

შეჯამება



კვლევის მიზანი

კვლევა მიზნად ისახავს, შეაფასოს საჯარო სამსახურში ეთნიკური უმცირესობების, კერძოდ, აზერბაიჯანულენოვანი და სომხურენოვანი მოხელეების წარმომადგენლობა და გამოავლინოს ის ბარიერები, რომლებიც საჯარო სამსახურში ამ ჯგუფების უფრო აქტიურ ჩართულობას უშლის ხელს. გარდა ამისა, კვლევა აფასებს საჯარო სამსახურში ეთნიკური მახასიათებლების შესახებ მონაცემების შეგროვების პრაქტიკებს მდგრადი განვითარების მიზნების ინდიკატორის შესაბამისად და შეისწავლის სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის პერსპექტივებს ამ საკითხზე.

კვლევის მეთოდოლოგია ეფუძნება შერეულ დიზაინს და აერთიანებს თვისებრივ და რაოდენობრივ მეთოდებს. კვლევა მოიცავს ფოკუს-ჯგუფებს საჯარო სამსახურში დასაქმებულ HR მენეჯერებთან, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ საჯარო მოხელეებთან და საჯარო სამსახურში დასაქმებით დაინტერესებულ სომხურ და აზერბაიჯანულენოვან პირებთან. კვლევის ფარგლებში, ასევე, განხორციელდა სიღრმისეული ინტერვიუები სახელმწიფო და სამოქალაქო ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან. რაოდენობრივი ანალიზის ფარგლებში შევისწავლეთ საჯარო მოხელეების დემოგრაფიული სურათი გენდერულ ჭრილში და მენეჯერულ პოზიციებზე განაწილების მიხედვით. ანალიზი ჩატარდა როგორც ქვეყნის მასშტაბით, ასევე, ეთნიკური უმცირესობებით მჭიდროდ დასახლებულ მუნიციპალიტეტებში.



ძირითადი მიგნებები

ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი მოხელეები საჯარო სამსახურში ყველაზე დიდ გამოწვევად სახელმწიფო ენის არასაკმარის ცოდნას მიიჩნევენ. თუმცა, მათივე შეფასებით, მუნიციპალურ დონეზე საჯარო სამსახურში დასაქმების ან დაწინაურებისათვის ენის ცოდნა ნაკლებად წარმოადგენს ხელის შეშლელ ფაქტორს. აღსანიშნავია, რომ ქართული ენის ცოდნის მნიშვნელობა იზრდება, თუ მოხელეს სურვილი აქვს დაწინაურდეს საჯარო სამსახურში რეგიონულ ან ცენტრალურ დონეზე.

კვლევაში მონაწილე მოხელეები მიიჩნევენ, რომ სამუშაო ადგილზე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიმართ არ ხდება დისკრიმინაცია ან განსხვავებული მოპყრობა ეთნიკური ნიშნით, თუმცა მსგავსი შემთხვევები გამოვლინდა მუნიციპალიტეტის გარეთ სხვა საჯარო მოხელეებთან ურთიერთობისას. HR მენეჯერები ეთნიკური უმცირესობების ჩართულობის გაზრდის ერთადერთ გზად სახელმწიფო ენის შესწავლის ხელშეწყობას მიიჩნევენ და ინტეგრაციისთვის სხვა ინიციატივების საჭიროებას ნაკლებად ხედავენ.

რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზზე დაყრდნობით, სამიზნე მუნიციპალიტეტებში ქალების ჩართულობა არ ჩამორჩება დანარჩენ მუნიციპალიტეტებში არსებულ მაჩვენებელს. თუმცა, ეთნიკური მიკუთვნებულობის შესახებ მონაცემების არარსებობის გამო, შეუძლებელია იმის განსაზღვრა, თუ როგორია ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალების წილი საჯარო მოხელეებს შორის. კვლევის თვისებრივი ნაწილი მიანიშნებს, რომ გამოწვევას წამოადგენს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალების, განსაკუთრებით კი, აზერბაიჯანულენოვანი ქალების ჩართულობა საჯარო სამსახურში.

საჯარო სამსახურში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ახალგაზრდების ჩართულობის გასაზრდელად, მნიშვნელოვან მექანიზმს წარმოადგენს 1+4 სტაჟირების პროგრამა, რომელიც შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატისა და საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლობის ფარგლებში მიმდინარეობს და საშუალებას აძლევს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ახალგაზრდებს, გაიარონ სტაჟირება სახელმწიფო უწყებებში ერთიდან ექვს თვემდე. თუმცა აღნიშნული პროგრამის ეფექტურობა შეზღუდულია, რამდენადაც ის ვერ უზრუნველყოფს პროგრამის კურსდამთავრებულთა შემდგომ დასაქმებას საჯარო სამსახურში. ასევე, კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ ხშირ შემთხვევაში, საჯარო უწყებები სათანადოდ ვერ იყენებენ ორენოვანი ახალგაზრდების რესურსს.

ეთნიკური უმცირესობებით მჭიდროდ დასახლებულ მუნიციპალიტეტებში არსებობს საჯარო მოხელეების ეთნიკური მიკუთვნებულობის შესახებ ინფორმაციის შეგროვების გარკვეული პრაქტიკები. თუმცა, ამ მონაცემების თავმოყრა არ ხდება ცენტრალურ დონეზე საჯარო სამსახურის ბიუროში. ცალკეული მუნიციპალიტეტების მიერ გამოყენებული მეთოდოლოგია არაერთგვაროვანია და ხშირ შემთხვევაში, არ აკმაყოფილებს საერთაშორისო სტანდარტით გათვალისწინებულ თვითიდენტიფიკაციის და ანონიმურობის პრინციპებს.

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები დიდწილად მხარს უჭერენ საჯარო მოხელეების ეთნიკური მიკუთვნებულობის შესახებ მონაცემების შეგროვებას საჯარო სამსახურში ამ ჯგუფების წარმომადგენლობის შეფასების და შემდგომი გაზრდის მიზნით, თუმცა მსგავსი მონაცემების შეგროვების თაობაზე არაერთგვაროვანი დამოკიდებულებაა საჯარო მოხელეებს და HR მენეჯერებს შორის. აზერბაიჯანულენოვანი მოხელეები, სომხურენოვანი ჯგუფთან შედარებით, მეტ მზაობას გამოხატავენ ეთნიკური მიკუთვნებულობის შესახებ მონაცემების შეგროვებასთან დაკავშირებით.

რეკომენდაციები

საჯარო სამსახურში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლობის შესახებ ზუსტი ანალიზისთვის მნიშვნელოვანია, არსებობდეს ეთნიკური მიკუთვნებულობის შესახებ მონაცემების შეგროვების საკანონმდებლო საფუძველი და დაინერგოს ერთიანი მეთოდოლოგია. ამავდროულად, საჭიროა მოხელეები სათანადოდ იყვნენ ინფორმირებულები ეთნიკური მონაცემების შეგროვების მნიშვნელობისა და დანიშნულების შესახებ, რაც ხელს შეუწყობს ვალიდური მონაცემების შეგროვებას.

მონაცემების შეგროვებასთან ერთად, მნიშვნელოვანია, პოლიტიკის დონეზე გადაიდგას ქმედითი ნაბიჯები საჯარო სამსახურში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების ჩართულობის გასაზრდელად. საყურადღებოა, ეთნიკური უმცირესობების ჩართულობა არ შემოისაზღვროს მუნიციპალური დონით და შეიქმნას პროფესიული წინსვლის რეალური შესაძლებლობები რეგიონულ და ცენტრალურ დონეზე. ამ მიზნის მისაღწევად, საჭიროა 1+4 პროგრამის სტაჟირების კომპონენტის გაძლიერება, სახელმწიფო ენის შესწავლის შესაძლებლობების გაზრდა, მოხელეთა რეკრუტირების პროცესში სათანადო მექანიზმების დანერგვა, HR მენეჯერების და სხვა საჯარო მოხელეების ცნობიერების დონის ამაღლება ეთნიკური მრავალფეროვნების საკითხებთან დაკავშირებით.



Research



კვლევა მომზადებულია ჰი ემ სი კვლევითი ცენტრის 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.