

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი სოციალურ და
პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

სოციოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა

მარიამ ჩხარტიშვილი

შრომითი ბაზრის პრობლემები და ბარიერები ქ. ბათუმში მცხოვრები დაოჯახებული
ქალებისთვის

ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის ბაკალავრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი
კახა ქეცბაია
ფილოსოფიის მეცნ. დოქტორი,
თსუ-ს ასოცირებული პროფესორი

თბილისი - 2023

ანოტაცია

საქართველოში ჯერ კიდევ აქტუალურ და მწვავე პრობლემად რჩება შრომით ბაზარზე გენდერული უთანასწორობის საკითხი, ასევე სტერეოტიპები და მისგან გამოწვეული პრობლემები. სწორედ ამიტომ, გადაწყვეტეთ ვიკვლიოთ შრომით ბაზარზე არსებული პრობლემები და ბარიერები ქ. ბათუმში მცხოვრები დაოჯახებული ქალების. ქ. ბათუმში, რადგან ვხდებით ბევრ სხვადასხვაგვარ ფაქტორს, რაც ვფიქრობ უნდა განსაზღვრავდეს შრომით ბაზარზე არსებულ სიტუაციას, ისეთი ფაქტორები როგორც არის დამსაქმებლების მრავალფეროვნება მოქალაქეობის თვალსაზრისით, რომ ბათუმში ბევრი თურქი დამსაქმებელია, ასევე ის რომ ბათუმი ტურისტული ქალაქია და შესაბამისად უნდა არსებობდეს სამუშაო ადგილები, თუნდაც სეზონური და არასტაბილური და ამას შემდეგ უკვე კვლევის ანგარიშშიც შეხვდებით. თუ რატომ დაოჯახებული ქალები, იმიტომ რომ კვლევები ზოგადად ცხადყოფს რომ შრომით ბაზარზე ქალები ზოგადად განიცდიან უთანასწორობას და დაოჯახებული ქალები კიდევ უფრო მეტად. კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 23 სიღრმისეული და 148 რაოდენობრივი ინტერვიუ. კვლევის შედეგად გამოვლინდა რამდენიმე ძირითადი საკითხი: რომ ბათუმში დაოჯახებული ქალები დაბალი თვითშეფასებით გამოირჩევიან შრომით ბაზარზე, მნიშვნელოვნად მაღალია კაცების როლი აღნიშნული კუთხით, ასევე ბათუმში დაბალი შანსი არსებობს იმისა რომ იპოვო სტაბილური სამსახური. დაოჯახებული ქალებისთვის მაღალანაზღაურებადი სამსახური რთულად საპოვნელია, გამომდინარე იქედან რომ ბათუმში ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სტერეოტიპს წარმოადგენს რომ დაოჯახებული ქალები სახლზე/ოჯახზე უნდა ზრუნავდნენ, შესაბამისად დამსაქმებელიც ეძებს თავისუფალ კადრს და დაოჯახებული ქალებისადმი დისკრიმინაციული სახის კითხვებით გამოირჩევა, რომ სამსახურში აყვანისას გასაუბრებაზე პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული კითხვების დასმა ნორმალურ ფაქტად არის მიჩნეული. კვლევის დასასრულს ვასკვნით რომ ბათუმში შრომით ბაზარზე დაოჯახებული ქალები მნიშვნელოვნად განიცდიან პირდაპირ თუ ირიბ დისკრიმინაციას საქმიანობის პროცესში და ეს ნათლად გამოიხატება დამსაქმებლის მხრიდან ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორებით.

Annotation

Gender inequality, stereotypical attitudes and the problems derived from them remain an important challenge for Georgian labor market. Therefore, we decided to conduct a research about the problems and barriers that married women living in Batumi face in the labor market. In Batumi, one can easily notice many different determinant factors that might be affecting the labor market. For example, the diversity of employers in terms of citizenship, as that there are many Turkish employers, and that Batumi is touristic zone, and therefore there should be jobs, even seasonal and unstable. The next crucial question is why specifically married women were selected for research question. Studies generally show that women usually experience inequality in the labor market, and even more so for married women. As part of the research, 23 in-depth and 148 quantitative interviews were conducted. As a result, several main issues were revealed: that married women in Batumi have low self-esteem on the labor market and the influence of the men in this regard is significantly high. There is a low chance of finding a stable job in Batumi. It is much more difficult for married women to find a high-paid job there, due to one of the most common stereotypes that married women should take a full care of the house/family. Accordingly, in practice, when it comes to women, the employer is more likely to look for unmarried personnel and asks questions containing discriminatory elements to married women. Unfortunately, asking questions related to personal life details during a job interview is considered as normal. The research concludes that married women in the labor market in Batumi experience significant direct or indirect discrimination while working or applying for jobs, and this is often clearly expressed by employer in the cases mentioned above.

სარჩევი

ანოტაცია.....	2
Annotation.....	3
შესავალი.....	5
თავი პირველი.....	9
შრომითი ბაზარი საქართველოში	9
§1. შრომის ბაზრის ფორმირების თავისებურებები საქართველოს პირობებში	9
§2. გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ბაზარზე.....	12
§3. მოთხოვნადი სექტორები დასაქმების სფეროში.....	14
თავი მეორე.....	17
კვლევის შედეგები: შრომითი ბაზრის პრობლემები და ბარიერები ქ. ბათუმში მცხოვრები დაოჯახებული ქალებისთვის	17
§1. მეთოდოლოგია	17
§2. თვისებრივი კვლევის შედეგები.....	20
§3. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები	28
დასკვნა	30
რეკომენდაციები.....	32
გამოყენებული ლიტერატურა	35

შესავალი

შრომის ბაზარი წარმოადგენს ეკონომიკის მამოძრავებელ ძალას ქვეყანაში, სწორედ შრომის ბაზარი მეტყველებს ქვეყნის სოციალურ თუ ეკონომიკურ მდგომარეობაზე. ყოველი უმუშევარი ადამიანისთვის ყოველდღიური საზრუნავია შემოსავლისა და სამსახურის, ხოლო დასაქმებულთა უმეტესობისთვის უკეთესი სამუშაო ადგილისა თუ პირობების ძიება. აქედან გამომდინარე ქვეყნის უმთავრესი გამოწვევაა სამუშაო ადგილების ზრდა და უმუშევრობის დონის შემცირება, რაც ეკონომიკური პრიორიტეტის სახით გვევლინება. სამუშაო ძალის თვალსაზრისით კი, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ყურადღების გამახვილება შრომისუნარიანი მოსახლეობისა და ასევე აქტიურობის დონის მხრივ მიმდინარე დინამიკაზე. მეტად კონკრეტულად, რომ ვისაუბროთ, ნათელია დაბალი ბუნებრივი მატება და გაზრდილი მიგრაცია, შესაბამისად ბოლო წლების განმავლობაში კლებადობით გამოირჩევა შრომისუნარიანი მოსახლეობა.

2021 წლის მონაცემებით, საქართველოში უმუშევრობის დონე წარმოადგენდა 20.6%-ს, უფრო ზუსტად 316.2 ათასი კაცი, რაც წინა წელთან შედარებით 2.1%-ით მეტია. ასევე, საინტერესო მონაცემები ფიქსირდება გენდერულ ჭრილში უმუშევრობის მაჩვენებლით. სტატისტიკური მონაცემებით დგინდება, რომ უმუშევრობის დონით კაცთა მაჩვენებელი აღემატება ქალთა მაჩვენებელს, ამის ერთ-ერთ მიზეზად კი ასახელებენ ქალებისა და კაცების არათანაბარ ჩართულობას სამუშაო ძალაში, კერძოდ ქალები 40.5%, ხოლო კაცები 63%. 2021 წელს 2020 წელთან შედარებით უმუშევრობა გაიზარდა, როგორც კაცებში, ასევე ქალებში, კერძოდ კი 2021 წელს 17.8% შეადგინა უმუშევრობის დონემ, რაც წინა წლის მონაცემებს აღემატება 1.6%-ით. რაც შეეხება კაცებს, 2021 წელს 22.7% შეადგინა უმუშევრობის დონემ, რაც წინა წლის მონაცემებს 2.5%-ით აღემატებოდა.¹

¹ (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2021, 5-15)

ასევე მნიშვნელოვანია გამოვყოთ ქალაქი და სოფელი. ზოგადად საქართველოში დასაქმების კუთხით დიდად განსხვავდება ქალაქები და სოფლები, სხვადასხვა ქალაქშიც კი განსხვავებულია დასაქმებისა თუ უმუშევრობის დონე, რისი გამომწვევი მიზეზებიც საკმაოდ მრავლადაა, თუნდაც გეოგრაფიული დანაწილება, მიგრაცია და ა.შ. 2021 წელს უმუშევრობის დონემ ქალაქებში 22.2% შეადგინა, რაც წინა წლის იმავე პერიოდის მაჩვენებელს 1.9%-ით აღემატება, ხოლო სოფლად იმავე მაჩვენებელმა 18.2% შეადგინა, რაც ასევე წინა წლის მონაცემებს 2.4%-ით აღემატება.

გლობალური კონკურენტუნარიანობის რეიტინგის მიხედვით 2014-2015 წლებში ინვესტორების უმრავლესობა ბიზნესის მთავარ ხელისშემშლელ ფაქტორად ასახელებს სამუშაო ძალის არაკვალიფიციურობას. ასევე საინტერესოა ის ფაქტიც, რომ საქართველოში არსებობს მაღალი მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე, რაც თავის მხრივ გულისხმობს, რომ არსებობს დასაქმების პერსპექტივა მაღალი მოთხოვნებით, არსებობს ჭარბი სამუშაო ძალაც, თუმცა დასაქმებულთა რიცხვი შეუსაბამოა, მიუხედავად ყველაფრისა, იკვეთება უმუშევართა რიცხვის ზრდა, რასაც მთავარ პრობლემასთან მივყავართ, ესაა არასათანადო კვალიფიკაცია. გამოდის, რომ არსებობს სამუშაო ადგილები, უხეშად რომ ვთქვათ, ასევე არსებობს ჭარბი სამუშაო ძალა, თუმცა მათი კვალიფიკაცია ვერ აკმაყოფილებს მოთხოვნებს და იზრდება უმუშევართა რიცხვი.

როგორც ვახსენე კაცებში უმუშევრობის დონის უფრო მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება 16.5% ვიდრე ქალებში 12.3%, რის გამომწვევ მიზეზადაც სახელდება ქალების დაბალი აქტიურობა. ასევე მნიშვნელოვანია ისიც, რომ ქალების შრომის ანაზღაურება 36%-ით ნაკლებია კაცების საშუალო ხელფასთან შედარებით.²

გამომდინარე იქედან, რომ საქართველოში შრომის ბაზარზე იკვეთება, რამდენიმე აქტუალური საკითხი, კერძოდ, გენდერული დისბალანსი, უმუშევართა რიცხვი, დასაქმებულები სოფლად და ქალაქში, სქესობრივი სეგრეგაცია, სწორედ ამიტომ გადავწყვიტე ვიკვლიო შრომითი ბაზრის პრობლემები და ბარიერები ბათუმში

² (NATIONAL STATISTICS OFFICE OF GEORGIA 2022)

მცხოვრები დაოჯახებული ქალებისთვის. საინტერესო იქნება მაჩვენებელი და კონცეფციები, თუ რამდენად ობიექტურად ხდება დასაქმება გენდერული ნიშნით, რა ბარიერებს აწყდებიან დაოჯახებული ქალები დასაქმების მხრივ, ხდება თუ არა შევიწროება ან რამდენად განსხვავებულია დასაქმება სოფელსა და ქალაქში, კერძოდ კი ბათუმში. ბათუმი იმიტომ რომ ეს არის ტურისტული ქალაქი, საზღვარი მეზობელ თურქეთთან გადის, ასევე განსხვავებული ბიზნესები ჭარბობს სხვა ქალაქებთან შედარებით.

კვლევის ამოცანას წარმოადგენს:

- ვიკვლიოთ არსებობს თუ არა პრობლემა დასაქმების კუთხით ბათუმში მცხოვრები დაოჯახებული ქალებისთვის;
- არსებული პრობლემების გამომწვევი მიზეზების ძიება;
- განსაზღვრა - რა ბარიერებს აწყდებიან დაოჯახებული ქალები დასაქმების/საქმიანობის პროცესში;
- პრობლემების გადაჭრის გზების პოვნა.

კვლევის ობიექტს წარმოადგენს სხვადასხვა სფეროში დასაქმებული დაოჯახებული ქალები ქ. ბათუმიდან 18 წლიდან 45 წლამდე.

კვლევის საგანს წარმოადგენს შრომითი ბაზრის პრობლემებისა და ბარიერების კვლევა ბათუმში მცხოვრები დაოჯახებული ქალებისთვის.

როგორც აღვნიშნეთ და რაზეც ფაქტები და კვლევები მიგვანიშნებს, საქართველოში ქალების დასაქმება კაცებისგან განსხვავებულ პირობებში ხდება. ეს გამოიხატება როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში. მრავალი კვლევა გვიჩვენებს, რომ ქართული კულტურული ნორმები და ღირებულებები ქალის მხრიდან მეტად მოითხოვს ოჯახში შინამეურნეობის მიყოლას და ზოგად პასიურობას გარე მიმართულებით, რაც აჩენს

მოსაზრებას, რომ ამგვარი დამოკიდებულება ხელს უწყობს გენდერულ დისბალანსს. ეს ზოგადი სახეა, თუმცა საინტერესოა რეალურად რა ხდება და რა არის რეალური პრობლემები მენტალიტეტს მიღმა. სწორედ ამიტომ იქნება საინტერესო კვლევა აღნიშნული საკითხის ირგვლივ.

არსებული კვლევებიდან გამომდინარე მაქვს მოლოდინი, რომ დაოჯახებული ქალები დასაქმების თუ საქმიანობის პროცესში აწყდებიან დიდ პრობლემებს და ბარიერებს და არა თუ ინდივიდუალური რესურსებით, არამედ სახელმწიფო პროგრამების დახმარებითაც კი, ვერ ახერხებენ პრობლემების გადაჭრას და შესაბამისად ექმნებათ სირთულეები დასაქმების პროცესში, რაც გამოწვეულია ანაზღაურებით, სამუშაო გრაფიკითა და შრომითი ხელშეკრულების შეუსაბამობით.

აღნიშნული კვლევის ფარგლებში, სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენს ბათუმში მცხოვრები დაოჯახებული ქალები. შერჩევა ხასიათდება ჰომოგენურობით, რადგან კვლევის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე გვაქვს სქესობრივი შეზღუდვა და გვსურს გავესაუბროთ დაოჯახებულ ქალებს 18 წლიდან 45 წლამდე, თუმცა ეს მხოლოდ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში, თუმცა რაც შეეხება რაოდენობრივი კვლევის მეთოდს, სქესობრივი შეზღუდვა არ გვაქვს, რადგან ასევე მნიშვნელოვანია კაცების მდგომარეობა და დამოკიდებულებაც. ასევე ჯგუფის ჰომოგენურობა განისაზღვრება მათი საცხოვრებელი ადგილითაც, ამ შემთხვევაში, ჩვენ გვაინტერესებს მხოლოდ ქ. ბათუმში მცხოვრები დაოჯახებული ქალები.

თავი პირველი

შრომითი ბაზარი საქართველოში

§1. შრომის ბაზრის ფორმირების თავისებურებები საქართველოს პირობებში

მოგეხსენებათ შრომის ბაზარი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მამოძრავებელი ძალაა ქვეყნის ეკონომიკისთვის, შესაბამისად ნებისმიერი სახის ფორმირება ქვეყანაში, მით უმეტეს ეკონომიკის მიმართულებით, პირდაპირ აისახება შრომის ბაზარზე და ამასთანავე სწორედ ის უზრუნველყოფს მოთხოვნა-მიწოდებას, შესაბამისი კანონის საფუძველზე სამუშაო ძალის განაწილებას, გამოყენებას და შემდეგ უკვე კვლავ წარმოებას. ის არის სფერო მყიდველისა და გამყიდველის კონტაქტებისა. მოკლედ რომ ვთქვათ, შრომის ბაზარი არის სოციალური ნორმების, საზოგადოებრივი ურთიერთობებისა და ინსტიტუტების სისტემა, რომელიც მოთხოვნისა და მიწოდების კანონის საფუძველზე უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის განაწილებას, გამოყენებას და კვლავ წარმოებას. ის არის მოსახლეობის დასაქმების და შრომის სფეროს ორგანიზების საბაზრო სფერო.

გარდამავალ ქვეყნებში საბაზრო ეკონომიკაზე შრომის ბაზარს ძირითადად რამდენიმე ფაქტორი განაპირობებს, როგორცაა: ხელფასი, რეგულირებადი დასაქმება, სახელმწიფოს გაზრდილი როლი და საკუთრების მაღალი წილი, ასევე სამუშაო ძალის შეზღუდვა და სხვა.

როგორც პრაქტიკა გვიჩვენებს, და გამონაკლისი არც საქართველოა, პოსტსოციალისტურ ქვეყნებში საბაზრო ეკონომიკაზე გადასასვლელად საწყის ეტაპზე ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ამოცანას წარმოადგენს სამუშაო ძალის ცენტრალიზებული დანაწილების სისტემის გაუქმება, ასევე უმუშევართა დასახმარებლად სისტემების შემუშავება და ფორმირება, დასაქმებისთვის ღონისძიებების ჩატარება. ასევე მნიშვნელოვანია დაინერგოს კოლექტიური ხელშეკრულების სისტემა და საჭიროა გაუქმდეს ხელფასების ცენტრალიზებული დადგენის წესი.

თუ გავითვალისწინებთ საქართველოში დემოგრაფიულ ფაქტორებს და გარე მიგრაციას, აშკარაა თუ როგორ უარესდება ერთობლივი სამუშაო ძალა ქვეყანაში. ბუნებრივი მატება ქვეყანაში დაბალია, დღითიდღე იმატებს შრომითი მიგრაცია და ამასთან ეკონომიკურად შრომისუნარიანი მოსახლეობა აწყდება დასაქმების გადაუჭრელ პრობლემებს, რთულია ქვეყანაში სტაბილური სამსახურის ძიება. სწორედ შრომითი მიგრაცია აყენებს ქვეყანას ეკონომიკური კრიზისის ქვეშ, რადგან ცალსახაა, რომ ქვეყნიდან ხდება იმ ადამიანების გადინება, ვინც რეალურად წარმოადგენს სამუშაო ძალას სახელმწიფოსთვის, აქტიური და შრომისუნარიანი ადამიანები, რომლებიც რეალურად უკვე სხვა ქვეყანაში ქმნიან ეკონომიკურ დოვლათს.

როგორც თავში ვახსენე, უმუშევრობას პასუხობენ შემდეგი არგუმენტით, რომ რეალურად არის სამუშაო ადგილები, თუმცა ის კვალიფიკაცია, რომელსაც რეალურად ითხოვენ დამსაქმებლები იშვიათად თუ მოეპოვებათ, შესაბამისად რჩება ვაკანტური ადგილები და ასევე უმუშევართა რიცხვიც არის უცვლელი. საქართველოში დღეს მასიურად გვყავს ადამიანები, რომლებსაც გარკვეული პერიოდი ან სისტემატურად უწევდათ ჩამოშორებოდნენ თავიანთი პროფესიით საქმიანობას, ნაწილი კი იყო იძულებული სხვა სფეროში დასაქმებულიყო. შედეგი ნათელია, ათასობით ადამიანს მოუწია, რომ განეცადა დეკვალიფიკაცია, დაეკარგა დაგროვილი ცოდნა და გამოცდილება, ხოლო ძალიან მცირე ნაწილმა შეძლო ახალი პროფესიის შეძენა და ჩამოყალიბება სპეციალისტად. მოგეხსენებათ მაღალგანვითარებული ქვეყნების მენეჯმენტის პრაქტიკაში მიღებულია შემდეგი თეზა, რომ თუკი ადამიანი თავისი პროფესიით 5 წელზე დიდხანს არ მუშაობს, ამ შემთხვევაში ის აღარ ითვლება ამ დარგის სპეციალისტად. შესაბამისად, როცა ვახსენე სამუშაო ადგილები და კვალიფიკაცია, ნათელია თუ რატომ არის ქვეყანაში მრავლად არაკვალიფიციური კადრები.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია უმაღლესი სასწავლებლების როლი შრომით ბაზარზე. შეიძლება ითქვას, რომ სისტემა, რომელიც დღეს ამზადებს სპეციალისტებს, არ არის კვალიფიციური, რადგან არსებობს მრავალი ისეთი პროფესია, რომელზე მოთხოვნაც ნაკლებია ქვეყანაში, თუმცა სასწავლებლები, უხეშად რომ

ვთქვით, მიღებას აცხადებს „პრესტიჟული“ პროფესიების მიხედვით, მეტ პოპულარიზაციას უწევს საქმიანობას, რომელიც კონკრეტულ დროს არის აქტუალური, თუმცა რეალურად საჭიროება და მოთხოვნა თანხვედრაში აღარ მოდის. თუკი გავითვალისწინებთ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მასშტაბებს, ცვლილებების თავისებურებებს და „სპეციალისტების“ რეალურ კონკურენტუნარიანობას, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ უმაღლესი სასწავლებლები ამზადებენ ადამიანებს უმუშევრობისთვის, თუმცა ისინი ამ შემთხვევაში იქნებიან ისეთი უმუშევარი ადამიანების კატეგორიაში, რომელთაც დიპლომი აქვთ. შესაბამისად, რეალურად შრომითი ბაზარი რა სახის სპეციალისტებსაც ითხოვს, მათი რაოდენობა ცოტაა და ეს ფაქტი მასზე უარყოფითად აისახება.

შეგვიძლია ამ და სხვა არგუმენტების საფუძველზე, რომელსაც კვლევები ცხადყოფენ, ვთქვათ რომ საქართველოში შრომითი ბაზარი ჯერ კიდევ ფორმირების პროცესშია, რაზეც დიდ გავლენას ახდენს ქვეყანაში არსებული პოლიტიკური და ეკონომიკური პროცესები. ამას ემატება საქართველოში არსებული ბევრი ისეთი ფაქტორი, რომელებიც მნიშვნელოვნად აფერხებენ შრომითი ბაზრის ჩამოყალიბებას და ფუნქციონირებას, შეგვიძლია გამოვყოთ რამდენიმე მათგანი: თუნდაც ის, რომ ქვეყანაში არ არსებობს სრულყოფილი სისტემა დასაქმებულების და უმუშევრების აღსარიცხად, რომ რეგიონებში უმუშევრობის დონე ხელოვნურად არის შემცირებული სამეურნეო პროცესებში ჩართულობის ხარჯზე. ასევე 2000-იანი წლებიდან დღემდე ქვეყანაში მნიშვნელოვნად არის შეცვლილი შრომისუნარიანი მოსახლეობის რიცხვი, განათლების დონე, სტრუქტურა თუ შემადგენლობა. მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ ქვეყანაში სტაბილურად მაღალია ისეთი უმუშევარი მოსახლეობის რიცხვი, რომელთაც მიღებული აქვთ უმაღლესი განათლება, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ დაბალია მიღებული განათლების ხარისხიც, რაც მოქალაქეს ნაკლებად იცავს უმუშევრობის რისკისგან.

§2. გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ბაზარზე

შრომით ბაზარზე დისკრიმინაციის მრავალი ფორმა შეინიშნება, თუმცა ყველაზე აშკარა სახეს გენდერული დისკრიმინაცია წარმოადგენს. ამის აშკარა გამოვლინებაში კი, მნიშვნელოვანი წვლილი მიუძღვის გენდერულ და ფემინისტურ თეორიებს. თუკი გენდერული თეორიების მიხედვით ვიმსჯელებთ, ისინი ამოდიან ძირითადად იმ მოსაზრებიდან, რომ ქალის როლი და მდგომარეობა შრომით ბაზარზე დამოკიდებული არის იმაზე, თუ რა ადგილი უკავია ოჯახში მამაკაცს. საზოგადოების დიდი ნაწილში შრომის დანაწილება სრულდება შემდეგნაირად, ოჯახის მაგალითზე, მამაკაცი არის სარჩო-საბადებლის შემომტანი, ხოლო ქალის საქმიანობა ძირითადად შემოიფარგლება ბავშვების მოვლით, აღზრდით, საოჯახო საქმიანობით და სხვა. რ. ანკერი კი სწორედ აქედან გამომდინარე ამბობდა, რომ აღნიშნული მიზეზით ქალები შრომის ბაზარზე მეტად დაბალი ადამიანური კაპიტალით გამოდიან, ვიდრე კაცები. ეს კიდევ უფრო ნათელი ხდება ისეთ ქვეყნებში და საზოგადოებაში, რომლებიც ჯერ კიდევ „განვითარებადის“ სტატუსს ატარებენ, საქართველო კი ერთ-ერთი მათგანია.

საქართველო ყველაფრის მიუხედავად საკმაოდ ტრადიციული ქვეყანაა და ქალების გამოჩენა შრომით ბაზარზე არც თუ ისე დიდ დროს ითვლის. თითქოს ქვეყანაში ხდება ხელშეწყობა ქალებისთვის - დასაქმდნენ მნიშვნელოვან თანამდებობებზე და ამის ნათელ მაგალითად შეგვიძლია კვოტირება მივიჩნიოთ, რომელიც დადებითი მხრიდან გვიჩვენებს ბიძგს ქალების ჩართულობისა ოჯახს გარე ინსტიტუტებში, ამ კონკრეტულ შემთხვევაში კი პოლიტიკაში, თუმცა არის კი ეს რეალური?! თუ საქმე ჩვენ, ქართველების ღირსებად და სიამაყედ წოდებულ სადღეგრძელოებთან გვაქვს, შინაგანი მხარე მაინც თავს იჩენს და ქალები მოხსენიებულნი არიან როგორც - „დედები“, თავიანთი უმთავრესი მოვალეობითა და შესაძლებლობებით.

გაეროს მიერ ჩატარებული კვლევების საფუძველზე ქალები მსოფლიოს ზრდასრული მოსახლეობის ნახევარს შეადგენენ, თუმცა მათი 1/3 ნაწილია რეგისტრირებული,

როგორც სამუშაო ძალა და ისინი მსოფლიო შემოსავლის მხოლოდ 1/3-ს იღებენ. აღსანიშნავია, რომ დისკრიმინაცია გამოიხატება დასაქმების სფეროებშიც.³

არსებობს ისეთი მიმართულებები, რომლებიც უშუალოდ ატარებენ სტატუსს - „ქალის და კაცის სამსახური“. ასევე გამოიყოფა დისკრიმინაცია და სეგრეგაცია ორი მიმართულებით: პირველი, ეს არის დისკრიმინაცია ხელფასის მიხედვით, როდესაც დამსაქმებელი ერთნაირ სამუშაო პირობებში, ერთნაირი სამუშაოს შესრულებისას, ერთნაირი უნარ-ჩვევების მიუხედავად, კაცს მეტ ხელფასს უხდის, ვიდრე ქალს, და არის მეორე - სახის სეგრეგაცია, რომელსაც აქვს პროფესიული სახე, პროფესიული სეგრეგაცია, როდესაც, დამქირავებელი ქალებს ასაქმებს დაბალანაზღაურებად და ნაკლებ საპასუხისმგებლო სამუშაოზე, ხოლო კაცებს სთავაზობს მაღალანაზღაურებად და მეტად საპასუხისმგებლო თანამდებობებს, მაშინ როდესაც ქალსაც და კაცსაც ერთნაირი პროფესიული მომზადება აქვთ გავლილი.

როდესაც არსებობს შრომითი ბაზარი მსგავსი და სხვა დისკრიმინაციული პრობლემებით, ნათელია, რომ ეს პირდაპირ აისახება სამომავლოდ შერჩეულ პროფესიასა და ზოგადად განათლებაზე, რომელზეც არის ძირითადად დამოკიდებული მწარმოებლურობის მახასიათებლები. მსგავსი დისკრიმინაციის პირობებში ქალები ნაკლებ ინვესტიციას დებენ განათლებაში და შესაბამისადაც ნაკლებ ადამიანურ კაპიტალს ფლობენ ისინი. თუმცა ეს ყველაფერი რა თქმა უნდა მხოლოდ ზემოთ აღნიშნული სტერეოტიპებით არ არის განპირობებული, ასევე მნიშვნელოვანია ტრადიციების, ზოგადად ოჯახის, მშობლების, სკოლის, საზოგადოების როლი, რომელშიც იგი იზრდება და ვითარდება. თუმცა ასევე იკვეთება რიგ შემთხვევაში ფაქტები, როდესაც არსებობს რაღაც სახის პროტექციონისტური ღონისძიებები, როდესაც კონკრეტულ სფეროებში იზღუდება ქალების დასაქმება. მაგალითად, რომ ავიღოთ გაეროს მიერ დაწესებული კონვენციები, რომლებიც ზღუდავს ქალების ღამის

³ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე 2018)

საათებში მუშაობას⁴, ასევე მიწის ქვეშ დასაქმებას⁵ და სხვა მსგავსი კონვენციები, რომლებიც პირდაპირ კრძალავს ქალთა საქმიანობას კონკრეტულ სფეროებში.⁶

§3. მოთხოვნილი სექტორები დასაქმების სფეროში

მკვეთრად არათანაბრად არის განაწილებული დასაქმებულთა რიცხვი სექტორების მიხედვით. თვითდასაქმებულთა თითქმის ნახევარი არის თავმოყრილი სოფლის მეურნეობის სექტორში. დიდი წილით, დაახლოებით 40%-ზე მეტს წარმოადგენს დასაქმებულთა რიცხვი მომსახურების სფეროში, ხოლო მრეწველობის სექტორში ეს რიცხვი 7%-ს უტოლდება. ბიზნეს სექტორზე, რომ ვისაუბროთ, ყველაზე მაღალი პროცენტული წილი ენიჭება ვაჭრობას - 25%, ხოლო მრეწველობის და მშენებლობის სექტორებზე ნაწილდება 19% და 11%.

ასევე სხვაობას იწვევს გეოგრაფიული განაწილება. არამარტო განსხვავებულია დასაქმების პერსპექტივა სოფელში და ქალაქში, ასევე განსხვავებულია დასაქმების სფეროებიც. ეს სახესხვაობა გამომდინარეობს იქედან, რომ სოფლებში თვითდასაქმების მაღალი დონეა, აქ ნაკლებად თუ შევხვდებით სამუშაო ადგილებს, თუ არ ჩავთვლით განათლებისა და მომსახურების სფეროს, სხვა დანარჩენი წილი ძირითადად ნაწილდება სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებულ მოსახლეობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ სოფლის მეურნეობის დარგში დასაქმების მაღალი მაჩვენებელია, პროდუქტიულობა არის ძალიან დაბალი და შესაბამისად დარგის წილიც მთლიან შიდა პროდუქტში დაბალია.

ასევე აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ბოლო წლებში საქართველოში აქტიურად ვითარდება ისეთი სფეროები, როგორცაა ტურიზმი, შესაბამისად მომსახურების

⁴ (შსო. კონვენცია N4),

⁵ (შსო. კონვენცია N45)

⁶ (Oldtsu, უმუშევრობა, როგორც უმძაფრესი სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენა. 2018)

სფერო, კავშირგაბმულობა, საფინანსო და სატრანსპორტო სფეროები, რაც მიგვანიშნებს იმას, რომ საქართველოში ეტაპობრივად ეკონომიკის ტრანსფორმაცია მიმდინარეობს და სახეს იცვლის, როგორც - სერვისების ეკონომიკა.⁷

არამართო საქართველოში, მსოფლიოს ნებისმიერ ქვეყანაში, იმისათვის, რომ მიღწევადი იყოს ეკონომიკური განვითარება და გადაიჭრას ეკონომიკური და სოციალური პრობლემები ქვეყანაში, საჭიროა უზრუნველყოს სახელმწიფომ მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმება, მით უმეტეს საქართველომ, სადაც ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი პრობლემაა დასაქმება და უმუშევრობის მაღალი დონე, რის გამოც ხდება შრომისუნარიანი მოსახლეობის დიდი ნაწილის ქვეყნიდან გადინება. არის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის დიდი დისბალანსი, რომელთა ფონზე უმთავრეს გამოწვევას დაბალი პროდუქტიულობა და დასაქმების სტრუქტურა წარმოადგენს. თუკი ქვეყანაში განხორციელდება დასაქმების აქტიური კამპანიები, შესაბამისი პოლიტიკა უზრუნველყოფს შრომითი ბაზრის სტრუქტურის ჩამოყალიბებას, მიიღწევა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდების ოპტიმალური თანაფარდობა და შესაბამისად მოხდება დასაქმების სამსახურის, თუ შეიძლება ზოგადად ეს სახელი ვუწოდოთ, ფუნქციონირების არსებითად გაუმჯობესება.

ზემოთ აღნიშნული პრობლემები მიუხედავად, ქვეყანაში დღევანდელი მაჩვენებლებით აქტიურად ვითარდება მომსახურების სფერო, რაც შესაბამისად ამ მიმართულებით განაპირობებს სამუშაო ძალის მოთხოვნას. ასევე ბოლო წლებში სწრაფად მზარდ დარგებს წარმოადგენს კავშირგაბმულობა და ფინანსური მომსახურება, რომელთა ზრდაც ბაზარზე გამოიწვევს აღნიშნული მიმართულებით სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას.⁸

საბოლოო ჯამში, გამომდინარე იქედან რომ საქართველოს ეკონომიკის ცვლილებები დაკავშირებული და მორგებული არის ტურიზმსა და ინვესტიციებზე, მნიშვნელოვანია სოფლის მეურნეობა, თუმცა კი როგორც აღვნიშნეთ, მთლიან შიდა პროდუქტში,

⁷ (ჭანუყვაძე, *შრომის ბაზრის ანალიზი საქართველოს მაგალითზე*, 2017)

⁸ (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2017)

პროცენტულად სოფლის მეურნეობას დიდი ადგილი არ უჭირავს. მაგრამ უნდა მოხდეს აღნიშნულ სფეროზე სწორად ორიენტირება, უნდა განვითარდეს ის, რადგან სამომავლოდ პირდაპირ თუ ირიბად დაუკავშირდება სხვა დანარჩენ დასაქმების სფეროებს, რომელთა უმრავლესობაც ამ ეტაპზე ძირითადად გადანაწილებულია მომსახურების სერვისებზე.

თუკი გარკვეულ სფეროებს დავარქმევთ მსხვილ სფეროებს და მოხდება მათი განვითარება, სხვა პატარ-პატარა სფეროები, რომლებიც აღნიშნულ მსხვილ სფეროებში ერთიანდება, ისინიც განვითარდება, შრომითი პირობების გაუმჯობესება და დასაქმების შანსებიც შესაბამისად გაიზრდება. უმუშევრობის დაბალი მაჩვენებლით კი - გაიზრდება ეკონომიკაც.

თავი მეორე

კვლევის შედეგები: შრომითი ბაზრის პრობლემები და ბარიერები ქ. ბათუმში მცხოვრები დაოჯახებული ქალებისთვის

§1. მეთოდოლოგია

კვლევის ჩასატარებლად შერჩეულ იქნა როგორც კვლევის თვისებრივი მეთოდი, ასევე რაოდენობრივი მეთოდი. თვისებრივი კვლევის მეთოდის სახით არჩევანი შევაჯერე სიღრმისეულ ინტერვიუზე, რადგან აღნიშნული მეთოდი საშუალებას იძლევა თითოეულ რესპონდენტთან ინდივიდუალურად მოხდეს გასაუბრება მოცემულ საკითხზე, მივიღოთ ამომწურავი ინფორმაცია და მოვლედ რომ ვთქვათ ვიღებთ ღრმა ცოდნას იმ ადამიანების შესახებ, ვის მოსაზრებებსაც და ზოგადად ცხოვრებასაც შევისწავლით. აღნიშნული მეთოდით არამარტო ვაფიქსირებთ რესპონდენტების გამოთქმულ მოსაზრებებს, არამედ ეძლევათ შესაძლებლობა ახსნან თუ რატომ ფიქრობენ ასე, ასევე ინტერვიუერსაც აქვს შესაძლებლობა მაქსიმალურად გამოიყენოს შესაძლებლობა რომ რესპონდენტს რეალურად პირისპირ ხვდება და მაქსიმალურად მიიღოს ინფორმაცია საკითხის ირგვლივ. ასევე რესპონდენტთან შეგვიძლია განვიხილოთ ფაქტორები, რომლებმაც გავლენა იქონია მათ გადაწყვეტილებებზე თუ ყოველდღიურ ყოფაზე. კვლევის სწორედ ეს მეთოდი გვაძლევს შესაძლებლობას რომ შევძლოთ შევისწავლოთ მიზეზები და შედეგები ამა თუ იმ მოვლენის შესახებ და აღნიშნული მეთოდით პასუხი ეცემა შემდეგ კითხვებს „რატომ?“/“როგორ?“ და არა „რა“ და „რამდენი“, რომელსაც შემდეგ უკვე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდით ვუპასუხებთ. აღნიშნული დადებითი ფაქტორების მიუხედავად მეთოდს გააჩნია გარკვეულწილად ნაკლოვანებაც რაც მაგალითად გულისხმობს რომ, თუკი ფოკუს ჯგუფის შემთხვევაში ჩვენ შეგვიძლია დავაკვირდეთ ჯგუფის დინამიკას, იმას თუ როგორ მოქმედებს ერთმანეთის პასუხები რესპონდენტებზე, ამ უკანასკნელის შესაძლებლობა არ გვაქვს სიღრმისეული ინტერვიუს შემთხვევაში, თუმცა კვლევის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე, სიღრმისეული ინტერვიუ იძლევა საშუალებას რომ მივიღოთ

კვლევისთვის საინტერესო ინფორმაცია და გაკეთდეს შესაბამისი მიგნებები. მეტად კონკრეტულად რომ ვისაუბრო, საკვლევ ინსტრუმენტად იქნა შერჩეული სიღრმისეული ინტერვიუს ერთ-ერთი სახე, ნახევრად ფორმალიზებული ინტერვიუ. შეკითხვები წინასწარ იყო მომზადებული, თუმცა მეთოდი იძლევა საშუალებას შეკითხვები ინტერვიუს პროცესში ფორმირდეს, შეიცვალოს კითხვების თანმიმდევრობა და ასევე შინაარსიც. კითხვების დასმა ხდება ინტერვიუს პროცესში საუბრის და თემის შესაბამისად, გამომდინარე სიტუაციიდან. მეთოდმა რესპონდენტებს საშუალება მისცა გამოეხატათ რეალური ემოცია, დამოკიდებულება თემაზე, თუ რამდენად სიღრმისეულად გაიგეს კითხვა და მათ არ უწევდათ ფიქრი იმაზე თუ რამდენად სწორად უპასუხეს კითხვებს. სწორედ ამიტომ, აღნიშნული მეთოდი კვლევისთვის მნიშვნელოვანია, რადგან საჭიროა გვექონდეს მეტი სანდო და ღია პასუხი, იმისთვის რომ კვლევის შედეგები იყოს შესაბამისი რეალობის. აღნიშნულმა მეთოდმა მოგვცა შესაძლებლობა რომ რესპონდენტები ინტერვიუს პროცესში ყოფილიყვნენ თავისუფლად, შეუბოჭავად და ზედმეტი ფიქრის და დაძაბვის გარეშე გამოეხატათ მოსაზრებები და გრძნობები.

კვლევის საწყის ეტაპზე კითხვარს ჩატარდა საპილოტე გამოცდა, შემდეგ კი შედგა კითხვარის საბოლოო ვერსია. კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა დაოჯახებული ქალები ქ. ბათუმიდან. გამოყენებულ იქნა შერჩევის ალბათური ტიპი და სამიზნე ჯგუფად შეირჩა დასაქმებული თუ უმუშევარი ქალები. კვლევის ფარგლებში 23 ფორმალიზებული ინტერვიუ ჩატარდა. თითოეული ინტერვიუს დაწყებისთანავე მოხდა რესპონდენტების ინფორმირება ეთიკის ნორმების შესახებ, ასევე რესპონდენტების თანხმობის მიღების შემდეგ ჩავიწერეთ ინტერვიუები აუდიო ფირზე შემდგომ ტრანსკრიპტის შედგენის მიზნით.

კვლევის საკითხიდან გამომდინარე, მონაცემების მოპოვების მიზნით ასევე ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა. აღნიშნული მეთოდი შეირჩა, რადგან მისი ადმინისტრირება მოცემული კვლევის ფარგლებში უფრო ეფექტურია რესურსების (დრო, ენერჯია, ფინანსები) დაზოგვის თვალსაზრისით. ასევე, აღნიშნული მეთოდის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უპირატესობა მდგომარეობის იმაში, რომ რესპონდენტის გულწრფელობის ხარისხი უფრო მაღალია, რადგან კითხვარის შევსება ხდება

ანონიმურობის ხარისხის სრული დაცვით და შესაბამისად, რესპონდენტები მეტად ღიად და გულწრფელად აფიქსირებენ საკუთარ მოსაზრებებს კონრეტულ საკითხთან დაკავშირებით. ამ მეთოდის კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ღირსებას წარმოადგენს ის, რომ რესპონდენტებს შეუძლიათ კითხვარი შეავსონ მათთვის მოსახერხებელ დროს და შესაბამისად, მათი პასუხებიც მეტად ინფორმატიული იქნება, რადგან არ ექნებათ დროის სიმცირის პრობლემა. ასევე მნიშვნელოვანია ის ფაქტორი, რომ ონლაინ გამოკითხვის დროს ინტერვიუერი არ ახდენს გავლენას რესპონდენტების პასუხებზე, ანუ, ინტერვიუერის გავლენის ხარისხი დაბალია. შესაბამისად, ნაკლებია იმის შანსი, რომ რესპონდენტების პასუხებზე გავლენას მოახდენს ინტერვიუერის მოსაზრებები. ასევე, ამ შემთხვევაში რესპონდენტი ნაკლებადაა მოწოდებული, რომ მისი პასუხები აუცილებლად იყოს მისაღები სოციუმისთვის და ამიტომ იგი მეტად გულწრფელად აფიქსირებს საკუთარ მოსაზრებებს კითხვარის შევსების დროს. რაც შეეხება სუსტ მხარეებს, შეგვიძლია ვისაუბროთ რომ მკვლევარს არ შეუძლია იმის კონტროლი ვინ რაკონტექსტში გასცემს კითხვას პასუხს, ასევე ის რომ რესპონდენტს აქვს საშუალება კითხვების თანმიმდევრობას არ მიეყვას და პირველი მისთვის საინტერესო კითხვას უპასუხოს, ან საერთოდ გამოტოვოს რამდენიმე კითხვა, ასევე მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც რომ აღნიშნული მეთოდი საშუალებას არ გვაძლევს გამოვკითხოთ ისეთი რესპონდენტები, რომელთაც დაკარგული აქვთ მხედველობა, ან ძალიან ასაკოვნები არიან, ან კიდევ წერა-კითხვის უცოდინარნი.

შერჩევის მეთოდი. თვისებრივი კვლევის მონაწილეების შერჩევა თოვლის გუნდის პრინციპით მოხდა. რამდენიმე ნაცნობმა ბათუმში მცხოვრებმა დამაკავშირა დაოჯახებულ ქალებთან, შემდეგ რამდენიმე რესპონდენტმა კიდევ სხვა ქალებთან, რის შემდეგაც ჩატარდა 23 სიღრმისეული ინტერვიუ. დაოჯახებული ქალების უმეტესობა 18-45 წლის ასაკობრივი კატეგორიის წარმომადგენლები იყვნენ.

§2. თვისებრივი კვლევის შედეგები

ინტერვიუების ჩატარების შემდეგ საჭირო არის მონაცემთა ანალიზი. თვისებრივი კვლევის მონაცემთა ანალიზისთვის გამოვიყენე სიღრმისეული ინტერვიუ. აღნიშნული მეთოდი კვლევისთვის აღმოჩნდა საკმაოდ მოსახერხებელი, პირველი იმიტომ რომ მარტივად გამოიკვეთა განმეორებადი და შესაბამისად ძირითადი საკითხები, ასევე საშუალება მომცა მიმელო ინფორმაცია დაწვრილებით. მიღებული ინფორმაციის და მონაცემების შესაბამისად გამოვყავი რამდენიმე მთავარი თემა და ასევე ქვეთემები. რესპონდენტთა უმეტესი ნაწილის პასუხების შესაბამისად გამოიკვეთა შემდეგი მთავარი თემები:

- დაოჯახებული ქალების ნაკლები ჩართულობა შრომით ბაზარზე;
- შრომის შეუსაბამო ანაზღაურება;
- დასაქმება კერძო და დასაქმება საჯარო სექტორებში.

ქვეთავების სახით შეგვიძლია ხაზი გავუსვავთ უფრო მეტად კონკრეტულ საკითხებს:

- გასაუბრების დროს პირადი ხასიათის კითხვების დასმა, რომელიც ხშირ შემთხვევაში განმსაზღვრელია კადრის სამსახურში აყვანის;
- დროის მენეჯმენტი;
- არათანაბარი შესაძლებლობა სამსახურის დაწყების დაოჯახებულ და დაუჯოხებულ ქალებს შორის;
- შინ შრომა.

გამოკითხულ რესპონდენტთა 47.8 %, 11 ქალი დასაქმებული არის კერძო სექტორში, 21.7 %, 5 ქალი არის თვითდასაქმებული, 17.4 %, 4 ქალი არის საჯარო სექტორში დასაქმებული, ხოლო 13 %, 3 ქალი არის უმუშევარი. კერძო სექტორებში დასაქმებულთა წილი არის უფრო მაღალი, რადგან ისინი აღნიშნავენ, რომ კერძო სექტორებში უფრო მაღალია ანაზღაურება, ვიდრე საჯარო სექტორში. ერთ-ერთი ქალი აღნიშნავს: „რამდენგან მიმუშავია, ხან კანცელარიაში ვმუშაობდი ბათუმის მერიაში, ხან ბუღალტერი ვიყავი სხვადასხვა მაღაზიაში, მაგრამ ანაზღაურება იმ სხვა მაღაზიებში

ბევრად მეტი იყო ვიდრე მერიაში.“ (პირადი ინტერვიუ, 18 მაისი, 2023).

ასევე მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს ბათუმის სტატუსი, ვგულისხმობ „ტურისტულ ქალაქს“. გამომდინარე ტურისტების რიცხვისა, ბათუმში ჩნდება სეზონური სამუშაოები, განსაკუთრებით ზაფხულში, რის შესაბამისადაც ჩნდება სამუშაო ადგილები. ამ პერიოდისთვის როგორც ამბობენ დამსაქმებელი დიდ ყურადღებას არ აქცევს ქალია თუ კაცი დასაქმებული, მაგრამ დაოჯახებული და თან ბავშვიანი, ეს განსხვავებული სიტუაციაა. „ზაფხულობით იმდენი რესტორანი თუ ბარი იხსნება, კაფეებიც ბევრია, რომ არავის არ აინტერესებს ბიჭი იქნება თუ გოგო, მაგათთვის მთავარია კადრი ჰყავდეთ და მოემსახურო, სამუშაოზე დროულად მიხვიდე და არ დაიწყო ათასი მიზეზის მოფიქრება ადრე წავალ და ეგეთები“. (პირადი ინტერვიუ, 20 მაისი, 2023).

„აჭარაში სამუშაოები არის სეზონის მიხედვით, ზაფხულში არის ბევრი სამუშაო ადგილი, ზამთარში დასაქმება რთულდება. გარდა ამისა ძირითადად ეძებენ ახალგაზრდა კადრებს, რაც ართულებს 40 წლის ზემოთ ადამიანების დასაქმებას“. (პირადი ინტერვიუ, 24 მაისი, 2023).

ასევე მნიშვნელოვანია თურქეთთან სიახლოვის ფაქტორიც, რადგან ბათუმი და თურქეთი ძალიან ახლოს არის ერთმანეთთან და თან საზღვრის კვეთა საკმაოდ მარტივია, ხშირად სარგებლობენ დასაქმების კუთხით თურქეთით, ქალების ნაწილი იქ მუშაობს სხვადასხვა ტანსაცმლის მაღაზიაში ისევე ქართველ მომხმარებლებზე, მეტიც თურქულიც კი ისწავლეს, ნაწილი კიდევ თვითდასაქმებულია და თურქეთიდან საქონელი ჩამოაქვს გასაყიდად. „ჩემი მეუღლე ჩვენს ახალ ბიზნესში ძალიან ჩართულია მიუხედავად იმისა რომ მხოლოდ საბავშვო და ქალის ტანსაცმელებს ვყიდით, პროდუქციის მომარაგებაში სულ მეხმარება და როცა მე მივდივარ სტამბოლში ტავარის ჩამოსატანად თვითონ რჩება მაღაზიაში და მარტოც უძველავდება“. (პირადი ინტერვიუ, 25 მაისი, 2023).

ბათუმში და ბათუმის შემოგარენში ბოლო პერიოდში მრავლად გაიხსნა ტექსტილის საამქროები, სადაც არამარტო ბათუმიდან, სხვა სოფლებიდანაც ბევრი დასაქმებული ჰყავთ. „აჭარაში დღეს დასაქმების პრობლემა აღარაა, ტექსტილის საამქროები არი გახსნილი, ტურისტულ ზონად ვითვლებით და შეიძლება მარტივად დასაქმდეს ქალები“. (პირადი ინტერვიუ, 19 მაისი, 2023).

რესპონდენტები ასევე საუბრობენ ზოგად პრობლემებზე, რომელიც დაკავშირებული არის ანაზღაურებასთან, შრომითი ხელშეკრულების გაუმართაობასთან, რაც ერთნაირად მოქმედებს როგორც დაოჯახებულ ქალებზე, ასევე დაუოჯახებელ ქალებზეც. „ანაზღაურება არის საკამაოდ დაბალი დაკისრებულ მოვალეობასთან შედარებით, რაც შეეხება ხელშეკრულებას არის პუნქტები მაგალითად სამუშაო განაკვეთის თვლასაზრისით რომელიც ირღვევა. გიწევს დამატებითაც მუშაობა თუმცა ეს არ არის ანაზღაურებადი“. (პირადი ინტერვიუ, 21 მაისი, 2023).

კვლავ დავუბრუნდები კერძო და საჯარო სექტორს, რესპონდენტები აღნიშნავენ რომ კერძო სექტორებში არის მაღალი ანაზღაურება ვიდრე საჯარო სექტორში, მაგრამ ამავე დროს დიდი სხვაო არის შრომით ხელშეკრულებასთან, უფლებებთან, მოკლედ რეალურად შრომით კოდექსთან უფრო მეტად მოდის შესაბამისობაში საჯარო სექტორი, ვიდრე კერძო. პირველი და ყველაზე მნიშვნელოვანი დაოჯახებული ქალებისთვის არის დრო, დრო რომელსაც ვერ ატარებენ თავის ოჯახთან, უფრო ზუსტად შვილებთან. „დრო ეს ჩემი ყველაზე დიდი ბარიერია, რადგან გარკვეული მიზეზების გამო ბავშვი სახლში მყავს და რადგან მცირე წლოვანია გამუდმებით ჭირდება ყურადღება.“ (პირადი ინტერვიუ, 18 მაისი, 2023).

რესპონდენტთა ნაწილი გამოყოფს საჯარო სექტორის უპირატესობებს, ეს კონკრეტული კი გამოიკვეთება ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებაში, შვებულების ხელმისაწვდომობაზე, ასევე კონკრეტულად დეკრეტულ შვებულებებში გასვლა, რაც კერძო სექტორისთვის წარმოუდგენელიც კი არის, რადგან მსგავსი მოთხოვნის შესასრულებლად სამსახურიდან წასვლას ურჩევენ. „დეკრეტული შვებულების აღება, ბიულეტენის გახსნა ბავშვის ავადმყოფობის დროს, სამსახურიდან განთავისუფლება ან დასვენების დღის აღება ბავშვთან / ოჯახთან დროის გატარების მიზნით, ეს

შესაძლებელია საჯარო სექტორში, სწორედ ეს იყო მიზეზი წინა სამსახურის დატოვების, შემედლო მხოლოდ უხელოვასო შვებულების აღება და თან შემცვლელი უნდა დამეტოვებინა და ბავში რომ გავაჩინე ეგ არავისაც არ გახსენებია, არანაირი დეკრეტი.“ (პირადი ინტერვიუ, 19 მაისი, 2023). „ბავშვის გაჩენის შემდეგ შემექმნა პრობლემები, რომ გავსულიყავი დეკრეტულ შვებულებაში.“ (პირადი ინტერვიუ, 24 მაისი, 2023).

რაც შეეხება შრომის კოდექსს, ხელშეკრულებებზე საუბრობენ რომ არის უბრალოდ ფორმალური დოკუმენტი, ასევე იკვეთება ის გარემოებაც რომ რადგან კანონთან იყოს შესაბამისობაში მოსული დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები ამიტომ აფორმებს დამსაქმებელი შრომით ხელშეკრულებას, თუმცა ის ატარებს ფორმალურ ხასიათს, რეალურად არ მუშობს. „პირადად ჩემი გამოცდილებით, ხელშეკრულება უბრალოდ ფორმალური დოკუმენტია, რომელიც კომპანიას შრომის კოდექსთან მაქსიმალურად შესაბამისობაში მოჰყავს, თუმცა რეალურად მათი მხრიდან ხშირად ირღვევა ის. სამუშაო საათების გადაჭარბება აუნაზღაურებლად, შრომის შეუსაბამო ხელოვასი, სტრესული მდგომარეობა და სხვა“. (პირადი ინტერვიუ, 26 მაისი, 2023).

„როგორც წესი ხელშეკრულება დამსაქმებლებზეა მორგებული და არა დასაქმებულებზე..ანაზღაურებაც ისეთი მიზეზულია 12ლ არ გამოდის დღეში დილის ცხრიდან საღამოს ექვსამდე“. (პირადი ინტერვიუ, 19 მაისი, 2023).

საუბრობენ რომ ის პრობლემები რაც ბათუმში იკვეთება შრომით ურთიერთობებში, ეს არ არის მხოლოდ ბათუმის და აჭარის პრობლემა, ეს არის მთლიანად საქართველოში არსებული პრობლემები. „ხელოვასი რათქმაუნდა შეუსაბამოა დაკისრებულ ვალდებულებასთან მიმართებით, ხელშეკრულების პირობები ნაწილობრივ ირღვევა მაგალითად გიწევს დამატებითი საათების მუშაობა, რომელიც არ ანაზღაურდება ზეგანაკვეთურად, ოფიციალური დასვენების დღეებში ასევე ვერ ისვენებ და თუ მუშაობა გიწევს არც ეგ არის ზეგანაკვეთურად ანაზღაურებადი. დამოკიდებულება ძირითადად ასეთია "თუ არ გაწყობს შეგიძლია წახვიდე" . თუმცა უნდა ავლნიშნოთ

ისიც, რომ ეს მხოლოდ ბათუმის და აჭარის რეგიონის პრობლემა არ არის, ზოგადად საქართველოსთვის დამახასიათებელი პრობლემებია ის რაც ზემოთ ჩამოვთვალე“.
(პირადი ინტერვიუ, 21 მაისი, 2023).

ასევე რესპონდენტებს დავუსვი შემდეგი კითხვა რომ თუ აწყდებიან ისინი დასაქმებასთან დაკავშირებით გენდერული დისკრიმინაციის ნიშნებს და ამასთან დაკავშირებით ისინი საუბრობდნენ რომ რეალურად დასაქმების კუთხით ზოგადად ბათუმში დასაქმება არც ქალებს უჭირთ და არც კაცებს, გარკვეულ ასაკამდე, რადგან ბათუმში ბევრი სეზონური სამუშაოა, ბევრი რესტორანია, მომსახურების სფეროს მხრივ საკმაოდ დატვირთულია ქალაქი, ასევე ბათუმთან ახლოს საწარმოებიც მრავლად არის, თუმცა რამდენიმე რესპონდენტმა ახსენა რომ კაცების აზრს დამსაქმებლები უფრო მეტად აქცევენ ყურადღებას, ვიდრე ქალების აზრს და ამ კუთხით დისკრიმინაციის ფაქტებს მრავლად შევხდებით კაც დამსაქმებლებთან ურთიერთობის დროს. „პირდაპირ დისკრიმინაციას ჩემს მიმართ არ ჰქონია ადგილი, თუმცა მამაკაცი თანამშრომლების აზრს და შეხედულება უპირატესობა ენიჭება ჩემთან შედარებით“.
(პირადი ინტერვიუ, 24 მაისი, 2023).

„სქესის მხრივ დისკრიმინაცია ძალიან ხშირია: ზოგირთ სამსახურში მოისაზრება მხოლოდ მამაკაცი, რადგან დამსაქმებელი თვლის რომ ეს ქალისთვის შეუფერებელია“.
(პირადი ინტერვიუ, 19 მაისი, 2023).

ამ შემთხვევაში სახეზეა სქესობრივი სეგრეგაცია. კონკრეტულ შემთხვევაში ჩანს ჰორიზონტალური სეგრეგაცია, რაც გულისხმობს სეგრეგაციას პროფესიებში, როცა გარკვეულ ტექნიკურ სფეროებში როგორც არის მაგალითად ინჟინერია, ტრანსპორტი თუ მეცნიერება, დასაქმებულები არიან კაცები. თუმცა ასევე იკვეთება ვერტიკალური სეგრეგაციის ნიშნებიც, რაც იერარქიულ საფეხურებზე ძირითადად მამაკაცების მაღალ პოზიციებზე დასაქმებას გულისხმობს. შესაბამისად სქესობრივი სეგრეგაციის ორივე სახე თავისთავად გულისხმობს ქალების და კაცების ფინანსური მდგომარეობის სხვაობებს, რადგან ის სფეროები სადაც კაცები არიან ძირითადად დასაქმებულები გამოირჩევა მაღალი ანაზღაურებით, თანაც თუ ეს სამუშაო ადგილები იერარქიულად მაღალ საფეხურზე არის განაწილებული.

დისკრიმინაცია არამარტო გენდერის ნიშნით ხორციელდება დამსაქმებლის მხრიდან ბათუმში, არამედ საქმე გვაქვს ოჯახური სტატუსით დისკრიმინაციასთანაც, იმასთან რომ არის თუ არა ქალი დაოჯახებული და ასევე ყავს თუ არა შვილი, თუმცა იგივე დისკრიმინაციას კაცები არ განიცდიან. *„რთულია ისეთი სქმსახურის ნახვა, სადაც დაოჯახებული ქალები შეძლებენ მუშაობას. ხშირად ვაკანსიაშივე არის უხეში მოთხოვნა, რომ ეძებენ დაუოჯახებელ კადრს და თან დაწესებული აქვთ ასაკობრივი შეზღუდვა“.* (პირადი ინტერვიუ, 26 მაისი, 2023).

„დასაქმებული ხშირად უარს ამბობს ჩემს პოზიციაზე აყვანაზე, რადგან მყავს შვილები - მათთვის ეს ადის დაბკოლება და ხშირად ყოფილა შემთხვევა, რომ ამასთან დაკავშირებით უადგილო შეკითხვები დაუსვავთ მაგ - "ბავში ხელს ხომ არ შემიშლიდა ჩემი საქმის შესრულებაში" : " ჩვენ კადრს ხანგძლივი დროით ვეძებთ და თქვენ ხომ არ გეგმათ გათხოვებას " და ა.შ ა“. (პირადი ინტერვიუ, 29 მაისი, 2023).

გამოკითხულ რესპონდენტთა ნაწილი საუბრობს ტრადიციებზე და ასევე სტერეოტიპებზე, რომელიც ბათუმში საკმაოდ აქტუალური აღმოჩნდა. ისინი საუბრობენ რომ ოჯახთა ნაწილისთვის მნიშვნელოვანია რომ დედა იყოს სახლში ბავშვებთან და მათ მთავარ საზრუნავს და მოვალეობას წარმოადგენს ოჯახზე ზრუნვა. საქმე ამ შემთხვევაში არამარტო ტრადიციებზე, სტერეოტიპებზე, გარკვეული ნიშნით დისკრიმინაციასთან კი არ გვაქს მხოლოდ, ასევე საქმე გვაქვს შინ შრომის ფენომენტთანაც, რომელზეც მოგვიანებით ვისაუბრებ. *„აჭარაში, დასაქმების პრობლემა რასაკვირველია არის, ისევე, როგორც სხვა რეგიონებში, თუმცა აჭარაში ამ პრობლემას საზოგადოების აზრიც ემატება, რომელიც ძველი ტრადიციებიდან და სტერეოტიპებიდან არის გამოწვეული“.* (პირადი ინტერვიუ, 26 მაისი, 2023).

რაც შეეხება ზემოთ ნახსენებ შინ შრომას. გამოკითხულ რესპონდენტთა უმეტესი ნაწილი ამბობს რომ სახლში ყოფნა არ უნდათ, ამიტომ ეძებენ სამსახურს, მაგრამ ისინი ოჯახებს სჭირდებათ, რომ სამსახურის გამო ოჯახს ყურადღებას აკლებენ, ბავშვების აღზრდაში ვერ იღებენ მონაწილეობას და ხშირად ეს ფაქტორი ხდება გადამწყვეტი კარიერული წინსვლის პროცესში. რესპონდენტები ამბობენ რომ სამსახურთან ერთად ითავსებენ სახლის საქმეებსაც. *„ოჯახს მოვლა სჭირდება, დედის გარეშე ოჯახი ვის უნახავს, ჩემს ქალობაში სწორედ ის რომ სამსახური ხელს არ მიშლის, შვილებსაც*

ვზრდი, ოჯახსაც ვინახავ და ჩემს სახლსაც წუნს ვერავინ დაუდებს.“ (პირადი ინტერვიუ, 23 მაისი, 2023). რეალურად ეს ქალები ორმაგ შრომას გასწევენ, სამსახური, რეალური სამსახური რასაც თავად უწოდებენ და „სახლის საქმეები“. რეალურად ორივე დიდ შრომას წარმოადგენს, მაგრამ მათ გათავისებული აქვთ რომ „სახლის საქმეები“ აუცილებელი მოვალეობაა მათთვის, და ეს დასაფასებელია იმ კუთხით რომ ისინი ნამდვილი დიასახლისები არიან და არა იმისთვის რომ მათ საკუთარ თავზე აქვთ დიდი პასუხისმგებლობა აღებული და რეალურად ორმაგ შრომას გასწევენ ვიდრე სხვა ადამიანები.

ასევე გამოკითხულ რესპონდენტთა უმრავლესობა დიდ ოჯახებში ცხოვრობს, მოიაზრება ცოლ-ქმარი, შვილები და ქმრის მშობლები, ისინი ამბობენ რომ მათ ირგვლივაც მსგავსი სიტუაციაა. ისინი სიტუაციას დადებითად აფასებენ და ამბობენ რომ ეს ყოველივე კარგია რადგან ქმრის მშობლებს შეუძლია ბავშვი დაიტოვონ და ყურადღება მიაქციონ სანამ მშობლები მუშაობენ. *„ჩემი დედამთილი ნაკლებად არ ზრუნავს შვილიშვილზე, შეიძლება ჩემზე მეტ ყურადღებასაც აქცევს, ის რომ არა ალბათ ძიძა მეყოლებოდა სანახავი, თან როგორი ძვირია ძიძის შოვნა და თან როგორ უნდა ანდო შენი ბავშვი უცხოს.*“ (პირადი ინტერვიუ, 25 მაისი, 2023).

რესპონდენტებს საუბრის დროს, როცა ვეკითხებოდი სტატუსქვეშ დისკრიმინაციაზე, ფორმებზე, რამდენად დიდ პრობლემას წარმოადგენდა დაოჯახებულის სტატუსის დასაქმების პროცესში და თან ბავშვიანის ან ფეხმძიმის, როცა იხსენებდნენ საკუთარ გამოცდილებას და მათ ირგვლივ მყოფების, შემდეგ იგივე კითხვა დავუსვი დამსაქმებლის მხრიდან, ისინი რომ დამსაქმებლები ყოფილიყვნენ და როლები გაეცვალათ, მიაქცევდნენ თუ არა ყურადღებას იმას რომ ქალი დაოჯახებული იყო თუ არა, ყავდა თუ არა შვილები, ან რა გეგმები ქონდა ამ კუთხით და პასუხები საკმაოდ შთამბეჭდავი იყო, იმის მიუხედავად რომ ბევრჯერ შექმნიათ პრობლემა დასაქმების დროს იმის გამო რომ ფეხმძიმედ იყვნენ და დეკრეტში გასასვლელად ან სამსახურს ტოვებდნენ ან უხელფასოდ გადიოდნენ, ასევე სამსახურში იმის გამო არ აუყვანიათ რომ ფეხმძიმედ იყო ან შვილი ჰყავდა, ამ ყველაფრის ფონზე ისინი ამბობდნენ იმას რომ რეალურად რეალურად როგორც ხდება რთულია და მიუღებელია მათთვის, რომ სამსახურში აყვანა რთულდება დაოჯახებული ქალის, მითუმეტეს მაშინ თუ ის

ფეხმძიმედ არის ან შვილი ჰყავს, მაგრამ ფიქრობენ იმასაც რომ დაოჯახებულ ქალს მეტი დრო სჭირდება ოჯახისთვის და ერთდროულად რთულია სამსახურიც გქონდეს და ოჯახსაც მიხედო, „როცა დაოჯახებული ხარ და თან მუშაობ, გამოდის, რომ ორმაგად ხარ დატვირთული და დროის კუთხით საკმაოდ რთულია, დაუოჯახებელი თუ ხარ, ნაკლებად გაქვს საოჯახო საქმეები, შვილების მოვლა და ასე შემდეგ“. (პირადი ინტერვიუ, 24 მაისი, 2023). მაგრამ მაინც ფიქრობენ რომ დამსაქმებლები თავად რომ ყოფილიყვნენ ისინიც ისეთ კადრს მიანიჭებდნენ უპირატესობას ვინც დაოჯახებული არ იქნებოდა, „პირველ რიგში რას მოვძებნიდი ისეთს ვინც თავისუფალი იქნებოდა, ოჯახი რომ გყავს დრო უფრო მეტი სჭირდებათ, ბავშვების წაყვან-წამოყვანა და ათასი რაღაც, ამიტომ პირველი თავისუფალს მოვძებნიდი და მერე დაოჯახებულს“. (პირადი ინტერვიუ, 21 მაისი, 2023).

ინტერვიუს ბოლოს თითოეულ რესპონდენტს ვკითხე თუ რას ფიქრობენ რა არის საუკეთესო გზა არსებული პრობლემების გასაუმჯობესებლად და რესპონდენტთა უმეტესი ნაწილი საუბრობდა სახელმწიფოს მხრიდან ჩართულობაზე, ცნობიერების გაზრდაზე, შრომითი კოდექსის რეალობაში მოყვანაზე როგორ კერძო ასევე საჯარო სექტორში, „ხელშეწყობა დაწყებულ საქმეში, მინი საწარმოების შექმნა, ადგილობრივი პროდუქციის პოპულარიზაცია, დატრენინგება ახალგაზრდა დაოჯახებული ქალების ვისაც საშუალო განათლება აქვთ მარტო მიღებული და უნდათ პროფესია შეიძინონ“ (პირადი ინტერვიუ, 19 მაისი, 2023).

ასევე საუბრობდნენ სახელმწიფოს მხრიდან დამსაქმებლების მონიტორინგზე, რომ დამსაქმებლები არ სარგებლობდნენ დასაქმებულების დაბალი ცოდნით შრომითი კოდექსის შესახებ. „აუცილებელია სახელმწიფოს ჩართულობა შრომითი ბაზრის გაუმჯობესებისთვის, მონიტორინგის წარმოება რამდენად იცავენ შრომითი ხელშეკრულების პირობებს, როგორ გრძნობენ თავს დასაქმებულები და ა.შ. ასევე აუცილებელია შეიცვალოს დამოკიდებულება, დაოჯახებული ქალი არ ნიშნავს იმას, რომ ის ვერ შეძლებს განვითარებას და სრულფასოვნად ჩართვას თავის საქმიანობაში.“ (პირადი ინტერვიუ, 21 მაისი, 2023).

„სახელმწიფოს მხრიდან კონტროლოს მექანიზმების შემუშავება, მათი ჩართულობა და მოსახლეობის მაქსიმალური ინფორმირება, როდესაც ყველა იქნება ინფორმირებული

და ყველანაირ დისკრიმინაციაზე დაიწყებენ ხმამალა საუბარს, ვფიქრობ დამსაქმებელიც შეცვლის თავის დამოკიდებულებას.“ (პირადი ინტერვიუ, 27 მაისი, 2023).

§3. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები

რაოდენობრივი სოციოლოგიური კვლევის მეთოდებიდან შეირჩა თვითადმინისტრირებული ანკეტირება, მონაცემების დამუშავება კი SPSS პროგრამის საშუალებით მოხდა. დასმული კითხვების დიდი ნაწილი შეფასებითი ხასიათის მატარებელი იყო. კითხვები მოიცავდა გავრცელებულ სტერეოტიპებს და მის ირგვლივ გავრცელებულ სხვადასხვა საკითხს.

გამოკითხულთაგან 95 იყო ქალი და 53 კაცი. კითხვარი იწყებოდა კითხვით შრომით ბაზარზე თუ რამდენად ხშირად აწყდებოდნენ გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტებს ბათუმში და რესპონდენტთა ნაწილი, 33 % თვლის რომ დენდერული დისკრიმინაციის ფაქტებს ბათუმში ნაკლებად ვხვდებით, ხოლო 14 %-ის აზრით გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია შრომით ბაზარზე მკვეთრად არ არის გამოხატული, ამასთან 41 % თვლის რომ ჯერ კიდევ ხდება რაღაც ნიშნით გენდერული დისკრიმინაცია და 12 % თავს იკავებს კითხვაზე პასუხისგან.

შემდეგი კითხვა ეხებოდა იმას თუ როგორ თვლის კაცები და ქალები ერთმანეთს კონკურენტუნარიანად, რაზეც მამაკაცების 35.5 % ქალებს თვლიან კონკურენტუნარიანად, ხოლო 64.5 % არ თვლის. რაც შეეხება ქალებს მონაცემები მეტად განსხვავდებოდა, 55.8 % კონკურენტუნარიანად თვლის კაცებს, ხოლო 44.2 % არ თვლის. მონაცემებიდან ირკვევა, რომ კაცების დიდი ნაწილი ქალებს კონკურენტუნარიანად არ თვლის, თუმცა ქალების თითქმის ნახევარი ორივე მხარეს განაწილდა. კაცების ეს დამოკიდებულება თითქოს არის ერთგვარი სტერეოტიპი.

ერთ-ერთი კითხვა იყო იმის შესახებ თუ რაში გამოიხატებოდა დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული კითხვები. ქალი რესპონდენტის პასუხებიდან გამოვყავი რამდენიმე ძირითადი პასუხი:

- არათანაბარი ანაზღაურება კაცებსა და ქალებს შორის. (27 %)
- დაწინაურების პერსპექტივის ნაკლები შანსი. (15 %)
- ოჯახური სტატუსის განმსაზღვრელი კითხვების დასმა გასაუბრებაზე. (42 %)

კაცი რესპონდენტების მხრიდან კი ძირითადად დისკრიმინაციული სახის განმსაზღვრელი პასუხები არ ფიქსირდება, ისინი გამოყოფენ შრომითი

ხელშეკრულების შეუსაბამობას რეალობასთან და დაბალ ანაზღაურებას, ეს ორი პასუხი კაცების 95 %-მა დაასახელა.

ასევე იყო ისეთი კითხვაც რომელზეც ნაწილობრივ ქალ რესპონდენტებს ჰქონდა პასუხი, მაგრამ კარგი აღმოჩნდა რეალობის უკეთ დასანახად, კითხვა იყო შემდეგი, თუ ჰქონიათ შემთხვევა როდესაც დამსაქმებელს გასაუბრებაზე უკითხავს შემდეგი ან მსგავსი კითხვები: დაოჯახებული ხარ თუ არა, შვილს ხომ არ ელოდები, სამომავლოდ შვილის გაჩენას აპირებ თუ არა და ა.შ. რაზეც საკმაოდ საინტერესო იყო პასუხები და კვლავ განვიხილავ ქალი რესპონდენტების პასუხებს და კაცი რესპონდენტების პასუხებს. ქალი რესპონდენტების 83 % ამბობს რომ თითქმის ყველა გასაუბრებაზე ჰქონდათ შემთხვევა ეკითხათ მათთვის მსგავსი ხასიათის კითხვები, 13 % ამბობს რომ მათთვის არ დაუსვამთ მსგავსი სახის კითხვები, ხოლო 4 % თავს იკავებს კითხვაზე პასუხისგან. რაც შეეხება კაც რესპონდენტებს, 91 % ამბობს რომ მსგავსი სახის კითხვები მათთვის გასაუბრებაზე არ დაუსვამთ, 4 % ამბობს რომ დაუსვამთ მსგავსი კითხვები მათთვის, ხოლო 5 % თავს იკავებს კითხვაზე პასუხისგან. შედეგად ჩანს რომ განსხვავება დიდია ქალებისა და კაცების გასაუბრებეს შორის, მაგრამ კითხვები ოჯახსა და შვილებზე ორივე სქესის წარმომადგენლებს შორის იკვეთება. მიუხედავად იმისა რომ მსგავსი სახის კითხვები ბევრ ქვეყანაში ერთ-ერთი ყველა მკაცრად დისკრიმინაციული სახის ელემენტების მატარებელი კითხვებია ოჯახზე, შვილის ყოლაზე, სამომავლო გეგმებზე ამ კუთხით, ბათუმში ეს პრობლემა კვლავ დგას და ქალების შემთხვევაში კიდევ უფრო მეტად.

ასევე იყო კითხვა, რომელიც გულისხმობდა დასაქმებასთან დაკავშირებულ პრობლემას, რომ ოჯახური სტატუსის ან შვილების ყოლის/ფეხმძიმობის გამო თუ უთქვამს უარი დამსაქმებელს თანამშრომლობის დაწყების ან გაგრძელების კუთხით და პასუხები კვლავ ნათლად წარმოაჩენს დისკრიმინაციას გენდერის კუთხით. ქალების 56.8 % აღნიშნავს რომ შექმნიათ პრობლემა გასაუბრების ეტაპზევე, 34.7 % ამბობს რომ პრობლემა საქმიანობის პროცესში შეექმნათ პრობლემა, 3.2 % ამბობს რომ პრობლემა არ შექმნიათ, ხოლო 5.3 % იკავებს თავს პასუხისგან. რაც შეეხება კაც რესპონდენტებს, 90.6 % აღნიშნავს რომ პრობლემა ოჯახურ მდგომარეობას არ შეუქმნია დასაქმები/საქმიანობის პროცესში, 3.8 % ამბობს რომ პრობლემა შეექმნათ, ხოლო 5.6 % თავს იკავებს პასუხისგან. შედეგებით კი ირკვევა რომ ოჯახური მდგომარეობა მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს დასაქმების პერსპექტივას ქალების შემთხვევაში, კაცების შემთხვევაში კი დამსაქმებელი დიდ მნიშვნელობას არ ანიჭებს დაოჯახებული არის თუ არა ის.

ასევე იყო შემდეგი სახის კითხვა, იყო თუ არა დასაქმებული თავისი პარტნიორი (არ იგულისხმება შინშრომა), რის შედეგადაც კაცების 45.3 % ამბობს რომ დასაქმებული არის თავისი პარტნიორი, 43 % ამბობს რომ არ არის დასაქმებული პარტნიორი, 11.3 % კი თავს იკავებს პასუხისგან. ქალების 77.8 % ამბობს რომ დასაქმებული ყავს პარტნიორი,

18.9 % ამბობს რომ თავისი პარტნიორი დასაქმებული არ არის, ხოლო 3.3 % თავს იკავებს პასუხისგან.

დასკვნა

კვლევის ფარგლებში ჩატარებული თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის ანალიზის შედეგად შეგვიძლია დავასკვნათ რომ ბათუმში, შრომით ბაზარზე დაოჯახებული ქალები საკმაოდ ხშირად აწყდებიან ბარიერებს და ასევე შეინიშნება დისკრიმინაციული ელემენტებიც. გამოიკვეთა შემდეგი, რომ ბათუმში დაოჯახებული ქალები, რომლებიც ცხოვრობენ დიდ ოჯახებთან ერთად და ახერხებენ რომ შვილების დატოვების პრობლემა მოიხსნან, მათთვის დასაქმება პრობლემას არ წარმოადგენს ცალსახად, რადგან ბათუმში მრავლად არის სეზონური სამუშაოები, არამარტო ქართველი დამსაქმებლით, ასევე არაქართველი, ძირითადად თურქი დამსაქმებლები. ასევე ბათუმთან ახლოს არსებობს ბევრი ტექსტილის საწარმო, სადაც ძირითადად დასაქმებულები არიან დაოჯახებული ქალები, არამარტო ბათუმიდან, რეგიონის სხვა ქალაქებიდან თუ სოფლებიდან.

რაც შეეხება ზოგად სურათს, დასაქმების სფეროში მაინც იკვეთება ისეთი დარღვევები, როგორც არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს ერთნაირი კვალიფიკაციის ქალს და კაცს, ძირითადად კაცების სასარგებლოდ. ხშირია არასათანადო ანაზღაურება, ყველა მნიშვნელოვანი კი გასაუბრების ეტაპზე იჩენს თავს, პირველ რიგში ქალებს კაცებისგან განსხვავებით, დამსაქმებლები ეკითხებიან ოჯახურ მდგომარეობაზე და ისეთ პირად კითხვებს უსვამენ როგორც არის ოჯახური სტატუსი, შვილების ოდენობა და სხვ. ასევე დამსაქმებლებს ფეხმძიმე კადრები არ აყავთ სამსახურში, დაოჯახებულ კადრებს კი უჭირთ დასაქმება მაღალ პოზიციებზე, ასევე მათ ექმნებათ პრობლემა უკვე საქმიანობის პროცესში, კერძოდ როდესაც საქმე ოჯახს მიდგება, თუნდაც შვილების

აღება უნდათ, ან უკიდურეს შემთხვევაში ბავშვის დატოვება უწევთ, დამსაქმებელი, ხელმძღვანელი არ ითვალისწინებს მათ მდგომარეობას.

საქმიანობის პროცესში ასევე გამოიკვეთა ისეთი დარღვევები როგორც არის არათანაბარი სამუშაოს ანაზღაურება ქალის და კაცის შემთხვევაში, რაც მიუთითებს ქალების დისკრიმინაციას შრომით ბაზარზე, თუმცა ეს მონაცემი კი უშუალოდ ზოგადად ქალებზეა, თუმცა რადგან დაოჯახებული ქალების შემთხვევაში სამუშაოს პროცესი კიდევ უფრო სხვა ფაქტორებთან არის დაკავშირებული, შეგვიძლია ვთქვათ რომ დაოჯახებული ქალები კიდევ უფრო მეტად განიცდიან დისკრიმინაციას საქმიანობის პროცესში.

ასევე დაოჯახებული ქალების უმეტესობა სამსახურთან ერთად მეტწილად ეწევა შინშრომას, აუნაზღაურებელ შრომას. მათივე თქმით მათი უმთავრესი „საქმე“ ოჯახზე ზრუნვაა. მათი პარტნიორების უმეტესობა დასაქმებულია და ოჯახის მთავარ მარჩენლად ისინი იწოდებიან. ისინი ეთანხმებიან იმ მოსაზრებას რომ კაცებს უფრო მეტი შანსი აქვთ პროფესიული განვითარების და მათი მოვალეობა მათი გვერდში დგომაა. კვლევიდანაც ჩანს რომ კაცებს არ უწევთ სამსახურში ოჯახური მდგომარეობის განსაზღვრა, ხოლო ქალებს უმეტეს შემთხვევაში იმის მტკიცება უწევთ რომ ოჯახი ხელისშემშლელ ფაქტორს არ წარმოადგენს საქმიანობის პროცესში. ეს ერთგვარი სტერეოტიპული დამოკიდებულება აშკარაა რომ ბათუმში მხოლოდ კაცებისგან არ მოდის, ნაწილობრივ როლს თამაშობს ქალების დამოკიდებულებაც.

ასევე აღსანიშნავია ის ფაქტიც რომ ბათუმში ქალებს იმის მიუხედავად რომ ოჯახზე ზრუნვას საკუთარ თავზე იღებენ, ასევე მნიშვნელოვნად მიაჩნიათ სამსახურის დაწყება, არ გაურბიან პრობლემებს, პირიქით ცდილობენ სხვადასხვაგვარ სამსახურში დასაქმდნენ და ჰქონდეთ თავისი შემოსავალი, მაგრამ როგორც ავღნიშნე სეზონური სამუშაოები ამის საშუალებას არ აძლევთ. წელიწადი ერთ დროს შეიძლება უმუშევრები იყვნენ, შემდეგ ერთ ადგილას დასაქმდნენ, შემდეგ მეორე ადგილას და ასე გრძელდება, სტაბილური სამსახურის შენარჩუნებას ვერ ახერხებენ, რაც საკმაოდ დიდ პრობლემას წარმოადგენს, ამიტომ საზოგადოებაც უნდა იყოს ამ პროცესში ჩართული და ასევე სახელმწიფოც, რომ იზრუნონ და ხელი შეუწყონ დაოჯახებულ ქალებს სტაბილური

სამსახურის ძიებაში, თანაც საქართველოს ეკონომიკურ ფონზე, რაც მეტი იქნება დასაქმებული, მით მეტად განვითარდება ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობა.

კვლევების და ანალიზის საფუძველზე მივიღეთ ინფორმაცია თუ რა პრობლემების და ბარიერების წინაშე დგას ბათუმის დაოჯახებული ქალების უმრავლესობა შრომით ბაზარზე. აღსანიშნავია თუ რა სახის გენდერულ უთანასწორობას განიცდიან ისინი დასაქმების თუ საქმიანობის პროცესში. ამისათვის საჭიროა მოხდეს დროული რეაგირება სოციუმის და სახელმწიფოს მხრიდან, რადგან დროულად მოხდეს პრობლემების აღმოფხვრის გზების ძიება. ასევე არის მნიშვნელოვანი პრევენციული სამუშაოები, რადგან წინასწარ მოხდეს იმ პრობლემების სამომავლო პერსპექტივით აღმოფხვრა, რასაც მივყავართ საზოგადოების აზრის ფორმირებადმე და შრომითი კოდექსის აშკარა დარღვევებამდე. შევიმუშავე ამ საკითხთან დაკავშირებული შემდეგი რეკომენდაციები, რაც ვფიქრობ რომ ამ ეტაპისთვის არის საჭირო და ამავე დროს ხელს შეუწყობს პრობლემების აღმოფხვრას და ბარიერების დაძლევას.

რეკომენდაციები

მიღებული შედეგების საფუძველზე შეგვიძლია წარმოვადგინოთ შემდეგი რეკომენდაციები:

- პირველ რიგში ვფიქრობ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება. პირველ რიგში უნდა მოხდეს სწორი და სრულყოფილი ინფორმაციის მიწოდება ზოგადად შრომითი უფლებების შესახებ, მითუმეტეს ისეთი ჯგუფებისთვის, რომლებიც შრომით ბაზარზე განიცდიან ექსპლუატაციას, ჩაგვრას, უთანასწორობას, ასეთი შემთხვევები კი მრავლად არის დაოჯახებული ქალების შემთხვევაში. უნდა მოხდეს მათი ცნობიერების ამაღლება იმასთან დაკავშირებით თუ ზოგადად ყოველდღიურად რა სახის აუნაზღაურებელ შრომას გასწევენ ოჯახებში და რომ რეალურად ესეც შრომაა არც თუ ისე ცოტა გარჯის საფუძველზე. ასევე მნიშვნელოვანია სამართლებრივი ცნობიერების ამაღლება, რადგან პირველივე ეტაპზე, როგორც პრევენცია, ხელი შეუწყოს მათი უფლებების დაცვას და ხელი

შეუშალოს უფლებების დარღვევას, არასათანადო მოპყრობას. ეს არამარტო დაოჯახებული ქალების შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია საზოგადოების მთელი ნაწილისთვის, რადგან თავად არ გახდნენ სხვისი უფლებების დამრღვევები. საზოგადოების დიდ ნაწილს, როგორც ქალებს, ასევე კაცებს, როგორც ვახსენე ქალების მთავარ საქმედ ოჯახზე ზრუნვა მიაჩნიათ და პირველ რიგში სწორედ ეს ცნობიერება არის შესაცვლელი, ამისთვის კი საჭირო არის მეტი ინფორმაციის მიწოდება, თუნდაც ყოველდღიურად რეკლამების საშუალებით, ან კიდევ სამოტივაციო ბანერებით. უნდა ჩატარდეს ტრენინგები როგორც დაოჯახებული ქალებისთვის, ასევე დამსაქმებლებისთვისაც, რადგან მოხდეს აშკარა განსაზღვრა იმისა რომ შრომით ბაზარზე დაუშვებელია გენდერულ კუთხით კადრების შერჩევა და ამასთან ემატება ოჯახური მდგომარეობით განსაზღვრა. თუმცა რთულია რომელიმე დამსაქმებელს განუსაზღვრო როგორ კადრს აიყვანს, დაოჯახებულს, თავისუფალს, კაცს თუ ქალს, ეს ყველაფერი დამოკიდებული სამუშაო სპეციფიკაზე, თუმცა თუკი რომელიმე კანდიდატი გასაუბრებაზევე იგრძნობს ან აშკარა იქნება რაიმე სახის დისკრიმინაცია, თუნდაც კითხვებით რომ გყავთ თუ არა შვილი ან სხვა, უნდა არსებობდეს ჯგუფები, რომლებიც მსგავს ფაქტებს დააფიქსირებენ და ადგილზევე მოხდება რეაგირება.

- ამასთან უნდა არსებობდეს მონიტორინგის ჯგუფები, რომლებსაც დაევალებათ შრომით ბაზარზე მეთვალყურეობა, ვგულისხმობ ისეთი შემთხვევების დაფიქსირებას როგორებიც ზემოთ არის ჩამოთვლილი, სხვადასხვაგვარი დისკრიმინაციული შემთხვევები და შესაბამისად შემდეგ კვლევისა და გამოძიების შესაბამისად მოხდეს რეაგირება აღნიშნულ დარღვევებზე. აღნიშნულ მონიტორინგის ჯგუფები შეიძლება იყვნენ ის უფლებადამცველი ორგანიზაციები, რომლებიც რეალურად უნდა მუშაობდნენ მსგავს ფაქტებზე, მაგრამ რატომღაც დღეს მაინც სრულყოფილად, თავისუფლად და დაცულად ვერ გრძნობენ თავს ქალები მსგავს სიტუაციებში.
- ასევე საჭიროა ცვლილებების შემუშავება შრომით კოდექსში, კონკრეტულად თანაბარი შრომის თანაბარი ანაზღაურებითვე პასუხი ქალის და კაცის შემთხვევაში თანაბრად.

- კანონმდებლობის გადახედვა, ცვლილებები გენდერული კუთხით. სახელმწიფო არის ვალდებული თავის მოქალაქეებს შეუქმნას თანასწორი და უსაფრთხო გარემო. მისცეს საშუალება განვითარების, მინიმუმ პერსპექტივა არსებობდეს. სახელმწიფომ უნდა დაიცვას დასაქმებულები დამსაქმებლის ზეწოლისგან, დისკრიმინაციისგან, არაკომფორტული გარემოსგან. დაოჯახებულ ქალებს უნდა მიეცეს მეტი შანსი შრომით ბაზარზე თავის წარმოჩენის. უნდა ჩატარდეს ღონისძიებები, უნდა დაეხმაროს მათ დასაქმებაში და შეუქმნას შესაბამისი პირობები, ხოლო მათ ვინც ნებსით თუ უნებლიეთ ზღუდავენ მათ პირად სივრცეს კითხვებით, ქმედებებით, დამოკიდებულებით, კონკრეტულად დამსაქმებლები, სახელმწიფოს უნდა ჰქონდეს რაღაც სასჯელი, თუნდაც მკაცრი გაფრთხილებები, ბოლოს კი კვალიფიკაციის შეჩერების უფლება, მკაცრად უნდა კონტროლდებოდეს სამუშაო პროცესები, ხშირად უნდა ჩატარდეს კვლევები ამ კუთხით და შევიდეს ცვლილებები ან დაემატოს კანონები, რეფორმები, რომლის საფუძველზეც მინიმალურ დონეზე დაიყვანება უთანასწორობა შრომით ბაზარზე არამარტო ქალებსა და კაცებს შორის, არამედ დაოჯახებულ და თავისუფალ ქალებს შორის, რომელთაც თანაბრად სჭირდებათ სამუშაო, კვალიფიკაციაც თანაბარი აქვთ, მხოლოდ ერთი განსხვავება, ზედმეტი პასუხისმგებლობა ოჯახიდან, სწორედ ეს უკანასკნელი არ უნდა გახდეს მიზეზი და მოტივი სამსახურში აყვანის ან მუშაობის გაგრძელების.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ანანიძე, ჯაბა. 2021. *რა აფერხებს ქალს გახდეს სრული პროფესორი -- გენდერული უთანასწორობა აკადემიურ სივრცეში.* <https://batumelebi.netgazeti.ge/news/413944/> (6.06.2023)
2. ბიზნესისა და ეკონომიკის ცენტრი. 2020. *შრომის ბაზრის თავისებურებანი.* www.bec.ge (7.06.2023)
3. ინტელექტი. 2016. *შრომითი ბაზრის კვლევა.* http://www.intellect.org.ge/text_files/ge_file_788_1.pdf (5.06.2023)
4. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2021. *საქართველო შრომის ბაზრის ანალიზი.* (30.05.2023)
5. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. *კონვენცია ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ.* <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1190570?publication=0> (25.05.2023)
6. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2017. *შრომითი ბაზრის ანალიზი 2017.* <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=7932b932-0eac-4a14-8ebd-9ec6d2409352> (5.06.2023)
7. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2022. *საქართველოს შრომითი ბაზრის ანალიზი.* <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=UserReport&ID=6d62d354-2f42-4614-9038-fdaea4c0d13d> (10.06.2023)
8. ჭანუყვაძე, ნატალია 2021. *შრომის ბაზრის ანალიზი საქართველოს მაგალითზე.* <http://geoeconomics.ge/?p=13075> (5.06.2023)

9. Ajaratv. 2020. რას ფიქრობენ აჭარაში შრომის ბაზარზე. <https://ajaratv.ge/article/62517> (2.06.2023)
10. Business Media Georgia. 2022. შრომის ბაზარი: გამოწვევები და შესაძლებლობები. <https://bm.ge/ka/video/shromis-bazari-gamowvevebi-da-shesadzleblobebi/33692> (6.06.2023)
11. Batumelebinetgazeti. 2022. რა ხდება აჭარის შრომის ბაზარზე. <https://batumelebi.netgazeti.ge/news/415866/> (10.06.2023)
12. Findlaw. 2018. *Illegal Interview Questions and Female Applicants*. <https://employment.findlaw.com/hiring-process/illegal-interview-questions-and-female-applicants.html> (5.06.2023)
13. NATIONAL STATISTICS OFFICE OF GEORGIA. *INDICATORS OF THE LABOUR FORCE*. <https://www.geostat.ge/media/47736/Indicators-of-the-Labour-Force-%28Employment-and-Unemployment%29-II-Quarter%2C....pdf> (25.05.2023)
14. Oldtsu. 2018. <https://writingcentre.iliauni.edu.ge/wp-content/uploads/2021/02/academic-writing-toolkit.pdf> (1.06.2023)
15. Tsu. შრომითი ბაზრის ფუნქციონირების მექანიზმი, მისი ძირითადი ელემენტები და მახასიათებლები. https://www.tsu.ge/data/file_db/library/tsartsidze_bazar.pdf (4.06.2023)
16. Unwoman. 2022. საქართველოში აუნაზღაურებელ ზრუნვის შრომას ქალები 5-ჯერ მეტ დროს უთმობენ, ვიდრე კაცები. <https://georgia.unwomen.org/ka/stories/akhali-ambebi/2022/12/sakartveloshi-aunazghaurebel-zrunvis-shromas-kalebi-5-jer-met-dros-utmoben-vidre-katsebi> (10.06.2023)
17. Unwoman. 2022. ქალების ეკონომიკური არააქტიურობა საქართველოში. <https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2022/09/kalebis-ekonomikuri-araaktiuroba-sakartveloshi> (5.06.2023)

18. Unwoman. 2022. *დასაქმება და გენდერი საქართველოში*.
<https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2022/09/dasakmeba-da-genderi-sakartveloshi> (5.06.2023)