



**კარიერა საჯარო სამსახურში
და გენდერული თანასწორობა**



British Embassy
Tbilisi



UKaid
from the British people



ინფორმაციის თავისუფლების
განვითარების ინსტიტუტი



*Empowered lives.
Resilient nations.*

მომზადებული და გამოცემულია ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის (IDFI) მიერ გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის ხელშეწყობით. გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების თვალსაზრისს.

კარიერა საჯარო სამსახურში და გენდერული თანასწორობა

კვლევაზე მუშაობდნენ:

გიორგი ურჩუხიშვილი
გოგა თუშურაშვილი

რედაქტორი:

მარიამ მაისურაძე

2019

სარჩევი

კვლევის შინაარსი	6
კრონოლოგიის აღწერა	9
კვლევის მიზანი და ამოცანები	11
კვლევის მეთოდოლოგია, მეთოდები, ობიექტი, შედეგები და შეზღუდვები	12
ლიტერატურის მიმოხილვა	14
კარიერული წარმატების ინდიკატორები	15
რაოდენობრივი გამოკითხვის (ონლაინ ანკეტირების) შედეგები	20
სამუშაო პირობებთან და გარემოსთან დაკავშირებული გამოკითხვის შედეგები	22
საჯარო მოსამსახურეთა ხილვადობასთან და ძალაუფლებასთან დაკავშირებული გამოკითხვის შედეგები	26
კარიერულ წარმატებასთან დაკავშირებული გამოკითხვის შედეგები	31
თვისებრივი კვლევის შედეგები	36
ისტორიული გამოცდილება/იდეოლოგია	39
უხილავი კულტურული პრაქტიკები	39
უხილავი გენდერული იერარქია.....	40
უხილავი სოციალური წარმომავლობა, გენდერული იდენტობა (ქალობა) და ასაკი - ქართულ საჯარო სამსახურში.....	41
თვისებრივი კვლევის თეორიული შედეგები	42
სამუშაო პირობები და გარემო	42
წახალისების, დაწინაურებისა და ხელფასის მომეტების გენდერი	42
დაჩაგვრის/დასჯის/შენიშვნის მიცემისა და თმენის გენდერი	44
ოჯახის/ოჯახიდან მხარდაჭერის გენდერი.....	47
ხილვადობა და ძალაუფლება	48
ხილვადობის გენდერი	48
ძალაუფლების გენდერი, კაცური კავშირები და სოლიდარობა	49
პასუხისმგებლობისა და ძალაუფლების შეგრძნების გენდერი.....	50
კარიერული წარმატება	51
დროში წარმატების მიღწევის გენდერი/სამსახურით კმაყოფილების გენდერი	51
კარიერული განვითარება, ცოდნა კარიერულ წარმატებაზე და გენდერი.....	51
მორჩილება, წარმატების მთავარი წინაპირობა	52
კომპეტენტური და კრიტიკული საბაზისო ფენის ქალი სამსახურიდან წასულ ქალს ნიშნავს	53
შრომის ეთიკის/წერითი უნარების გენდერი	53
საჯარო სამსახურები თითქოს უფრო „ფემინურია“, კაცები მიდიან კერძო ბიზნესში	54
საჯარო მოხელეების სტრუქტურის გენდერი	55
რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის შედეგების შეჯამება, ძირითადი მიგნებები ...	56
ბიბლიოგრაფია	58

ფიგურა 1	კარიერული წარმატების ოთხი კვადრანტი.....	15
ფიგურა 2	გამოკითხვაში მონაწილეთა დემოგრაფიული მაჩვენებლები	21
ფიგურა 3	კვლევის მონაწილეთა განაწილება რანგებისა და ნამსახურები წლების მიხედვით	22
ფიგურა 4	საჯარო სამსახურით კმაყოფილება vs სტრესი	22
ფიგურა 5	დამოკიდებულებები ხელფასის, მატერიალური და არამატერიალური წახალისებისადმი	23
ფიგურა 6	ქალისა და მამაკაცის დამოკიდებულებები მატერიალური წახალისებისა და სამსახურში სტრესის მიმართ	24
ფიგურა 7	სამსახურით, ხელფასით და პირობებით კმაყოფილება ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით	24
ფიგურა 8	დამოკიდებულება მატერიალური წახალისებისადმი შემოსავლის მიხედვით.....	25
ფიგურა 9	სამსახურით, ხელფასით და პირობებით კმაყოფილება და სტრესი სამსახურში შემოსავლის მიხედვით	25
ფიგურა 10	დამოკიდებულება ქალისა და კაცის ხელფასისადმი საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით	26
ფიგურა 11	დამოკიდებულება ქალისა და კაცის ხილვადობისადმი	26
ფიგურა 12	დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების გავლენისა და ძალაუფლების მიმართ	27
ფიგურა 13	ქართული საჯარო სივრცის გენდერი	27
ფიგურა 14	დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების თანაბარი ხილვადობისადმი.....	28
ფიგურა 15	დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების თანაბარი ხილვადობის, დაფასებისა და საჭიროებისადმი ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით	29
ფიგურა 16	დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების დაფასებისა და საჭიროებისადმი საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით	30
ფიგურა 17	დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების დაფასებისადმი რანგის მიხედვით	31
ფიგურა 18	დამოკიდებულება სქესისათვის უპირატესობის მინიჭებისადმი დასაქმებისას.....	31
ფიგურა 19	დამოკიდებულება კარიერული წარმატების შესახებ პრაქტიკისა და ცოდნისადმი.....	32
ფიგურა 20	კარიერული წარმატების თეორიული ცოდნა სქესის მიხედვით	32
ფიგურა 21	კარიერული წარმატების სისწრაფე სქესის მიხედვით	33
ფიგურა 22	კარიერული წარმატების შესახებ თეორიული ცოდნა საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით	33
ფიგურა 23	კარიერული წარმატების სისწრაფე რანგის მიხედვით.....	34
ფიგურა 24	კარიერული განვითარების ეფექტურობა	35
ფიგურა 25	კარიერული წარმატების დივიდენდები.....	35

კვლევის შინაარსი

ანგარიშში მოცემულია კვლევის: „კარიერა საჯარო სამსახურში და გენდერული თანასწორობა“ ფარგლებში, ორგანიზაცია „ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის“ (IDFI) მკვლევრების მიერ შეგროვებული თვისებრივი და რაოდენობრივი სოციოლოგიური ინფორმაციის ანალიზის შედეგად გაკეთებული ინტერპრეტაციები და თეორიული მიგნებები. აღნიშნული კვლევის მიზანს საჯარო სამსახურში გენდერული უთანასწორობის თვალსაზრისით არსებული მდგომარეობის გაუმჯობესება წარმოადგენს. შესაბამისად, კვლევის მთავარი ამოცანა საჯარო სამსახურში კარიერის დანყებიდან მიღწეულ პოზიციამდე ქალი და კაცი მენეჯერების მიერ განვლილი გზის შესწავლა და იმ განსხვავებების გამომჟღავნება იყო, რომელიც საჯარო სამსახურებში გენდერულ უთანასწორობას უწყობს ხელს. კვლევის განმავლობაში ინფორმაცია რაოდენობრივი მეთოდოლოგიის, ონლაინ ანკეტირების მეთოდისა და თვისებრივი მეთოდოლოგიის, ფოკუს-ჯგუფისა და სიღრმისეული ინტერვიუს მეთოდების გამოყენებით შეგროვდა. სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს დახმარებით რაოდენობრივ ონლაინ გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 1010-მა საჯარო მოხელემ (676 ქალი და 334 კაცი). სიღრმისეული ინტერვიუ ჩატარდა 26 პირველი და მეორე რანგის საჯარო მოხელესთან (15 ქალი და 11 კაცი). ფოკუს-ჯგუფებში მონაწილეობა მიიღო 13-მა საჯარო მოხელემ (7 ქალი და 6 კაცი). შეგროვებული რაოდენობრივი და თვისებრივი ინფორმაციის ანალიზი და ინტერპრეტაცია 3 თეორიული მიმართულების მიხედვით განხორციელდა.

პირველი თეორიული მიმართულებაა **სამუშაო პირობები და გარემო**, რომელიც სამუშაო პირობებთან, სამსახურეობრივ უსიამოვნებებთან, დაჯილდოება/წახალისებასთან, სამსახურეობრივ შეღავათებთან და ოჯახთან დაკავშირებული შედეგებს აერთიანებს. რაოდენობრივი მონაცემების მიხედვით, რესპონდენტების 64% მიიჩნევს, რომ საკუთარი სამსახურის პირობებით ქალები უფრო კმაყოფილები არიან. გამოკითხული ქალების 67% თვლის რომ განუვლი საქმიანობის გამო საჯარო სამსახურში უფრო ახალისებენ/აჯილდოვებენ კაცებს და 73% თვლის, რომ საჯარო სამსახურში ქალებს უფრო მეტი უსიამოვნება და სტრესი შეიძლება შეხვდეთ, ვიდრე კაცებს. თვისებრივი მონაცემების მიხედვით, კაცებისთვის უხილავია საჯარო სამსახურებში არსებული ის უხილავი კულტურული პრაქტიკები, რომელიც გენდერულ უთანასწორობას იწვევს. გარდა ამისა, ქალებისთვის დამატებით უსიამოვნებას სექსუალურ ობიექტად აღქმა წარმოადგენს, რომელსაც უსიამოვნო და ზღვარს გადასული რემარკები მოყვება ხოლმე და ზოგჯერ სექსუალური შევიწროვების სახეს იღებს და ბოლოს, საჯარო სამსახურში ქალები უფრო მომთმენნი არიან შენიშვნების მიცემისა და ჩაგვრის მიმართ, ვიდრე - კაცები, ეს მოვლენა კი ქალების მიმართ არსებულ გენდერულ უთანასწორობას უწყობს ხელს.

მეორე თეორიული მიმართულებაა, **ხილვადობა და ძალაუფლება**, რომელიც გენდერის ნიშნით საჯარო მოსამსახურეთა ხილვადობასთან, ძალაუფლებასთან, გავლენასთან, დაფასებასთან და თვითშეფასებასთან დაკავშირებულ შედეგებს აერთიანებს. რაოდენობრივი მონაცემების მიხედვით, გამოკითხულთა 86% მიიჩნევს რომ კაცებს უფრო მეტი გავლენა და ძალაუფლება აქვთ საჯარო სამსახურში ვიდრე - ქალებს. 69% ფიქრობს, რომ სამსახურებრივი საქმიანობის დროს კაცები უფრო დაფასებულები არიან, კაცების 85% მიიჩნევს, რომ თანაბარი უნარების მქონე ქალები და კაცები საჯარო სამსახურში თანაბრად ხილვადები არიან, მაშინ, როდესაც მსგავს მოსაზრებას ეთანხმება ქალების მხოლოდ 58%. თვისებრივი მონაცემების მიხედვით, ქალებს უფრო წერით უნარებს უწონებენ საჯარო სამსახურში, თუმცა მათ წარმომადგენლობითი როლის შესრულების ნაკლები შესაძლებლობა ეძლევათ და წერის უნარების მონაწილეთაგან კაცები მათ ერთ ადგილზე მიჯაჭვასა და ჩაგვრას აწარმოებენ. ქალი რესპონდენტების მონაცემებიდან ვლინდება, რომ საჯარო სამსახურში არსებობს **უხილავი გენდერული იერარქია**, სადაც კაცი თითქოს უფრო მაღლა დგას იერარქიულად, ვიდრე ქალი, რომელიც თავის მხრივ „გარედან“, პატრიარქალური კულტურიდან განპირობებული უხილავი მოვლენაა.

ბოლო თეორიული მიმართულებაა **კარიერული წარმატება**, რომელიც კარიერულ გზაზე წარმატების მიღწევასთან დაკავშირებულ შედეგებს აერთიანებს. რაოდენობრივი მონაცემების მიხედვით, გამოკითხულთა 71% მიიჩნევს, რომ კარიერულ გზაზე კაცები უფრო სწრაფად აღწევენ წარმატებას. კარიერულ გზაზე მამაკაცთა უპირატესობა მიღებულია იმ ფონზე, როდესაც რესპოდენტთა 70% მიიჩნევს, რომ ქალები უფრო მეტად ფლობენ კარიერული წარმატების შესახებ თეორიულ ცოდნას. მეოთხე რანგის საჯარო მოხელეების 81% აღნიშნავს, რომ კარიერულ გზაზე კაცები უფრო სწრაფად აღწევენ წარმატებას. თვისებრივი მონაცემების მიხედვით, განათლების სხვადასხვა საფეხურზე ქალები უკეთეს აკადემიურ მიღწევებს აჩვენებენ, მაგრამ როგორც კი ხვდებიან საჯარო სამსახურში, ხდება მათი „შეჩერება“. ქალების წარმატებისკენ სვლა მათი აკადემიური მაჩვენებლების პირდაპირპროპორციული არ არის. რადგან ქალები უფრო მომთმენნი არიან, ნაკლებად აღწევენ კარიერულ წარმატებას და ამჯობინებენ ჩრდილში ყოფნას. კიდევ ერთი მიგნების მიხედვით, თუ ქალი მომთმენი არ არის და კრიტიკულია, ესეც ხელს უშლის წარმატების მიღწევაში.

რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის ზემოთ განხილული მონაცემები ადასტურებს, რომ საჯარო სამსახურში ქალი და კაცი მენეჯერების მიერ განვლილი გზა განსხვავებულია და ეს განსხვავებები გამოხატულია სხვადასხვა კულტურული პრაქტიკებით, რომელთა მიხედვით, საჯარო სამსახურში ვლინდება გენდერული უთანასწორობა. ამ კულტურულ პრაქტიკებს, როგორც უხილავ სოციალურ მოვლენებს საზოგადოებაში **არსებული ისტორიული გამოცდილება და პატრიარქალური იდეოლოგია წარმოქმნის**, ხოლო საჯარო მოხელეები, განსაკუთრებით კაცები, გაუცნობიერებლად ხელს უწყობენ უკვე არსებულ გენდერულ უთანასწორობას ზემოთ ხსენებული კულტურული პრაქტიკების კვლავწარმოებით.

ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტისა (IDFI) და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) ამოცანას, კვლევის შედეგების გავრცელება და რეკომენდაციების შემუშავება წარმოადგენს, რომელიც საბოლოო ჯამში, საჯარო სამსახურში გენდერული უთანასწორობის თვალსაზრისით არსებული მდგომარეობის გაუმჯობესებას შეუწყობს ხელს. ამასთან, კვლევის ფარგლებში გამოვლენილი გენდერულ უთანასწორობასთან დაკავშირებული მთელი რიგი პრობლემები საჭიროებს დამატებით კვლევებს, მისი გამომწვევი მიზეზების სრულყოფილი შესწავლის მიზნით.

პრობლემის აღწერა

გენდერული თანასწორობა საერთაშორისო საზოგადოების მიერ აღიარებული პრინციპია, რომელიც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრას ისახავს მიზნად, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებში. გაეროს სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი ისევე, როგორც ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა საერთაშორისო პაქტი ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ინსტრუმენტებს წარმოადგენენ. აღნიშნული დოკუმენტების მიხედვით, სახელმწიფოები ვალდებული არიან, გააფართოვონ ქალების მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, უზრუნველყონ თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება და შექმნან ქალებისთვის შრომის ისეთი პირობები, რომლებიც მამაკაცთა შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება. თითოეულ ინდივიდს თანაბარი შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს, დაინაწილოს შრომის სტაჟისა და კვალიფიკაციის საფუძველზე, როგორც კერძო, ასევე საჯარო სამსახურებში.

ბოლო წლების განმავლობაში ქართული საჯარო სამსახურის სისტემას უამრავი რეფორმა შეეხო. საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) ინიცირების შედეგად, 2017 წელს, ძალაში შევიდა საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონი, რომელიც არ უშვებს დისკრიმინაციას, მათ შორის, გენდერის ნიშნით. უფრო მეტიც, კანონი საჯარო ინსტიტუტებისგან ითხოვს, რომ მიიღონ ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის მიზნით, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახონ საჯარო დაწესებულების შინაგანანწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყონ მათი შესრულება.¹ თუმცა, კანონით გათვალისწინებული ზოგადი მოთხოვნა საკმარის გარანტიებს ვერ ქმნის გენდერული დისკრიმინაციის წინააღმდეგ, ხოლო კანონის მოთხოვნა შინაგანანწესში საჭირო დებულებების გათვალისწინების შესახებ, ყველა შემთხვევაში დაცული არ არის. მაგალითად, იუსტიციის სამინისტროს არც შინაგანანწესი და არც დებულება საერთოდ არ ახსენებს დისკრიმინაციასა და გენდერს.

2013 წელს ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის (IDFI) მიერ განხორციელებული კვლევის მიხედვით, საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში ხელმძღვანელ პოზიციებზე (განყოფილების უფროსი და ზემოთ) სულ დასაქმებული იყო 9,250 პირი, რომელთაგან უმრავლესობას მამაკაცები წარმოადგენენ. კერძოდ, ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებული მამაკაცების რაოდენობა იყო 7,245, ხოლო ქალებისა - 2,005.²

¹ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 56-ე მუხლის მესამე პუნქტი.

² „საქართველოს საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულთა სტატისტიკა გენდერულ ჭრილში“, IDFI (2013).

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2018 წლის წლიური ანგარიშის მიხედვით, ოთხ რანგში³ საჯარო დაწესებულებების თანამშრომლების 67% არის კაცი და 33% ქალი, ხოლო ადმინისტრაციული კონტრაქტის საფუძველზე დასაქმებულთა 58% არის ქალი და 42% კაცი.⁴ აღსანიშნავია, რომ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მონაცემების მიხედვით, აზიისა და წყნარი ოკეანის რეგიონის ქვეყნებს შორის საქართველოს აქვს ყველაზე დიდი გენდერული სხვაობა კითხვის უნარებში, ხოლო გენდერული პარიტეტის ინდექსი შეადგენს 1.64-ს, სადაც გოგონები უკეთეს შედეგებს აღწევენ კითხვის უნარებში სკოლაში საშუალო საფეხურის დასასრულს. ამასთანავე, იმავე მონაცემების მიხედვით, 30 ქვეყანას შორის საქართველო მეოთხე ადგილზეა გენდერული სახელფასო სხვაობით (35.6 2014 წელს).⁵ აღმოჩნდა, რომ გვაქვს ჰორიზონტალური სეგრეგაცია⁶ და „შუშის ტერი“,⁷ რომელიც, სავარაუდოდ, იწვევს სახელფასო სხვაობებს კაცების სასარგებლოდ.

³ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 69-ე მუხლის მიხედვით კომპეტენციის განვრცობადობისა და უფლებამოსილების დონის მიხედვით საჯარო სამსახურში თანამდებობები იყოფა შემდეგ რანგებად: ა) მთავარი საჯარო თანამდებობა; ბ) წამყვანი საჯარო თანამდებობა; გ) უფროსი საჯარო თანამდებობა; დ) უმცროსი საჯარო თანამდებობა.

⁴ Institute for Development of Freedom of Information (IDFI), “Statistical Data on Gender Equality in Civil Service in Georgia”, Open Society Georgia Foundation and Open Society Foundations, Tbilisi, 2015, p. 7;

⁵ ლ. ხეჩუაშვილი, თ. ბრეგვაძე, გ. რატიანი, PIRLS, ნაეკი, თბილისი, 2019 წელი, გვ. 96-97.

⁶ ჰორიზონტალური სეგრეგაცია, საქმიანობების/სექტორების “გამასკულინება” და “გაფემინურება” ანუ ე.წ. ქალური და კაცური საქმიანობების კვლავწარმოება, ისტორიულად უდიდეს გამოწვევას წარმოადგენს. კიდევ ერთი ტერმინი, რომლითაც სექტორების გენდერიზაცია იქნა სახელდებული ეკუთვნის სოციალური საკითხების მკვლევარ ლუის კაპოვეს, რომელმაც მსგავს სეგრეგაციას და ქალებით დომინირებულ სექტორებს ვარდისფერი სამუშაოები დაარქვა. მისმა ნაშრომმა, „ვარდისფერი მუშები: ქალური სამუშაოების სამყაროში“ (1977წ), ცხადჰყო, რომ მიუხედავად ქალების სამუშაო ბაზარზე გადინებისა და ქალთა მოძრაობის არსებობისა, ქალები კვლავ “ქალური” სამუშაოს ტყვეობაში იმყოფებიან, რაც მათ მცირე ანაზღაურებას და კაცებზე დაქვემდებარებას იწვევს. - **გ. ხონელიძე, „სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზები და გადაჭრის გზები“, საფარი, 2019 წელი, გვ. 3;**

⁷ ტერმინი “შუშის ტერი” პირველად 1986 წელს გამოიყენეს, როდესაც უნდოდათ აღეწერათ ის უხილავი ბარიერები, რომლებსაც ქალები დანიშნულებისას და სამსახურებრივი წინსვლისას აწყდებიან. “შუშის ტერის” კლასიკური განმარტებით⁷ არის დამაბრკოლებელი ბარიერების ჯაჭვი, რომელიც ქალებს, მიუხედავად მათი კვალიფიკაციისა და უნარებისა, აფერხებს კარიერულ დანიშნულებაში. თუ ჰორიზონტალური სეგრეგაციისას მამაკაცებით დომინირებული სექტორები ე.წ. ფულიანი სექტორებია, ხოლო ქალებით დომინირებულია მზრუნველობითი და დაბალანაზღაურებადი პროფესიები; ვერტიკალური სეგრეგაციისას ქალების მაღალი კონცენტრაცია დაბალ რგოლში გვხვდება - მარტივად ჩანაცვლებად სამუშაოებზე, ხოლო კაცების კი გადაწყვეტილების მიმღებ, მაღალანაზღაურებად პოზიციებზე. - **გ. ხონელიძე, „სახელფასო სხვაობის გამომწვევი მიზეზები და გადაჭრის გზები“, საფარი, 2019 წელი, გვ. 5;**

კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანია: ქალებისა და კაცების მიერ განვლილი განსხვავებული კარიერული გზებისა და კარიერული წარმატებისადმი სუბიექტური აღქმების⁸ შესწავლით, **საჯარო სამსახურში გენდერული უთანასწორობის თვალსაზრისით არსებული მდგომარეობის გაუმჯობესება.**

კვლევის ამოცანები:

- » იმ თეორიების მიმოხილვა, რომლებზეც კარიერის კვლევები დაფუძნდა 1980-იანი წლებიდან დღემდე;
- » საჯარო სამსახურში კარიერის დაწყებიდან მიღწეულ პოზიციამდე ქალი და კაცი მენეჯერების მიერ განვლილი გზის შესწავლა;
- » საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების საჭიროებისა და სარგებლიანობის შესახებ ქალი და კაცი საჯარო მოხელეების აღქმის შესწავლა/დადგენა;
- » საჯარო სამსახურში კარიერის განვითარების სისტემის ეფექტიანობაზე ქალი და კაცი საჯარო მოხელეების აღქმის შესწავლა;
- » საჯარო მოხელეების კარიერის განვითარების პროცესში გენდერული განსხვავებების დადგენა;
- » საჯარო მოხელეების კარიერული წარმატების ობიექტური/სუბიექტური და შინაგანი/გარეგანი ფაქტორების შესწავლა და მათი კავშირის დადგენა საჯარო მოხელეების გენდერთან, ასაკთან და წარმომავლობასთან.

⁸ ის ძირითადი გენდერულად განპირობებული განსხვავებული აღქმები, რომლებსაც ქართველი საჯარო მოხელეები კარიერული გზის განმავლობაში განიცდიან.

კვლევის მეთოდოლოგია, მეთოდები, ობიექტი, შერჩევა და შეზღუდვები:

ზემოთ ჩამოთვლილი ამოცანების განსახორციელებლად კვლევის დროს გამოყენებული იქნა სოციოლოგიური კვლევის როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი მეთოდოლოგია. თვისებრივი მეთოდებიდან შერჩეული იქნა ფოკუს-ჯგუფი და სიღრმისეული ინტერვიუ, ხოლო რაოდენობრივი მეთოდებიდან - ონლაინ გამოკითხვა/ანკეტირება.

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა რვა სამინისტროს საჯარო მოხელეებით დაკომპლექტებული ორი ფოკუს-ჯგუფი. ფოკუს-ჯგუფი განსაკუთრებით ნაყოფიერია, როდესაც მკვლევარი რაიმე უცნობ მოვლენასა და სოციალურ ჯგუფს შეისწავლის და აინტერესებს სიტყვათა ის შეთანხმებები (Wording), წინადადებები და საუბრის მანერა, რომელიც მკვლევართა ჯგუფისათვის უცხოა. შესაბამისად, კვლევის ფარგლებში ფოკუს-ჯგუფები ჩატარდა იმისათვის, რომ სიღრმისეული ინტერვიუს ნახევრად-სტრუქტურირებული კითხვარი და ონლაინ გამოკითხვისთვის საჭირო სტრუქტურირებული ანკეტა ვალიდური ყოფილიყო. კერძოდ, მათში ასახულიყო ის კითხვები, რომლებიც გამოშავდა კვლევის ამოცანებს და ამავდროულად მათში გამოყენებული სიტყვები გასაგები იქნებოდა რესპონდენტებისთვის. ფოკუს-ჯგუფზე გამოყენებული იქნა პროექციული ტექნიკები: შეკითხვები მესამე პირში და პერსონიფიკაცია.

ე.წ. „თანამგზავრის ეფექტის“⁹ ასამუშავებლად აუცილებელია, ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეები ჰომოგენური ჯგუფის წარმომადგენლები იყვნენ და არ იცნობდნენ ერთმანეთს. შესაბამისად, ერთი ჯგუფი ჩატარდა მხოლოდ ქალებთან, ხოლო მეორე ჯგუფი - კაცებთან. რესპონდენტები ერთმანეთს არ იცნობდნენ რამდენიმე გამონაკლისის გარდა. ჯამში ფოკუს-ჯგუფებში მონაწილეობა მიიღო 13-მა საჯარო მოხელემ (7 ქალი და 6 კაცი). ფოკუს-ჯგუფების დროს შეგროვებული თვისებრივი მონაცემები გაანალიზდა ნარატიული ანალიზის¹⁰ გამოყენებით. ამის შემდეგ მომზადდა კვლევის ინსტრუმენტები: სიღრმისეული ინტერვიუს ნახევრად-სტრუქტურირებული კითხვარი, რომელშიც შეტანილი იქნა მხოლოდ

⁹ სოციოლოგები მიიჩნევენ, რომ უცხო ადამიანთან უფრო იხსნებიან ადამიანები, ვიდრე ნაცნობებთან;

¹⁰ ნარატიული ანალიზი წარმოადგენს რესპონდენტების უნიკალური ისტორიების რეფორმულაციას და რესპონდენტების განსხვავებული გამოცდილებების გათვალისწინებას. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ ნარატიული ანალიზი არის საბაზისო თვისებრივი მონაცემის რევიზია მკვლევარის მხრიდან.

ღია შეკითხვები, და ონლაინ გამოკითხვისთვის სტრუქტურირებული ანკეტა დახურული და ნახევრად დახურული შეკითხვებით.

ფოკუს-ჯგუფების ჩატარებისა და კვლევის ინსტრუმენტების მომზადების შემდგომ, მიზნობრივი შერჩევის გამოყენებით, შეირჩა 11 მამრობითი სქესის და 15 მდედრობითი სქესის, ჯამში 26 პირველი და მეორე რანგის საჯარო მოხელე და მათთან ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები. სიღრმისეული ინტერვიუს დროს გამოყენებული იქნა გულახდილობის გამომწვევი ტექნიკები: სიჩუმე, ექო და განაცხადი. შეგროვებული თვისებრივი ინფორმაცია ნარატიული ანალიზის საშუალებით გაანალიზდა, შეიქმნა თეორიული კატეგორიები კვლევის ამოცანებთან შესაბამისობაში, რომელსაც თან რესპონდენტების ციტატები დაერთო მკვლევართა დასკვნების გასამყარებლად.

სიღრმისეული ინტერვიუების პარალელურად განხორციელდა **რაოდენობრივი ონლაინ ანკეტირება** საჯარო მოხელეებთან.¹¹ რაოდენობრივი გამოკითხვის შედეგების 90% სანდოობისა და ცდომილების ფარგლებში საჭირო იყო უკან დაბრუნებული მინიმუმ 300 საჯარო მოხელის მიერ შევსებული ანკეტა. თუმცა, უკან დაბრუნებული შევსებული ანკეტების რაოდენობამ მინიმუმს ბევრად გადააჭარბა და ჯამში 1,010 ადამიანი შეადგინა. რაოდენობრივი მონაცემები გაანალიზდა სტატისტიკურად და დადგინდა საჯარო მოხელის გენდერისა და კარიერული წარმატების/გზის ინდიკატორებს შორის კავშირები, რაც ძირითადად განხორციელდა უნივარიაციული და ბივარიაციული ანალიზის საშუალებით.

კვლევის შეზღუდვებს წარმოადგენდა:

- » რაოდენობრივ ანკეტაში მოცემული დახურული შეკითხვები, რომელთა უმრავლესობა, რესპონდენტებს ნეიტრალური პოზიციის დაფიქსირების შესაძლებლობას არ აძლევდა;
- » თვისებრივი კვლევის, სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტების შერჩევის მიზნობრივი ხერხი, რის გამოც სამინისტროებმა იმ ადამიანებს შეგვახვედრეს, რომლებიც თავად ჩათვალეს კვლევისთვის შესაფერის რესპონდენტებად და რომლებსაც უკვე ქონდათ გარკვეული სახის კარიერული წარმატებისთვის მიღწეული, რამაც შესაძლოა გავლენა იქონია კვლევის შედეგებსა და ინტერპრეტაციებზე.

საბოლოო ჯამში დიდი მოცულობის რაოდენობრივი და თვისებრივი პირველადი სოციოლოგიური ინფორმაცია დაგროვდა, თუმცა, კვლევის მცირე მასშტაბის გამო, მონაცემთა სიღრმისეული ანალიზი და დიდი რაოდენობის ანალიტიკური დასკვნები არ გაკეთებულა. აღსანიშნავია, რომ მეცნიერული მეთოდის გამოყენებით შეგროვებული ინფორმაცია საშუალებას იძლევა, მომავალში განხორციელდეს მეორადი ანალიზი და გამოყენებული იქნეს სხვა კვლევის ამოცანების შესასრულებლად.

¹¹ რაოდენობრივი გამოკითხვის ფარგლებში ონლაინ ანკეტების დაგზავნისთვის გამოყენებულ იქნა UNDP Georgia-ს კუთვნილი, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურებში დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა მონაცემთა ბაზა. ასევე, საჯარო მოხელეებში ონლაინ ანკეტის გავრცელებაში IDFI-ს მნიშვნელოვანი დახმარება გაუწია სსიპ საჯარო სამსახურის ბიურომ.

ლიტერატურის მიმოხილვა

კვლევის ინსტრუმენტების შინაგანი ვალიდობისა და შემდეგში გაანალიზებული პირველადი სოციოლოგიური ინფორმაციის საინტერესო ინტერპრეტაციის განსახორციელებლად, კვლევის ფარგლებში, სოციოლოგიური თვალთახედვით მკვლევრებმა მიმოხილეს კარიერული გზისა და კარიერული ნარმატების შესახებ სოციოლოგიური თეორიები და მათი კავშირი გენდერთან.

კარიერული ნარმატება გვიჩვენებს, რამდენად შეძლეს ინდივიდებმა იმ საჭიროებების დაკმაყოფილება, რაც მათ კარიერულ გზაზე წინსვლასა და ძალაუფლების მოპოვებაში დაეხმარებოდათ. კარიერული ნარმატება თანაბრად მომგებიანია ინდივიდისა და ორგანიზაციისთვის. **ინდივიდუალურ დონეზე** კარიერული ნარმატება გამოიხატება **მატერიალისტურ მიდევნებაში, ძალაუფლებასა და კმაყოფილებაში**. გარდა ამისა, არსებობს **კარიერული ნარმატების შესახებ ცოდნის** ფენომენი, რომელიც ინდივიდებს ეხმარება კარიერის დაგეგმვისა და განვითარებისათვის აიმაღლონ ცოდნა და უნარები და იმოქმედონ შესაფერისი და სასარგებლო სტრატეგიების გამოყენებით. კვლევისთვის მნიშვნელობა ქონდა **კარიერული ნარმატების შესახებ ცოდნის გენდერულ ასპექტებს**. კერძოდ, ვინ უფრო აკონტროლებს და მართავს თავის კარიერას, რომელ სქესს უფრო აქვს ცოდნა კარიერის დაგეგმვისა და განვითარებისათვის - ქალებსა თუ კაცებს და ასე შემდეგ. რაც შეეხება, **ორგანიზაციულ დონეს**, კარიერული ნარმატება წარმოადგენს მენეჯერის/ორგანიზაციის ცოდნას იმის შესახებ, თუ რით განსხვავდებიან დასაქმებულები ერთმანეთისგან და რა კავშირშია ამასთან კარიერული წინსვლა. ეს ყველაფერი მენეჯერებს ეხმარებათ შექმნან და დანერგონ ეფექტური კარიერული სისტემები.

კარიერული ნარმატება კონცეპტუალიზდება, როგორც შედეგი წინსვლათა ობიექტური და სუბიექტური ულემენტებისა, კონკრეტული ინდივიდის კარიერულ გამოცდილებასა და გზაზე. ზოგადად, კარიერული ნარმატება გამოიხატება **ორგანიზაციულ იერარქიაში დანინაურებაში, ხელფასის მომატებაში, ძალაუფლების ზრდაში, უფრო ფართო და საპასუხისმგებლო საქმესა და საკუთარი კარიერით კმაყოფილებაში**.

განხილული ლიტერატურიდან გამომდინარე საინტერესო იყო კარიერული ნარმატების ინდივიდუალური და ორგანიზაციული დონეების შესწავლა გენდერის ჭრილში და მისი დაკავშირება ზოგადად კარიერულ გზასთან. სწორედ ამას უკავშირდებოდა ძირითადი შეკითხვები კვლევის ინსტრუმენტებში.

კარიერული წარმატების ინდიკატორები

მართალია, სხვადასხვა ტიპის სამსახურებისთვის კარიერული წარმატების სხვადასხვა ინდიკატორები არსებობს, მაგრამ მაინც შესაძლებელია გარკვეული გამაერთიანებელი ფაქტორების იდენტიფიცირება. თანამედროვე კვლევები აჩვენებს, რომ კარიერული გზა და წარმატება იყოფა **ობიექტურ** და **სუბიექტურ** მიმართულებებად, რომელიც კიდევ შეიძლება ორ ქვემიმართულებად დაიყოს: **ექსტერნალურ (გარეგანი)** მიმართულებად, როგორცაა დასაქმებულის ხელფასი, მთლიანი კონპენსაცია, ხელფასის პროგრესი/მატება, წახალისებების/მხარდაჭერების რიცხვი და **ინტერნალურ (შინაგანი)** მიმართულებად: დასაქმებულის საქმიანობის შინაარსი, კარიერა და ცხოვრებით კმაყოფილების დონე. მკვლევრები მიიჩნევენ, რომ კარიერული წინსვლის კარგად შესწავლისთვის საჭიროა ორივე მიმართულების ობიექტური/სუბიექტური და შინაგანი/გარეგანი კვლევა. ამ მიმართულებებზე დაყრდნობით კარიერული წარმატების ოთხი კვადრატი¹² იქმნება:

ფიგურა 1 კარიერული წარმატების ოთხი კვადრატი

Q1

(გარე/ობიექტური)

გარეგანი ხილვადობა, რომელსაც შეიძლება დააკვირდე: იერარქიული რანგი, წახალისებების რაოდენობა, სამუშაოს ცვლილება, ხელფასი.

Q2

(შინაგანი/ობიექტური)

დაკვირვებადი და კარგი შეფასების სისტემა, ობიექტური მონიტორინგი და პერსონალის მისწრაფებებზე მორგებული მიდგომები: აღიარება, სტატუსი, ძალაუფლება, გავლენა და შედეგი.

Q3

(გარე/სუბიექტური)

სუბიექტური განცდები გარეგნულ ხილვადობასა და აღიარებაზე, თანაბარი პირობები კონკურენციისთვის, კარიერული შესაძლებლობების თანაბარი საშუალება, კმაყოფილება ხელფასითა და წახალისებით.

Q4

(შინაგანი/სუბიექტური)

შინაგანი აღქმა და განცდა სამსახურის კმაყოფილებაზე: სამსახური-ცხოვრება ბალანსის კმაყოფილება და ზოგადად კარიერით კმაყოფილება.

¹² Career Success Studies: An Examination of Indicators, Approach and Underlying Theories in Literature, Science Journal of Business and Management 2015; 3(6): 251-257

კვლევის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა კარიერული წარმატების ინდიკატორების გაზომვა და მათი ურთიერთქმედება რესპონდენტების გენდერთან და შესაბამისად კარიერის განვითარებასთან. შესაბამისად, აღნიშნული ინდიკატორების ოპერაციონალიზაცია მოხდა კითხვებად როგორც ფოკუს-ჯგუფების სადისკუსიო გეგმაში, ასევე სიღრმისეული ინტერვიუს ნახევრად-სტრუქტურირებული კითხვარებსა და რაოდენობრივ სტრუქტურირებულ ანკეტებში.

ზემოთ ჩამოთვლილი ინდიკატორები, ფაქტორები და თეორიები მოერგო გენდერთან დაკავშირებულ მოვლენებს. პირველ რიგში, **ისტორიულ გამოცდილებას**, რადგან, შესაძლოა, ისტორიული რწმენები და შეხედულებები გავლენას ახდენდნენ ანმყოფე, ახლანდელ კულტურულ რწმენებზე, პრაქტიკებსა და წარმოდგენებზე. ეს განსაკუთრებით ხილული გახდა თვისებრივი მონაცემების გაანალიზების შემდეგ, რომლის შედეგად აღმოჩნდა რამდენიმე **უხილავი კულტურული პრაქტიკა**, რომელიც „გარედან“ განაპირობებს საჯარო სამსახურში არსებულ გენდერულ წესრიგს და გენდერულ უთანასწორობას. სოციოლოგები მიიჩნევენ, რომ „ორგანიზაციები და დასაქმებულები მისდევენ იმ ძველებურ დაშვებას, რომ იდეალური მუშა არის თეთრი კაცი, რომელიც მუშაობს სრული განაკვეთით. ქალები უნდა იყვნენ სახლში. ჩვენ გვწამს, რომ ყველა მუშა ქალი ნორმატიული წარმოდგენიდან დანაშაულებრივი გადახვევაა.“¹³ საინტერესოა ადგილობრივი კონტექსტიც, როგორც კვლევის ანგარიშში „საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“ ნახსენებია: „ქალის დასაქმებასთან დაკავშირებული მოსაზრებები დიდწილად განპირობებულია საზოგადოების წარმოდგენებით ქალისა და კაცის ქცევის მოდელებით ოჯახის შიგნით - რწმენებით იმის შესახებ, თუ რა უნდა წარმოადგენდეს ქალის როლსა და ფუნქციას ოჯახში და რა უნდა იყოს კაცის მოვალეობა და როლი. <...> ქართული ტრადიციის თანახმად, კაცი ოჯახის უფროსია და მას ევალება ოჯახის რჩენა, ხოლო ქალი დიასახლისი და დედაა და მის მოვალეობას წარმოადგენს ქმრის მორჩილება, ოჯახზე და ბავშვებზე ზრუნვა“.¹⁴

გენდერის სოციოლოგების აზრით, გენდერული მახასიათებლები მხოლოდ ინდივიდუალური დონე არ არის, არამედ ის წარმოადგენს სოციალურ სისტემას, რომელიც სტრატეგიკაციისათვისაც კი გამოიყენება. გენდერი, როგორც სისტემა მოიაზრებს ე.წ. ტრანსფორმაციულ ძალაუფლებას, რომლის მიხედვითაც ინდივიდები პასიურები კი არ არიან, არამედ თავად ქმნიან გენდერის მიხედვით სოციალური სტრატეგიკაციის სტრუქტურას. კვლევის მონაცემების ანალიზმა და ინტერპრეტაციამ დაადასტურა, რომ ქალები და კაცები სხვადასხვა კულტურული/ჩვეულებითი პრაქტიკებით თავად ქმნიან საჯარო სამსახურში გენდერულ უთანასწორობას. სოციოლოგები გენდერულ სისტემას პოლიტიკურ

¹³ Nighat Ansari, PhD, Nasira Jabeen, PhD, Amani Moazzam Baig, PhD, Female Career Progression: A Gender Stratification View; Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS), Vol 36, No. 2 (2016), PP797-807, pp.798;

¹⁴ „საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“, UNDP Georgia, ACT, Tbilisi, 2013, pp. 35.

და ეკონომიკურ სისტემას უთანაბრებენ და ამბობენ, რომ გენდერი სოციალიზაციის პროცესში მხოლოდ ინდივიდის პერსონალურობას კი არ ქმნის, ან მხოლოდ კულტურულ წესებსა და ინსტიტუტებს კი არ აყალიბებს, არამედ ყველაფერს ერთად და თან, ძალიან მონესრიგებული გზით. რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის შედეგად შეგროვებული ინფორმაციის ანალიზმა აჩვენა, რომ საჯარო სამსახურში გენდერული უთანასწორობა სხვადასხვა კულტურული პრაქტიკების საშუალებით ინარმოება, რომელიც გარკვეული სახის წესრიგს ექვემდებარება, მაგალითად გენდერულ/კლასობრივ იერარქიას.

დამატებით მნიშვნელოვანია ის ფაქტორები, რომლებიც სამუშაო ადგილებზე სქესობრივი უთანასწორობის საკმაოდ მაღალი ხარისხის შენარჩუნებას უწყობს ხელს. პირველი იდეოლოგია. უთანასწორობის ნებისმიერ ფორმას გარკვეული იდეოლოგიის არსებობა უწყობს ხელს, რომელიც ადგენს სხვადასხვა ტიპის პრივილეგიებსა და ჯილდოებს.

„გენდერული იდეოლოგია წარმოადგენს იმ შეხედულებების ერთობლიობას, რომელთა მიხედვით განისაზღვრება როგორც თითოეული სქესის რობა, ასევე ის, თუ როგორია ან როგორი უნდა იყოს მათ შორის არსებული ურთიერთობები.“¹⁵

იდეოლოგია ქმნის სტერეოტიპებსა და ქცევის ნორმებს. ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი განმასხვავებელი კარიერულ წარმატებაში ქალებსა და კაცებს შორის არის **კორპორატიულ კიბეზე აღმასვლა**. ქალი მენეჯერები დაბალ საფეხურებს იკავებენ კაცებთან შედარებით. უამრავი კვლევისა და მცდელობის მიუხედავად, ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი პროგრესი არ ფიქსირდება. ამ ყველაფერს „შუშის ჯერი“ ეწოდება და ამ ფაქტის წყალობით ქალები ნაკლებად აღწევენ წარმატების მწვერვალს მხოლოდ იმიტომ, რომ ქალები არიან. თუ ქალი მაინც აღწევს კარიერულ კიბეზე წარმატებას, ის ამას კაცისგან ძალიან განსხვავებული გზით ახერხებს. გენდერის მკვლევრებმა სცადეს აეხსნათ ეს ფენომენი. დისკუსია აღნიშნულ მოვლენასთან დაკავშირებით ორი ასპექტით ვითარდება: პირველის მიხედვით, ქალებს ზოგადად არ აქვთ სურვილი, დახარჯონ იმდენივე დრო კარიერულ განვითარებაზე, რამდენსაც კაცი ხარჯავს, მათი პრიორიტეტები სხვაგვარია და ისინი დროს სხვა აქტოვობებსა და მოვალეობებში ხარჯავენ. მეორეს მხრივ გენდერის მკვლევრები საუბრობენ იმ სიძნელეებზე და არახელსაყრელ მდგომარეობაზე, რასაც ქალები სამსახურში აწყდებიან კოლეგების, ოჯახისა და საზოგადოების მხრიდან წინააღმდეგობისა და ნეგატიური დამოკიდებულებების შემქმნელით,¹⁶ რაც ზემოთ ნახსენები გენდერული იდეოლოგიის შედეგია. კვლევის შედეგები ახსნილია გენდერული თანასწორობის თვალთახედვით, რაც იმ მოვლენების გამომჟღავნებას გულისხმობს, რომელიც ქალების დაქვემდებარებას გენდერული იდეოლოგიის გამოყენებით იწვევს და შემდეგ ისე წარმოაჩენს ამ ფენომენს, თითქოს თავად ქალებს არ სურთ კარიერული წინსვლა და წარმატება.

¹⁵ ი. პადავინი, ბ. რესკინი, „ქალები და მამაკაცები სამსახურში“, მეორე გამოცემა, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2007 წელი, თბილისი, გვ. 82;

¹⁶ იქვე გვ. 2;

გენდერული იდეოლოგიის მაგალითია იდეალური მუშაკის არქეტიპი, რომელიც 24 საათი მუშაობს, ეს კი სრულიად ეწინააღმდეგება კულტურულ, როლურ მოლოდინს ქალზე, რომლის მიხედვით ის უნდა იყოს სახლში შვილებთან და მოხსუცებთან.¹⁷

მეორე გენდერიზებული ფაქტორი, როგორც მკვლევრები აღნიშნავენ, რომელიც მნიშვნელოვანია კარიერულ წინსვლაში არის ე.წ. „ნეთვორქინგი“ (კავშირები). კაცები წარმატებას ერთმანეთთან დამეგობრებით აღწევენ. ხოლო, ქალებს თუ უნდათ წარმატების მიღწევა მეგობრდებიან კაცებთან და არა - ქალებთან. აღნიშნული დადასტურდა საფარის მიერ ჩატარებული კვლევით. პარტიებში, რომლის მიხედვით, ქალებმა არ იციან პარტიებში ქსელების შექმნა იმიტომ, რომ პარტიულ ქალებს ძალაუფლება არ აქვთ და მათ ურჩევნიათ კაცებთან მეგობრობა, რომელთაც აქვთ ძალაუფლება, რაც ქალებს პარტიულ კიბებზე აღმასვლისას შეიძლება გამოადგეთ.¹⁸

და ბოლოს, ფემინისტი მკვლევრები აღნიშნავენ, რომ ადამიანის **სოციალური წარმომავლობა** კავშირშია გენდერულ უთანასწორობასთან. მიიჩნევა, რომ განსხვავებული სოციალური წარმომავლობის ქალები სხვადასხვაგვარ გენდერულ უთანასწორობას განიცდიან ცხოვრების განმავლობაში. თანამედროვე საზოგადოებებში კლასობრივი დაჯგუფებები ძლიერ გამოიკვეთა, მათ დიდ ყურადღებას უთმობენ, გენდერული უთანასწორობა კი, ამ ფონზე, ნაკლებად შეიმჩნევა. ქალთა უმრავლესობის მატერიალური მდგომარეობა მათი მამების ან ქმრების მატერიალურ შესაძლებლობებს ასახავს. ამის მიუხედავად, მაინც არსებობს მოსაზრება, რომ გენდერული უთანასწორობა, ძირითადად კლასთან მიმართებაში აიხსნება.¹⁹

ზემოთ გაკეთებული მოკლე მიმოხილვიდან გამომდინარე ფოკუს-ჯგუფის სადისკუსიო გეგმაში, ნახევრად-სტრუქტურირებულ კითხვარსა და სტრუქტურირებულ ანკეტაში განხორციელდა შემდეგი სოციალური ფენომენების ოპერაციონალიზაცია:

- » სოციალური წარმომავლობა (ოჯახი/მშობლების განათლება/მშობლების სოციალური და კულტურული კაპიტალი, ქალაქი/რეგიონი), ოჯახური მდგომარეობა, ბავშვების რაოდენობა და ასაკი, განათლება/კონტაქტები/სოციალური კაპიტალი/ადამიანური კაპიტალი;²⁰
- » სამუშაო გამოცდილება/სამუშაო გამოცდილება ამჟამინდელ საჯარო სამსახურში;
- » რესპონდენტის დამოკიდებულება კადრების მიღების, დამკვიდრებისა და შენარჩუნების მიმართულებით და მათი კავშირი მოსამსახურის გენდერთან;

¹⁷ იქვე. გვ. 84;

¹⁸ გ. ურჩუხიშვილი, „ქალები პარტიებში: მითების დეკონსტრუქცია“, საფარი, UNDP, თბილისი, 2017 წელი, გვ. 60-87.

¹⁹ გიდენსი, სოციოლოგია, ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო, თბილისი, 2012, გვ. 263;

²⁰ თვისებრივი კვლევის ამოცანა იყო, გვეკვლია, თუ რა გავლენა აქვს რესპონდენტების სოციალურ წარმომავლობის გენდერთან კვეთას, მათ კარიერულ წარმატებასთან.

- » ქალი და კაცი მენეჯერის მიერ გავლილი გზა საჯარო სამსახურის დანყებიდან მიღწეულ პოზიციამდე;
- » იერარქიაში დაწინაურება, ხელფასის მომატება, ძალაუფლების ზრდა, უფრო ფართო და საპასუხისმგებლო საქმე და საკუთარი კარიერით კმაყოფილება და გენდერული განსხვავებები;
- » ობიექტური/სუბიექტური და შინაგანი/გარეგანი ფაქტორები კარიერული წარმატებისა და გენდერული განსხვავებები;
- » ქალი და კაცი საჯარო მოხელეების აღქმა საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების საჭიროებისა და სარგებლიანობის შესახებ;
- » საჭიროებები, გამოწვევები და მოსაზრებები (როგორც პოზიტიური, ასევე ნეგატიური ფაქტორები), რომლებიც აქვთ ქალ და კაც საჯარო მოხელეებს კარიერის განვითარების თითოეულ ეტაპზე;
- » ქალი და კაცი საჯარო მოხელეების აღქმა საჯარო სამსახურში კარიერის განვითარების სისტემის ეფექტიანობაზე;
- » ქალების და კაცების მისწრაფება სამსახურიდან მიიღონ: ფული და ნივთები, დამოუკიდებლობა, კონტროლი გარემოსა და მომავალზე, საზოგადოებაში წვლილის შეტანა, სხვა თანატოლებთან და კოლეგებთან ურთიერთობა;
- » კარიერული წარმატების შესახებ ცოდნის გენდერული განსხვავებები;
- » გენდერული იდეოლოგია, სტერეოტიპები და საჯარო სამსახურში დასაქმება;
- » საჯარო მოხელეების კარიერის განვითარების საუკეთესო პრაქტიკები და შესაძლო განსხვავებების აღმოფხვრის საშუალებები;

ეს სოციალური ფენომენები გარდაიქმნა კითხვებად და განხორციელდა სავსე სამუშაოები, რომლის შედეგად კვლევის ფარგლებში დაგროვდა როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი პირველადი სოციოლოგიური ინფორმაცია. ლიტერატურის მიმოხილვისა და მონაცემების შეგროვების თანადროულად, გამოვყავით 3 ძირითადი თეორიული მიმართულება, რომლის მიხედვითაც დავაკგუფეთ, როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი კვლევის შედეგები და ინტერპრეტაციები. ეს მიმართულებებია:

სამუშაო პირობები და გარემო - აერთიანებს შედეგებს, რომლებზეც ინფორმაცია სამუშაო პირობებთან, სამსახურეობრივ უსიამოვნებებთან, დაჯილდოება/წახალისებასთან, სამსახურეობრივ შეღავათებთან და ოჯახთან დაკავშირებული შეკითხვების საშუალებით შეგროვდა;

ხილვადობა და ძალაუფლება - აერთიანებს შედეგებს, რომლებზეც ინფორმაცია გენდერის ნიშნით საჯარო მოსამსახურეთა ხილვადობასთან, ძალაუფლებასთან, გავლენასთან, დაფასებასთან და თვითშეფასებასთან დაკავშირებული შეკითხვების საშუალებით შეგროვდა;

კარიერული წარმატება - აერთიანებს შედეგებს, რომლებზეც ინფორმაცია კარიერულ გზაზე წარმატების მიღწევასთან და კარიერული წარმატების შესახებ თეორიულ ცოდნასთან დაკავშირებული შეკითხვების საშუალებით შეგროვდა.

გარდა ამისა, თვისებრივი კვლევის შედეგებს დაემატა კიდევ ერთი თეორიული მიმართულება: **ისტორიული გამოცდილება/იდეოლოგია**, რომელიც აერთიანებს შედეგებს უხილავი კულტურული პრაქტიკების შესახებ.

ქვემოთ განხილულია რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზის შედეგად მომზადებული ანგარიში და თვისებრივი მონაცემების ანალიზის შედეგად განხორციელებული ინტერპრეტაციები.

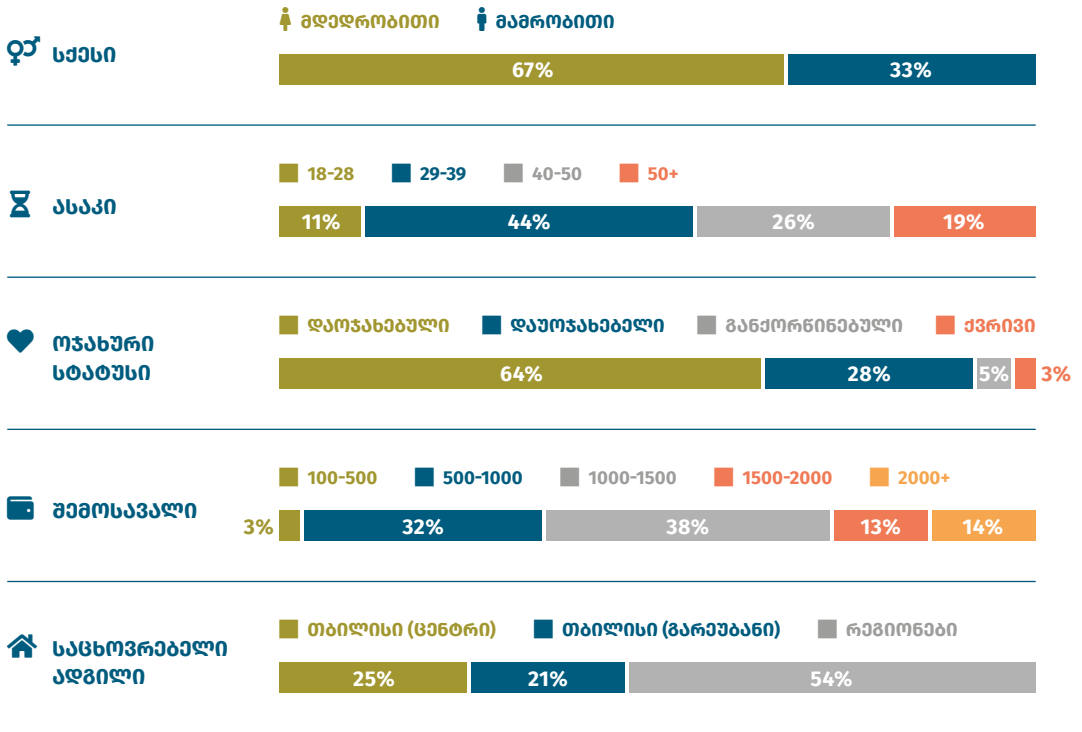
რაოდენობრივი გამოკითხვის (ონლაინ ანკეტირების) შედეგები

საჯარო მოსამსახურის კარიერულ განვითარებაში გენდერულად განპირობებული პოტენციური განსხვავებების შესახებ რაოდენობრივ გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 1,010-მა საჯარო მოსამსახურემ.

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში შედგენილი ანკეტა ითვალისწინებდა რესპონდენტთა სქესის, ასაკის, ოჯახური სტატუსის, ყოველთვიური შემოსავლების და საცხოვრებელი ადგილის განსაზღვრას, რაც დაგვეხმარა აღნიშნული დემოგრაფიული მაჩვენებლების კვლევის შედეგებზე გავლენის შეფასებაში.

კვლევის შედეგების მიხედვით, გამოკითხვაში მონაწილე საჯარო მოსამსახურეთა 67% იყო მდედრობითი სქესის. რესპონდენტთა უმრავლესობა მიეკუთვნებოდა 29-39 წლის ასაკობრივ ჯგუფს, ხოლო 64% იყო დაოჯახებული. კვლევის მონაწილეებში ჭარბობდნენ (38%) ისეთი საჯარო მოხელეები, რომელთა ყოველთვიური შემოსავალი 1,000 ლარიდან 1,500 ლარამდე მერყეობს. ასევე მაღალი იყო 500 ლარიდან 1,000 ლარამდე შემოსავლების მქონე რესპონდენტთა წილი (32%). გამოკითხვის მონაწილეთა უმრავლესობა (46%) ცხოვრობდა თბილისში (მათ შორის, 25% ქალაქის ცენტრში, ხოლო 21% გარეუბანში), ხოლო დანარჩენი 54% გადანაწილებული იყო საქართველოს 9 რეგიონში.

ფიგურა 2 გამოკითხვაში მონაწილეთა დემოგრაფიული მახვენებლები

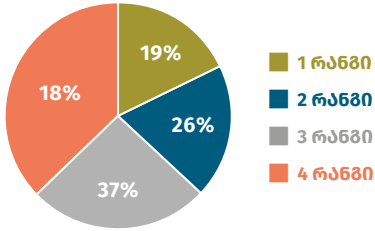


ანკეტა ასევე ითვალისწინებდა მონაწილე საჯარო მოხელეთა რანგების და საჯარო სამსახურში ნამსახურები წლების განსაზღვრას. გამოკითხვის ფარგლებში საკუთარი რანგი (კონკრეტულ დაწესებულებაში შესაბამისი რანგირების სისტემის არარსებობის გამო) არ მიუთითა 67-მა რესპონდენტმა. შესაბამისად, რანგირების მიხედვით მონაცემები დაჯგუფდა 942 მონაწილის მიერ გაცემული პასუხების მიხედვით.

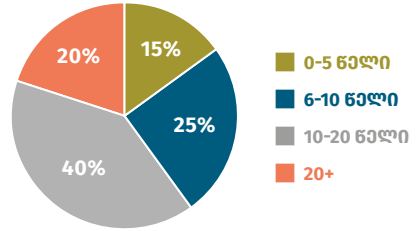
გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, რესპონდენტთა 19% წარმოადგენდა პირველ რანგს, 26% - მეორე რანგს, 37% - მესამე რანგს, ხოლო 18% - მეოთხე რანგს. რესპონდენტთა უმრავლესობის (40%) საჯარო სამსახურში მუშაობის გამოცდილება 6-დან 10 წლამდე დროს ითვლიდა, 25%-ის - 0-დან 5 წლამდე, 20%-ის - 10 დან 20 წლამდე, ხოლო დანარჩენი 15%-ის ნამსახურები წლები აღემატებოდა 20 წელს.

ფიგურა 3 კვლევის მონაწილეთა განაწილება რანგებისა და სამსახურების წლების მიხედვით

მონაწილეთა რაოდენობა საჯარო სამსახურის რანგების მიხედვით



მონაწილეთა რაოდენობა საჯარო სამსახურში ნამსახურების მიხედვით



როგორც უკვე აღინიშნა, საჯარო სამსახურის კარიერულ განვითარებაში გენდერულად განპირობებული პოტენციური განსხვავებების იდენტიფიცირების მიზნით განხორციელებული რაოდენობრივი გამოკითხვის შედეგების ანალიზი ქვემოთ წარმოდგენილია 3 ძირითადი თემატური მიმართულების მიხედვით.

სამუშაო პირობებთან და გარემოსთან დაკავშირებული გამოკითხვის შედეგები

საჯარო სამსახურში სამუშაო პირობებთან და გარემოსთან დაკავშირებით არსებულ კითხვებზე, მიღებული შედეგები არაერთგვაროვანია. მაგალითად, გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 64% მიიჩნევს, რომ საკუთარი სამსახურის პირობებით უფრო კმაყოფილები არიან ქალები, ვიდრე კაცები. მიუხედავად ამისა, 65% თვლის, რომ ქალებს უფრო მეტი უსიამოვნებები და სტრესი ხვდებათ საჯარო სამსახურში.

ფიგურა 4 საჯარო სამსახურით კმაყოფილება vs სტრესი

რომელი სქესი უფრო კმაყოფილია სამსახურით, ხელფასით, პირობებით



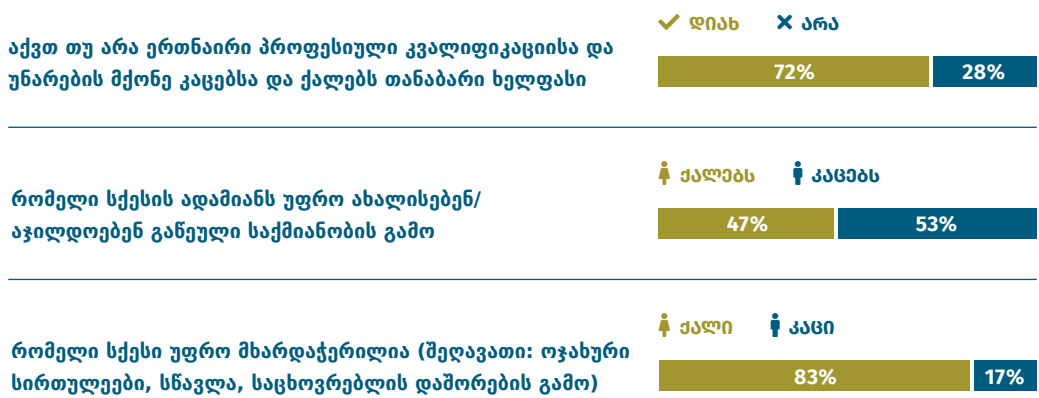
რომელ სქესს უფრო მეტი უსიამოვნებები და სტრესი ხვდება საჯარო სამსახურში?



გამოკითხულთა უმრავლესობა - 72% იზიარებს იმ ფაქტს რომ, ერთნაირი პროფესიული კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე კაცებსა და ქალებს თანაბარი ხელფასი აქვთ, ხოლო 53% ფიქრობს, რომ კაცებს უფრო ახალისებენ/აჯილდოებენ განუვლი საქმიანობის გამო.

83% მიიჩნევს, რომ საჯარო სამსახურში შეღავათების თვალსაზრისით (ოჯახურ სირთულეებთან, სწავლასთან და საცხოვრებლის სიმორესთან დაკავშირებით) უფრო მხარდაჭერილი ქალები არიან.

ფიგურა 5 დამოკიდებულებები ხელფასის, მატერიალური და არამატერიალური წახალისებისადმი



სამუშაო პირობებთან და გარემოსთან დაკავშირებულ სხვადასხვა კითხვებზე, რადიკალურად განსხვავდება რესპოდენტთა გენდერულ ჭრილში მიღებული მაჩვენებლები. მაგალითად, გამოკითხული ქალების 67% თვლის რომ განუვლი საქმიანობის გამო საჯარო სამსახურში უფრო ახალისებენ/აჯილდოებენ კაცებს, ხოლო გამოკითხული კაცების 76% სანინააღმდეგო პოზიციას აფიქსირებს.

ქალების 73% თვლის, რომ საჯარო სამსახურში ქალებს უფრო მეტი უსიამოვნებები და სტრესი შეიძლება შეხვდეთ, ვიდრე კაცებს. ამ მოსაზრებას იზიარებს კაცების მხოლოდ 49%.

ფიგურა 6 ქალისა და მამაკაცის დამოკიდებულებები მატერიალური წახალისებისა და სამსახურში სტრესის მიმართ

რომელი სქესის ადამიანს უფრო ახალისებენ/აჯილდოებენ განუვლი საქმიანობის გამო



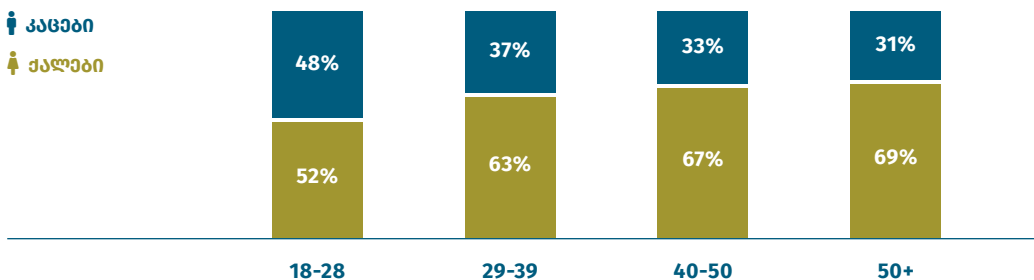
რომელ სქესს უფრო მეტი უსიამოვნებები და სტრესი შეიძლება შეხვდეს საჯარო სამსახურში?



რესპონდენტთა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით გამოკითხვის შედეგების ანალიზმა აჩვენა, რომ მაღალი ასაკის ჯგუფები, უფრო მეტად თვლიან რომ ქალები უფრო კმაყოფილები არიან საკუთარი სამსახურის პირობებით, ხელფასით და ა.შ. კერძოდ, მსგავს მოსაზრებას 18-28 წლის ასაკობრივ ჯგუფში მოხვედრილი რესპონდენტების 52% იზიარებს, ხოლო 50 წელზე მეტი ასაკის რესპონდენტებში, ეს მაჩვენებელი 69%-მდე იზრდება.

ფიგურა 7 სამსახურით, ხელფასით და პირობებით კმაყოფილება ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით

ქალები უფრო კმაყოფილები არიან საკუთარი სამსახურით, ხელფასით, პირობებით თუ კაცები?

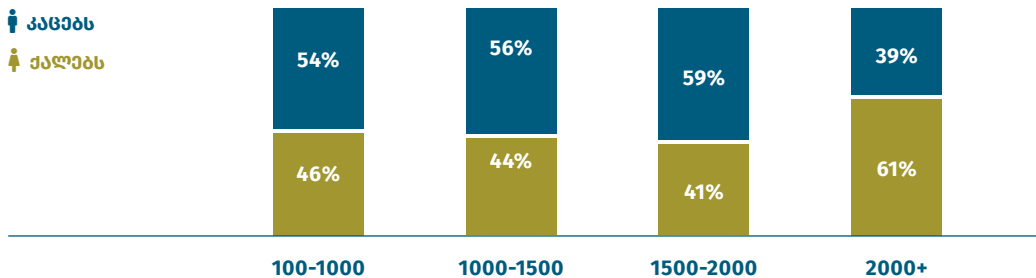


შემოსავლების მიხედვით რესპონდენტთა ჯგუფებში ყველაზე დიდი განსხვავებას აჩვენებს სწორედ ისეთ კითხვები, რომლებიც დაკავშირებულია გენდერის ნიშნით საჯარო მოხელეთა დაჯილდოებაზე, ხელფასის ოდენობაზე და სხვა სამსახურებრივ პირობებზე. მაგალითად, 100-1,000 ლარის შემოსავლების მქონე რესპონდენტების 46% მიიჩნევს, რომ ქალებს უფრო აჯილდოებენ, ვიდრე კაცებს. ეს მაჩვენებელი 2,000 ლარზე მეტი შემოსავლების მქონეთა შემთხვევაში 61%-ად იწევს. 1,000 ლარამდე შემოსავლების მქონეთა 57% თვლის რომ სამსახურის პირობებით, მათ შორის, ხელფასით უფრო კმაყოფილები არიან ქალები. მსგავსი მოსაზრება აქვს 2,000 ლარზე მეტი შემოსავლების მქონე რესპონდენტების 74%-ს.

2,000 ლარზე მეტი შემოსავლების მქონე ჯგუფის დაბალ შემოსავლიანებთან შედარებით ცალკეულ საკითხებზე არსებული პროცენტული განსხვავებების განმაპირობებელ ფაქტორად შესაძლებელია განვიხილოთ ის ფაქტი, რომ ამ კატეგორიაში მაღალი პროცენტით არის წარმოდგენილი მამრობითი სქესი. კერძოდ, 1,000 ლარამდე შემოსავლების მქონე რესპონდენტებში კაცების წილი შეადგენს მხოლოდ 22%-ს, ხოლო 2,000 ლარზე ზემოთ შემოსავლიანებში - 51%-ს.

ფიგურა 8 დამოკიდებულება მატერიალური ნახალისებისადმი შემოსავლის მიხედვით

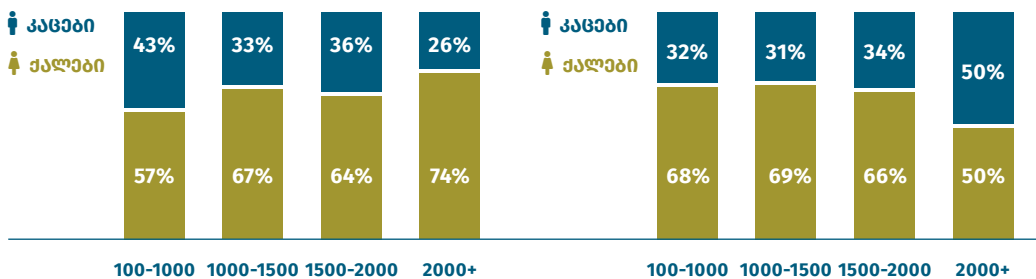
ქალებს უფრო ახალისებენ/აჯილდოებენ განუვლი საქმიანობის გამო თუ კაცებს?



ფიგურა 9 სამსახურით, ხელფასით და პირობებით კმაყოფილება და სტრესი სამსახურში შემოსავლის მიხედვით

ქალები უფრო კმაყოფილები არიან საკუთარი სამსახურით, ხელფასით, პირობებით თუ კაცები?

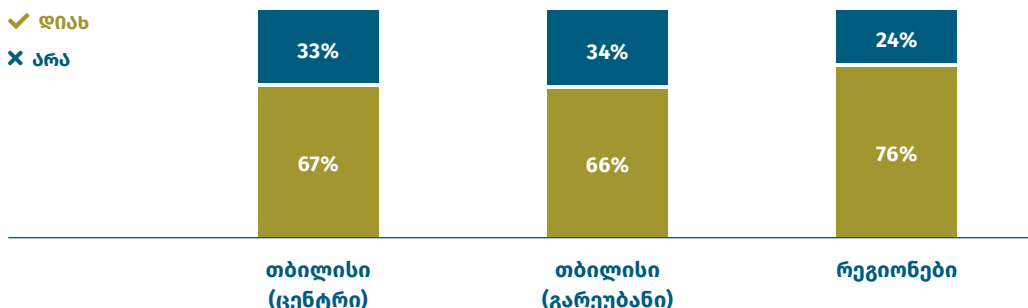
რომელ სქესს უფრო მეტი უსიამოვნებები და სტრესი შეიძლება შეხვდეს?



გამოკითხვის შედეგებით, რეგიონებში მაცხოვრებელი საჯარო მოხელეების 76% თვლის, რომ თანაბარი კვალიფიკაციის მქონე ქალებს და კაცებს თანაბარი ხელფასი აქვთ. ეს მანკვნებლები ქალაქ თბილისის როგორც ცენტრალურ, ასევე გარეუბნის მანკვნებლებს დაახლოებით 10%-ით აღემატება.

ფიგურა 10 დამოკიდებულება ქალისა და კაცის ხელფასისადმი საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით

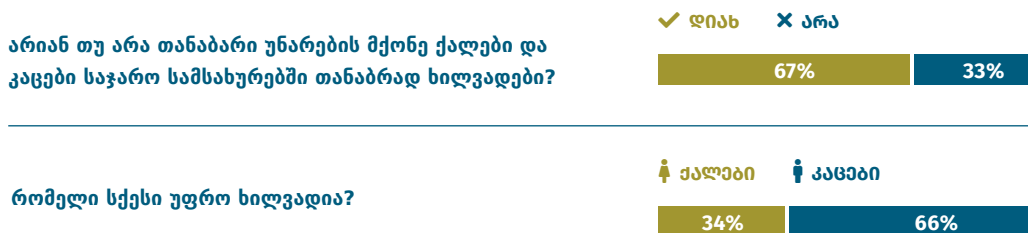
აქვთ თუ არა ერთნაირი კვალიფიკაციის და უნარების მქონე კაცებს და ქალებს თანაბარი ხელფასი?



საჯარო მოსამსახურეთა ხილვადობასთან და ძალაუფლებასთან დაკავშირებული გამოკითხვის შედეგები

რაოდენობრივი გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, რესპონდენტთა 67% მიიჩნევს რომ თანაბარი უნარების მქონე ქალები და კაცები საჯარო სამსახურში თანაბრად ხილვადები არიან. იმ რესპონდენტებიდან, რომლებიც არ ეთანხმებიან საჯარო სამსახურში ქალების და კაცების ხილვადობის თვალსაზრისით არსებულ თანაბარ მდგომარეობას, **66% თვლის, რომ თანაბარი პროფესიული კვალიფიკაციის და უნარების პირობებში კაცები უფრო ხილვადები არიან.**

ფიგურა 11 დამოკიდებულება ქალისა და კაცის ხილვადობისადმი



გამოკითხვის მონაწილეთა დიდი უმრავლესობა (86%) მიიჩნევს რომ კაცებს უფრო მეტი გავლენა/ძალაუფლება აქვთ, ხოლო **69%** ფიქრობს, რომ სამსახურებრივი საქმიანობის დროს კაცები უფრო დაფასებულები არიან, კერძოდ, უფრო მეტად ეკითხებიან აზრს, უსმენენ დისკუსიების და კამათის დროს და ა.შ.

ფიგურა 12 დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების გავლენისა და ძალაუფლებისა მიმართ



ზემოთ ჩამოთვლილ კითხვებზე არსებული შედეგების გათვალისწინებით, **რესპონდენტთა უმრავლესობა (79%) მიიჩნევს, რომ ქართული საჯარო სივრცე უფრო კაცურია ვიდრე ქალური.**

ფიგურა 13 ქართული საჯარო სივრცის გენდერი

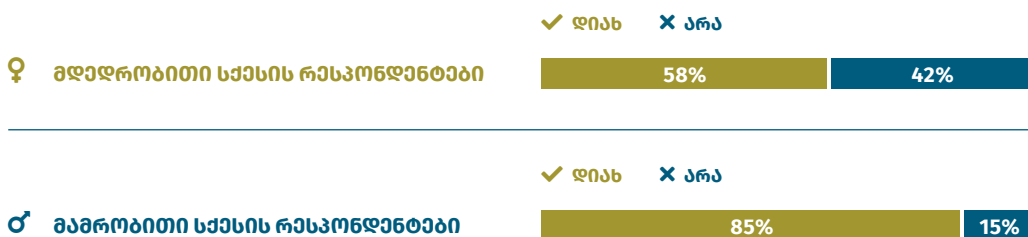


აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ გამოკითხული **როგორც ქალი, ასევე კაცი საჯარო მოხელეების თანაბარი პროცენტი (79%) აღნიშნავს, რომ ქართული საჯარო სივრცე უფრო კაცურია ვიდრე ქალური.** ასევე, მაგალითად, გამოკითხული ქალების 87% და კაცების 84% თვლის, რომ საჯარო სამსახურებში კაცებს უფრო მეტი გავლენა აქვთ, ვიდრე ქალებს. ქალების 73% და კაცების 60% მიიჩნევს, რომ კაცი საჯარო მოხელეები უფრო დაფასებულები არიან (აზრს ეკითხებიან, დისკუსიებისა და კამათის დროს უსმენენ და ა.შ.), ვიდრე ქალები.

მიუხედავად მთელ რიგ საკითხებზე არსებული განწყობების თანხვედრისა, სხვადასხვა კითხვებზე რადიკალურად განსხვავდება რესპოდენტთა გენდერულ ჭრილში მიღებული მაჩვენებლები. მაგალითად, კაცების 85% მიიჩნევს, რომ თანაბარი უნარების მქონე ქალები და კაცები სჯარო სამსახურში თანაბრად ხილვადები არიან მაშინ, როდესაც მსგავს მოსაზრებას ეთანხმება ქალების მხოლოდ 58%. ამასთან, იმ საჯარო მოხელეებიდან, რომლებმაც დააფიქსირეს უარყოფითი პოზიცია, კაცების 53% თვლის, რომ ქალები უფრო ხილვადები არიან, ხოლო ქალების 73% მიიჩნევს, რომ უფრო ხილვადები კაცები არიან.

ფიგურა 14 დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების თანაბარი ხილვადობისადმი

არიან თუ არა თანაბარი უნარების მქონე ქალები და კაცები საჯარო სამსახურში თანაბრად ხილვადები

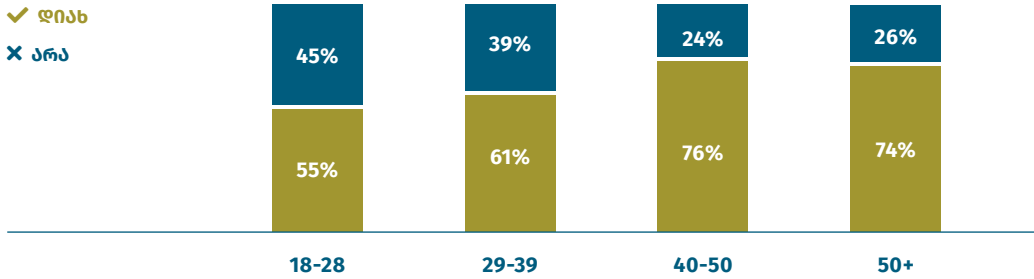


18-28 წლის ასაკობრივ ჯგუფის მხოლოდ 45% თვლის, რომ თანაბარი უნარის მქონე ქალები და კაცები საჯარო სამსახურებში თანაბრად ხილვადები არიან. ეს მაჩვენებელი 40-50 წლის ასაკობრივ ჯგუფში 76%-მდე, ხოლო 50 წელზე მეტი ასაკის რესპოდენტებში - 74%-მდე არის გაზრდილი.

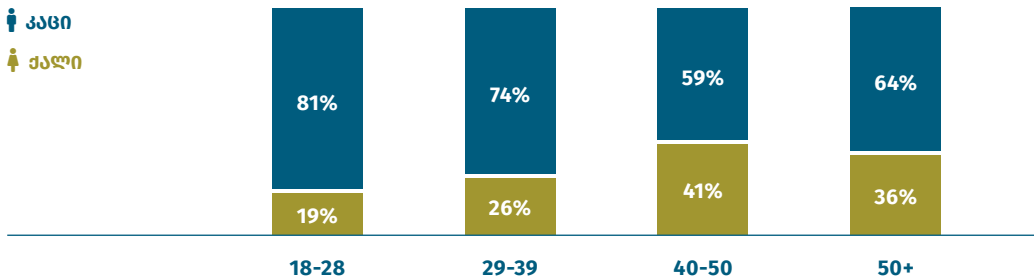
ასაკობრივ ჯგუფებს შორის მსგავსი ტენდენციები ფიქსირდება ასევე ისეთ საკითხებზე, როგორცაა გენდერულ ჭრილში საჯარო მოხელეების დაფასება, საკუთარი თავის სასარგებლოდ მიჩნევა და სხვა. მაგალითად, 18-28 წლის ასაკობრივი ჯგუფის 81% თვლის, რომ კაცებს უფრო მეტად ეკითხებიან აზრს, უსმენენ დისკუსიების და კამათის დროს და შესაბამისად ისინი უფრო დაფასებულები არიან ვიდრე ქალები მაშინ, როცა 40-50 წლის ასაკობრივი ჯგუფის მხოლოდ 59% ეთანხმება ამ აზრს.

ფიგურა 15 დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების თანაბარი ხილვადობის, დაფასებისა და საჭიროებისადმი ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით

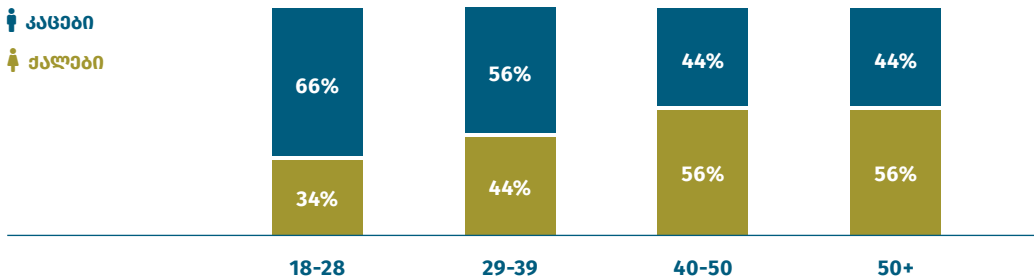
არიან თუ არა თანაბარი უნარების მქონე ქალები და კაცები საჯარო სამსახურში თანაბრად ხილვადები?



ქალი საჯარო მოხელეები უფრო დაფასებულნი არიან თუ კაცები?



ქალები უფრო საჭიროდ/სასარგებლოდ თვლიან თავს თუ კაცები?

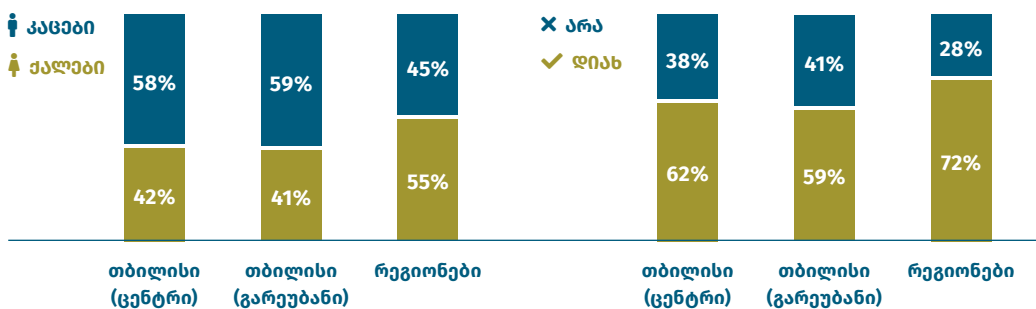


საცხოვრებელი ადგილის ჯგუფების მიხედვით ცალკეულ კითხვებზე მიღებული პასუხების პროცენტულ მაჩვენებლებში განსხვავება უმეტესწილად მინიმალურია. თუმცა, ცალკეულ შემთხვევებში რეგიონების მაჩვენებლები უფრო ნაკლებად იძლევა საჯარო სამსახურში ხილვადობასთან და ძალაუფლებასთან დაკავშირებით არსებული გენდერული განსხვავებების შესახებ ინფორმაციას. მაგალითად, თბილისის ცენტრალური უბნის მაცხოვრებლების 58% და გარეუბნის მაცხოვრებლების 59% თვლის, რომ კაცები უფრო სასარგებლოდ თვლიან თავს სამსახურში. ეს მაჩვენებელი რეგიონის მაცხოვრებლების შემთხვევაში 45%-მდეა შემცირებული.

რეგიონების მაცხოვრებლების 72% თვლის, რომ საჯარო სამსახურში ქალები და კაცები თანაბრად ხილვადები არიან. ეს მაჩვენებელი ქალაქ თბილისის როგორც ცენტრალურ, ასევე გარეუბნის მაჩვენებლებს დაახლოებით 10%-ით აღემატება.

ფიგურა 16 დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების დაფასებისა და საჭიროებისადმი საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით

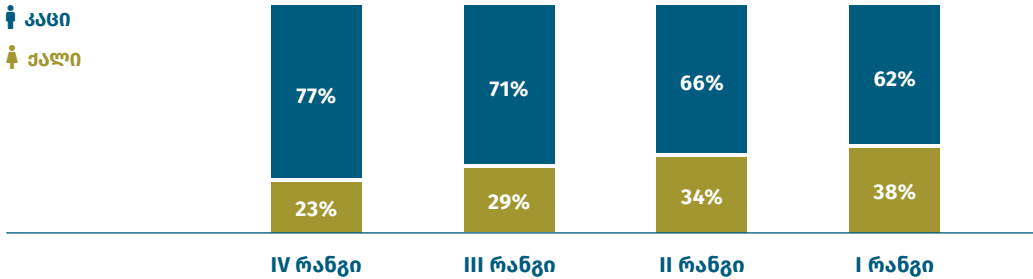
ქალები უფრო საჭიროდ/სასარგებლოდ თვლიან თავს თუ კაცები? არიან თუ არა თანაბარი უნარების მქონე ქალები და კაცები საჯარო სამსახურში თანაბრად ხილვადები?



საჯარო სამსახურის რანგების მიხედვით მონაცემთა ანალიზმა აჩვენა რომ, რანგების ზრდასთან ერთად რესპონდენტები უფრო ნაკლებად თვლიან რომ კაცი საჯარო მოხელეები უფრო დაფასებულები არიან ვიდრე ქალები, კაცი საჯარო მოხელეები უფრო საჭიროდ თვლიან თავს და ა.შ. მაგალითად, მეოთხე რანგის საჯარო მოხელეების 77% აღნიშნავს, რომ კაცი საჯარო მოხელეები უფრო დაფასებულები არიან (აზრს ეკითხებიან, დისკუსიებში უსმენენ და ა.შ). ეს მაჩვენებელი რანგების ზრდასთან ერთად ეტაპობრივად იკლებს და პირველი რანგისათვის შეადგენს 62%-ს.

ფიგურა 17 დამოკიდებულება ქალებისა და კაცების დაფასებისადმი რანგის მიხედვით

ქალი საჯარო მოხელეები უფრო დაფასებულები (აზრს ეკითხებიან, დისკუსიებში უსმენენ) არიან თუ კაცები?



კარიერულ წარმატებასთან დაკავშირებული გამოკითხვის შედეგები

საჯარო სამსახურის კარიერულ განვითარებაში გენდერულად განპირობებული პოტენციური განსხვავებების იდენტიფიცირების მიზნით **შედგენილი კითხვების უმრავლესობა რესპონდენტებს არ აძლევდა ნეიტრალური პოზიციის დაფიქსირების შესაძლებლობას**. კერძოდ, გამოკითხვის მონაწილეებს საჯარო სამსახურში არსებული პრაქტიკის გათვალისწინებით უწევდათ რომელიმე სქესის გარკვეული ნიშნით გამოჩენვა. ამ მხრივ, ერთ-ერთ გამონაკლისს წარმოადგენდა შეკითხვა, რომელიც ადგენს, თუ რომელ სქესს ენიჭება უპირატესობა საჯარო სამსახურში ახალი კადრის აყვანისას. ამ კითხვაზე რესპონდენტთა დიდი უმრავლესობ (81%) აღნიშნავს, რომ სქესს არ ჰქონდა მნიშვნელობა. დანარჩენი 19%-დან 12% მიიჩნევს რომ კაცებს აქვთ უპირატესობა, ხოლო 7% - ქალებს.

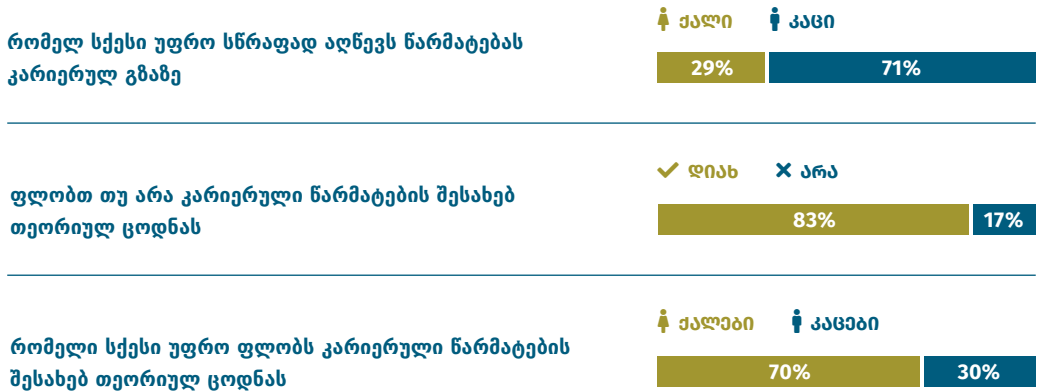
ფიგურა 18 დამოკიდებულება სქესისათვის უპირატესობის მინიჭებისადმი დასაქმებისას

ახალი კადრის აყვანისას რომელ სქესს ენიჭება უპირატესობა



სხვა კითხვებზე, სადაც რესპონდენტებს უწევდათ უპირობოდ რომელიმე სქესის სასარგებლოდ მიეღოთ გადაწყვეტილება, მიღებული შედეგები საჯარო სამსახურში კარიერულ გზაზე მამრობითი სქესის უპირატესობებს ადგენს. კერძოდ, რესპონდენტთა **71%** მიიჩნევს, რომ კარიერულ გზაზე კაცები უფრო სწრაფად აღწევენ წარმატებას. საჯარო სამსახურში კარიერულ გზაზე მამაკაცთა უპირატესობის ამსახველი მაჩვენებლები მიღებულია იმ ფონზე, როდესაც რესპონდენტთა **70%** მიიჩნევს, რომ ქალები უფრო მეტად ფლობენ კარიერული წარმატების შესახებ თეორიულ ცოდნას.

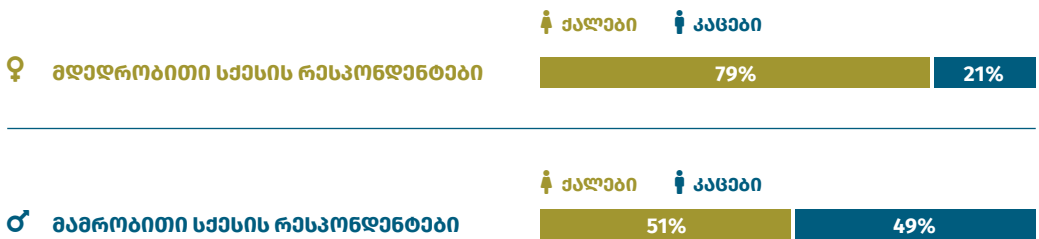
ფიგურა 19 დამოკიდებულება კარიერული წარმატების შესახებ პრაქტიკისა და ცოდნისადმი



გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, კარიერულ წარმატებასთან დაკავშირებით მდებარეობითი და მამრობითი სქესის რესპონდენტების განწყობები უმეტესწილად თანხვედრაშია. მაგალითად, ქალების 73% და კაცების 67% თვლის, რომ კაცი საჯარო მოხელე უფრო სწრაფად აღწევს წარმატებას დაბალი საფეხურიდან მაღალ საფეხურამდე კარიერულ გზაზე. თუმცა, გენდერულ ჭრილში მიღებული მარჯვენა მხარეები, განსხვავებულია კარიერული წარმატების თეორიული ცოდნის შესახებ კითხვაზე. კერძოდ, გამოკითხული ქალების 79%, ხოლო კაცების მხოლოდ 51% თვლის, რომ ქალები უფრო ფლობენ კარიერული წარმატების შესახებ თეორიულ ცოდნას.

ფიგურა 20 კარიერული წარმატების თეორიული ცოდნა სქესის მიხედვით

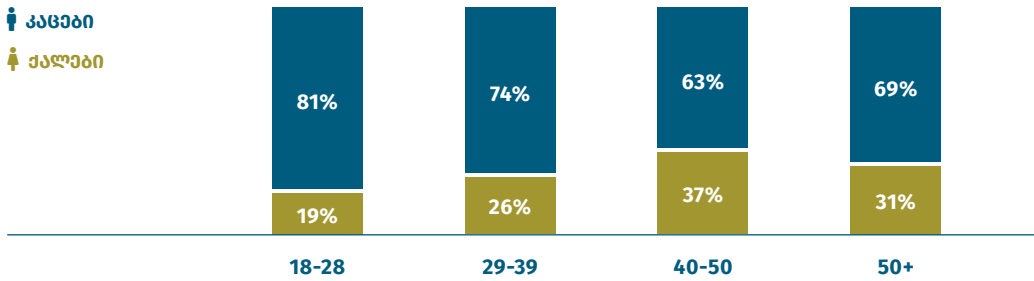
ქალები უფრო ფლობენ კარიერული წარმატების შესახებ ცოდნას თუ კაცები?



რესპონდენტთა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით გამოკითხვის შედეგების ანალიზი აჩვენებს, რომ მცირე ასაკის ჯგუფებში უფრო მაღალი პროცენტით ფიქსირდება საჯარო სამსახურის კარიერულ განვითარებაში გენდერულად განპირობებული განსხვავებები. მაგალითად, 18-28 წლის ასაკობრივ ჯგუფში მოხვედრილი რესპონდენტების 81% მიიჩნევს, რომ კაცი საჯარო მოხელე კარიერულ გზაზე უფრო სწრაფად აღწევს წარმატებას, ვიდრე ქალი საჯარო მოხელე. ეს მარჯვენა მხარეები 29-39 წლის ასაკობრივ ჯგუფში 74%-მდე არის შემცირებული, ხოლო 40-50 წლის ასაკობრივ ჯგუფში - 63%-მდე.

ფიგურა 21 კარიერული წარმატების სისწრაფე სქესის მიხედვით

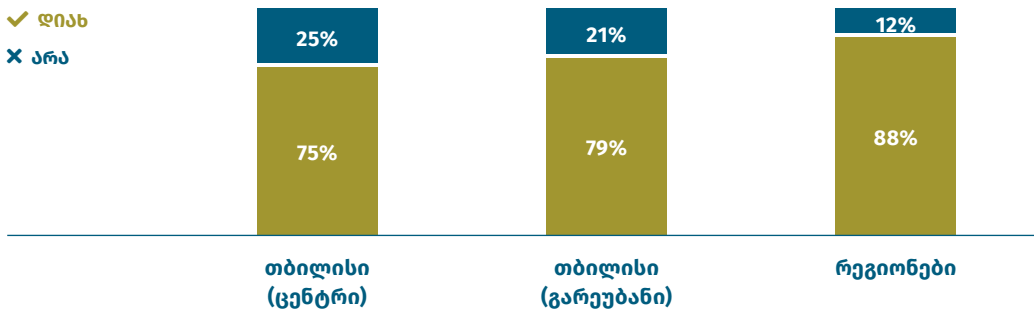
რომელი სქესის საჯარო მოხელე უფრო სწრაფად აღწევს წარმატებას კარიერულ გზაზე?



რესპონდენტთა საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით მონაცემთა ანალიზი აჩვენებს, რომ რეგიონებში მაცხოვრებელი საჯარო მოხელეების უფრო დიდი ნაწილი (88%), მიიჩნევს რომ ფლობს კარიერული წარმატების შესახებ თეორიულ ცოდნას. მსგავსი მაჩვენებელი თბილისის გარეუბნებში მაცხოვრებელთათვის შეადგენს 79%-ს, ხოლო ცენტრალურ უბნებში - 75%-ს.

ფიგურა 22 კარიერული წარმატების შესახებ თეორიული ცოდნა საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით

ფლობთ თუ არა კარიერული წარმატების შესახებ თეორიულ ცოდნას?

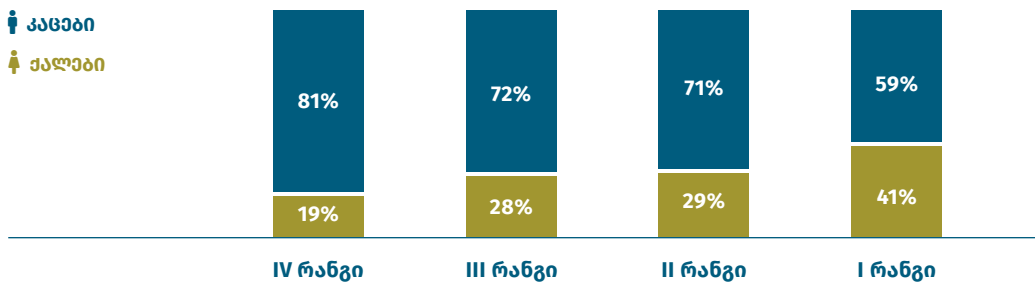


გამოკითხვის შედეგებმა აჩვენა, რომ მთელ რიგ შემთხვევებში რანგების და ნამსახურების წლების მატება პროპორციულად გავლენას ახდენს მიღებული შედეგების პროცენტულ თანაფარდობაზე. კერძოდ, რანგების და ნამსახურების წლების მატებასთან ერთად იზრდება გამოკითხვის შედეგებში ქალებისა და კაცების პროცენტული მაჩვენებლების თანაფარდობა. თუმცა, საჯარო სამსახურის რანგების გავლენა უფრო მაღალია, ვიდრე ნამსახურების წლების მიხედვით დაჯგუფებული მონაცემების.

მაგალითად, მეოთხე რანგის საჯარო მოხელეების 81% აღნიშნავს, რომ კარიერულ გზაზე კაცები უფრო სწრაფად აღწევენ წარმატებას. ეს მაჩვენებელი რანგების ზრდასთან ერთად ეტაპობრივად იკლებს და პირველი რანგისათვის შეადგენს 59%-ს. იმავე კითხვაზე, საჯარო სამსახურში 5 წლამდე სამუშაო გამოცდილების მქონე რესპოდენტების 73% არის მსგავს პოზიციაზე, რაც სამუშაო წლების მატებასთან ერთად ეტაპობრივად იკლებს და 20 და მეტი წლის გამოცდილების მქონე პირებისათვის 63%-მდე მცირდება.

ფიგურა 23 კარიერული წარმატების სისწრაფე რანგის მიხედვით

რომელი სქესის საჯარო მოხელე უფრო სწრაფად აღწევს წარმატებას კარიერულ გზაზე?

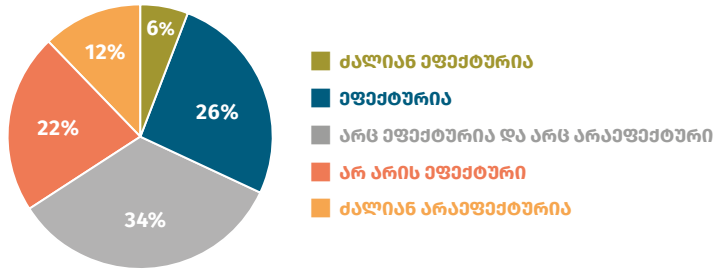


კითხვარი ასევე ითვალისწინებდა რესპოდენტთა განწყობების განსაზღვრას საჯარო სამსახურში კარიერის განვითარების არსებული სისტემის ეფექტიანობასთან და საჯარო სამსახურში მიღებულ დივიდენდებთან დაკავშირებით. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, საჯარო მოსამსახურეები თვლიან, რომ კარიერული განვითარების არსებული სისტემა უფრო არაეფექტურია ვიდრე ეფექტური. კერძოდ, მხოლოდ 6% მიიჩნევს რომ, საჯარო სამსახურში კარიერის განვითარების სიტემა ძალიან ეფექტურია, 26% - ეფექტურია, 34% - არც ეფექტურია და არც არაეფექტური, 22% - არ არის ეფექტური, ხოლო 12% მიიჩნევდა რომ ძალიან არაეფექტურია.

გამოკითხულთა 69% მიიჩნევს, რომ ის ძირითადი დივიდენდი, რაც მოჰყვას საჯარო მოხელეობასთან დაკავშირებულ წარმატებას, არის პიროვნული ზრდა, 64% - უნარების გაუმჯობესება, 53% - საზოგადოებაში წვლილის შეტანა, 42,3%- დამოუკიდებლობა, 40,5%-კოლეგებთან ურთიერთობა, 17,8% - ფული და ნივთები, ხოლო ყველაზე ცოტა 15,8% - კონტროლი გარემოსა და მომავალზე.

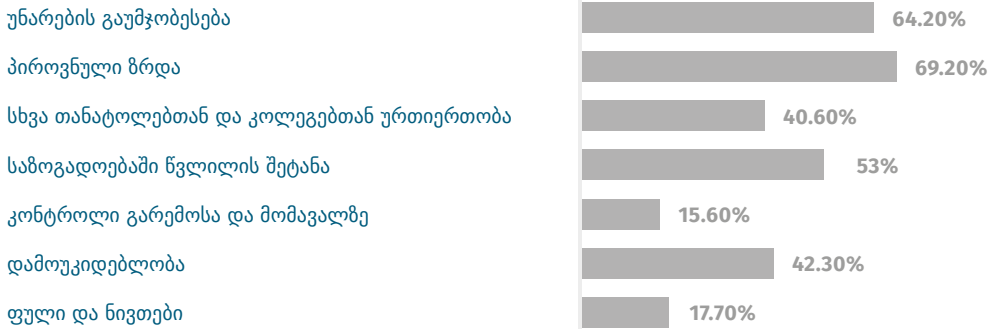
ფიგურა 24 კარიერული განვითარების ეფექტურობა

რამდენად ეფექტურია საჯარო სამსახურში კარიერის განვითარების სისტემა



ფიგურა 25 კარიერული ნარმატების დივიდენდები

ძირითადი დივიდენდი რაც მოჰყვა ნარმატებას



საჯარო სამსახურში არსებული კარიერის სისტემის ეფექტიანობის შეფასებისას ნაკლებად კრიტიკულები არიან რეგიონებში მცხოვრები საჯარო მოსამსახურეები. კერძოდ, საჯარო სამსახურში კარიერის სისტემას არაეფექტურად ან ძალიან არაეფექტურად მიიჩნევს რეგიონებში მცხოვრებლების მხოლოდ 25%. ეს მაჩვენებელი, თბილისის ცენტრალური უბნების მცხოვრებლებისათვის არის 42%, ხოლო თბილისის გარეუბნის მცხოვრებლებისათვის - 50%.

თვისებრივი კვლევის შედეგები

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში მიღებული შედეგებისა და შეგროვებული ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე გაკეთებული ინტერპრეტაციების განზოგადებას ქართულ საჯარო სამსახურზე ვერ მოვახდენთ, რადგან თვისებრივი კვლევის შედეგად მიღებული დასკვნები მხოლოდ გამოკითხული 26 რესპონდენტის²¹ მოსაზრებებს ეფუძნება და შესაძლებელია მათი მხოლოდ თეორიული განზოგადება. მართალია, აქ განხილული და ინტერპრეტირებული საკითხები უფრო ფართო მასშტაბითაც შეიძლება შეგვხვდეს სოციალურ სამყაროში, მაგრამ ამის გადაჭრით თქმა არ შეგვიძლია. თვისებრივმა ინფორმაციამ შეავსო და გამრავალფეროვნა რაოდენობრივი ანკეტირებით მიღებული ინფორმაცია.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში რესპონდენტები დავყავით სქესის, ასაკის, გეოგრაფიული და სოციალური წარმომავლობის მიხედვით. ამით შევეცადეთ გაგვეთვალისწინებინა ინტერსექციურობის²² როლი სოციალური სამყაროს და კერძოდ, ქართულ საჯარო სამსახურში გენდერული წესრიგის კონსტრუირებაში.

ასაკის მიხედვით რესპონდენტები დავყავით 18-38 წლის (ახალგაზრდა), 39-50 წლის, (ზრდასრულ) და 51+ წლის (ხანდაზმულ) რესპონდენტებად;²³

გეოგრაფიული წარმომავლობის მიხედვით რესპონდენტები დავყავით: თბილისი (ცენტრი), თბილისი (გარეუბანი) და რეგიონის მიხედვით;

²¹ ფოკუს-ჯგუფის მონაცემები გამოყენებული იქნა სიღრმისეული ინტერვიუს ნახევრადსტრუქტურირებული კითხვარისა და ონლაინ გამოკითხვის სტრუქტურირებული ანკეტის შესაქმნელად, შესაბამისად, თვისებრივი კვლევის შედეგები და ინტერპრეტაციები მხოლოდ სიღრმისეული ინტერვიუთი შეგროვებულ მონაცემებს დაეფუძნა.

²² იდენტობის ისეთი გააზრება, რომელიც ცნობს იდენტობის მრავალგვარი და ერთდროული გადაკვეთის წერტილების არსებობას. ეს მიდგომა არ უყურებს იდენტობებს კრებით ფორმაში (მაგ. ქალი + ლესბოსელი + შავკანიანი = მეტად დისკრიმინირებულს ვიდრე ქალი + ლესბოსელი), არამედ მათ ერთიანად, კომბინირებულად აღიქვამს. ეს კომბინაციები ადამიანებს გარკვეულ სოციალურ პოზიციას ანიჭებს, რომელიც შესაძლოა შეზღუდვებსაც მოიპოვებდეს და პრივილეგიებსაც, შესავალი ლგბტ ფსიქოლოგიაში, რედ.: შორენა გაბუნია, ირაკლი ვაჭარაძე; არასამთავრობო ორგანიზაცია „იდენტობა“. - თბ., 2013. - 408 გვ.; 20 სმ. - განმარტებითი ლექსიკონი: გვ. 384-408.

²³ გამოყენებულია გიდენსის მიერ შემოთავაზებული ცხოვრების გზის მოდელი: ბავშვობა, სიყმაწვილე, ახალგაზრდობა, ზრდასრულობა, სიბერე/ხანდაზმული. ვინაიდან საჯარო სამსახურებში ბავშვები და ყმაწვილები ვერ ხვდებიან, მხოლოდ ბოლო სამი ეტაპი გამოვიყენეთ რესპონდენტების კატეგორიების შესაქმნელად.

სოციალური წარმომავლობის მიხედვით რესპონდენტები დავყავით სამ ფენად: ელიტები, საშუალო კლასი და საბაზისო ფენა (ხალხი)²⁴

რესპონდენტების კატეგორიების წარმოქმნა განსაკუთრებით საჭირო გახდა თვისებრივი კვლევის, სიღრმისეული ინტერვიუების დასრულებისა და მონაცემების ანალიზის შემდეგ, რადგან, რესპონდენტთა ინტერვიუების ნარატიულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ სხვადასხვა სოციალური, გეოგრაფიული წარმომავლობისა და ცხოვრების გზაზე სხვადასხვა ეტაპზე მყოფი რესპონდენტების პასუხები ერთმანეთისგან განსხვავდებოდა. ეს განსხვავებები მხოლოდ 26 რესპონდენტს ეხება და შეიძლება საერთოდ არ წარმოადგენდეს საჯარო სამსახურში არსებულ სოციალურ რეალობას, **თუმცა, რაოდენობრივი ანკეტირების შედეგად მიღებული მონაცემები და თვისებრივი სიღრმისეული ინტერვიუების შედეგად მიღებული ინტერპრეტაციები ერთმანეთს თითქმის სრულად ეხმიანება და ავსებს.** განსხვავება გამოვლინდა მხოლოდ ერთ მოვლენაში: რაოდენობრივი კვლევის მონაცემების მიხედვით საჯარო სამსახური უფრო მასკულინურია, ხოლო თვისებრივი კვლევის მონაცემების მიხედვით - უფრო ფემინური.

თვისებრივი მონაცემების ანალიზისა და ინტერპრეტაციის შედეგად მივიღეთ კვლევის რამდენიმე ზოგადი მიგნება, რომლებიც შესაძლოა აღწერდეს ქართული საჯარო სამსახურის რეალობას:

- » ასაკის მიხედვით შერჩევაში მოხვდა ახალგაზრდა, ზრდასრული და ხანდაზმული, ხოლო სოციალური წარმომავლობის მიხედვით მხოლოდ ელიტური, საშუალო კლასისა და საბაზისო ფენის რესპონდენტები.²⁵

²⁴ გამოყენებულია მიხალავის მიერ შემოთავაზებული პოსტსაბჭოთა ქვეყნების ფენობრივი დაყოფის მოდელი, რომლის მიხედვითაც პოსტ-საბჭოთა ქვეყნებში ტრანსფორმაციულ პერიოდში წარმოიქმნა შემდეგი ფენები: **1. ელიტები:** ნომენკლატურიდან წამოსული გავლენიანი ადამიანები და ის ახალი მოქალაქეები, რომლებმაც ქაოსისა და ტრანზიციის დროს დიდი ოდენობის კაპიტალს მოუყარეს თავი და დღესდღეობით გავლენა აქვთ პოლიტიკურ პროცესებზე; **2. საშუალო კლასი:** ის მოქალაქეები, რომლებიც ფლობენ წარმოების საშუალებებს, აკონტროლებენ სამუშაოს, აქვთ განათლება და კვალიფიკაცია. მაგალითად, მენარმეები, მენეჯერები და პროფესიონალები მიეკუთვნებიან საშუალო კლასს, რომელთაც გოლდთორპი მოსამსახურე/მენარმე კლასს უწოდებს. ეს ადამიანები ახალ ელიტასა და საბაზისო ფენას შორის იკავებენ ადგილს; **3. საბაზისო ფენა (ხალხი):** მუშები, რომლებიც ხელფასზე მუშაობენ. განსაკუთრებით, სახელმწიფო სამსახურებში ან პრივატიზებულ საწარმოებში. ხელფასზე დამოკიდებული ხალხი. პედაგოგები, დაბალი რანგის ადმინისტრაციის თანამშრომლები, ინჟინრები, მედიკები, ცისფერსაყვლოიანი მუშები, ხელოსნები, გლეხები და პენსიონერები. მათი შემოსავალი საარსებო მინიმუმზე ოდნავ მაღალია. ყველაზე ნაცადი სტრატეგია არის სამუშაოს შენარჩუნება საწარმოში, სახელმწიფო სტრუქტურებში, ან ბედის ცდა არაფორმალურ ეკონომიკაში. ტაქსის მძღოლობა, ქუჩის ვაჭრობა და ა.შ. და ბოლოს **4. უკიდურესად ღარიბები:** ამ ფენას შეადგენენ სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფები: პენსიონერები, მარტოხელა მოხუცები, სოციალურად დაუცველი ოჯახები, შშმ პირები, ტრანსგენდერი ქალები და კაცები (ამ ფენის ადამიანები, კვლევის შერჩევაში არ მოხვედრილან. შეიძლება ისინი საჯარო სამსახურში საერთოდ ვერ ხვდებიან, ან მხოლოდ კვლევის შერჩევაში ვერ მოხვდნენ).

²⁵ ზოგადად ძალიან მდაბალია საჯარო სამსახურში ლგბტქ და შშმ ადამიანების დასაქმების მაჩვენებელი, სიღარიბის ზღვარს მიღმა სტატუსს კი გარკვეულწილად განაპირობებს დასაქმება, შესაბამისად ნაკლები იყო შანსი, რომ უკიდურესად ღარიბების ფენა შერჩევაში მოხვედრილიყო, ეს ერთის მხრივ შეიძლება დავინახოთ როგორც სოციალური მოვლენა, ან როგორც შერცვეის თავისებურება;

- » რესპონდენტები, რომლებსაც აკადემიური ცოდნა ჰქონდათ გენდერის სოციოლოგიაში, უფრო სიღრმისეულად საუბრობდნენ კარიერულ გზაზე გენდერული განსხვავებებისა და შესაძლო უთანასწორობების შესახებ, ვიდრე რესპონდენტები, რომლებსაც საერთოდ არ ჰქონდათ შეხება გენდერულ საკითხებთან;
- » საჯარო სამუშაო სივრცეში კაცი რესპონდენტებისთვის გენდერული უთანასწორობის საკითხები უხილავია;
- » გარდა უხილავობისა, როდესაც ინტერვიუერი კაცებს საჯარო სამსახურში გენდერული უთანასწორობის მაგალითებზე ესაუბრებოდა, ისინი სრულიად უარყოფდნენ ამ ფაქტს და ამბობდნენ, რომ საჯარო სამსახურში კადრის შერჩევის, დაწინაურებისა და ნახალისების დროს არანაირი გენდერული განსხვავებები არ არსებობს, ადამიანი წარმატებულია, თუ პროფესიონალია და მშრომელი.
- » კვლევის მიხედვით მამაკაცი რესპონდენტები გენდერულ განსხვავებებს, ქალებისა და მამაკაცების მოღვაწეობას საჯარო სამსახურებში პოზიტივისტურად²⁶ ხსნიან, ყველაფერს ისე აღიქვამენ, როგორც ხედავენ. თუ მათ სოციალურ პრაქტიკებში ჩაგვრა არ არის - ანუ თავად არ იჩაგრებიან, ჰკონიათ რომ არც სხვები არიან ჩაგვრის ობიექტები. ისინი ხედავენ, რომ კაცი უფრო წარმატებულია, ვიდრე ქალი და ამით ასრულებენ ანალიზს. პოზიტივისტურად აღიქვამენ მოვლენებს თბილისის ცენტრში აღზრდილი, ელიტური ფენის საჯარო მოხელე ქალებიც. გენდერული უთანასწორობა მათთვისაც უხილავია. ერთ-ერთმა ელიტური ფენის საჯარო მოხელე ქალმა რესპონდენტმა განაცხადა, რომ ჩვენს ქვეყანაში გენდერული უთანასწორობა არ არსებობს, რადგან დედამისი სამოციან წლებში მანქანას ატარებდა. მართალია, შემდეგ დაამატა, რომ იმ დროს მხოლოდ სამი ქალი მძღოლი იყო საქართველოში, თუმცა, სამყაროს მხოლოდ თავისი გამოცდილებიდან ხსნიდა და იმაზე არ საუბრობდა, რომ ქალების უმეტესობამ, მძღოლობა სულ ცოტა ხნის წინ დაიწყო და საბაზისო ფენის ქალების უმეტესობა დღემდე ძალაუფლებისა და ემანსიპაციის ნაკლებობას განიცდის, შესაბამისად მძღოლობის გამოცდილებაც არ აქვთ;
- » მხოლოდ ერთმა მამაკაცმა რესპონდენტმა, რომელიც არაჰეგემონური, უფრო სუბორდინირებული მასკულინობის (წარმოშობით რეგიონიდან, საბაზისო ფენის, ახალგაზრდა მამაკაცი) მატარებლად შეიძლება ჩავთვალოთ, დაეთანხმა დებულებებს, რომ საჯარო სამსახურებში შეიძლება არსებობდეს უხილავი გენდერული პრაქტიკა, რომელიც რომელიმე სქესს უთანასწორო მდგომარეობაში ამყოფებს;

²⁶ ბობ კონელი თავის „მასკულინობის სოციალურ ორგანიზებაში“, მამაკაცურობის რამდენიმე განმარტებას გვთავაზობს, ერთ-ერთია პოზიტივისტური გაგება, რომელიც ნიშნავს: „მასკულინობა არის ის მოცემულობა, რომელსაც კაცები სინამდვილეში წარმოადგენენ. მასკულინური პატერნი პატრიარქალურ საზოგადოებაში; მამაკაცურობა როგორც ასეთი“.

» ქალი რესპონდენტების უმრავლესობას სმენია ქართული გენდერული კანონმდებლობისა და ქალთა უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების შესახებ, კაცებს - არა. ქალი რესპონდენტებიდან მაღალი გენდერული ცნობიერებითა და მგრძობელობით გამოირჩეოდნენ ის ქალები, რომლებიც სამუშაო კლასიდან ან საბაზისო ფენიდან, თბილისის გარეუბნიდან, ან რეგიონიდან იყვნენ წარმოშობით. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, თბილისის ცენტრში გაზრდილი და ელიტური ფენის ქალებისთვის საჯარო სამსახურებში არსებული გენდერული უთანასწორობა უხილავია.

ისტორიული გამოცდილება/იდეოლოგია

გარდა კვლევის ზოგადი მიგნებებისა, თვისებრივი კვლევის მონაცემების ანალიზის დროს გამომჟღავნდა ე.წ. **უხილავი კულტურული პრაქტიკები**, რომლებიც შეიძლება გავლენას ახდენენ საჯარო სამსახურებში გენდერულ წესრიგზე და ამ მიმართულებით უთანასწორობაზე. აღნიშნული პრაქტიკები გაერთიანდა ისტორიული გამოცდილებისა და იდეოლოგიის მიმართულების ქვეშ.

უხილავი კულტურული პრაქტიკები

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი სახელმწიფო დაწესებულებებს მოუწოდებს არადისკრიმინაციული გარემოს შექმნას. საქართველო მიერთებულია ქალთა უფლებების დაცვის გაეროს და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების კონვენციებს. გარდა ამისა, სახელმწიფოს მიღებული აქვს გენდერული თანასწორობისა და ყველა სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კანონები, მაგრამ სიღრმისეულმა ინტერვიუებმა გვიჩვენა, რომ არსებობს უხილავი **კულტურული პრაქტიკები**, რომლებიც აკონსტრუირებენ გენდერულად და სოციალურად უთანასწორო სამუშაო სივრცეს საჯარო სამსახურში. შესაბამისად, ვიღებთ **ჩვეულებით პრაქტიკებს**, რომლებსაც, შესაძლოა, გადამწყვეტი როლი ჰქონდეთ გენდერული აღქმების ფორმირებაში და უთანასწორობის სახეს იღებდნენ პრაქტიკაში. როგორც ერთ-ერთმა ქალმა რესპონდენტმა აღნიშნა:

” ყველაზე მარტივად ამ მოვლენას ვხედავთ მემკვიდრეობის შემთხვევაში. თითქოს კანონით დარეგულირებულია, მაგრამ კულტურულ პრაქტიკებთან არის შეუთავსებლობაში, კულტურული კი უფრო ძლიერია იმიტომ, რომ ჩვენთან სამოქალაქო საზოგადოება ჯერ არ არსებობს. ამიტომ, თითქოს მემკვიდრეობა ქალსაც და კაცსაც თანაბრად ეკუთვნის, მაგრამ სინამდვილეში, უმეტეს შემთხვევაში მემკვიდრეობით სარგებლობენ მხოლოდ კაცები.²⁷

(ქალი, 37 წლის, ახაღვაზრდა, რეგიონიდან, საბაზისო ფენა).

²⁷ ანგარიშის დროს დაცულია რესპონდენტის საუბრის ორიგინალური სტილი.

ქალი რესპონდენტების ნარატივის მიხედვით, მსგავსი სიტუაცია გვაქვს საჯარო სამსახურში - თითქოს კანონმდებლობა მონესრიგებულია, მაგრამ არსებობს უხილავი კულტურული პრაქტიკები, რომლებიც უზრუნველყოფენ უთანასწორობის კვლავნარმოებას. ქვემოთ განვიხილავთ იმ უხილავ კულტურულ პრაქტიკებს და ჩვეულებებს, რომლებიც შესაძლოა საჯარო სამსახურში გენდერულ უთანასწორობას ინარჩუნებენ.

უხილავი გენდერული იერარქია

კვლევის ფარგლებში, ქალი რესპონდენტების ნარატივში აღმოვაჩინეთ მოვლენა, რომელსაც შეგვიძლია, ვუწოდოთ მსგავს პოზიციაზე მყოფ ადამიანებს შორის არსებული უხილავი გენდერული იერარქია საჯარო სამსახურში. კაცი ყოველთვის მაღლა დგას იერარქიულად, ვიდრე ქალი. როგორც ერთ-ერთი რესპონდენტი ყვება:



ყველა შემთხვევაში კაცი უკეთეს პოზიციაშია. ავიღოთ ტერიტორია, ქალი უნდა ეახლოს როდესაც რამე საქმე უნდა გააკეთონ, ქალი ყოველთვის სერვისის მიმწოდებელია. არადა, ძირითადი სამუშაო უნდა გააკეთოს ქალმა. კონტექსტი, ტექსტი, აკრიფოს, გაასწოროს, იმუშაოს რაიმე დოკუმენტზე და კაცმა უნდა შეეფასოს, დააკომენტაროს, კაცი შეფასების კომპონენტში ვითომ უფრო ძლიერია.

(ქალი, 35 წლის, ახალგაზრდა, რეგიონიდან, საბაზისო კლასი).

რესპონდენტის ციტატაში მითითებული იერარქია შესაძლოა ქართულ საზოგადოებაში არსებული კულტურული ჩვეულებისა და პრაქტიკის შედეგი იყოს - ისტორიული გამოცდილების, რომელიც იწვევს ქალის ობიექტად, ხოლო კაცის სუბიექტად გადაქცევას. რესპონდენტების ნარატივის მიხედვით, ეს პრაქტიკა ქალს აიძულებს საკუთარი თავი უკან დახიოს საჯარო სამსახურში (როდესაც სულ მას აძლევენ შენიშვნებს და მის ნაშრომს აკრიტიკებენ, ითავისებს, რომ არაკომპეტენტურია და სჯობს, ჩუმად იყოს მნიშვნელოვან მომენტებში. შესაბამისად, თავის გამოჩენის ნაცვლად უკან იხევს, რაც აისახება კარიერულ წინსვლაზე მაშინ, როდესაც კაცი საზოგადოებიდან ხელდასმულია, როგორც ზედამხედველი, მოქმედი სუბიექტი, შენიშვნების მიმცემი და ეს ყველაფერი მას უფრო წინ მდგომსა და კარიერულად წარმატებულს ხდის). რესპონდენტების ნარატივში გვხვდება მსგავსი ტიპის უხილავი გენდერული იერარქია, რომელიც ვრცელდება საბაზისო ფენის ახალგაზრდა კაცებზეც, რომლებიც რეგიონებიდან არიან ჩამოსულები და არ აქვთ სოციალური ჯგუფისგან მიჩნეული ძალაუფლება. უხილავი გენდერული იერარქიის (რომელზე გავლენაც კლასობრივ და გეოგრაფიულ წარმომავლობას აქვს) სათავეში მოქცეული არიან თბილისელი ზრდასრული ელიტური, ან საშუალო კლასის მამაკაცები, ხოლო ქვემოთ - საბაზისო ფენის ქალები თბილისის გარეუბნიდან და რეგიონებიდან და ახალგაზრდა კაცები რეგიონიდან.

თვისებრივი კვლევიდან ჩანს, რომ თუ საბაზისო ფენის ქალი ან კაცი არ ეგუება შენიშვნებს და თვლის, რომ მას არაკომპეტენტური ადამიანი აძლევს, მაშინ ის უბრალოდ მიდის სამსახურიდან და ქრება კონკრეტული სივრციდან, ან ეგუება და შესაბამისად, შეიძლება დაანინაურონ კიდევ. აღნიშნული საკითხი ქვევით უფრო დეტალურად იქნება განხილული.

უხილავი სოციალური წარმომავლობა, გენდერული იდენტობა (ქალობა) და ასაკი - ქართულ საჯარო სამსახურში

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა, რომ კარიერული წარმატების მქონე საბაზისო ფენიდან წამოსული ქალი რესპონდენტების უმრავლესობა თანხმდება, რომ მათ სოციალურ წარმომავლობას (სოციალური კაპიტალის უქონლობას) დამატებული მათი გენდერული იდენტობა - ქალობა, განსაკუთრებით ახალგაზრდა ასაკში, საფუძველი იყო მათი ჩაგვრისა საჯარო და კერძო სამსახურში. ერთ-ერთი რესპონდენტი იხსენებს, რომ სამსახურის უფროსი ერჩოდა მას მხოლოდ იმიტომ, რომ საბაზისო ფენის ახალგაზრდა ქალი იყო და სთხოვდა, გარდა პროექტის ხელმძღვანელობისა, შეეთავსებინა დამლაგებლის ფუნქციები:



რა მოხდება რო თან დაგავოთ, მეუბნებოდა, როცა სხვა თანამშრომელი ღარიბი ბიჭების მიმართ ბევრად პოზიტიური იყო და არ ეტყოდა მათ რომ დაეგავათ, ან დამლაგებლის ფუნქციები შეეთავსებინათ

(ქალი, 37 წლის, ახალგაზრდა, რევიონიდან, საბაზისო ფენა).

როგორც თავად რესპონდენტი აღნიშნავს, ეს მოვლენა კულტურული მოლოდინებიდან გამომდინარეობს, საჯარო სამსახურებში დამლაგებლები საბაზისო ფენის ქალები არიან. საბაზისო ფენის ახალგაზრდა მამაკაცებისთვის შეიძლება დამატებით მძლოლის ფუნქციის შესრულება შეეთავაზებინა უფროსს, მაგრამ არა - დალაგება. დალაგება/სახლის მოვლა საბაზისო ფენის ახალგაზრდა ქალის გენდერული იდენტობის, გენდერული როლის შემადგენელი საფუძველმდებარე მოლოდინებია და ასე უხილავად გადადის ზოგჯერ სამსახურშიც. ელიტური ფენის ქალს შესაძლოა ვერ წაუყენონ მსგავსი მოთხოვნა, რადგან მისი გენდერული როლი და სოციალური წარმომავლობა სახლის დალაგებას არ მოიცავს.

თვისებრივი კვლევის თეორიული უძღვებები

ზემოთ მოცემული კვლევის ზოგადი მიგნებებისა და ე.წ. უხილავი კულტურული პრაქტიკების, ისტორიული გამოცდილებისა და იდეოლოგიის მიმართულების გარდა, თვისებრივი მონაცემები რაოდენობრივი მონაცემების მსგავსად 3 ძირითად მიმართულებად დაჯგუფდა. ქვემოთ განხილულია თითოეულ მათგანთან დაკავშირებული თეორიული შედეგები და ინტერპრეტაციები.

სამუშაო კირობები და გარემო

წახალისების, დანინაურებისა და ხელფასის მომატების გენდერი

თვისებრივ კვლევაში მონაწილე ქალი რესპონდენტების უმრავლესობის მიხედვით, საჯარო სამსახურში შესრულებულ ერთი და იმავე დონის საქმიანობებზე, დამსახურებასა და ღვაწლზე უფრო მეტად კაცს საჯარო მოხელეებს ახალისებენ სიტყვიერი შექებითა და მადლობის გადახდით, ვიდრე ქალებს. **ეს მონაცემი დაემთხვა რაოდენობრივ მონაცემებს.**

რაც შეეხება დანინაურებასა და შესაბამისად ხელფასის მომატებას, როგორც წახალისებას, გამოკითხული ქალი რესპონდენტების მიხედვით, წარსულში კაცს უფრო ხშირად აწინაურებდნენ და უმატებდნენ ხელფასს, რადგან ოჯახში შემომტანად ის ითვლებოდა და კულტურულად უფრო მეტი მოთხოვნა მასზე მოდიოდა. თუმცა, ამავე რესპონდენტების თანახმად, ეს უკვე ძალიან იშვიათად ხდება: „ჯობია, როცა კაცმა აიღოს მეტი ხელფასი იმიტომ, რომ კაცია და ოჯახი აწევს მხრებზე“ - მიდგომა ნელ-ნელა ირღვევა ქართულ საჯარო სამსახურში. თუმცა, საინტერესოა ერთ-ერთი კაცი რესპონდენტის პოზიცია, რომელიც ამბობს:

” ვინაიდან ისტორიულად კაცი არის ოჯახში შემომტანი და მოთხოვნა მასზე დიდია, თუ გვინდა როცა საჯარო სამსახურში კაცები იყვნენ და მათ ქონდეთ მოტივაცია, შეიძლება ვიფიქროთ იმაზე რომ ის, რაც ლამის ყველა შინაგანაწესში დევს, მაგრამ თითქმის მიზერულად გამოიყენება, მატერიალური წახალისების ფორმები აბსოლუტურად არის იგნორირებული, დიდი დიდი ეს გამოიყენონ პრემიების სახით, მაგრამ მე თუ რამე კარგი იდეა მოვიგონე და განვახორციელე, უნდა გამოსცე რამე აქტი და წახალისო, მითუმეტეს მამაკაცები ასეთი გლობალური აზროვნებით გამოირჩევიან. ჩემი აზრით, ქალი უფრო ლოკალურ შემთხვევებზეა ორიენტირებული და კარგად ხედავს, თუ მამაკაცი გვაძლევს ისეთ იდეას, რომელმაც ორგანიზაციას მოუტანა წარმატება, წავახალისოთ კაცები
(კაცი, 55 წლის, რეგიონიდან, საშუალო კლასი).

ამ ნარატივის მიხედვით, რესპოდენტი ქალების მოსაზრება, რომ დანინაურების გზით ხელფასს კაცს აღარ უმატებენ მასზე კულტურული ზენოლის შემსუბუქების გამო, შეიძლება სულაც არ იყოს ზოგიერთი კაცი საჯარო მოხელისთვის შესაბამისი. როგორც ვნახეთ, კაცმა რესპოდენტმა გაამართლა კიდევ სქესის ნიშნით განსხვავებული ანაზღაურების სახით წახალისების ფენომენი, სწორედ ოჯახის მარჩენალობის მითით.

საჯარო სამსახურში მამაკაცების პოზიტიური წახალისების პარალელურად, ფოკუს-ჯგუფებისა თუ სიღრმისეული ინტერვიუების დროს ქალი რესპოდენტები მიუთითებენ, რომ საჯარო სამსახურებში მათ უფროსები არაკომპეტენტურის განცდას უყალიბებენ მუდმივი კრიტიკისა და დამცირების გზით:



შენ ამის გარდა არაფერი არ შეგიძლია! რაღაც პერიოდი გჯერა რო ამის გარდა მართლა არაფერი შეგიძლია, ამ დროს შეიძლება მეტი შეგიძლია, შენ ბანძი ხარ, მეტი არ შეგიძლია, ჩერდები, ვიღაცა შეიძლება არ შეშინდეს, მარა მე დამიჯერებია, რო ალბათ ხო, მართლა ამის მეტი არ შემიძლია, გამოცდილება არ მქონდა და ასაკის გამო. ახლა როდესაც რაღაც გზა გავიარე აღარ დავიჯერებ. ეხლა ზუსტად ვიცი რაც ვიცი და რაც არ ვიცი, არ მჭირდება ვილაცის თქმა. ასაკოვანი ქალების დაბუღინება უფრო ძნელია? ბულინგს გააჩნია. ასაკთან არა, გამოცდილებასთანაა მიბმული. ეხლაც შეიძლება დამემართოს, მარა ნაკლებად

(ქალი, 28 წლის, ახალგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საშუალო კლასი).

ასეთი მოპყრობის შემდეგ ქალები შესაძლოა კარგავდნენ გაბედულობას (ან კვლავ ანარმობენ სოციალური ფენისგან და გენდერული იდენტობის გამო ჩამოყალიბებულ დაბალ თვითშეფასებას). ისინი საუბრობენ, რომ არ ეშინიათ სამსახურის დაკარგვის, როდესაც თავს იკავებენ აზრის გამოთქმისგან, უფრო ეშინიათ არაკომპეტენტურად გამოჩენის. „გაპროტესტების დროს სამსახურიდან გაშვების არ შეშინებია, უფრო იმის შეშინებია, ეხლა ამას რო გავაპროტესტებ, ამისთვის კომპეტენტური ვარ? ჩემ აზრს წონა აქვს?“ (ქალი, 28 წლის, ახალგაზრდა, თბილისელი, საშუალო კლასი).

ერთ-ერთი ქალი რესპოდენტის მიხედვით, კაცები უფრო თამამები არიან და შეუძლიათ კამათის დროს ისეთი არგუმენტების გამოყენება, რომლის სიცხადესა და სისწორეში თავადაც არ არიან დარწმუნებულები. „უკან დაიხიო იმიტომ, რომ არ ვარ დარწმუნებული კომპეტენტური ვარ თუ არა, კაცები უფრო თამამები არიან მაგ ნაწილში“ (ქალი, 35 წლის, ახალგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საშუალო კლასი).

ერთ-ერთი რესპონდენტის მონაყოლიდან ირკვევა, რომ ასაკის მატება და მუშაობის გამოცდილება კონკრეტულ სივრცეში, შეიძლება დაეხმაროს ქალ საჯარო მოხელეს გაბედულებასა და საკუთარ ძალებში დარწმუნებაში. აღმოჩნდა, რომ ასაკიც შესაძლოა მნიშვნელოვანი ცვლადი იყოს, როდესაც ქალი რესპონდენტების გამოცდილებაზე საუბარი:



ქალებს აქვთ სიმორცხვის მომენტი, თავიდან აქ რო დავინწყე მუშაობა და ჩემ ძველ წლებს რომ ვუყურებ და ეხლანდელს ვადარებ, იმდენად განსხვავდება, ეხლა მეცინება ხოლმე ჩემ წარსულზე, 15 წელია აქ ვმუშაობ და თავიდან ვფიქრობდი რო, რაც არ უნდა დარწმუნებული ვყოფილიყავი, რომ სწორედ ვაკეთებდი, სწორედ ვაბროვებდი მექონდა იმისი განცდა, შეცდომით რო ვთქვა, ვილაცამ სხვანაირად არ გაიგოს, ვილაცამ არ გაიცინოს, მაგრამ ეხლა იმდენად გადავაფასე და იმდენად არგუმენტირებულად, არ ვიცი პრაქტიკას მოაქვს ეს ალბათ.

(ქალი, 40 წლის, ზრდასრული, რევიონიდან, საშუალო კლასი).

დაჩაგვრის/დასჯის/შენიშვნის მიცემისა და თქვის გენდერი

სიღრმისეული ინტერვიუების ანალიზი მიუთითებს, რომ საჯარო სამსახურში დამსჯელობითი უკუკავშირი და საჯარო შენიშვნები შეიძლება მიემართებოდეს ძირითადად ქალებს ან ახალგაზრდა კაცებს, ზრდასრულ კაცებს - არანაირად. აღმოჩნდა, რომ არსებობს შენიშვნის საჯაროდ მიცემის/არ მიცემის პრაქტიკა, რომელსაც თავისი გენდერი და ასაკი აქვს. აღმოჩნდა, რომ კაცი ხელმძღვანელები, ან კაცი სამსახურის უფროსები საჯარო განხილვებისას ახალგაზრდა საბაზისო ფენის ქალ საჯარო მოხელეებს თამამად ეჩხუბებიან და შენიშვნებს აძლევენ. არის მაგიდაზე მუშტების დაბრაზუნებისა და ფსიქოლოგიური ძალადობის შემთხვევებიც, მაგრამ იგივე კაცი ხელმძღვანელები კაც საჯარო მოხელეებს ასე ადვილად ვერ აძლევენ შენიშვნებს და ვერც ეჩხუბებიან. აქ შემოდის უხილავი კულტურული პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც კაცებს ღირსება ელახებათ და ამიტომ არ უნდა მისცე მას საჯაროდ შენიშვნა, ქალს კი, ითვლება, რომ ეს ღირსება „არ აქვს“. ძალაუფლება მიმართებითია - ჩაგრავ მას, ვინც ამაზე ხელს აწერს უხილავი კულტურული მოვლენის გამო. ქალი რესპონდენტების ნარატივის მიხედვით, ეს ყველაფერი გამომდინარეობს გენდერული ნესრიგიდან, რომელიც ქალს დაასწავლის მოთმენას, ხოლო კაცს - არა. ქალმა უნდა მოითმინოს შეურაცხყოფა უფროსისგან, უფროსმა იცის ეს და ჩაგრავს, ხოლო კაცმა არ უნდა მოითმინოს, ეს მის ღირსებაზე გადის, ამიტომ, უფროსი კაცს არ ეჩხუბება. გამოდის, რომ ყველამ წინასწარ იცის ვის დაჩაგრავს და ვის დაეჩაგვრინება. ერთ-ერთი რესპონდენტის მიხედვით, მომთმენი შეიძლება კაციც იყოს, თუ ის ჩამოსულია თბილისში, ახალგაზრდაა, ან პირველადი სოციალიზაციის დროს ფემინური თვისებები აქვს შეძენილი და დაბალი თვითშეფასება აქვს ისევე, როგორც ქალებს. მაგალითად ფიზიკურად ძლიერი არ არის, თავი კომპეტენტური არ ჰგონია და ასე შემდეგ.



კაცი რო ფიზიკურად ძლიერი და შეიძლება ხმაც უფრო ძლიერი აქვს უფრო, რალაცა შეიძლება მაგ მხრივ უფრო გაიმარჯვოს, ვიდრე ქალმა, დაიყვიროს, მუშტი დაარახუნოს, არ შეიძლება. ერთ სიპში მახსოვს, რომ დირექტორი მუშტებს აბრახუნებდა, მარა ქალები უთმენდნენ

(ქაღი, 35 წლის, ახადგაზრდა, რევიონიდან, საბაზისო ფენა).

ზემთ განვითარებული მსჯელობის დასადასტურებლად საკმარისია შესწავლილი კაცების საერთო მოსაზრება, რომ კაცისთვის საჯარო სამსახურში მთავარი სტრესი საჯაროდ/სხვებთან ერთად მათთვის შენიშვნების უხეში მანერით მიცემაა.



გაუმართლებელი შენიშვნა/შენიშვნები რომელსაც საფუძველი არ აქვს, არაარგუმენტირებული სიტუაციური შენიშვნები სხვებთან ერთად, ინვევს კაცი თანამშრომლის გაღიზიანებას და სტრესს, ინდივიდუალურად და ჯგუფურად. ჯობია ცალკე მოიწეროს, ან ცალკე შეგხვდეს და აგვიხსნას რა უნდა, მშვიდად. წინააღმდეგ შემთხვევაში წარმოიქმნება კონფლიქტი

(კაცი, 38 წლის, ახადგაზრდა, თბილისელი, საშუალო კლასი).

ერთ-ერთი რესპონდენტი კაცი გარდა იმისა, რომ ეთანხმება კაცისთვის შენიშვნის საჯაროდ მიცემის მოვლენის პრობლემურობას, ასევე ხაზს უსვამს, რომ მისთვის განსაკუთრებით მტკივნეული იქნება ქალი უფროსისგან საჯაროდ მიცემული შენიშვნები. აღმოჩნდა, რომ კაცებს შენიშვნა არ უნდა მისცეს არც კაცმა და არც ქალმა უფროსმა. საჯაროდ კაცი უშეცდომო უნდა ჩანდეს.



ყველა სოციუმს აქვს თავისი ღირებულებები და მემკონი ჩვენთან მამაკაცური ღირსება განმარტებას არ ექვემდებარება და როდესაც მუშაობენ ადამიანები, ან ტოპ მენეჯმენტში, ან საშუალო რგოლის მენეჯმენტში, მათ უნდა იცოდნენ რომ არასოდეს საჯაროდ არ უნდა შეეხონ მამაკაცის ღირსებას. აქ შეიძლება იყოს ვთქვათ ისეთი მითითება რომ ის არის უვარგისი. საჯარო გაკიცხვა, ეს საჭირო შემთხვევაში უნდა მოხდეს, მაგრამ არამც და არამც საჯარო ფორმატში, ეს ღირსებაზე აისახება, მერე ითრგუნება და ზოგადად ეგრევე წასვლას აპირებს.

(კაცი, 55 წლის, ხანდაზმული, რევიონიდან, საშუალო კლასი).

თმენის გენდერი კიდევ ერთი შესაძლო კულტურული პრაქტიკაა საჯარო მოხელეების მიერ განვლილ კარიერულ გზაზე. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ქალების უმეტესობა ამბობს, რომ ისინი ითმენენ შენიშვნებს, ჩაგვრას, დამცირებას, მაგრამ არა იმიტომ, რომ წარმატებას მიაღწიონ, არამედ იმიტომ, რომ საერთოდ არ გაძევდნენ/გაქრნენ საჯარო სამსახურის სივრციდან.



ქალმა უნდა ითმინოს - თუ პროტესტს გამოხატავ უარყოფითად შეფასდება - გაყრიან ქალებს სამსახურიდან

(ქალი, 35 წლის, ახადგაზრდა, რეგიონიდან, საბაზისო ფენა).

კვლევის ფარგლებში აღმოჩნდა, რომ როგორც ჩვეულებრივ ყოველდღიურ ცხოვრებაში, ისე საჯარო სამსახურში, შეიძლება ქალები და კაცები ასრულებენ გენდერულ როლებს, რომლებზეც არსებობს წინასწარი საფუძველმდებარე მოლოდინები. მაგალითად: ქალი - მომთმენი, მშრომელი, ჩუმი. კაცი - კონფლიქტური, აგრესიული, შენიშვნების მიმცემი და ხმაურიანი.



რო იცი რო ქალი უნდა იყოს დაშინებული, გენდერულ როლს ვერგები, რომც ვიჩხუბო, გაგრძელება რა აქვს, უნდა წახვიდე. რა აზრი აქვს ეხლა თუ ვიჩხუბებდი? შეიძლება აზრი ქონდეთ, მაგრამ ჩემთვის რა შედეგიც უნდა დადგეს დავრჩები უმუშევარი, პროტესტს აქვს შედეგი. შენი სტრატეგიაა მოთმენა, ქალებს სხვა რა აქვს? უკან დახევა. უკან დახევის სტრატეგია

(ქალი, 35 წლის, ახადგაზრდა, რეგიონიდან, საბაზისო ფენა).

კვლევის შედეგად იკვეთება, რომ დაქორწინებული ქალი, შესაძლოა, უფრო მორჩილი იყოს საჯარო სამსახურში, ვიდრე დაუქორწინებელი, ხოლო ოჯახში/ოჯახიდან ემანსიპირებული ქალი საჯარო სამსახურშიც ემანსიპირებულია, ოჯახში ძველებური/ტრადიციული გენდერული წესრიგის ღირებულებით გაზრდილი ქალი კი, საჯარო სამსახურშიც მორჩილი, ობიექტი ქალის როლს ირგებს.

აქვე, კიდევ ერთხელ უნდა აღინიშნოს, რომ თვისებრივი ინფორმაციის ანალიზის შედეგად მიღებული მონაცემები და მათი ინტერპრეტაცია მხოლოდ კვლევის რესპონდენტებზე ვრცელდება და კვლევის მიზანი არ არის მათი განზოგადოება.

ოჯახის/ოჯახიდან მხარდაჭერის გენდერი

თვისებრივი კვლევის დროს შეგროვებული ინფორმაციის, კერძოდ, ერთ-ერთი რესპონდენტის ნარატივის ინტერპრეტაციამ გვიჩვენა, რომ სამსახურეობრივად ქალი ქმარზე რა მალეც არ უნდა იდგეს, რამდენად დიდი შემოსავალიც არ უნდა ჰქონდეს და როგორი „დასავლურად/პროგრესულად“ მოაზროვნე ქმარიც არ უნდა ჰყავდეს, თუ ის აღზრდილია გენდერული სოციალიზაციის გზით, მაშინ ახალ ოჯახშიც ეთანხმება/გამოცდის გენდერულად უთანასწორო იერარქიას, რომლის მიხედვით ცოლ-ქმარს შორის კაცის საქმიანობა უფრო ფასდადებულია და კაცს უფრო სჭირდება დასვენება და ხელშეწყობა, ვიდრე - ქალს იმიტომ, რომ კაცის გარეთ მუშაობა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე ქალის.

გარდა ამისა, ოჯახი, როგორც ხელის შემშლელი ფაქტორი კარიერულ გზაზე, მხოლოდ ქალებს მიემართებათ და არა კაცებს. რესპოდენტი ქალების მიხედვით, ისინი უამრავ დაბრკოლებას აწყდებიან ორსულობისა და ბავშვის მოვლის შემთხვევაში, რადგან საკმარისი ხელშეწყობა არ აქვთ არც ოჯახიდან და არც სამსახურში. ისინი იაზრებენ, რომ ოჯახის შექმნის და ბავშვის გაჩენის შემდეგ მათი კარიერული ზრდის შანსები მცირდება, რადგან მათთვის მინიჭებული გენდერული როლების გამო უწევთ მეტი დრო დაუთმონ ოჯახს და ნაკლები - სამსახურს. რაც შეიძლება ლიტერატურის მიმოხილვაში ნახსენები გენდერული იდეოლოგიის შედეგი იყოს.



მე რომ ოჯახის გარეშე ვყოფილიყავი, უფრო შეიძლება მეტი გამეკეთებინა, მეტად აქტიური ვყოფილიყავი, ოჯახმა ცოტა დამწია უკან, დეკრეტში ყოფნამ, ცუდად ყოფნამ, კაცი უფრო დამოუკიდებელია ფიზიოლოგიურად. ქალისთვის მთავარი სტრესის მომტანი არის მისი რეპროდუქციული უნარები. კაცი უფრო დამოუკიდებელია მაგ თემაში

(ქაღი, 35 წლის, ახადგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საბაზისო ფენა).

სხვა გენდერულად უთანასწორო საკითხებისგან განსხვავებით, ორსულობა და რეპროდუქციული უნარები ელიტური ფენის თბილისელი ქალებისთვისაც ხილული პრობლემაა.



ოჯახში რომ ვერ ვისვენებ საქმის კეთების პროცესში ფიქრი ვისწავლე, გავინვრთენი, საჯარო სამსახური არ არის მოქნილი და მორგებული ქალებისთვის, მაგალითად სახლიდან მუშაობის საშუალება რო მისცე

(ქაღი, 45 წლის, ზრდასრული, თბილისელი, ელიტური ფენა).

ხილვადობა და ძალაუფლება

ხილვადობის გენდერი

რესპონდენტების გამოკითხვის შედეგად ხილვადობასთან დაკავშირებით რამდენიმე საინტერესო მოვლენა გამოიკვეთა: მიუხედავად იმისა, რომ პროდუქტის შექმნაში, შესაძლოა, ქალს უფრო დიდი წვლილი შეეძინა, ვიდრე კაცს, საზოგადოების წინაშე მისი წარდგენის როლს ხშირად მაინც კაცი ასრულებს.



თუ უნარ-ჩვევის დონეზე კაცს გააჩნია უნარი პრეზენტაცია გააკეთოს, სამსახურში კაცს ამჯობინებენ. ქალი მართო იმ შემთხვევაში ხდება წარმდგენი, თუ კაცს პრეზენტაციის გაკეთების უნარი არ აქვს, ან მას პირადად არ უნდა გააკეთოს პრეზენტაცია

(ქალი, 37 წლის, ახადგაზრდა, რეგიონიდან, საბაზისო, ფენა).

საჯარო სამსახურში, როგორც უკვე იქნა აღნიშნული, ადამიანები გენდერული როლებით თამაშობენ. დიდი მნიშვნელობა აქვს საფუძველმდებარე მოლოდინებს. ამიტომ, ქალები ავტომატურად, თითქოს თავიდან ირიდებენ თავის გამოჩენას, ცდილობენ არ იყვნენ სუბიექტები, ურჩევნიათ კულისებიდან მიიღონ მონაწილეობა საჯარო სამსახურის ცხოვრებაში: „გენდერული როლებით ვთამაშობთ და ამიტომ ვივინყებთ ხილვადობას, ქალები ვართ, ჩუმად ყოფნას ვამჯობინებთ და ასე საქმის კეთებას“ (ქალი, 37 წლის, ახალგაზრდა, რეგიონიდან, საბაზისო ფენა).

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების ნარატივით დასტურდება, რომ ზემოთ აღნიშნული ორი ფაქტორის გარდა, ხილვადობის მიღწევას ასევე ართულებს ის ფაქტი, რომ საზოგადოებაში კაცები უფრო საჯარო ფიგურებად აღიქმებიან და მათ ნაკლები ძალისხმევა უწევთ, გახდნენ უფრო ხილვადები სამსახურში, ხოლო ქალებს ორმაგი ძალისხმევა უწევთ ხილვადობის გასაზრდელად.

აღსანიშნავია, რომ ქალების ქცევაზე სტერეოტიპული დამოკიდებულებები წინასწარ გენდერობებულისა. მაგალითად, ერთ-ერთ ქალი რესპონდენტი ყვება, რომ მას პრეზენტაციების გაკეთება ისევე კარგად გამოსდიოდა, როგორც წერა, მაგრამ მისი კაცი ხელმძღვანელი ასე არ თვლიდა:



ჩემი ერთერთი ძირითადი პრობლემა რამაც მილაპარაკია ჩემი დეპარტამენტის კაც უფროსთან არის ის, რომ ის ცდილობდა რომ ჩვენ (ქალები) ხილულები არ ვყოფილიყავით. მისი თანამშრომლები, მათ შორის, დოკუმენტზე რომ იმუშავებდი, ის გადიოდა მისი სახელით და არავინ არ იცოდა მენეჯმენტმა ვინ იმუშავა ამ დოკუმენტზე და ასე შემდეგ.

(ქალი, 30 წლის, ახადგაზრდა, თბილისი, გარეუბანი, საბაზისო ფენა).

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რესპონდენტების ნარატივის მიხედვით, ხშირ შემთხვევაში ქალებს საპასუხისმგებლო საქმეს ავალებენ - საპასუხისმგებლო დოკუმენტებზე მუშაობა, ტექსტების შექმნა, რომელზეც საჯარო სამსახურის მნიშვნელოვანი მიმართულებებია დამოკიდებული. განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მათ აწინაურებენ, მაგრამ ეს პირდაპირ-პროპორციული არ არის მათი ხილვადობის ზრდასთან. საბაზისო ფენისა და საშუალო კლასის სამსახურის უფროსი ქალები ერთხმად მიუთითებენ, რომ მათი რანგის ზრდა იწვევს პასუხისმგებლობის და არა ხილვადობის ზრდას.



პასუხისმგებელი შეიძლება იყო საქმის კეთებაზე, მარა არა ხილული, აუცილებლად სხვისი იმით შეიფუთება. პასუხისმგებლობის დაკისრება არ უჭირთ, მაგრამ მეორეს მხრივ, ამის ხილვადობაზე რო მიდგება საქმე, არ აჩენენ.

(ქაღი, 35 წლის, ახადგაზრდა, რეგიონიდან, საბაზისო ფენა).

ძალაუფლების გენდერი, კაცური კავშირები და სოლიდარობა

სიღრმისეული ინტერვიუების დროს შეგროვებული მონაცემების ანალიზმა აჩვენა, რომ საჯარო სამსახურებში კაცები, შესაძლოა, უფრო უმეგობრდებოდნენ ერთმანეთს და უფრო მეტად ცდილობდნენ ერთმანეთის გაძლიერებას, ვიდრე ქალები.



ბიჭები უფრო ძაღვ აბამენ სოციალურ ქსელებს და ნაკლებად ეშინიათ სამსახურის დაკარგვის. ქალიც კაცებს უმეგობრდება და კაციც. თან გაბედული და კომუნიკაბელური თუ ხარ, ხო საერთოდ...

(ქაღი, 28 წლის, ახადგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საბაზისო ფენა).

კვლევა გვიჩვენებს, რომ კაცები უფრო ამყარებენ კავშირებს, ვიდრე ქალები იმიტომ, რომ კაცების კავშირს შედეგი მოაქვს. ეს მოვლენა სოციალურ მეცნიერებებში მამაკაცური კავშირების სახელით არის ცნობილი. ქალი რესპონდენტების ნარატივის მიხედვით, ძველი სამსახურიდან ახალ სამსახურში სამეგობროსთან/უფროსთან „გადაყოლის“ ფენომენსაც ძირითად შემთხვევაში კაცები გამოცდიან ხოლმე.



ჩემ სანაცნობოში უფროსზე გადაყოლის ფენომენი მართო ბიჭებზე მსმენია, როცა ვთქვათ, მენეჯმენტი შეიცვალა და ვილაცა ვილაცას გადაყვა. უფრო ეკომფორტულებათ ძველ ადამიანებთან მუშაობა, ძმაკაცია უკვე და გარკვეულია ყველაფერი

(ქაღი, 30 წლის, ახადგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საბაზისო ფენა).

პასუხისმგებლობისა და ძალაუფლების შეგრძნების გენდერი

ქალი რესპონდენტები თვლიან, რომ საჯარო სამსახურებში კაცი მენეჯერები ქალებს პასუხისმგებლობას ანიჭებენ მხოლოდ შესრულებულ საქმეზე, მაგრამ როდესაც თავის გამოჩენის დრო დგება, მათ ამის საშუალებას არ აძლევენ. ამიტომ მსჯელობა იმაზე, რომ ქალებს სამსახურის უფროსებად დანიშნულების შემდეგ პასუხისმგებლობა ეზრდებათ და შესაბამისად, ძალაუფლება და გავლენაც, შესაძლოა რეალობას არ წარმოადგენდეს.

საბაზისო ფენის ქალი რესპონდენტების უმრავლესობა ამბობს, რომ სამსახურებრივი წინსვლა მათში არ იწვევს ემანსიპაციისა და ძალაუფლების ფლობის განცდას. პირიქით, ისინი თვლიან, რომ დანიშნულება მათში მხოლოდ პასუხისმგებლობის განცდას ამძაფრებს:



ძალაუფლებას ალბათ ვერ ვგრძნობ, უფრო ალბათ მეტ პასუხისმგებლობას ვგრძნობ, იმიტომ რომ დიდი მიმართულება მაბარია, რომელიც არც თუ ისე მარტივია და თან, რაღაცა, ბევრი პრობლემა შეიძლება წარმოიშვას ამ პროცესებში. მარა ძალაუფლებას ვერ ვგრძნობ.

(ქალი, 28 წლის, ახალგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საბაზისო ფენა).

ერთ-ერთი რესპოდენტი აღნიშნავს, რომ „უფროსობა უფრო სტრესი იყო“, რადან მისი პასუხისმგებლობა გაიზარდა და „ვინაიდან ქალს უფრო კარგი შრომის ეთიკა და მეტი პასუხისმგებლობისა და დანაშაულის განცდა აქვს, უფრო ისტრესება“ (ქალი 38 წლის, ახალგაზრდა, თბილისელი, საბაზისო ფენა). რესპონდენტების მიხედვით, ქალების დანიშნულება და მათი ემანსიპირებულობა პირდაპირპროპორციული არ არის.

ქალი რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ კაცების შემთხვევაში ეს პირიქით ხდება. უფროსად გახდომის შემდეგ მათ პასუხისმგებლობისა და დანაშაულის ნაკლები განცდა აქვთ. პირიქით, დამსჯელობითი და „ზემოდან მაყურებლის“ როლს ირგებენ. როგორც უკვე ზემოთ აღვნიშნეთ, ისინი შენიშვნების მიცემას იწყებენ და ბოლომდე ირგებენ უფროსის როლს. აქვე უნდა დავამატოთ, რომ, ერთ-ერთი რესპონდენტის ნარატივის ანალიზის მიხედვით, „იგივენაირად“ იქცევიან ქალი უფროსები, პასუხისმგებლობისა და დანაშაულის ნაკლები განცდა აქვთ, თუ რევიონიდან ჩამოსული და საბაზისო ფენის ახალგაზრდა ქალები და კაცები ჰყავთ დაქვემდებარებაში. რესპონდენტების ნარატივში აღმოჩენილი ეს დაშვება შეიძლება რეალობას არ წარმოადგენს.

კარიერული ნარმატივა

დროში ნარმატების მიღწევის გენდერი/სამსახურით კმაყოფილების გენდერი

რესპონდენტების მონაცოლიდან იკვეთება, რომ განათლების სხვადასხვა საფეხურზე ქალები უკეთეს აკადემიურ მიღწევებს აჩვენებენ, მაგრამ როგორც კი შრომის ბაზარზე ხვდებიან, მათი პროგრესი ფერხდება და ნარმატებისკენ სვლა აკადემიური მაჩვენებლების შესაბამისად არ ხდება. გარდა ამისა, რესპონდენტების ნარატივში გამოვლინდა, რომ ქალს ოჯახი და საზოგადოება სამუშაო სივრცეში ნარმატებას დიდად არ სთხოვს. ესეც თავისებური უხილავი კულტურული პრაქტიკაა, ამიტომ ქალებს ნაკლები შფოთვა აქვთ კარიერულ ნარმატებაზე, შესაბამისად მეტი კმაყოფილება არსებული სამსახურით. ეს თითქოს მათ უფრო მშვიდ სიტუაციაში ამყოფებს და ნაკლებად ისტრესებიან, მაგრამ ამავე დროს აფერხებს მათ წინსვლას და განვითარებას. უხილავი კულტურული პრაქტიკა რესპონდენტი ქალების ნარმატებად ოჯახში შვილებთან ყოფნას თვლის.

კარიერული განვითარება, ცოდნა კარიერულ ნარმატებაზე და გენდერი

თვისებრივმა კვლევამ აჩვენა, რომ კარიერულ ნარმატებაზე ცოდნა საჯარო მოხელეებში დაბალია. მათი კარიერული გზა თითქოს სპონტანური და დაუგეგმავია, შედეგი გარედან შემოსული კულტურული წესრიგის შემადგენელი მოვლენების. ნაცნობობა, მშობლების გავლენა, სოციალური ნარმომავლობა, გენდერული იდენტობა და უფროსის მიმართ გამოჩენილი „მორჩილების“ პრაქტიკები ის უნარებია, რომლებიც შეიძლება საჯარო მოხელეს კარიერის დაგეგმვისას გამოადგეს, როგორც ცოდნა.

საჯარო სამსახურისთვის დამახასიათებელი კიდევ ერთი შესაძლო საინტერესო კულტურული პრაქტიკაა თანამშრომლების პროფესიული განვითარების ნაცვლად საჯარო სამსახურის უფროსების, ხელმძღვანელების მხრიდან მუდმივი საუბარი იმაზე, რომ მადლიერები უნდა იყვნენ სამსახურისთვის და ზედმეტია მათ პროფესიულ განვითარებასა და წახალისებაზე საუბარი. როგორც ერთ-ერთი ქალი რესპონდენტის ნარატივში ვხვდებით, ეს შეიძლება ტრანსფორმაციული საქართველოს, 90-იანი წლების მასობრივი უმუშევრობის გამოძახილია - „რა დროს განვითარებაა, მადლობა თქვი საქმლის ფულს რომ იღებ, ზოგს ეგეც არ აქვს“.

გარდა ამისა, რესპონდენტების მონაცემების მიხედვით, სამსახურის უფროსები, კაცებიც და ქალებიც, იყენებენ პრაქტიკას, რომელიც მიზნად ისახავს თანამშრომლებისთვის ადგილის მიჩენას. სამსახურის უფროსებს, ხელმძღვანელებს უჩნდებათ შიში, რომ მათ ადგილზე სხვა მოხვდება, წინ წაიწევენ ვინმე და ამ შიშის გამო მუდმივად ცდილობენ დაარწმუნონ თანამშრომლები, რომ მათ მეტი არ შეუძლიათ, „შეუცვლელი არავინ არის“. მათ ეშინიათ სადავების ხელიდან გაშვების და ამის გამო იქმნება ე.წ. „სიმკაცრისა და შენიშვნების“ მიმცემი სამსახურის უფროსის ტიპი, რომლის მიმართ მადლიერების განცდას უნდა გრძნობდნენ დასაქმებულები. თუმცა ეს მხოლოდ თვისებრივი მონაცემების ანალიზია, შეიძლება საჯარო სამსახურებში ეს მოვლენა ფართოდ არ არის გავრცელებული.

მორჩილება, წარმატების მთავარი წინაპირობა

კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ მორჩილება და თავის „მოსაწყლება“ გაცილებით მომგებიანია საჯარო სამსახურში დასაწინაურებლად, ვიდრე კომპეტენცია და კრიტიკული აზროვნება. ერთ-ერთი საბაზისო ფენის ქალი რესპოდენტი იხსენებს, რომ სამინისტროში, სადაც ის მუშაობდა, ახალგაზრდა ქალი სამმართველოს უფროსი დააწინაურეს არა იმიტომ, რომ გავლენიანი ან ძალაუფლების მქონე იყო, არამედ იმიტომ, რომ გადანაცვლების მიმღები პირის მიმართ მორჩილება გამოიჩინა.



აი ერთი მომენტი იყო, როცა ჩვენთან დეპარტამენტის უფროსობის გარდა ყველა ვაკანსია სამმართველოს უფროსებისა იყო შესავსები და მინისტრმა გადანაცვითა, რომ უნდა გავსაუბრებოდა შიგნით სტაფს, მერე ერთმანეთში ხო ვლაპარაკობდით, მე ცოტა ისეთი საუბარი მქონდა, არ მიყვარს დათმობა, ვიკამათე, არ ვიცი მოეწონა თუ არ მოეწონა, შევეწინააღმდეგე რამდენიმე საკითხზე, და იმან, ვინც მერე დანიშნა, რო მოყვა როგორ ჩაიარა გასაუბრებამ, აღმოჩნდა რომ არაფერზე არ უსაუბრიათ გარდა იმისა, რო ეს გოგო რეგიონიდან არის და ამაზე ილაპარაკა რო აი მე რეგიონიდან ჩამოსული, თქვენ ეხლა თბილისიდან ხართ, გაისაწყლა თავი, მორჩილად წარმოჩინდა, კვალიფიკაცია დაახლოებით ჩვენნაირი ქონდა, დიდად განსხვავებას ვერ იტყვი.

(ქალი, 30 წლის, ახალგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საბაზისო ფენა).

აღნიშნული რესპოდენტის აღქმით მორჩილებას, როგორც თავის მოწონების პრაქტიკას, გენდერი არა აქვს და კაც საჯარო მოხელეებზეც ვრცელდება.

კომპეტენტური და კრიტიკული საბაზისო ფენის ქალი სამსახურიდან წასულ ქალს ნიშნავს²⁸

ზემოთ განვითარებული ანალიზის პარალელურად გამოიკვეთა ახალი კულტურული პრაქტიკა: თუ საჯარო სამსახურში მოხვდება კომპეტენტური, უნარების მქონე და კრიტიკული საბაზისო ფენის ქალი, რომელსაც არ აქვს ძალაუფლება, არ ყავს გავლენიანი ოჯახი, ის ორ მოვლენას განიცდის: ერთი - იმედგაცრუებას, რომ ვეღარ ვითარდება და არ აქვს მხარდაჭერა მენეჯმენტისგან და მეორე - საჯარო სამსახურიდან წასვლის სურვილს.



კომპეტენტური ქალი დიდხანს ელოდება დანიშნულებას, მერე მობეზრდება და მიდის საჯარო სამსახურიდან. ამბიცია ჩნდება, იმიტომ რომ უკვე გაქვს საკმარისი ცოდნა და გამოცდილება და ბრჭყალებში თავზე გასვამენ ადამიანს, რომელსაც ამ კუთხით არ უმუშავია, არ აქვს დიდი ცოდნა, ზუსტად იქიდან გამომდინარე, რო გენდერის ამბავი იყო, კაცი დაგვასვენს თავზე

(ქალი, 29 წლის, ახადგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საბაზისო ფენა).

გარდა ამისა, კომპეტენტურ საბაზისო ფენის ქალებს, რომლებიც კომპეტენტურები სტრუქტურის მორჩილების, მეცადინეობისა და მძიმე შრომის ხარჯზე ხდებიან, საჯარო სამსახურში არსებული ქაოსური მმართველობისა (ერთ-ერთი რესპონდენტი ქალმა ისაუბრა საჯარო სამსახურში მმართველობის მოუწესრიგებელ ფორმაზე, რომელიც ქაოსს ემსგავსება) და უწესრიგობის ატანა ძალიან უჭირთ. ამიტომ, კომპეტენტური, მონესრიგებული სტრუქტურის მომხრე და ამავედროულად კრიტიკული საბაზისო ფენის ქალი საჯარო სამსახურიდან წასულ საჯარო მოხელეს ნიშნავს.

შრომის ეთიკის/წერთი უნარების გენდერი

თვისებრივი მონაცემების ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ქალი რესპონდენტები კაც საჯარო მოხელეებს შრომის ეთიკასა და წერის კულტურას უწუნებენ. საინტერესოა, რომ კაცი რესპონდენტები ამ მოსაზრებას ეთანხმებიან და თვლიან რომ ქალებს უკეთესი შრომის ეთიკა აქვთ კაცებთან შედარებით. ქალი რესპონდენტების ნარატივის მიხედვით, ერთის მხრივ, აღნიშნული მონაცემი თითქოს ქალების კომპეტენტურობასა და ძალაუფლებაზე უნდა მეტყველებდეს, მაგრამ მეორე მხრივ, შესაძლოა ქალებს საკუთარი კომპეტენტურობა და წერის კულტურა „ოთახში ამწყვედევდეს“, დამოკიდებულს ხდიდეს

²⁸ როგორც თვისებრივმა ნაწილმა უჩვენა, კაცი არ აპროტესტებს საჯარო სამსახურის „მანკიერებებს“, ერთი იმიტომ, რომ უხილავია მისთვის ბევრი რამ და მეორე მხრივ, ქალი რესპონდენტების მიხედვით, იგი უკეთ ახერხებს „ქაოსში“ დამკვიდრებას.

სამუშაო სივრცეზე, რაც დიდ დროსა და ენერჯიას მოითხოვს. მათ ახალი ადამიანების გაცნობისა და დამეგობრებისათვის დრო აღარ რჩებათ, რაც შეიძლება მათ კარიერულ წარმატებაზე, რომელიც შრომის ნაცვლად, ნაცნობობასა და სოციალურ კავშირებს ეფუძნება, უარყოფითად აისახება. ამ დროს, „არაკომპეტენტური“ კაცები „სამუშაო სივრცის გარეთ“ გადიან, სადაც უფრო მეტი სოციალური კავშირის დამყარებაა შესაძლებელი, მეტი რეპრეზენტაცია, ძალაუფლება და წარმატება ნაცნობებისა და სოციალური კავშირების გამოყენებით. როგორც უკვე აღინიშნა, რესპონდენტი კაცები ეთანხმებიან მოსაზრებას, რომ ქალებს წერა და საოფისო სამუშაოები უკეთ გამოსდით, რითაც, შესაძლოა, ფარულად კვლავანარმოებენ პრაქტიკას, რომელიც ხელს უწყობს გენდერულ უთანასწორობას საჯარო სამსახურში. ვიღებთ სოციალურ კონსტრუქტს: ქალი სანერ მაგიდასთან, ხოლო კაცი მოლაპარაკებების მაგიდასთან, რომელიც კაცებს ეხმარება კარიერულად წინსვლაში, ხოლო ქალებს - არა.

ერთ-ერთი რესპონდენტი ქალი გვიყვება, თუ როგორ აჯერებდა სამსახურის უფროსი მამაკაცი მას, რომ წერა უკეთ გამოსდიოდა და ამიტომ საჯაროდ პრეზენტაციები არ უნდა ეკეთებინა, რითიც შესაძლოა, ფარულად, ქალი საჯარო მოხელის კარიერის განვითარებასაც კი უშლიდა ხელს:



ჩემი უფროსიც მასე იყო. წერა დიდად არ გამოსდიოდა, მაგრამ თვლიდა, რომ უფრო პრეზენტაბელური იყო. მე არ ვეთანხმებოდი და სულ ამაზე გვქონდა ჩხუბი. არ ვეთანხმებოდი, რომ მე რადგან წერა კარგად ვიცოდი, პრეზენტაციას ვერ გავაკეთებდი, ან რაღაც მსგავსი

(ქალი, 30 წლის, ახადგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საბაზისო ფუნა).

საჯარო სამსახურები თითქოს უფრო „ფემინურია“, კაცები მიდიან კერძო ბიზნესში

თვისებრივი მონაცემების ანალიზის შედეგად, ერთი შეხედვით, ქართული საჯარო სამსახური ფემინურია. ქალი რესპონდენტების მიხედვით, საჯარო სივრცე ფემინურია, იმიტომ რომ, ქალები უფრო კომპეტენტურები არიან და მათ შეუძლიათ საჯარო სამსახურში არსებული კონკურსების გადალახვა, ხოლო თუ კაცი კომპეტენტურია, საჯარო სამსახურის არსებულ ხელფასზე საერთოდ არ მიდის სამუშაოდ. გარდა ამისა, რესპონდენტების აზრით, შეიძლება კაცები უფრო ბიზნესის კეთებისკენ მიილტვიან, რადგან იქ უფრო მეტი ფული, ძალაუფლება და დაფასებაა, ვიდრე საჯარო სამსახურში.



რატომ არის საჯარო სამსახურები უფრო ფემინური? იმიტომ, რომ კონკურსებში, რომელშიც მიმიღია მონაწილეობა, ბიჭებმაც მიიღეს, მაგრამ ბიჭებმა ვერ გაიარეს ეს კონკურსები და გოგოებმა გაიარეს და ალბათ სხვა ბიჭები, ვისაც შეეძლოთ ამ კონკურსის გავლა, არ მოვიდნენ იმიტომ, რომ ამ ხელფასზე არ მოვიდოდნენ (ქაღი, 30 წლის, ახალგაზრდა, თბილისელი, გარეუბანი, საბაზისო ფენა).



კაცები ბიზნესისკენ მიილტვიან, ამიტომ საჯარო სამსახურებში ნაკლები კაცი მოდის და უფრო მეტი ქალი. (კაცი, 40 წლის, ზრდასრული, თბილისელი, ცენტრი, ელიტური ფენა).

კვლევის კიდევ ერთი მიგნება **რისკის გენდერის** აღმოჩენაა. ერთ-ერთი ქალი რესპონდენტის მიხედვით, ქალებს ურჩევნიათ სტაბილურ საჯარო სამსახურში მოღვაწეობა და არა „ქაოსურ“ და „მამაკაცურ“ კერძო სექტორში, სადაც მეტი დაუგეგმავი და სპონტანური გადაწყვეტილებების მიღება უწევს ადამიანს, რომელიც გამყარებულია სოციალური კავშირებითა და სამეგობროებით, ეს უკანასკნელი კი საშუალო კლასისა და საბაზისო ფენის ქალებს არ გააჩნიათ.

საჯარო მოხელეების სტრესის გენდერი

და ბოლოს თვისებრივი კვლევის ფარგლებში, მომხმარებლის რუკის შესაქმნელად რესპონდენტებს პასუხობდნენ შეკითხვებს, რომელთა საშუალებით გვსურდა დაგვედგინა კულტურული პრაქტიკები, რომლებიც რომელიმე გენდერისთვის უსიამოვნო და სტრესის მატარებელი იყო. ქალების შემთხვევაში ეს აღმოჩნდა სექსუალური შევიწროვება, მათი სექსუალურ ობიექტად, მხოლოდ სხეულად აღქმა, ჭკუის/გონების სივრციდან მოცილება და მოუწესრიგებელ სივრცეში მუშაობა, ხოლო კაცისთვის მთავარი უსიამოვნება წარუმატებლობა, ერთ ადგილზე გაყინვა, უფროსის არსებობის ფენომენი და როგორც უკვე ზემოთ აღინიშნა საჯარო შენიშვნების მიცემა აღმოჩნდა.

საბაზისო ფენის ქალი რესპონდენტებისთვის მთავარი უსიამოვნება მათი სექსუალურ ობიექტად აღქმაა, რომელსაც უსიამოვნო და ზღვარს გადასული კომპლიმენტები შეიძლება მოჰყვეს. პლიუს ისინი თვლიან, რომ „ლამაზი“ გარეგნობის გამო ქალებს საჯარო სამსახურებში სერიოზულად არ აღიქვამენ და „უჭკუოდ“ მიიჩნევენ. თუ ქალი ლამაზიცაა და წარმატებულიც, კოლეგები ცდილობენ მისი წარმატება სწორედ გარეგნობას მიანერონ და არა - პროფესიულ უნარებს.

კაცი რესპონდენტების ნარატივის მიხედვით, მათთვის მთავარ უსიამოვნებას სამსახურში უფროსის არსებობა წარმოადგენს. თვლიან რომ კაცებს ურჩევნიათ თვითონ იყვნენ გადამწყვეტილების მიმღებნი და ვერ ეგუებიან სხვაზე დამოკიდებულებას, ბრძანებების შესრულებას და ასე შემდეგ. გარდა ამისა, ისინი უფრო განიცდიან კარიერულ წარუმატებლობას, ვიდრე ქალები და როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა ირებენ სტრესს როდესაც მათ საჯაროდ აძლევენ შენიშვნებს.

თვისებრივი კვლევის დროს შეგროვებულმა პირველადი სოციოლოგიური ინფორმაციის ანალიზმა და ინტერპრეტაციამ რამდენიმე კულტურული პრაქტიკა გამოავლინა. მაგრამ უნდა აღინიშნოს, რომ ზემოთ განვითარებული მსჯელობები არ წარმოადგენს ჭეშმარიტებას და კვლევა არ ისახავს მიზნად ამ ინფორმაციის განზოგადებას საჯარო სამსახურში არსებულ გენდერულ წესრიგსა და ორგანიზაციულ კულტურაზე. აქ განხილული ყველა საკითხი კვლევის ფარგლებში შეგროვებული ინფორმაციის (რესპონდენტების ნარატივების) მკვლევარისეული ინტერპრეტაციებია. სიღრმისეული ინტერვიუების თანადროულად შეიქმნა 4 უნიკალური ისტორია, რომელიც თვისებრივი კვლევის შედეგებს ეხმიანება და ამყარებს.

რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის შედეგების შეჯამება, ძირითადი მიგნებები

რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მონაცემები ადასტურებს, რომ საჯარო სამსახურში ქალი და კაცი მენეჯერების მიერ განვლილი გზა განსხვავებულია და ეს განსხვავებები გამოხატულია სხვადასხვა კულტურული პრაქტიკით, რომელთა მიხედვით, საჯარო სამსახურში ვლინდება გენდერული უთანასწორობა.

რაოდენობრივი მონაცემების მიხედვით რესპონდენტთა 71% მიიჩნევს, რომ კარიერულ გზაზე კაცები უფრო სწრაფად აღწევენ წარმატებას, 69% ფიქრობს, რომ სამსახურებრივი საქმიანობის დროს კაცები უფრო დაფასებულები არიან, კერძოდ, მათ უფრო მეტად ეკითხებიან აზრს, უსმენენ დისკუსიების და კამათის დროს და ა.შ; 86% მიიჩნევს რომ კაცებს უფრო მეტი გავლენა/ძალაუფლება აქვთ, ხოლო 53% ფიქრობს, რომ კაცებს უფრო ახალისებენ/აჭილდოვებენ განუული საქმიანობის გამო.

რაოდენობრივ მონაცემებს ამყარებს თვისებრივი კვლევის შედეგად გაკეთებული დასკვნები, რომლის მიხედვით განათლების სხვადასხვა საფეხურზე ქალები უკეთეს აკადემიურ მიღწევებს აჩვენებენ, მაგრამ როგორც კი ხვდებიან საჯარო სამსახურში, ხდება მათი „შეჩერება“. ქალების წარმატებისკენ სვლა მათი აკადემიური მაჩვენებლების პირდაპირპროპორციული არ არის.

ორივე, რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის დროს შეგროვებული მონაცემების ანალიზის შედეგად დგინდება, რომ საჯარო სამსახურში შესრულებულ ერთი და იმავე

დონის საქმიანობაზე, დამსახურებასა და ღვაწლზე უფრო მეტად კაც საჯარო მოხელეებს ახალისებენ სიტყვიერი შექებით, მადლობის გადახდით, დაწინაურებითა და ხელფასის მომატებით, ვიდრე ქალებს.

ქალი რესპონდენტების ნარატივში გამოიკვეთა მოვლენა, რომელსაც შეგვიძლია ვუწოდოთ მსგავსი პოზიციის მქონე მოხელეებს შორის არსებული უხილავი გენდერული იერარქია საჯარო სამსახურში. კაცი უფრო მაღლა დგას იერარქიულად, ვიდრე ქალი. კაცებს აქვთ მეტი ძალაუფლება და გავლენა, რომელიც გარედან შემოსული კულტურული/ჩვეულებითი პრაქტიკებით საზრდოობს. აღმოჩნდა, რომ როგორც ჩვეულებრივ ყოველდღიურ ცხოვრებაში, ისე საჯარო სამსახურში, ქალები და კაცები ასრულებენ გენდერულ როლებს, რომლებზეც არსებობს წინასწარი საფუძველმდებარე მოლოდინები. მაგალითად: ქალი - მომთმენი, მშრომელი, ჩუმი. კაცი - კონფლიქტური, აგრესიული, შენიშვნების მიმცემი და ხმაურიანი. ამიტომ, საჯარო სამსახურში ქალები უფრო მომთმენნი არიან შენიშვნების მიცემისა და ჩაგვრის მიმართ, ვიდრე - კაცები. ხოლო იმის გამო, რომ ქალები უფრო მომთმენნი არიან, ნაკლებად აღწევენ კარიერულ წარმატებას და ამჯობინებენ ჩრდილში ყოფნას. ამავდროულად თვისებრივ კვლევაში ისიც დადგინდა, რომ თუ ქალი მომთმენი არ არის და კრიტიკულია, ესეც ხელს უშლის წარმატების მიღწევაში. ქალი რესპონდენტების ნარატივში გენდერული დისკრიმინაციის შემთხვევებიც გამოვლინდა (სიტყვიერი შეურაცხყოფა, მაგიდაზე მუშტების ბრახუნი, ფსიქოლოგიური ძალადობა), რომელიც კაცებს არ მიემართებათ იმიტომ, რომ კაცები ერთმანეთს უფრთხიან, ეშინიათ სხვა კაცების მხრიდან ფიზიკური და ვერბალური ანგარიშსწორების.

საჯარო სამსახურში კარიერულ გზაზე მამაკაცთა უპირატესობის ამსახველი მაჩვენებლები მიღებულია იმ ფონზე, როდესაც რაოდენობრივი გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, რესპონდენტთა 70% მიიჩნევს, რომ ქალები უფრო მეტად ფლობენ კარიერული წარმატების შესახებ თეორიულ ცოდნას. ამას ამყარებს თვისებრივის კვლევის დროს გამომჟღავნებული შრომისა და წერის ეთიკის გენდერის კატეგორიაც, რომლის მიხედვითაც ქალები უფრო კარგად წერენ და უკეთესი შრომის ეთიკა აქვთ, ვიდრე კაცებს, მაგრამ კარიერულად უფრო წარმატებულები მაინც კაცები არიან.

მიუხედავად მთელ რიგ საკითხებზე არსებული განწყობების თანხვედრისა, სხვადასხვა კითხვებზე რადიკალურად განსხვავდება რესპონდენტთა გენდერულ ჭრილში მიღებული მაჩვენებლები. მაგალითად, გამოკითხული ქალების 67% თვლის რომ განეული საქმიანობის გამო საჯარო სამსახურში უფრო ახალისებენ/აჯილდოვებენ კაცებს, ხოლო გამოკითხული კაცების 76% საწინააღმდეგო პოზიციას აფიქსირებს. კაცების 85% მიიჩნევს, რომ თანაბარი უნარების მქონე ქალები და კაცები სჯარო სამსახურში თანაბრად ხილვადები არიან, მაშინ, როდესაც მსგავს მოსაზრებას ეთანხმება ქალების მხოლოდ 58%. ამასთან, იმ საჯარო მოხელეებიდან, რომლებმაც დააფიქსირეს უარყოფითი პოზიცია, კაცების 53% თვლის რომ ქალები უფრო ხილვადები არიან, ხოლო ქალების 73% მიიჩნევს რომ უფრო ხილვადები კაცები არიან. აღნიშნული შედეგები თვისებრივი კვლევის შედეგებმაც გაამყარეს, კაცებისთვის უხილავია საჯარო სამსახურებში არსებული კულტურული პრაქტიკები, რომელიც გენდერულ უთანასწორობას იწვევს.

ქალების 73% თვლის, რომ საჯარო სამსახურში ქალებს უფრო მეტი უსიამოვნება და სტრესი შეიძლება შეხვდეთ, ვიდრე კაცებს. ამ მოსაზრებას იზიარებს კაცების მხოლოდ 49%.

თვისებრივი კვლევის მიხედვით, საჯარო სამსახურში ქალისთვის მთავარ უსიამოვნებას სექსუალურ ობიექტად აღქმა წარმოადგენს, რომელსაც უსიამოვნო და ზღვარს გადასული კომპლიმენტები მოყვება. გარდა ამისა, ქალურობას (სილამაზეს) კულტურული და გენდერული პრაქტიკები გონებისგან აცალკევებენ, ეს კი ქალური (სილამაზის სტანდარტს მორგებული) საჯარო მოხელე ქალების დისკრიმინაციას იწვევს. სილამაზის გამო მათ სერიოზულად აღარ აღიქვამენ, რაც ქალებისთვის დამატებითი ბარიერია წარმატების მიღწევის გზაზე.

გამოკითხული რესპონდენტების 66% თვლის რომ თანაბარი პროფესიული კვალიფიკაციის და უნარების პირობებში კაცები უფრო ხილვადები არიან. თვისებრივი კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ქალებს უფრო წერით უნარებს უწონებენ საჯარო სამსახურში და როდესაც საქმე პრემენტაციასა და თავის წარმოჩენაზე მიდგება, მათ არაწარმომდგენლობითობაზე იწყებენ საუბარს.

და ბოლოს, ორივე სქესის საჯარო მოხელეების თანაბარი პროცენტი (79%) აღნიშნავს, რომ ქართული საჯარო სივრცე უფრო კაცურია ვიდრე ქალური. რაც ერთდერთი განსხვავება აღმოჩნდა რაოდენობრივ და თვისებრივ მონაცემებს შორის. თვისებრივი მონაცემების ანალიზმა აჩვენა, რომ საჯარო სივრცე უფრო ფემინურია, ვიდრე მასკულინური.

ბიბლიოგრაფია:

1. გ. ურჩუხიშვილი, „ქალები პარტიაში: მითების დეკონსტრუქცია“, საფარი, 2017 წელი, თბილისი;
2. გ. ხონელიძე, „სახელმწიფო სხვაობის გამომწვევი მიზეზები და გადაჭრის გზები“, საფარი, 2019 წელი, თბილისი;
3. ი. პადავიჩი, ბ. რესკინი, „ქალები და მამაკაცები სამსახურში“, მეორე გამოცემა, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2007 წელი, თბილისი;
4. ლ. ხეჩუაშვილი, თ. ბრეგვაძე, გ. რატიანი, PIRLS, ნაეკი, თბილისი, 2019 წელი;ე.
5. გიდენსი, სოციოლოგია, ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო, თბილისი, 2012.
6. Career Success Studies: An Examination of Indicators, Approach and Underlying Theories in Literature, Science Journal of Business and Management 2015; 3(6): 251-257;
7. Barbara F. Reskin and Denise D. Bielby, A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes, Journal of Economic Perspectives—Volume 19, Number 1—Winter 2005—Pages 71-86;
8. Nighat Ansari, PhD, Nasira Jabeen, PhD, Amani Moazzam Baig, PhD, Female Career Progression: A Gender Stratification View; Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS), Vol 36, No. 2 (2016), PP797-807
9. V. Mikhalev, “Inequality and Transformation of social structures in Transitional economies,” Helsinki, UNU/WIDER 2000

