების 71% არასდროს გაუსტუმრებიათ უარით იმ სამსახურიდან, სადაც აპლიკაცია შეიტანეს, ხოლო ქალების 29% და კაცების 30% პროცენტს მსგავსი გამოცდილება ჰქონიათ. ამ თვალსაზრისით არ ფიქსირდება მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავება. მათ შორის, ვინც უარით გაუსტუმრებიათ აპლიკაციის შეტანის შემდეგ, 71%-ს არ მიუღია ინფორმაცია მიზეზების შესახებ. ქალების 20%-სა და კაცების 17%-ს შემთხვევაში უარით გასტუმრების მიზეზად დამსაქმებლის მხრიდან მათი ასაკი დასახელდა. კაცების 30%-ს აკლდა გამოცდილება - ეს მაჩვენებელი ორჯერ დაბალია ქალების შემთხვევაში (14%). გენდერული განსხვავება შესამჩნევია ხელფასთან დაკავშირებულ მოლოდინებში - ქალების 2% და კაცების 6% სამსახურში არ აიყვანეს მათ მიერ მოთხოვნილი მაღალი ანაზღაურების გამო. ქალების 12% ასევე აღნიშნა, რომ ისინი უარით გამოისტუმრეს უნარების ნაკლებობის გამო, მაშინ როცა კაცების მხოლოდ 2% დაასახელა ეს მიზეზი. ქალების პროცენტული მაჩვენებელი (8%), რომლებმაც უარის მიზეზად განათლება დაასახელა (განათლების დონე ან ძალიან მაღალი/დაბალი იყო ან პროფესია/განათლების სფერო არ იყოს შესაფერისი), ოდნავ მაღალი იყო კაცების მაჩვენებელზე (6%) (იხ. ცხრილი 20).

სამსახურში არ აყვანის მიზეზი	მდედრობითი	მამრობითი
ხელფასთან დაკავშირებული ზედმეტად მაღალი მოლოდინი	2%	6%
ფეხმძიმობა	0%	0%
სქესი	0%	0%
ასაკი	20%	17%
სხვაზე ზრუნვასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობები	2%	0%
შვილების ყოლასთან დაკავშირებული გეგმები	0%	0%
გამოცდილების ნაკლებობა	14%	30%
უნარების ნაკლებობა	12%	2%
განათლება (მაგ. განათლების დონე იყო ძალიან მაღალი/დაბალი ან პროფესია/განათლების სფერო არ იყო შესაფერისი)	8%	6%
განსხვავებული შეხედულებები	2%	2%
სექსუალური ორიენტაცია	0%	0%
ოჯახური მდგომარეობა	4%	0%
გარეგნობა	4%	3%

ცხრილი 20. გთხოვთ დააკონკრეტოთ ფორმალური მიზეზი? (მათი პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც მიიღო ოფიციალური მიზეზი სამსახურში არმიღებასთან დაკავშირებით)

რესპონდენტებს ასევე ეკითხებოდნენ, ჰქონიათ თუ არა მათ სამსახურთან დაკავშირებულ დისკრიმინაციულ განცხადებებთან საქმე. მაგალითად, განაცხადში მოცემული იყო კრიტერიუმი, რომელიც არ უკავშირდებოდა დაქირავებულის უნარებს, განათლებას, გამოცდილებას, ა.შ. ყოველ მეოთხე რესპონდენტს (25%) შეხვედრია სამსახურთან დაკავშირებული განაცხადი, რომელიც მოიცავდა კრიტერიუმებს კონკრეტული პოზიციისთვის საჭირო უნარების, განათლების, ან სამუშაო გამოცდილების მიღმა (იხ. ცხრილი 21).

	მდედრობითი	მამრობითი	საერთო საშუალო
დიახ	27%	22%	25%
არა	73%	78%	76%

ცხრილი 21. სამსახურის ძიებისას შეგხვედრიათ თუ არა განაცხადი, რომელმაც დაგაინტერესათ, მაგრამ მოიცავდა კრიტერიუმებს, რომლებიც არ იყო დაკავშირებული პოტენციური დაქირავებულის უნარებთან, განათლებასთან, გამოცდილებასთან, ა.შ.

რესპონდენტები ძირითადად აღნიშნავენ ასაკობრივ დისკრიმინაციას. რესპონდენტების სამი მეოთხედი (75%), რომელსაც უნახავს განაცხადი ვაკანსიის შესახებ დისკრიმინაციული შინაარსით, ასევე ასახელებს განაცხადს, სადაც კანდიდატის სასურველი ასაკი იყო მითითებული. გენერალური ერთობლიობის რესპონდენტთა 19% აღნიშნავს, რომ შეუნიშნავს ასაკობრივი დისკრიმინაციის შემცველი განაცხადი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მეხუთე ადამიანს საქართველოს შრომის ბაზარზე ასაკობრივი დისკრიმინაციის შემცველ განცხადებებთან აქვს შეხება. კაცების 21%-ს უნახავს ისეთი განცხადებები, სადაც მხოლოდ ქალებს შეუძლიათ აპლიკაციის შეტანა, მაშინ როცა ქალების მხოლოდ 9%-ს უნახავს მსგავსი განცხადებები. ქალების 14%-სა და კაცების 20%-ს ასევე უნახავს განცხადებები, სადაც ეწერა, რომ აპლიკაციის შეტანა მხოლოდ კაცებს შეეძლო.

გთხოვთ დააკონკრეტოთ კრიტერიუმები?	მდედრობითი	მამრობითი	საერთო საშუალო
მხოლოდ ქალებს შეუძლიათ აპლიკაციის შეტანა	9%	21%	15%
მხოლოდ კაცებს შეუძლიათ აპლიკაციის შეტანა	14%	20%	17%
მხოლოდ კონკრეტული ასაკის პირებს შეუძლიათ აპლიკაციის შეტანა	77%	73%	75%

ცხრილი 22. გთხოვთ დააკონკრეტოთ აღნიშნული კრიტერიუმები? (მათი პროცენტული მაჩვენებელი, ვისაც უნახავს დისკრიმინაციული განცხადება)

სამსახურის შოვნის ყველაზე გავრცელებული ხერხია მეგობრების, ოჯახის წევრებისა და ნაცნობების წრეების გამოყენება. კვლევაში მონაწილე კაცების 47% და ქალების 40% აცხადებს, რომ მათთვის იგი წარმოადგენს ყველაზე მეტად გამოყენებად ქსელს სამსახურის ძიებისას. ასევე აღსანიშნავია, რომ მეგობრების, ოჯახის წევრებისა და ნაცნობების ქსელების ამ მიზნებისთვის გამოყენება კაცებში უფრო მეტადაა გავრცელებული, ვიდრე ქალებში. ამის მიზეზი შესაძლოა ის ფაქტი იყოს, რომ საჯარო სექტორში უფრო მეტი ქალია დასაქმებული, ხოლო ეს სექტორი უფრო მეტად რეგულირებადი და დაცულია დისკრიმინაციის თვალსაზრისით. სამსახურის მოძებნის მეორე ყველაზე პოპულარული გზაა ინტერნეტი. ქალების 38% გამოუყენებია ინტერნეტ გვერდები სამსახურის მოსაძებნად, ხოლო კაცების შემთხვევაში ეს რიცხვი 33%-ია (ყოველი მესამე კაცი რესპონდენტი). საგაზეთო განცხადებები ნაკლებ პოპულარული საშუალებაა სამსახურის მოსაძებნად; ყოველი მეათე რესპონდენტი (11%) აცხადებს, რომ სამსახურის ძიებისას ყველაზე მეტად საგაზეთო განცხადებებს იყენებს. სამსახურში აყვანით დაკავებული კომპანიები ყველაზე ნაკლებ პოპულარული საშუალებაა სამსახურის მოსაძებნად.

რომელი არხები გამოგიყენებიათ ყველაზე ხშირად სამსახურის ძიებისას?	მდედრობითი		მამრობითი		სულ	
	დიახ	არა	დიახ	არა	დიახ	არა
1. ინტერნეტ გვერდები	38%	62%	33%	67%	35%	65%
2. მეგობრები/ოჯახი/ნაცნობები	40%	60%	47%	53%	44%	56%
3. საგაზეთო განცხადებები	10%	90%	11%	89%	11%	89%
4. რეკრუტმენტით დაკავებული კომპანიები	3%	97%	3%	97%	3%	97%

ცხრილი 23. რომელი არხები გამოგიყენებიათ ყველაზე ხშირად სამსახურის ძიებისას?

იმისთვის, რომ უფრო კონკრეტული ინფორმაცია მიგვეღო სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ საკითხებზე საქართველოში, რესპონდენტებს ვეკითხებოდით თუ როგორ (რომელი არხების გამოყენებით) იშოვეს მათ ამჟამინდელი სამსახური. მიუხედავად იმისა, რომ ხალხი სხვა საშუალებებსაც იყენებს (იხილეთ პარაგრაფი ზემოთ), ნახევარზე ბევრად მეტმა რესპონდენტმა (63%) იშოვა სამსახური მეგობრების, ოჯახის წევრებისა და ნაცნობების საშუალებით. ამას მივყავართ დასკვნამდე, რომ სოციალური კაპიტალი უფრო მნიშვნელოვანია ვიდრე ადამიანური კაპიტალი (რაც გულისხმობს დაქირავებულის უნარებს, ცოდნასა და გამოცდილებას) რეკრუტმენტის პროცესისთვის. მხოლოდ ყოველმა მეათე რესპონდენტმა იშოვა სამსახური ინტერნეტ გვერდების გამოყენებით, და მათგან დაახლოებით 6% დაწინაურდა ამ გზით ნაშოვნ სამსახურში (იხილეთ ცხრილი 24).

რა საშუალებებით იშოვეთ თქვენი ამჟამინდელი სამსახური?	მდედრობითი	მამრობითი	სულ
	ი		

	დიახ	არა	დიახ	არა	დიახ	არა
1. ჩემსავე ორგანიზაციაში/კომპანიაში დამაწინაურეს	5%	95%	6%	94%	6%	94%
2. ინტერნეტის საშუალებით	10%	90%	11%	89%	10%	90%
3. მეგობრები/ოჯახი/ნაცნობები	62%	38%	64%	36%	63%	37%
4. საგაზეთო განცხადებები	3%	97%	2%	99%	2%	98%
5. რეკრუტმენტით დაკავებული კომპანიები	1%	99%	0%	100%	0%	100%

ცხრილი 24. რა საშუალებებით იშოვეთ თქვენი ამჟამინდელი სამსახური?

ვინაიდან საჯარო სექტორი უფრო მეტად რეგულირებულია და დაქირავებულ ხალხს მეტი გამჭვირვალობა მოეთხოვებათ, შემდეგ კითხვაზე გაცემული პასუხები „რა საშუალებებით იშოვეთ თქვენი ამჟამინდელი სამსახური?“ რესპონდენტის დასაქმების სექტორის მიხედვითაც იქნა გაანალიზებული. მონაცემებმა დაადასტურა, რომ კერძო სექტორში უფრო მეტია ისეთი ხალხი (74%), რომლებმაც სამსახური მეგობრების, ოჯახის წევრებისა და ნაცნობების საშუალებით იშოვა, თუმცა იმ პირების წილი, რომლებმაც მსგავსი გზებით იშოვა სამსახური საჯარო სექტორში, ასევე საკმაოდ მაღალია - 54%. სამწუხაროდ, კვლევის კითხვარი არ შეიცავდა კითხვას მუშაობის ხანგრძლივობის შესახებ ამჟამინდელ სამუშაო ადგილას, თუმცა მონაცემები მიგვანიშნებს კორუფციული რეკრუტმენტის სისტემაზე. საჯარო სექტორში დაკავებულ რესპონდენტთა 9% დაწინაურებულია მათ ორგანიზაციაში, მაშინ როცა კერძო სექტორში მხოლოდ 4% დაწინაურდა. კერძო სექტორის თანამშრომლები (12%) უფრო ხშირად შოულობენ სამსახურს ინტერნეტის საშუალებით, ვიდრე კერძო სექტორის თანამშრომლები (7%) (იხილეთ ცხრილი 25).

რა საშუალებებით იშოვეთ თქვენი ამჟამინდელი სამსახური?	კერძო სექტორი	საჯარო სექტორი
1. დამაწინაურეს ჩემსავე ორგანიზაციაში/კომპანიაში	4%	9%
2. ინტერნეტის საშუალებით	12%	7%
3. მეგობრები/ოჯახი/ნაცნობები	71%	54%
4. საგაზეთო განცხადებები	2%	3%
5. რეკრუტმენტით დაკავებული კომპანიები	1%	0%
6. სხვა	11%	28%
სულ:	100%	100%

ცხრილი 25. რა საშუალებებით იშოვეთ თქვენი ამჟამინდელი სამსახური?? (საჯარო და კერძო სექტორში დაკავებული რესპონდენტების პროცენტული მაჩვენებელი)

შეჯამება

როგორც ლიტერატურის მიმოხილვაში იქნა აღნიშნული, სამსახურში აყვანა გადამწყვეტი პროცესია ადამიანური რესურსების განვითარების პოლიტიკისთვის, რომლის მიზანია თანაბრად მოეპყრას პოტენციურ დაქირავებულებს და არ მოახდინოს ვინმეს დისკრიმინაცია. წინა თავის მთავარი მიზანი იყო გაგვეჩვენა რამდენად განუცდიათ დასაქმებულებს დისკრიმინაცია სამსახურის ძიებისას. ის ფაქტი, რომ რესპონდენტების მხოლოდ ნახევარს მიუღია მონაწილეობა სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაში, რესპონდენტების 44% ძირითადად მის სოციალურ კაპიტალს (მეგობრები/ოჯახი/ნაცნობები) იყენებს სამსახურის საშოვნელად, ხოლო 63%-მა სწორედ ამ გზით (მეგობრები/ოჯახი/ნაცნობები) იშოვა სამსახური, მიგვანიშნებს, რომ თანასწორობის პრინციპი ყოველთვის გათვალისწინებული არაა სამსახურის აყვანის პროცესში. სოციალური კაპიტალის გამოყენებით სამსახურის შოვნა გავრცელებული პრაქტიკაა ბევრ ქვეყანაში, განსაკუთრებით კი სოციალური მედიის გაძლიერების ფონზე. მიუხედავად იმისა, რომ სოციალური კაპიტალი შესაძლოა იყოს ვაკანტური ადგილის გამოცხადების საშუალება, მას აუცილებლად უნდა მივყავდეთ გამჭვირვალე სამსახურში აყვანის პროცესამდე. ფაქტი, რომ ასე ცოტა ადამიანი ყოფილა გასაუბრებაზე, მიგვანიშნებს, რომ სამსახურში აყვანას ყოველთვის სისტემატური ხასიათი არ აქვს. ეს სიტუაცია არა მხოლოდ დისკრიმინირებულ მუშაკს აყენებს ზიანს, არამედ ასევე შესაძლოა გავლენას ახდენდეს დაქირავებულების ეფექტურობაზე, ვინაიდან ისინი არა მათი საუკეთესო თვისებების, არამედ რეკომენდაციების საფუძველზე არიან მიღებულნი სამსახურში. მიუხედავად იმისა, რომ რეკრუტმენტის ეს საშუალება ნაკლებ დანახარჯებთანაა დაკავშირებული და რაღაც დოზით უფრო მეტად უსაფრთხოცაა (დაქირავებულმა იცის მის მიერ რეკომენდირებული პირის კვალიფიკაციის შესახებ), ის ასევე ქმნის გენდერული თვალსაზრისით სამუშაოს გადანაწილების პერსპექტივას, ვინაიდან ქალებს უფრო მეტი კონტაქტები აქვთ ქალებთან, ხოლო კაცებს - კაცებთან; შესაბამისად, რეკომენდაციაზე დაფუძნებული რეკრუტმენტი აძლიერებს სეგრეგაციას.

გამოკითხვაზე დაყრდნობით, შეიძლება დავასკვნათ, რომ სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაზე პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული კითხვები ნორმალურ პრაქტიკადაა მიჩნეული. ქალებისა და კაცების 65%-ზე მეტს დაუსვეს კითხვა ოჯახური მდგომარეობის შესახებ, ხოლო 40%-ზე მეტს - ბავშვების რაოდენობაზე. მსგავსი კითხვები არ ეხება ადამიანის კვალიფიკაციას, შესაბამისად, შესაძლოა დისკრიმინაციის წყაროს წარმოადგენდეს.

წინა თავში ასევე დავინახეთ, რომ ასაკობრივი დისკრიმინაცია სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს ქართულ შრომით ბაზარზე. რესპონდენტები, რომლებიც არ აიყვანეს იმ სამსახურში, სადაც აპლიკაცია ჰქონდათ გაგზავნილი, ამის მიზეზად ძირითადად საკუთარ ასაკს ასახელებენ. ასევე ხშირად იქნა ნახსენები, რომ განცხადებებში ვაკანსიის თაობაზე კიდევ ერთი დისკრიმინაციული კომპონენტია ასაკი, როგორც შემზღუდავი ბარიერი.

1.1. 4.1 ტრენინგი, დაწინაურება და სამსახურიდან დათხოვნა

ქართველი კაცებისა და ქალების დაახლოებით 31% დაუწინაურებიათ მათ ამჟამინდელ სამსახურში, რაც მიგვანიშნებს, რომ როგორც წესი, ქართველები ერთსა და იმავე ორგანიზაციაში დიდი ხნის განმავლობაში მუშაობენ. რესპონდენტების 82%-ს, რომლებიც დაწინაურებულან მათ ამჟამინდელ

სამსახურებში, უფრო მაღალი პოზიცია შესთავაზეს, ხოლო 11%-მა განცხადება შეიტანა უფრო მაღალ პოზიციაზე ან დაწინაურება მოითხოვა.

ქალების 15%-სა და კაცების 13%-ს ჰქონია შესაძლებლობა განცხადება შეეტანა უფრო მაღალ/სხვა პოზიციაზე მისსავე სამსახურში ბოლო 2 წლის განმავლობაში. თუმცა, მხოლოდ 10% მოიქცა ასე. გამოკითხულების 30% (მათ ვინც არ შეიტანა განაცხადი უფრო მაღალ/სხვა პოზიციაზე) ამის ერთ-ერთი მთავარ მიზეზად ასახელებს, რომ არსებული პოზიცია მათთვის უინტერესო იყო. ასევე, ქალების 12%-მა დაწინაურებაზე განცხადება ოჯახური პასუხისმგებლობების გამო არ შეიტანა. კაცების შემთხვევაში ეს მიზეზი ყველაზე ნაკლებად დასახელდა (2%). ქალებისა და კაცების ერთი და იგივე რაოდენობა (11%) ამბობდა, რომ ვერ დააკმაყოფილებდა სამუშაოს მოთხოვნებს. აღსანიშნავია, რომ კაცების 15%-მა მონიშნა ცვლადი „ზედმეტად დიდი პასუხისმგებლობა სამსახურში“, მაშინ როცა ეს ცვლადი ქალების მხოლოდ 9%-მა მონიშნა. ეს საკმაოდ საინტერესო მიგნებაა და ერთი მხრივ ანგრევს სტერეოტიპს, რომ კაცები უფრო ავანტიურისტული ბუნების არიან და მეტი რისკი უყვართ (იხ. ცხრილი 26).

რატომ არ შეიტანეთ განაცხადი?	მდედრობითი		მამრობითი	
	დიახ	არა	დიახ	არა
ვგრზნობდი, რომ პოზიციის მოთხოვნებს ვერ დავაკმაყოფილებდე	11%	86%	11%	88%
ოჯახური პასუხისმგებლობების გამო	12%	86%	2%	98%
პოზიციამ არ დამაინტერესა	31%	67%	30%	69%
ზედმეტად დიდი პასუხისმგებლობა სამსახურში	9%	88%	15%	84%

ცხრილი 26. რატომ არ შეიტანეთ განაცხადი? (იმ რესპონდენტთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებმაც არ შეიტანეს განაცხადი მათსავე სამსახურში არსებულ უფრო მაღალ/სხვა პოზიციაზე ბოლო 2 წლის განმავლობაში)

დაქირავებულებს ასევე ეკითხებოდნენ, აძლევდა თუ არა მათ დამქირავებელი საკმარის დავალებებს იმისთვის, რომ მათ შესძლებოდათ გამოემჟღავნებინათ დამქირავებლის წინაშე საკუთარი უნარები, რაც კარიერულ წინსვლასა და დაწინაურებაში დაეხმარებოდათ. ნახევარზე მეტმა (56%), განაცხადა რომ დამქირავებელი აძლევდა საშუალებას უნარები გამოემჟღავნებინა, ხოლო რესპონდენტების თითქმის მესამედს (32%) მსგავსი შანსი არ ჰქონია. ეს გრძნობა ოდნავ უფრო სჭარბობს კაცების (34%) შემთხვევაში, ვიდრე ქალების (31%) შემთხვევაში.

გამოკითხვაში მონაწილე დაქირავებულთა 60%-მა აღნიშნა ხელფასის მომატება ამჟამინდელ სამსახურში. კაცებს და ქალებს შორის არ ფიქსირდება მნიშვნელოვანი განსხვავება ამ თვალსაზრისით. ქალების 37%-სა და კაცების 32%-ის თანახმად, ხელფასის მატების ინიციატივა თავად დამსაქმებლიდან მოდიოდა, რადგან ხელფასი ყველა თანამშრომელს მოემატა. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტების უმეტესობის შემთხვევაში ხელფასის ზრდა ზოგადად ორგანიზაციაში თვითონ ანაზღაურების ზრდასთან იყო დაკავშირებული, ქალების შემთხვევაში ზრდა 5%-ით უფრო მეტია, ვიდრე კაცების შემთხვევაში. ამის მიზეზი შესაძლოა ის ფაქტი იყოს, რომ ქალები უფრო

მეტად საჯარო სამსახურში არიან დაკავებულნი, სადაც სახელფასო განაკვეთების ზრდა უფრო კოორდინირებულია, ხოლო ადამიანური რესურსების მართვა - მეტად რეგულირებადი. კაცების შემთხვევაში ხელფასების მატება უფრო ხშირად მათი მენეჯერის მიერ იყო ინიცირებული - კაცების 23%-მა და ქალების 17%-მა მონიშნა პასუხი „ჩემი მენეჯერის ინიციატივით“. მხოლოდ ქალების 2%-მა და კაცების 3%-მა მოითხოვა ხელფასის მომატება.

იმ რესპონდენტების უმეტესობას (79%), რომლებსაც არ მომატებიათ ხელფასი, თავადაც არ მოუთხოვიათ ანაზღაურების გაზრდა. ყოველი მეხუთე ადამიანზე (21%) ოდნავ მეტმა, ვისაც არ მომატებია ხელფასი, მოითხოვა ანაზღაურების გაზრდა. ეს რიცხვი ქალების შემთხვევაში ოდნავ მეტია.

რესპონდენტებს ასევე ვკითხეთ, სთავაზობდათ თუ არა მათ ამჟამინდელი დამქირავებელი ტრენინგის საშუალებას. აღსანიშნავია, რომ ქალებს უფრო მეტად ჰქონდათ ასეთი შესაძლებლობა, ვიდრე კაცებს - ქალების 59%-ს მონაწილეობა მიუღია ტრენინგებში, მაშინ როცა კაცების შემთხვევაში ეს რიცხვი 41%-ს უდრის.

რესპონდენტების უმეტესობამ, ვისაც მსგავსი შესაძლებლობა ჰქონია, გამოიყენა შანსი და დაესწრო ტრენინგს. ქალების 14% და კაცების 10% სურვილს გამოთქვამს გაიაროს ტრენინგი, თუმცა მათი დამქირავებელი ამის საშუალებას მათ არ სთავაზობს. აღსანიშნავია, რომ კაცების 27%-ის თანახმად, მათ სფეროში ტრენინგები არ იმართება, და შესაბამისად, მათში მონაწილეობის შესაძლებლობაც არ აქვთ. ქალების შემთხვევაში მხოლოდ 15%-მა გასცა ტრენინგთან დაკავშირებულ კითხვას შემდეგი პასუხი: „იმ სფეროში სადაც ვმუშაობ, ტრენინგები არ იმართება“. ეს ასევე მიგვანიშნებს შრომის ბაზარზე არსებულ სეგრეგაციაზე, რომელზეც წინა თავებშიც ვსაუბრობდით - სფეროები და სექტორები გაყოფილია ქალებისა და კაცების სფეროებად.

კვლევის კითხვარი ასევე მოიცავდა კითხვას სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ რესპონდენტების უმეტესობა (86), როგორც ქალები, ასევე კაცები, არასოდეს დაუთხოვიათ სამსახურიდან. მხოლოდ 13% განაცხადა, რომ მსგავსი გამოცდილება ჰქონია. კვლევის მონაწილეთა 4% თქვა, რომ იცნობს მხოლოდ ერთ თანამშრომელს, რომელიც ფეხმძიმობის გამო დაითხოვეს სამსახურიდან, ხოლო 3% იცნობს ერთ ადამიანზე მეტს, ვინც ამ მიზეზით დაითხოვეს. ამ თვალსაზრისით არ დაფიქსირებულა გენდერული განსხვავება.

იმის გამო, რომ რესპონდენტების რიცხვი, რომელსაც ჰქონია სამსახურიდან დათხოვნის გამოცდილება, ან იცნობს ვინმეს, ვინც სამსახურიდან დაითხოვეს, საკმაოდ პატარაა, ამ მიმართულებით კვლევის შედეგები არ არის რეპრეზენტატული.

შეჯამება

სამსახურში აყვანის თავში დასმული იყო შემდეგი ჰიპოთეზები:

- კაცებს უფრო მეტი შანსი აქვთ სამსახურში დაწინაურებისთვის, ისევე როგორც ხელფასის მატებისთვის;

- სხვადასხვა მიზეზებით (ოჯახური პასუხისმგებლობა, „მუშის ჭერი“, ა.შ.) ქალები ვერ მონაწილეობენ ტრენინგებში ისეთივე ინტენსივობით, როგორც კაცები;

თუმცა, ვერ მოიძებნა ლიტერატურის მიმოხილვის ნაწილში წამოყენებული ჰიპოთეზების დამდასტურებელი არგუმენტი. კვლევის შედეგების თანახმად, კაცებსა და ქალებს საკმაოდ თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ როგორც სამსახურში დაწინაურების, ასევე ხელფასის მატების თვალსაზრისით. ქალების 31% და კაცების 32% დაუწინაურებიათ სამსახურში, ხოლო კვლევაში მონაწილეთა 60%-თვის (ქალები და კაცები) მოუმატებიათ ანაზღაურება.

ტრენინგების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით არ დაფიქსირებულა არსებითი გენდერული განსხვავება, თუმცა კაცების ამის ნაკლები შესაძლებლობა მისცემიათ, ვიდრე ქალებს (41% და 59%, შესაბამისად). ამ განსხვავების მიზეზი სავარაუდოდ განპირობებულია შრომის ბაზარზე არსებული სეგრეგაციით. ქალები უმეტესწილად საჯარო და ისეთ სექტორებში მუშაობენ, სადაც დამქირავებლები ხშირად მართავენ ტრენინგებს საკუთარი თანამშრომლებისთვის.

4.4. 4.2 დამატებითი სარგებელი და სახელფასო კომპონენტები

ვინაიდან ქალებისა და კაცების ანაზღაურებას შორის განსხვავება მთელ მსოფლიოში კაცების სასარგებლოდ არსებობს, წინამდებარე კვლევამ ასევე მოიცვა ხელფასის კომპონენტი, კომპენსაციები და დამატებითი სარგებელი (ბენეფიტები). ფოკუს-ჯგუფების შედეგად გამოვლინდა რომ დამატებითი სარგებელი მოიცავს ბონუსებს, პრემიებს, მივლინებებს, ტრენინგებს, ჯანმრთელობის დაზღვევას, საკვებს, უფასო მგზავრობის საშუალებებს, რომელსაც დამქირავებელი ანაზღაურებს, კომპენსაციებს პირადი მანქანით სარგებლობისთვის, მობილური ტელეფონით სარგებლობისთვის, ა.შ.

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ დაქირავებულთა უმეტესობა არანაირ დამატებით სარგებელს არ იღებს დამქირავებლისგან - გამოკითხულთა 61%-ს არასდროს მიუღია დამატებითი ანაზღაურება ან სარგებელი, ხოლო გამოკითხულთა 40%-ს მიუღია გარკვეული კომპენსაცია სამსახურიდან.

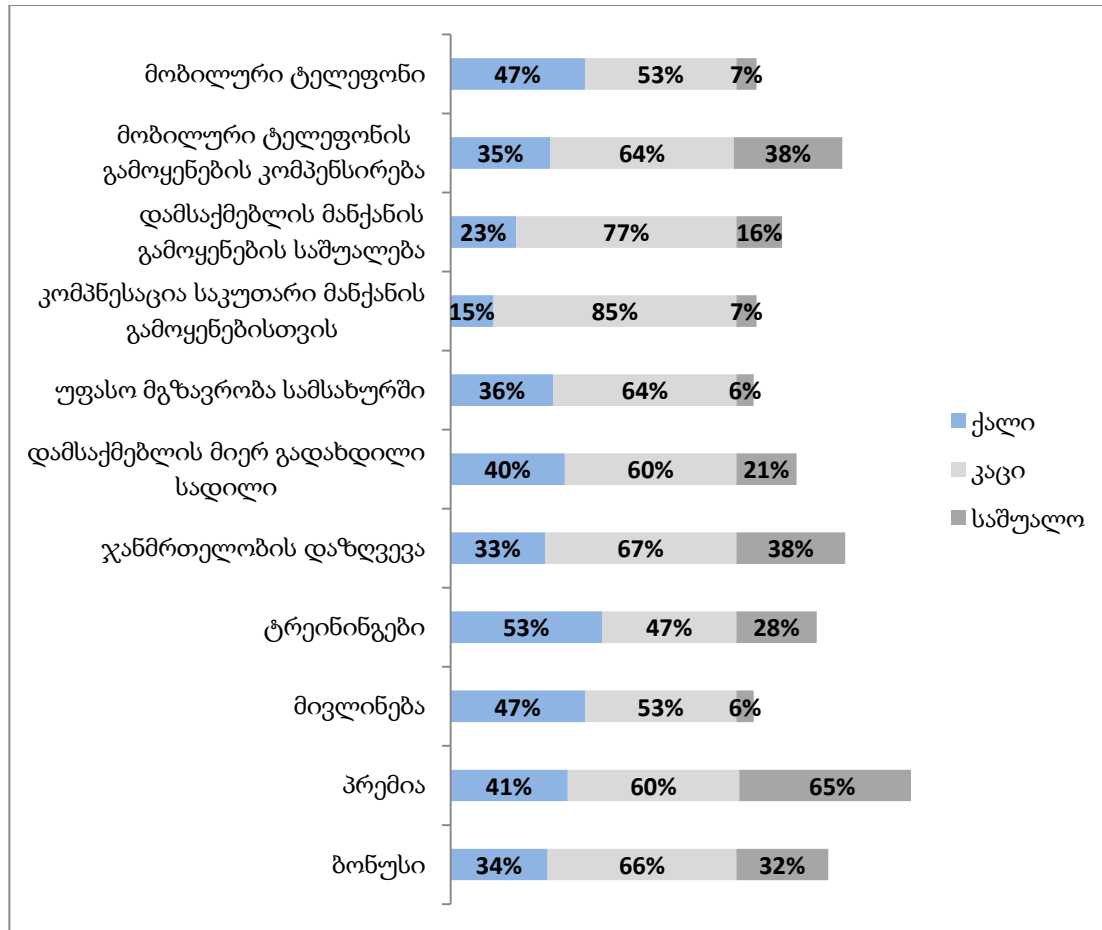
ზოგადად, პრემია ყველაზე ხშირად დასახელდა (56%), როგორც კომპენსაცია, იმ გამოკითხულთა მიერ, რომელსაც ოდესმე მაინც მიუღია დამატებითი სარგებელი. მობილური ტელეფონების გამოყენება (38%) და ჯანმრთელობის დაზღვევა (38%) პრემიის შემდეგ ყველაზე ხშირად დასახელდა რესპონდენტთა მიერ. კვლევის მონაცემების მიხედვით, რესპონდენტთა 32% მიუღია ბონუსები. 28%-მა დამატებით სარგებელს შორის ასევე დაასახელა ტრენინგები, რომელსაც დამქირავებელი სთავაზობს.

აღსანიშნავია, რომ ტრენინგები არის დამატებითი სარგებლის ერთადერთი ტიპი, რომელსაც ქალები ოდნავ უფრო ხშირად იღებენ (53%), ვიდრე კაცები (47%). წინა თავშიც (4.3), რომელიც ტრენინგებს ეხებოდა, ასევე იყო ნახსენები, რომ ქალები უფრო ხშირად იღებენ მონაწილეობას ტრენინგებში. თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ყველა სხვა ტიპის დამატებით სარგებელს/კომპენსაციას კაცები უფრო ხშირად იღებენ. კაცები უფრო ხშირად იღებენ კომპენსაციას მანქანით სარგებლობისთვის (ან საკუთარი, ან კომპანიის მანქანა). თუ კომპენსაცია მანქანით

სარგებლობისთვის ბაზარზე არსებული სეგრეგაციითა და იმ ფაქტით აიხსნება, რომ კაცები უფრო ხშირად ისეთი საქმიანობით არიან დაკავებულნი (ტრანსპორტირება, ლოგისტიკა), სადაც მობილობა მოითხოვება, ყურადღება უნდა გამახვილდეს იმ ფაქტზეც, რომ მონაცემების თანახმად, ჯანმრთელობის დაზღვევა უფრო ხშირად კაცებისთვისაა ხელმისაწვდომი, ვიდრე ქალებისთვის (იხ. დიაგრამა 6). ეს მონაცემები გენდერული თანასწორობის უფრო დიდ პრობლემაზე მიგვანიშნებს და შესაძლოა გენდერულ დისკრიმინაციასაც ეხებოდეს.

ასევე მნიშვნელოვანია, რომ არსებობს დიდი განსხვავება ფინანსურ დამატებით სარგებელში (ბონუსები და პრემიები). კაცების 66% (ვისაც ერგებოდა ბონუსები/კომპენსაციები) მიუღია ბონუსები, მაშინ როცა ქალების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი თითქმის ორჯერ უფრო დაბალია (34%). ასევე, კაცების 60% მიუღია პრემია, მაშინ როცა ეს რიცხვი ქალების შემთხვევაში არის 41% (მათ შორის ვინც დადებითად უპასუხა კომპენსაციების/დამატებითი სარგებლის შესახებ დასმულ კითხვას).

ასევე დიდია გენდერული სხვაობა იმ ქალებსა და კაცებს შორის, ვინც უფასო სადილითა და ტრანსპორტირებით სარგებლობს (იხ. დიაგრამა 6).



დიაგრამა 6. რა ტიპის კომპენსაცია/დამატებითი სარგებელი მიგიღიათ?

კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით, გამოკითხულთა უმეტესობას არც პრემია (62%) და არც ბონუსი (81%) მიუღია გასული წლის განმავლობაში. რესპონდენტთა თითქმის 18% აღნიშნავს, რომ მიუღია პრემია, ხოლო 8%-ს მიუღია ბონუსი მხოლოდ ერთხელ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში. კაცების ნახევარზე ოდნავ მეტს ქალებზე სამჯერ ან მეტჯერ უფრო ხშირად აუღია პრემია ბოლო ერთი წლის განმავლობაში. საერთო ჯამში, აღსანიშნავია, რომ ფინანსური დამატებითი სარგებლის მიღების თვალსაზრისით არ შეინიშნება მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავება ბოლო ერთი წლის განმავლობაში (იხ. ცხრილი 27).

	პრემია			ბონუსი		
	მდედრობითი	მამრობითი	სულ	მდედრობითი	მამრობითი	სულ
არასდროს	65%	60%	62%	85%	78%	81%
ერთხელ	19%	17%	18%	7%	8%	8%
ორჯერ	8%	12%	10%	2%	5%	4%
სამჯერ ან მეტჯერ	9%	11%	10%	6%	8%	7%

ცხრილი 27. რამდენჯერ მიგიღიათ პრემია/ბონუსი ბოლო ერთი წლის განმავლობაში?

რაც შეეხება ხელფასების თანაბარ გადანაწილებას, კვლევაში მონაწილეთა 56%-ს მიაჩნია, რომ მისი სამუშაო დატვირთვას შესაბამის ანაზღაურებას არ იღებს. როდესაც საქმე გენდერულად სენსიტიურ კითხვებს ეხება, როგორცაა თანაბარი შესაძლებლობები ანაზღაურებისა და პოზიციის მატება, ანაზღაურების თანაბარი განაწილება და სამსახურთან დაკავშირებული დამატებითი სარგებელი კაცებისა და ქალებისთვის, ინტერვიუერების დიდი ნაწილი, როგორც კაცი, ასევე ქალი, თანხმდება, რომ ამ მხრივ გენდერული დისკრიმინაცია არ შეინიშნება (იხ. ცხრილი 28). საინტერესოა, რომ როგორც კაცები, ასევე ქალები თითქმის თანაბარი წილით ეთანხმებიან მოსაზრებას „კაცებსა და ქალებს კომპენსაციის/დამატებითი სარგებლის თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ“. თუმცა, წინა პარაგრაფების საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სინამდვილეში კაცებსა და ქალებს შორის საკმაოდ დიდი სხვაობა ფიქსირდება ბონუსების/პრემიების მიღების თვალსაზრისით. ეს შესაძლოა იმაზე მიგვითითებდეს, რომ კაცები და ქალები ერთმანეთში არ ლაპარაკობენ განსხვავებული ბონუსებისა და კომპენსაციების თაობაზე, შესაბამისად, ამ საკითხში არსებულ უთაასწორობას ვერც აღიქვამენ.

	არ ვეთანხმები			ვეთანხმები		
	მდედრობით ი	მამრობით ი	სუ ლ	მდედრობით ი	მამრობით ი	სუ ლ
ჩემი ანაზღაურება სამართლიანია	66%	48%	56%	31%	47%	39%
ჩემი დამქირავებელი სამართლიანად აწინაურებს თანამშრომლებს	16%	16%	16%	53%	62%	58%
კაცებსა და ქალებს დაწინაურების თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ	11%	10%	11%	66%	61%	63%
კაცებსა და ქალებს, რომლებიც ერთსა და იმავე პოზიციაზე მუშაობენ, თანაბარი ანაზღაურება აქვთ	9%	7%	8%	70%	63%	66%
კაცებსა და ქალებს ხელფასის მატების თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ	6%	6%	6%	75%	66%	70%
კაცებსა და ქალებს კომპენსაციის/დამატებით ი სარგებლის მიღების	6%	7%	7%	67%	64 %	65%

თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ						
კაცებსა და ქალებს ბონუსების მიღების თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ	5%	7%	6%	60%	62%	61%

ცხრილი 28. იმ კომპანიაზე/ორგანიზაციაზე ფიქრისას, სადაც მუშაობთ, ეთანხმებით თუ არა შემდეგ მოსაზრებებს?

დამატებითი სარგებლისა და სახელფასო კომპონენტების შეჯამება

ამ თავში დამტკიცდა ლიტერატურის მიმოხილვაში გამოთქმული სახელფასო კომპონენტებთან დაკავშირებული ჰიპოთეზა, რომლის თანახმადაც ქალებსა და კაცებს შორის დიდი განსხვავებაა ბონუსების, დამატებითი სარგებლისა და კომპენსაციების საკითხში. ჰიპოთეზის თანახმად, კაცები უფრო ხშირად იღებენ ბონუსებს, ვიდრე ქალები, და კაცებს უფრო მეტ დამატებით სარგებელს/კომპენსაციებს სთავაზობენ დამქირავებლები. კაცების 66% (ვისაც ეკუთვნოდა ბონუსი/კომპენსაცია) მიუღია ბონუსი, მაშინ როდესაც ეს მაჩვენებელი ქალების შემთხვევაში თითქმის ორჯერ დაბალია და უდროს 34%. ასევე, კაცების 60% მიუღია პრემია, მაშინ როცა ქალების მხოლოდ 41%-ს ჰქონია მსგავსი გამოცდილება (მათ შორის ვინც დადებითად უპასუხა კითხვას კომპენსაციების/დამატებითი სარგებლის მიღების შესახებ). დამატებით სარგებელთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი აღმოჩენაა, რომ არსებობს დიდი განსხვავება ჯანმრთელობის დაღვევასთან დაკავშირებით - კაცების 67% და ქალების მხოლოდ 33% ამბობს, რომ დამქირავებელი მათ ჯანმრთელობის დაზღვევას სთავაზობს. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში არსებობს ჯანმრთელობის ეროვნული დაზღვევა, კერძო დაზღვევა ხშირად უკეთეს და დამატებით პირობებს სთავაზობს მომხმარებელს.

ბონუსებთან, დამატებით სარგებელსა და კომპენსაციებთან დაკავშირებით არსებული ბევრი გენდერული განსხვავება შესაძლოა აიხსნას ქართულ შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული სეგრეგაციით. ქალები უფრო ხშირად საჯარო სექტორში მუშაობენ ვიდრე კერძო სექტორში. კერძო სექტორი მოგებისთვის მუშაობს, ბონუსები და პრემიები სავარაუდოდ უფრო ხშირად გაცივმა ვიდრე საჯარო სექტორში, სადაც კარგი მუშაობა ხშირად არ ჯილდოვდება პრემიებით/ბონუსებით. ასევე, მანქანით სარგებლობა (პირადი ან კომპანიის მანქანა) არის დამატებითი სარგებელი, რომლითაც უფრო ხშირად კაცი დაქირავებულები სარგებლობენ. ამის მიზეზი შესაძლოა ისიც იყოს, რომ იმ სექტორებში, სადაც მობილობა მოითხოვება, უფრო მეტად კაცები მუშაობენ.

თუმცა, გენდერული განსხვავება ბონუსების, პრემიებისა და კომპენსაციის თვალსაზრისით საკმაოდ დიდი იყო, რაც ასევე მიგვანიშნებს გენდერულ დისკრიმინაციაზე.

4.5. თანასწორობა მოპყრობისას

როგორც მდებრობითი (83%), ისევე მამრობითი (80%) სქესის რესპონდენტების უმეტესობა

აღნიშნავს, რომ მათ სამსახურში არ გამოცხადებას ბავშვის ან ოჯახის წევრის ავადმყოფობის გამო გაგებით შეხედებიან მენეჯერები. რესპონდენტების უმეტესობამ (87% ქალი, 86% კაცები) იგივე აღნიშნა თანამშრომლების შესახებ. არც დეკრეტული შვებულების საჭიროება აღმოჩნდა კვლევის მონაწილეებისთვის (20%) პრობლემა: ქალების 38% აღნიშნა, რომ დამქირავებლებმა პოზიტიურად მიიღეს მათი გადაწყვეტილება დეკრეტული შვებულების შესახებ; მხოლოდ 2% აღნიშნა, რომ მათი შვებულება არ გაგრძელდა იმდენ ხანს, რამდენიც მათ უნდოდათ. როდესაც საქმე კაცების დეკრეტულ შვებულებას ეხება, გამოკითხულ რესპონდენტთა 80% აღნიშნა, რომ დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებული საკითხები მათთვის რელევანტური არ იყო.

რესპონდენტებს ეკითხებოდნენ, მოპყრობიან თუ არა მათ არასწორად დამქირავებლები სამსახურთან დაკავშირებულ სიტუაციებში. მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის მონაწილეთა უმეტეს ნაწილს მსგავს სიტუაციაში არ უგრძნია არათანასწორი მოპყრობა, რესპონდენტთა საკმაოდ დიდი ნაწილი მაინც აფიქსირებს, რომ უსამართლობას წასწყდომია სამსახურში. აღსანიშნავია, რომ ქალებს უფრო ხშირად უგრძნიათ უთანასწორობა. მონაცემების მიხედვით, რესპონდენტთა 19% მიიჩნევს, რომ მათ არასწორად მოეპყრნენ ხელფასთან მიმართებაში. კაც რესპონდენტებთან (15%) შედარებით უფრო მეტი ქალი (22%) აფიქსირებს ამ მოსაზრებას. გამოკითხულთა 12%-ს უგრძნია უსამართლობა სამუშაოს გადანაწილებასთან დაკავშირებით, მათ შორის ქალების რაოდენობა (15%) ოდნავ უფრო მეტია, ვიდრე კაცების (10%). რესპონდენტების 10% აღნიშნავს, რომ ჰქონიათ პრობლემა სამუშაო საათებთან დაკავშირებით. მსგავსი პრობლემები ქალებს (12%) უფრო მეტად ხვდებათ, ვიდრე კაცებს (7%). ასევე, ქალების გაცილებით მეტ რაოდენობას (11%) განუცდია უსამართლობის გრძნობა შვებულების დაგეგმვასთან დაკავშირებით. გამოკითხულთა 7% ლაპარაკობს არათანაბარ მოპყრობაზე რეკრუტმენტის პროცესში, და მათი უმეტესობა ქალია (იხ. ცხრილი 29).

	მდედრობითი	მამრობითი
სამსახურთან დაკავშირებული დავალებების განაწილება	15%	10%
თანაბარი ხელფასი	22%	15%
მუშაობისთვის საჭირო საშუალებებისა და აღჭურვილობის უზრუნველყოფა	8%	9%
შვებულების დაგეგმვა	11%	7%
სამუშაო განრიგის შედგენა	7%	4%
ტრენინგების შეთავაზება	4%	3%
რეკრუტმენტის პროცესი	8%	6%
სამუშაო საათები	12%	7%

ცხრილი 29. მიგაჩნიათ თუ არა რომ თქვენი ამჟამინდელი დამქირავებელი არასწორად მოგეპყროთ შემდეგ საკითხებში? იმ რესპონდენტთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომელმაც კითხვას გასცა დადებითი პასუხი.

როდესაც საქმე ეხება სამუშაო დატვირთვას, გამოკითხულთა 50% აღნიშნავს, რომ მათთვის მოუთხოვიათ ზეგანაკვეთზე მუშაობა, მაშინ როცა გამოკითხულთა მეორე ნახევარი აღნიშნავს, რომ

მსგავსი შემთხვევა არ ჰქონიათ. თუმცა, მათ შორის ვისაც უმუშავია ზეგანაკვეთზე, კაცები (53%) დაბალი მაჩვენებლით უსწრებენ ქალებს (47%) ამ მიმართულებით.

ზეგანაკვეთზე მომუშავე რესპონდენტთა უმეტესობა ამბობს, რომ მათ არასოდეს აუღიათ ანაზღაურება ზედმეტი სამუშაოს შესრულებისთვის (57%), გენდერული თვალსაზრისით, ქალების რაოდენობა (60%) ოდნავ მეტია, ვიდრე კაცების (55%) მათ შორის ვისაც მსგავსი დისკრიმინაცია განუცდია (იხ. ცხრილი 30).

	ყოველთვის	ხშირ შემთხვევაში	ზოგჯერ	არასდროს
მდედრობითი	22%	6%	12%	60%
მამრობითი	27%	7%	11%	55%

ცხრილი 30. მივიღიათ თუ არა ანაზღაურება დატებით შესრულებულ სამუშაოში?

იმისთვის, რომ უფრო ნათელი სურათი მივიღოთ სამუშაო ადგილის დისკრიმინაციის მიმართ გამოკითხულთა დამოკიდებულებებისა და ცოდნის შესახებ, კვლევის მონაწილეებს ვთხოვეთ შეეფასებინათ შრომის ბაზართან დაკავშირებული რამდენიმე სიტუაცია. მონაცემების მიხედვით (იხ. ცხრილი 3), შეიძლება დავასკვნათ, რომ არ არსებობს გამოკვეთილი ზღვარი რესპონდენტების აღქმაში თუ რა არის დისკრიმინაციულ ქცევა და ისეთი მოპყრობა, რომელიც უსიამოვნო გრძნობებს აღძრავს. შედეგად, როგორც ქალები (12%), ასევე კაცები (11%) მიიჩნევენ, რომ ნაკლებ დისკრიმინაციულია თუ ქალს ჰკითხავენ ოჯახური მდგომარეობისა და შვილების რაოდენობის შესახებ ინტერვიუზე სამსახურში აყვანის წინ. შესაბამისად, რესპონდენტების 35% (როგორც ქალები, ასევე კაცები) ამბობს, რომ ეს უსიამოვნო გამოცდილება იყო, ხოლო გამოკითხულთა უმეტესობას მიაჩნია, რომ ეს მისაღებია ქალისთვის, რომელიც ეძებს სამსახურს. ქალი რესპონდენტების (64%) შემთხვევაში, ყველაზე დისკრიმინაციულ მოპყრობად ფეხმძიმე ქალის სამსახურიდან გაშვება მიიჩნევა. ასევე, კაცების უმეტესობა (50%) მიიჩნევს, რომ ეს დისკრიმინაციაა. თუმცა, თვალსაჩინოა, რომ ქალებსა და კაცებს შორის, ვისაც ეს საქციელი დისკრიმინაციად მიაჩნია, 14%-იანი სხვაობაა. ამ განსხვავების ახსნა იმ ფაქტით შეიძლება, რომ მსგავს სიტუაციაში მხოლოდ ქალები შეიძლება მოხვდნენ.

სიტუაციების უმეტესობა, სადაც ქალების პირდაპირი დისკრიმინაციაა აღწერილი მათი სქესის გამო, თითქმის ერთნაირად აღიქმება კვლევის მდედრობითი და მამრობითი მონაწილეების მიერ, თუმცა ქალები გენდერულად უფრო მეტად სენსიტიურები არიან. მაგალითად, ქალების ოდნავ მეტი

რაოდენობა (44%) მიიჩნევს შემდეგ სიტუაციას დისკრიმინაციად, ვიდრე კაცები (38%): დამქირავებელი გადაწყვეტს არ გააგზავნოს ქალი დაქირავებული ერთკვირიან ტრენინგზე მისი პატარა ბავშვის გამო, მიუხედავად იმისა, რომ ქალს წასვლა უნდოდა. გარდა ამისა, ქალების იგივე პროცენტი (44%), და ოდნავ მეტი კაცი (47%) ამბობს, რომ მგავსი დამოკიდებულება ქალის მიმართ უსიამოვნო უფროა, ვიდრე დისკრიმინაციული. აღსანიშნავია, რომ როდესაც არ არის გენდერის ხსენება, და ხდება სიტუაციის აღწერა, როდესაც ერთსა და იმავე პოზიციაზე მომუშავე თანამშრომლებს შორის სხვადასხვა ანაზღაურება აქვთ, მხოლოდ ქალების 53% და კაცების 42% მიიჩნევს ამ ფაქტს დისკრიმინაციად. ოდნავ მეტი კაცი (47%) მიიჩნევს, რომ ეს უბრალოდ უსიამოვნო ფაქტია, მაშინ როცა ქალების 36% ფიქრობს იგივეს. ეს ნიშნავს, რომ ელემენტარული პრინციპი, თანასწორი სამუშაო თანასწორ ანაზღაურებას იმსახურებს არ მიიჩნევა ადამიანის ძირითად უფლებად. მაგალითად, ესტონეთში მოსახლეობის 92% მხარს უჭერს პრინციპს, რომ ქალებს და კაცებს ერთსა და იმავე სამუშაოსთვის (ოდენობა და ტიპი) ერთნაირი ანაზღაურება უნდა ჰქონდეთ (იხ. ცხრილი 31).

	მდედრობითი				მამრობითი			
	მისაღებია	სასიამოვნოა	დისკრიმინაციაა	არ ვიცი	მისაღებია	სასიამოვნოა	დისკრიმინაციაა	არ ვიცი
სამსახურთან დაკავშირებულ ინტერვიუზე დამსაქმებელი ქალს პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებულ კითხვებს უსვამს (ოჯახური მდგომარეობა, შვილების რაოდენობა, ა.შ.).	48%	35%	12%	5%	46%	35%	11%	8%
დამსაქმებელი სამსახურიდან უშვებს დაქირავებულს, მას შემდეგ რაც გაიგებს რომ ის ფეხმძიმეა	2%	31%	64%	3%	4%	41%	50%	5%
ერთსა და იმავე პოზიციაზე მყოფ მუშაკებს (ერთი და იგივე სამუშაოს შესრულებაში) განსხვავებული ანაზღაურება აქვთ (ერთი და იგივე დამსაქმებლისგან)	7%	36%	53%	5%	7%	46%	42%	5%

დამსაქმებელი გადაწყვეტს არ გაგზავნოს მდებრობითი სქესის დაქირავებული ერთკვირიან ტრენინგზე საზღვარგარეთ იმიტომ რომ ქალს პატარა ბავშვი ჰყავს (მიუხედავად იმისა, რომ ქალს წასვლა უნდოდა)	4%	44%	44%	8%	4%	47%	38%	12%
დაქირავებულს არ უნდა სამსახურში აიყვანოს განათებული ქალი მექანიკოსი, რადგან მიაჩნია რომ მას არ ექნება ტექნიკური უნარები	7%	31%	48%	14%	11%	39%	36%	14%

ცხრილი 31. ქვემოთ მოცემულია შრომის ბაზართან დაკავშირებული სიტუაციები, გთხოვთ გვითხრათ რას ფიქრობთ თითოეულ სიტუაციაზე

შეჯამება

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის რესპონდენტთა უმეტესობას, როგორც ქალებს, ასევე კაცებს, არ ჰქონიათ გამოცდილება სამსახურში არათანასწორო მოპყრობასთან დაკავშირებით, კვლევის შედეგების თანახმად, არსებობს გამოკითხულთა გარკვეული ოდენობა, რომლებსაც დისკრიმინაცია განუცდიათ შრომის ბაზარზე. როგორც კვლევის შედეგები გვიჩვენებს, კაცებთან შედარებით ქალები უფრო მეტად მოწყვლადები არიან ამ მიმართებით. განსაკუთრებით კი, როდესაც საქმე ანაზღაურებას ეხება, დამატებითი საათების ანაზღაურების ჩათვლით, ყოველ მეხუთე ქალს უგრძნია უთანასწორო მოპყრობა.

რესპონდენტების პასუხების თანახმად, კაცების მიერ დეკრეტული ან ავადმყოფობასთან დაკავშირებული შვებულების აღება პოზიტიურ/გასაგებ მიზეზად აღიქმება დამქირავებლების მიერ. შესაბამისად, ჰიპოთეზა, რომ კაცები უფრო მეტად არიან დისკრიმინებული დეკრეტული ან ჯანმრთელობის საკითხებზე აღებული შვებულების შემთხვევაში, არ დადასტურდა.

თუმცა, ისმის კითხვა, მართლაც ასე ნაკლებ დისკრიმინაციულია ქართული შრომის ბაზარი, თუ არსებობს სხვა ფაქტორებიც, როგორიცაა დაქირავებულების ნაკლები ცოდნა მათი შრომითი უფლებების შესახებ, რაც გავლენას ახდებს მონაცემების გადანაწილებაზე. პრინციპი, რომ

თანასწორი სამუშაო თანასწორ ანაზღაურებას იმსახურებს მიუხედავად დასაქმებულის სქესისა, გამოკითხულთა უმეტესობას მართებულად არ მიაჩნია. ქალების მხოლოდ 53%, ხოლო კაცები 42% მიიჩნევს, რომ სიტუაცია, სადაც ერთი და იგივე პოზიციაზე მყოფი თანამშრომლები განსხვავებულ ანაზღაურებას იღებენ, დისკრიმინაციულია. თუ ეს პრინციპი არ მიიჩნევა ადამიანის ძირითად უფლებად, რთულია იბრძოლო ანაზღაურებას შორის გენდერულ სხვაობასა და შრომით ბაზარზე ზოგად უთანასწორობაზე.

4.6. 4.4 შევიწროება

იმისთვის, რომ გაგვეჩვენა შრომით ბაზარში ჩართულ ადამიანებს საქართველოში განუცდიათ შევიწროება, რესპონდენტებს დისკრიმინაცია შემცველი სიტუაციები აღვუწერეთ და ვკითხეთ, მოქცევიათ თუ არა ვინმე მსგავსად. ვინაიდან კითხვები სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით ძალიან დელიკატური და პირადია, მსგავსი კითხვები ცალკე კონვერტებში ჩაიდო, რათა რესპონდენტებს თავადვე შესძლებოდათ კითხვარის შევსება.

მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ გამოკითხულების მიერ კითხვებზე პასუხისას სრული კონფიდენციალობა იქნა დაცული (ინტერვიუერმაც არ იცოდა რა ეწერა დალუქულ კონვერტში), გამოხმაურება მაინც საკმაოდ დაბალი იყო. შესაბამისად, წინამდებარე თავი შევიწროების შესახებ ინფორმაცია ვერ განზოგადდება მთელ მომუშავე პოპულაციაზე საქართველოში. შევიწროების შესახებ ინფორმაცია ილუსტრაციულ ხასიათს ატარებს და დამატებით თვისებრივ კვლევას მოითხოვს იმისთვის, რომ დადგინდეს რამდენი ადამიანი განიცდის გენდერულ და სექსუალურ შევიწროებას სამსახურში - რესპონდენტების 3% შევიწროების მსხვერპლია სამსახურში, 96% ამტკიცებს, რომ მსგავსი რამ არასდროს განუცდიათ სამუშაო ადგილას. მონაწილეთა 2% შევიწროება ბოლო 12 თვის განმავლობაში განუცდია.

განსხვავებით შევიწროების გამოცდილებისა, შევიწროებასთან დამოკიდებულების ნაწილი ინტერვიუერის მიერ იქნა შევსებული და რესპონდენტების უდიდესმა ნაწილმა უპასუხა კითხვებს. რესპონდენტებს აღუწერდნენ სხვადასხვა სიტუაციებს, რომლებიც შესაძლოა შევიწროების ელემენტებს შეიცავდეს, და ეკითხებოდნენ მიაჩნდათ თუ არა მათ მსგავსი სიტუაციები უსიამოვნოდ თუ ასე მათი კოლეგა, მეწეგერი, კლიენტი ან ვინმე სხვა მოიქცეოდა. ქალების 56% და კაცების 52% არ ესიამოვნებოდა, თუ ვინმე მათი გარეგნობის ან სხეულის შესახებ გააკეთებდა კომენტარს. საშუალოდ კაცებისა და ქალების 31% ამბობს, რომ გააჩნია ვინ გააკეთებს მსგავსი შინაარსის კომენტარებს. კაცების 10% და ქალების 7% მსგავს სიტუაციაში თავს უსიამოვნოდ არ იგრძნობდა.

კაცებისა და ქალების აზრი საკმაოდ განსხვავდება შემდეგ მოსაზრებასთან დაკავშირებით: „ვინმე გეტყვით ან თქვენი თანდასწრებით მოყვება სექსუალური ხასიათის ხუმრობას.“ ქალების 55%-თვის ეს უსიამოვნო იქნებოდა, მაშინ როცა კაცების შემთხვევაში ეს რიცხვი 39%-ია. რესპონდენტებისთვის აღწერილ სხვადასხვა სიტუაციებს შორის, ქალებმა ეს სიტუაცია ყველაზე ნაკლებად უსიამოვნოდ და შემაწირვრებლად მიიჩნიეს. თითქმის ყოველი მეოთხე კაცისთვის (24%) აღნიშნული სიტუაცია იქნებოდა უსიამოვნო.

ქალებისა და კაცების 66% მიიჩნევს, რომ უსიამოვნო იქნებოდა თუ ვინმე მათი პირადი ცხოვრების ან ოჯახური მდგომარეობის შესახებ გააკეთებდა კომენტარს. რესპონდენტებს შორის თითქმის ყოველი მეოთხე (24%) ქალი და ყოველი მეხუთე (20%) კაცი ამბობს, რომ გააჩნია ვინ აკეთებს კომენტარს მათი პირადი ცხოვრების შესახებ.

ქალების 83% და კაცების 69% უსიამოვნოდ მიიჩნევს, თუ ვინმე მათ სექსუალური ხასიათის მეტსახელით მიმართავს. კაცების 15% ასევე ამბობს, რომ გააჩნია ეს ვინ იქნება. ქალებისთვის ასევე შემაწუხებელია თუ ვინმე მათი სექსუალური ცხოვრების შესახებ გააკეთებს კომენტარს - ქალების 86% და კაცების 75%-თვის უსიამოვნოა, თუ ვინმე მათი სექსუალური ცხოვრების შესახებ აკეთებს კომენტარს.

ქალებისთვის უფრო უსიამოვნოა სიტუაცია, როდესაც ვიღაც სთავაზობს მათ თავისუფალი დროის ერთად გატარებას მიუხედავად იმისა, რომ ამ ადამიანს ადრე უკვე უარი უთხრა - მსგავსი სიტუაცია უსიამოვნოა ქალების 74% და კაცების 60%-თვის.

კაცები (87%) და ქალები (86%) ძირითადად თანხმდებიან, რომ სიტუაცია, როდესაც უგულვებელყოფენ პიროვნების მოსაზრებებსა და შემოთავაზებებს მისი სქესის გამო, უსიამოვნოა. მეორეს მხრივ, ნაკლებ რესპონდენტს აწუხებს სიტუაცია, როდესაც ვინმე სამსახურიდან „დამატებით დავალებას აძლევს, რომელიც დაკავშირებული არაა მის სამუშაოსთან, და ამას მხოლოდ მისი სქესის გამო აკეთებს“ – რესპონდენტების 66%-ს ეს არ სიამოვნებს, 15% მიიჩნევს, რომ გააჩნია ვინ დაგვავალებს დამატებით სამუშაოს, ხოლო 13%-თვის ეს პრობლემას საერთოდ არ წარმოადგენს.

კაცები უფრო ხშირად ამბობდნენ, რომ ვერ წარმოუდგენიათ სიტუაცია, როდესაც ვინმე მათ სამსახურში შეავიწროვებს. მაგალითად, ყოველ მესამე მამაკაცი რესპონდენტს (32%) ვერ წარმოუდგენია, რომ სამსახურში ვინმე მასთან სექსს დააძალებს. მსგავსი სიტუაცია ქალების 23%-ს ვერ წარმოუდგენია.

რესპონდენტებს ეკითხებოდნენ, თუ რას გააკეთებდნენ, თუ წინა პარაგრაფში აღწერილ სიტუაციაში მოხვდებოდნენ. მონაწილეთა 72% (როგორც კაცები, ასევე ქალები) ამბობს, რომ სავარაუდოდ თავადვე შეეცდებოდნენ გამკლავებოდნენ სიტუაციას. მაშინ, როცა ქალების 17% მენეჯერს ეტყოდა, კაცების მხოლოდ 5%-ს ექნებოდა მსგავსი რეაქცია. ეს მიგვანიშნებს ჰომოგენიურ მასკულინურ დამოკიდებულებაზე, რომ მამაკაცები მსგავს სიტუაციას თავად უნდა გაუმკლავდნენ. მაგრამ, ასევე მნიშვნელოვანი გვახსოვდეს, რომ კაცებს ხშირად ვერც კი წარმოუდგენიათ მსგავსი სიტუაცია. შესაბამისად, მათთვის რთულია ასეთი სიტუაცია პრობლემურად აღიქვან. ასევე აღსანიშნავია, რომ ქალების 10% წავიდოდა სამსახურიდან, ხოლო კაცების 5% მოიქცეოდა ასე.

რესპონდენტების 28% ამბობს, რომ მათ კომპანიას/ორგანიზაციას აქვს შინაგანწესი, რომელიც კრძალავს შემაღიწროვებელ ქცევას (როგორც ეს ზემოთაა აღწერილი), და მათ შეუძლიათ ეს პროცედურა მსგავს სიტუაციაში გამოიყენონ. გამოკითხულთა 44% ამბობს, რომ მსგავსი წესები არ აქვთ, ხოლო 29% არ იცის არსებობს თუ არა მათ ორგანიზაციაში შინაგანწესი.

კვლევაში მოაწილეებს ასევე ეკითხებოდნენ, ჰქონიათ თუ არა ზემოთაღწერილი შემთხვევები ბოლო 12 თვის განმავლობაში. კაცების მესამედი (33%) და ქალების 27% ამბობს, რომ სამსახურში მათი თანდასწრებით სექსუალური შინაარსის ხუმრობები მოუყლიათ. ქალების 18%-ს და კაცების 14%-ს ასევე ჰქონიათ შემთხვევა, როდესაც სამსახურში მათი გარეგნობის ან სხეულის შესახებ აკეთებდა კომენტარს. 11%-ის თქმით, მათთვის პირად ცხოვრებასა და ოჯახურ მდგომარეობაზე გაუკეთებიათ კომენტარი. ასევე, ყოველი მეათე რესპონდენტისთვის მიუციათ დამატებითი დავალება, რომელიც მათ სამუშაოსთან დაკავშირებული არ იყო, მხოლოდ მათი სქესის გამო (მაგ. ავეჯის გადაადგილება, ყავის მოდუღება). კაცების 10% და ქალების 7% გამოუცდიათ სიტუაცია, როდესაც ვინმე მათი სამსახურიდან თავისუფალი დროის ერთად გატარებას სთავაზობდა მიუხედავად იმისა, რომ მსგავს შეთავაზებაზე ადრე უკვე უარი უთხრა.

ქალებისა (68%) და კაცების (80%) უმრავლესობა ამბობს, რომ მსგავსი სიტუაციები მათთვის უსიამოვნო არ იყო. თუმცა, ქალების თითქმის მესამედი (32%) და კაცების 17% მათ უსიამოვნოდ მიიჩნევს.

რესპონდენტებს ასევე ეკითხებოდნენ: „ინციდენტის დროს ან მის შემდეგ გიგრძნიათ თუ არა რომ ეს როგორღაც თქვენი ბრალი იყო?“ ქალების 19% და კაცების 13% ამბობენ, რომ სიტუაციის გამო დანაშაულის გრძნობა გაუჩნდათ.

რესპონდენტებს, რომლებსაც ზემოთ ჩამოთვლილ სიტუაციებში გამოცდილება ჰქონიათ, ეკითხებოდნენ ყველაზე უსიამოვნო ფაქტების სიხშირეზე. ქალების 38% და კაცების 8% აღნიშნავს, რომ მსგავსი რამ ერთხელ მოხდა. კაცების 31% და ქალების 28% მსგავს სიტუაციაში 2-4-ჯერ ყოფილა. ქალების 9% კი ამბობს, რომ ეს ახლაც გრძელდება, მაშინ როცა კაცების მხოლოდ 3% აღნიშნავს ამას.

ქალების ნახევარზე მეტს (56%) ზემოთაღნიშნულ ფაქტებზე სხვისთვის მოუყლია, მაშინ როცა ეს მაჩვენებელი კაცების შემთხვევაში 41%-ია. ზოგ შემთხვევაში (28%) კაცებიც და ქალებიც ამაზე მეგობრებს, ნაცნობებს და კოლეგებს (22%) ეუბნებიან. საინტერესოა, რომ კაცები ამაზე უფრო ხშირად ოჯახის წევრებს ელაპარაკებიან (16%), ვიდრე ქალები (12%). ქალების 7% აღნიშნავს, რომ ამ სიტუაციებს ისინი საკუთარ მოძღვარს უზიარებენ, მაშინ როცა კაცებმა ეს ვარიანტი საერთოდ არ მონიშნეს. არც ერთმა რესპოდენტმა არ აღნიშნა, რომ ასეთ შემთხვევაში პოლიციას ან ფსიქოლოგს მიმართავს.

რესპოდენტები, რომლებიც მსგავს სიტუაციაში აღმოჩენილან, მაგრამ არავისთვის უთქვამთ, ამბობენ, რომ თავადვე უნდა მოეგვარებინათ პრობლემა (21%). კაცების შემთხვევაში ეს კაცურ საქციელად არ ითვლება და კაცების 15% მონიშნა პასუხი „შემრცხვა“. ქალების შემთხვევაში მხოლოდ 6% გაუჩნდა სირცხვილის გრძნობა. ქალების 8% არავისთვის უთქვამს, რადგან ეშინოდათ სამსახურის დაკარგვის. კაცების შემთხვევაში ეს გრძნობა 3% ჰქონდა.

ქალების შემთხვევაში, ადამიანი, ვინც მათ ავიწროვებდათ, ძირითადად მათი კაცი კოლეგა იყო (25%), რომელიც იმავე პოზიციაზე მუშაობს. აღსანიშნავი და გაუთვალისწინებელიც კია, რომ

კვლევის თანახმად, კაცი რესპონდენტების შემთხვევაში, შევიწროება მამაკაცი მენეჯერის ან უფრო მაღალ პოზიციაზე მყოფი კოლეგისგან უგრძნიათ. კაცებისა და ქალების 15% (მათ შორის ვისაც ჰქონია მსგავსი გამოცდილება) მათი ქალი კოლეგა ავიწროებდა, რომელიც იმავე პოზიციაზე მუშაობდა. საკმაოდ ლოგიკურია, რომ ქალები შემაწუხებელ ქცევას მამაკაცი კლიენტების, პაციენტების, სტუდენტების და სხვა პირებისგან (11%) განიცდიდნენ, ხოლო - კაცები კი ქალი კლიენტების, პაციენტების, სტუდენტებისა და სხვა პირებისგან (10%).

შეჯამება

მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტების დახლოებით 3% ლაპარაკობს სამსახურში შევიწროების თაობაზე უფრო კონკრეტული კითხვების დასმის შემთხვევაში, რომლებსაც სხვადასხვა სიტუაციის აღწერა მოსდევდა, ეს მაჩვენებელი შეიძლება გაიზარდოს. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ ლიტერატურის მიმოხილვაში დასმული ჰიპოთეზა დამტკიცდა და სექსუალური და გენდერული შევიწროების ცნების შესახებ ინფორმაცია ძალიან დაბალია. თუმცა, ერთი მხრივ, ზოგიერთი სიტუაცია შევიწროებად არ აღიქმება, მეორეს მხრივ კი, ადამიანები ამ უსიამოვნო სიტუაციას შევიწროებად არ მიიჩნევენ. კითხვების დასმისას, სადაც აღწერილი იყო შევიწროების სხვადასხვა მაგალითები, კაცებს უფრო ნაკლებ უსიამოვნოდ მიაჩნდათ ისინი, ვიდრე ქალებს. თუმცა, ხშირად კაცები ირჩევდნენ პასუხს „ვერ წარმომიდგენია“. ეს მიგვანიშნებს, რომ ქალები უფრო მეტად არიან პოტენციური მსხვერპლის როლში. შევიწროება კვლავაც აღიქმება სიტუაციად, რომელსაც მართლ უნდა გაუმკლავდე.

ლიტერატურის მიმოხილვაში დასმული იყო კიდევ ერთი ჰიპოთეზა „ქალების შემთხვევაში გაცილებით უფრო მაღალია სექსუალური შევიწროების შემთხვევების რიცხვი“, რომელიც ვერ დამტკიცდა, რადგან შევიწროებასთან დაკავშირებულ კითხვარზე ძალიან ცოტა რესპოდენტმა გაგვცა პასუხი, შესაბამისად შედარების გაკეთება ქალებსა და კაცებს შორის ძალიან რთულია. ასევე, როგორც ამ თავის დასაწყისში აღინიშნა, ქალები დისკომფორტს განიცდიდნენ მსგავს კითხვაზე პასუხის გაცემისას სახლის პირობებში, სადაც მათი ქმრები ახლო-მახლო იმყოფებოდნენ.

5. რეკომენდაციები

5.1. რეკომენდაციები პოლიტიკის შემუშავებისთვის

- კვლევაზე დაყრდნობით, მხოლოდ ყოველ მეორე დაქირავებულს მიუღია სამსახურში აყვანასთან დაკავშირებულ გასაუბრებაში მონაწილეობა საქართველოში; 44% ძირითადად მეგობრების, ოჯახისა და ნაცნობების წრეებს იყენებს სამსახურის ძიებისას, ხოლო რესპონდენტების 63%-მა იშოვა ამჟამინდელი სამსახური ამ გზით. მიუხედავად იმისა, რომ სამსახურში აყვანა სოციალური კაპიტალის მეშვეობით უფრო ეფექტურია და მიიჩნევა, რომ ის ადამიანური კაპიტალის სხვადასხვა ფორმებს აკავშირებს, ის შეიძლება პრივილეგიად და სარგებლად მივიჩნიოთ, რომელიც სოციალური ურთიერთობებიდან მოდის, რაც უთანასწორობას იწვევს. ამ სიტუაციამ არა მხოლოდ დისკრიმინებული დაქირავებული შეიძლება დააზარალოს, არამედ შესაძლოა გავლენა იქონიოს სამუშაოს ეფექტურობაზე, რადგან მუშაკები მათი უნარების კი არა, რეკომენდაციების საფუძველზე არიან მიღებულნი სამსახურში.

რეკომენდაციაზე დაფუძნებულმა სამსახურში აყვანამ შესაძლოა შრომის გენდერული განაწილება მოიტანოს შედეგად, რადგან ქალებს უფრო მეტი ნაცნობი ქალები ჰყავთ, ხოლო კაცებს - კაცები. შესაბამისად, რეკომენდაციაზე დაფუძნებული სამსახურში აყვანა აძლიერებს სეგრეგაციას. თავად რეკრუტმენტის პროცესი შეიძლება იყოს რეკომენდაციაზე დაფუძნებული (განცხადების გაკეთება სხვადასხვა არხების საშუალებით), მაგრამ ინტერვიუ და გადაწყვეტილების მიღების პროცესი მხოლოდ პროფესიონალურ და გამჭვირვალე კრიტერიუმებზე დაყრდნობით უნდა ხდებოდეს (როგორცაა განათლება, უნარები, გამოცდილება, ა.შ.)

შესაბამისად, კვლევაზე დაყრდნობით, ჩვენი რეკომენდაციაა კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანა (როგორც ანტი-დისკრიმინაციულ კანონში, ასევე შრომის კოდექსში), რათა სამსახურში აყვანის პროცესი უფრო გამჭვირვალე, ნაკლებად დისკრიმინაციული და მეტად ეფექტური გახდეს. თუმცა, იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე კვლევამ დაადასტურა დასაქმებულთა 27%-ის კონტრაქტის გარეშე მუშაობა, ჩვენი რეკომენდაციაა ცვლილებები პოლიტიკაში ნაბიჯ-ნაბიჯ დაინერგოს, ჯერ საჯარო, ხოლო მოგვიანებით კერძო სექტორში, მას შემდეგ რაც მოხდება პოლიტიკის მექანიზმების გამოცდა და დაინერგება აღსრულების შესაბამისი პროცედურები, რათა არ გაიზარდოს არაფორმალური დასაქმების მაჩვენებელი.

- პრინციპი, რომ თანასწორი სამუშაო თანასწორ ანაზღაურებას იმსახურებს სქესის მიუხედავად, ქართველების უმეტესობისთვის მისაღები არაა. მხოლოდ ქალების 53% და კაცების 42% მიიჩნევს, რომ ერთსა და იმავე პოზიციაზე მომუშავე თანამშრომლებისთვის სხვადასხვა ხელფასის გადახდა დისკრიმინაციულია. თუ ეს პრინციპი ადამიანის ძირითად უფლებად არ ჩაითვლება, რთულია ებრძოლო გენდერულ განსხვავებებს ანაზღაურებებს შორის შრომის ბაზარზე.

შესაბამისად, ჩვენი რეკომენდაციაა დაქირავებულების ცნობიერების ამაღლება (აქციების, ტრენინგების საშუალებით) შრომითი უფლებების შესახებ და შემდეგი პრინციპის ხაზგასმა: „თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისთვის და შრომა თანაბარი ღირებულებებისთვის.“

- გამოკითხვამ ფართო მასშტაბის ჰორიზონტალური გენდერული სეგრეგაცია გამოაჩინა საქართველოში - შედეგების თანახმად, მენეჯერული პოზიციების უმეტესობა კაცებს უკავიათ და დასაქმების ქალური და მამაკაცური სექტორები არსებობს. ჰორიზონტალური და ვერტიკალური სეგრეგაცია საკმაოდ რთული მოსაგვარებელია ამ ეტაპზე, რადგან ის ათწლეულების განმავლობაში მიღებული განათლების, სოციალური და პროფესიული გამოცდილების შედეგია.

შესაბამისად, ჩვენი რეკომენდაციაა ვერტიკალური და ჰორიზონტალური სეგრეგაციის შესახებ სოციალური დამოკიდებულებებზე, ისევე როგორც შინამეურნეობებსა და შრომის ბაზარზე გენდერულ როლებზე ყურადღების გამახვილება, განათლების სისტემის ცვლილებით - განსაკუთრებით სასკოლო განათლების სისტემის.

- წინამდებარე კვლევის თანახმად, დასაქმებული ქალების 47% საჯარო სექტორში მუშაობს და შესაძლოა დისკრიმინაციის მსხვერპლი იყოს არათანაბრად განაწილებული ხელფასის, დამატებითი სარგებლისა და სხვა სახელფასო კომპონენტების, ასევე სამსახურში აყვანის პროცესში გამჭვირვალობის ნაკლებობის გამო. საჯარო სექტორი შეიძლება იქცეს თანასწორობის რეალურ მოდელად თანამშრომლებთან მოპყრობის თვალსაზრისით და დაამკვიდროს თანასწორუფლებიანი სამუშაო პრაქტიკა მთელ ქვეყანაში.

ჩვენი რეკომენდაციაა შეიქმნას თანასწორი შესაძლებლობების ინსპექტორის პოზიცია საჯარო სექტორში, რომელიც გაუმკლავდება გენდერულ და ასაკობრივ დისკრიმინაციას და შეამცირებს სოციალური კაპიტალის გამოყენების პრაქტიკას სამსახურში აყვანის პროცესში.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Åberg, Y., Hedström, P. 2011. Youth unemployment: A self-reinforcing process? In P. Demeulenaere (Ed.), *Analytical sociology and social mechanisms*: 201–206. Cambridge: Cambridge University Press
- Adams, A., Bray, F. (1992). Holding out against workplace harassment and bullying. *Personnel Management*, 24(10): 48–52.
- Anspal, S., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009). *Sooline palgalõhe: teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Uuringuraport*. Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium.
- Appelberg, K., K. Romanov, M. Honkasalo and M. Koskenvuo (1991), 'Interpersonal Conflicts at Work and Psychosocial Characteristics of Employees', *Social Science Medicine* 32, 1051–1056.
- Aquino K (2000) Structural and individual determinants of workplace victimization: The effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management* 26, 171–193.
- Bacharach, S., Bamberger, P. (1992), 'Causal Models of Role Stressor Antecedents and Consequences: The Importance of Occupational Differences', *Journal of Vocational Behavior* 41, 13–34.
- Baldas, T. (2009). "Textual harassment" on the rise. *National Law Journal*. Retrieved September 2012, from http://www.hinshawlaw.com/files/Publication/1e27a3d5-f6aa-4391-b86c-936cbe570259/Presentation/PublicationAttachment/c531eb7c-cbde-4c4e-ac4c-96294e891a12/Textual%20Harassment_NLJ.072009.pdf
- Baron, J.N., Hannan, M.T., Hsu, G., Koçak, Ö. (2007). In the Company of Women: Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-Up Firms. *Work and Occupations*, Vol. 34, No. 1, pp. 35–66.
- Baron, R. A. and J. H. Neuman (1996). 'Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes', *Aggressive Behavior* 22, 161–173.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital*, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Berdahl, J.L. (2007). Harassment based on sex: protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review* 2007, Vol. 32, No. 2, 641–658.
- Bettio, F., Verashchagina, A. (2009). Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bettio F. (2002) The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe," *Canadian Public Policy*, University of Toronto Press, vol. 28(s1), pages 65–84, May.
- Biin, H., Karu, M., Soo, K., Lamesoo, K., Meiorg, M., Masso, M. ja Turk, P. (2014). *Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis

- Boeri, T., van Ours, J. (2008) *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, 319 p.
- Blair-Loy, Mary (2003). *Competing devotions: Career and Family among Women Executives*. Harvard University Press, USA
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker* (Lexington Books, Toronto).
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London & New York: Routledge.
- Chamberlain L., Crowley M., Tope D., Hodson R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations* 35, 262-295.
- Claybourn, M (2010). Relationships Between Moral Disengagement, Work Characteristics and Workplace Harassment. *Journal of Business Ethics* (2011) 100:283–301
- Cross, C., Linehan, M. (2006). Barriers in Advancing Female Careers in the High-tech Sector: Empirical Evidence from Ireland, *Women in Management Reviews*, Vol. 21, No. 1, pp. 28-39.
- Dall'Ara, E., Maass, A. 1999. Studying sexual harassment in the laboratory: Are egalitarian women at higher risk? *Sex Roles*, 41: 681–704.
- Davis, G. F., Yoo, M., & Baker, W. E. 2003. The small world of the American corporate elite, 1982–2001. *Strategic Organization*, 1: 301–326
- Di Martino, V., Hoel H., Cooper C.L. (2003) Preventing violence and harassment in the workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin: Eurofound.
- Domhoff, G. W. 1967. *Who rules America?* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Donlevy, V., Silvera, R. (2008). *Gender Equality in Your Company: The Recipes for Success* Ministry of Social Affairs.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4): 379–401.
- Einarsen, S., Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 185–201.
- Einarsen, S., B. Raknes, S. B. Matthiesen (1994). 'Bullying and Harassment at Work and Their Relationships' to Work Environment Quality: An Exploratory Study', *European Work and Organizational Psychologist* 4(4), 381–401.
- Ellis S, Barak A, Pinto A (1991) Moderating effects of personal cognitions on experienced and perceived sexual harassment of women at the workplace. *Journal of Applied Social Psychology* 21, 1320-1337.
- Elvira, M. M., Saporta, I. (2001). How Does Collective Bargaining Affect Gender Pay Gap? *Work and Occupations*, Vol. 28, No. 4, pp. 469-490.
- Faley, R. H., Knapp, D. E., Kustis, G. A., & Dubois, C. L. Z. (1999). Estimating the organizational costs of

- sexual harassment: The case of the U.S. Army. *Journal of Business and Psychology*, 13(4), 461–484.
- Fitzgerald L, Drasgow F, Hulin C, Gelfand M, Magley V (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology* 82, 578–589.
- Fitzgerald L (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist* 48, 1070–1076.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, A., Ormerod, A. J., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32: 152–175.
- Glendinning, Peter M. (2001). Workplace bullying: curing the cancer of the American workplace. *Public Personnel Management* Volume 30 No. 3 Fall 2001 p 276,277 http://www.ipma-hr.org/newsfiles/2001_3_glendinn.pdf
- Griffin, M. L. (2001). 'Job Satisfaction Among Detention Officers: Assessing the Relative Contribution of Organizational Climate Variables', *Journal of Criminal Justice* 29, 219–232.
- Gunter, B., A. Furnham (1996). 'Biographical and Climate Predictors of Job Satisfaction and Pride in Organization', *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied* 130(2), 193–208.
- Hammond, G., Kleiner, K., Kleiner, B. (2011) *Understanding And Preventing Harassment And Discrimination At Work*. California State University
- Heinze, A., Wolf, E. (2006) *Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions*, Centre for European Economic Research (ZEW Mannheim), Discussion Paper No. 06-020.
- Hemingway, M. A., Smith, C. S. (1999). 'Organizational Climate and Occupational Stressors as Predictors of Withdrawal Behaviours and Injuries in Nurses', *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, 285–299.
- Hultin, M., (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation. *Work and Occupations*, Vol. 30 No. 1, February 2003, pp.30-61.
- Hunton, Williams, L. L. P. (2009). New means of communication: Employee text messaging presents unique employment issues. Available at <http://www.lexology.com/hlibrary/detail.aspx?g=08cdd80b-645e-412a-b6a0-4e2cb5468fd2>
- Ioannides, Y. M., Loury, L. D. 2004. Job information networks, neighborhood effects, and inequality. *Journal of Economic Literature*, 42: 1056–1093.
- Kacmar, K. M., D. P. Bozeman, D. S. Carlson and W. P. Anthony (1999). 'An Examination of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension', *Human Relations* 52(3), 383–416.
- Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L., Turk, P. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis: juhtumite uuringud*. Research report. Eesti Rakendusuurigute Keksus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium.

- Kwon, S-W., Adler, PS. (2014). Social Capital: Maturation of a Field of Research. *Academy of Management Review* 2014, Vol. 39, No. 4, 412–422.
- Leymann, H. (1990), 'Mobbing and Psychological Terror at Workplaces', *Violence and Victims* 5(2), 119–126.
- Lorber, J. (1998). *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics*. Los Angeles: Roxbury.
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of Gender*. Connecticut: Yale University Press
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85: 853–780.
- Magley, Waldo, Drasgow, F., Fitzgerald, LF., (1999). Measuring sexual harassment in the military: The Sexual Experiences. *Military Psychology*, Vol 11(3), 1999, 243-263.
- Mainiero, LA., Jones, KJ. (2013). Sexual Harassment Versus Workplace Romance: Social Media Spillover and Textual Harassment in the Workplace. *The Academy of Management Perspectives* 2013, Vol. 27, No. 3, 187–203.
- Milczarek, M. (2010) *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*. Study report of European Agency for Safety and Health at Work. Luxemburg
- Miller, R. L., Griffin, M. A., Hart, P. M. (1999). 'Personality and Organizational Health: The Role of Conscientiousness', *Work & Stress* 13(1), 7–19.
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E., the Center for Creative Leadership. (1987). *Breaking the glass ceiling*. New York: Addison-Wesley
- Mueller C., De Coster S., Estes, S. (2001). Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations. *Work and Occupations* 28, 411–446.
- O'Connor, W. E. Morrison, T. G. (2001). 'A Comparison of Situational and Dispositional Predictors of Perceptions of Organizational Politics', *The Journal of Psychology* 135(3), 301–312.
- Oakley, J. G. (2000) Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEO's, *Journal of Business Ethics*, Vol. 27, pp. 321–224.
- Parker-Pope, T. (2011). Digital flirting: Easy to do and to get caught. *New York Times*. Retrieved July 10, 2013, from <http://www.nytimes.com/2011/06/14/science/14well.html>
- Pryor, J. B., La Vite, C., Stoller, L. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42: 68–83.
- Risman, BJ. (1998). *Gender Vertigo: American Families in Transition* New Haven: Yale University Press
- Rõõm, T., Kallaste, E. (2004) *Naised-mehed Eesti tööturul: palgaerinevuse hinnang*, Poliitika-uuringute Keskus PRAXIS, poliitikaanalüüs Nr. 8/2004
- Sepashvili E. (2011), *Economic Aspects of Gender Discrimination in the Georgian Labor Market: Myths and*

Realities, NUPI.

Schultz, V. (1998). Reconceptualizing sexual harassment. *Yale Law Journal*, 107: 1683–1796.

Snyder, J.A., Scherer, H.L., Fisher, B.S. (2010) Social organization and social ties: Their effects on sexual harassment victimization in the workplace. IOS Press

Tangri S, Burt M, Johnson L (1982) Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues* 38, 33-55.

U.S. Merit Systems Protection Board. 1995. Sexual harassment in the federal workplace: Trends, progress, continuing challenges. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2009) Sexual harassment.

<http://www.eeoc.gov/laws/types/sexualharassment.cfm>, Posted January, 2010, Accessed June 20, 2014.

Vainu, V., Järviste, L., Biin, H. (2010). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 1.

Vartia, M. (1996). 'The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organizational Climate', *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, 203–214.

Waldo, C. R., Berdhal J. L., Fitzgerald L. F. (1998) Are men sexually harassed? If so, whom? *Law and Human Behavior*, 22, 59–79.

Willness, C.R., Steel, P., Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-162.

West, C., Zimmermann, D.H., (1991). Doing Gender. In book Lorber, J. and Farrell, S.A. (edit) *The Social Construction of Gender*, London: Sage Publications, 13-37

Weyer B. (2007) Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. *Women in Management Review*, Vol. 22, No. 6, 2007 pp. 482-496

Williams, C. L. (1995) Still a man's world. Men who do women's work. Berkeley: University of California Press.

Williams, C. L. (1989) Gender differences at Work: women and men in nontraditional occupations. Berkley, CA: University of California Press; Williams Christine 1995 Still a Man's world. Berkley, CA: University of California.

World Economic Forum (2014), Global Gender Gap Report, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/> (Seen 29.10.14)

Zapf, D., C. Knorz and M. Kulla: 1996, 'On the Relationships Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes', *European Journal of Work and Organizational Psychology*

5, 215–238.

UNDP (2013), საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბაიზნესში.

http://www.ge.undp.org/content/dam/georgia/docs/publications/GE_UNDP_Gender_Research_GEO.pdf
(ნანახია 3.05.2014)

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, გენდერული სტატისტიკა, ოფიციალური ვებ-გვერდი. http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=1171&lang=geo (ნანახია 29.11.2014)

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ

https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_ldmssearch&view=docView&id=2339687&lang=ge (ნანახია 1.09.2014)