

შრომა და დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობა

ძირითადი მიგნებები

- ლგბტქ პირთა საშუალო ანაზღაურება რესპონდენტთა 60.5%-ის შემთხვევაში 1000 ლარის ფარგლებს არ სცდება.
- დასაქმებულ რესპონდენტთა მეხუთედზე მეტი (22.3%) ერთდროულად ორ სამუშაო ადგილასაა დასაქმებული, რისი მიზეზიც რესპონდენტთა 88.9%-ის შემთხვევაში ანაზღაურების სიმცირეა.
- რესპონდენტების 60.5% უთითებს, რომ სრულ განაკვეთზე კვირაში საშუალოდ 47.4 საათს მუშაობს. თავისუფალი გრაფიკით მუშაობს რესპონდენტთა 20.9%, მათი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კი კვირაში საშუალოდ 28.9 საათია, რესპონდენტთა მეხუთედზე ნაკლები (18.6%) ნახევარ განაკვეთზეა დასაქმებული, რაც საშუალოდ კვირაში 25.1-საათიან დატვირთვას ნიშნავს.
- დასაქმებული რესპონდენტების 23.2% ხელშეკრულების გარეშე, ხოლო რესპონდენტების ნახევარი (50%) ვადიანი კონტრაქტით მუშაობს. 16.8%-ს უტოლდება მათი წილი, ვინც უვადო ხელშეკრულებითაა დასაქმებული.
- გამოკითხულთა 82%-ს შრომის ანაზღაურება მხოლოდ კვების, ტანსაცმლისა და საყოფაცხოვრებო ნივთების შესაძენად ჰყოფნის, რაც მიუთითებს, რომ საქართველოში შრომის ანაზღაურება არ არის ადეკვატური და ვერ უზრუნველყოფს ცხოვრების ადეკვატურ ხარისხს.
- რესპონდენტთა შორის დაუსაქმებლობის მიზეზთა შორის სჭარბობს სწავლისა და სამუშაოს დროის შეუთავსებლობა (27.3%). ტრანს რესპონდენტების შემთხვევაში კი კვლევა აჩვენებს, რომ დასაქმების ბარიერს მათთვის დამსაქმებელთა მხრიდან პირადი დოკუმენტების წარდგენის მოთხოვნა წარმოადგენს (14.1%).
- საქართველოში კარგი სამუშაოს საშოვნად რესპონდენტთა დიდი ნაწილი მნიშვნელოვან ფაქტორად ნაცნობობას მიიჩნევს - 42.9%, რაც დასაქმებაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის შესახებ რწმენის არქონაზე მიუთითებს.
- რესპონდენტების 63%-ს თანხის სესხება მხოლოდ ყოველდღიური ხარჯის დასაფარად მოუწია, 31.7%-ს საკვებისთვის, ხოლო 25.9%-ს ბინის ქირისთვის. იმ რესპონდენტებიდან, რომლებსაც რაიმე წყაროდან უსესხებიათ თანხა, 62.2% დასაქმებულია, ხოლო 37.8% კი - დაუსაქმებელი.
- ბოლო 2 წლის განმავლობაში კვებისა ან/და სხვა საბაზო საჭიროებებისთვის რესპონდენტების 23.9%-მა სესხით ისარგებლა საბანკო ან მიკროსაფინანსო კომპანიისგან.

დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობა და შრომის ღირსეული პირობები ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებას წარმოადგენს, რომელიც ადამიანთა სოციალურ და ეკონომიკურ უთანასწორობის აღმოფხვრასა და სამომავლო კეთილდღეობას უზრუნველყოფს. 2014 წლისთვის მსოფლიოს მასშტაბით 73 მილიონი ახალგაზრდა იყო სამსახურის ძიებაში. იმ ახალგაზრდათა წილი, რომლებიც არ იყვნენ დასაქმებულები, არ იღებდნენ განათლებას ან ტრენინგს ყოველი ხუთი

ახალგაზრდიდან, ერთია. ამასთან, 2013 წლის მონაცემებით, მსოფლიოში ერთ მესამედზე მეტი დასაქმებული ახალგაზრდა ცხოვრობდა დღიურად მხოლოდ 2 დოლარის ხარჯზე.¹

გაეროს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, ის ახალგაზრდები, რომლებიც ვერ იღებენ სრულყოფილ სასკოლო განათლებას, სოციალური მოწყვლადობისთვის რისკ ჯგუფს წარმოადგენენ, რადგან საქმდებიან და რჩებიან ისეთ სამუშაო სივრცეებში, სადაც მათი უფლებები დაცული არ არის, ხოლო სამუშაო პირობები საფრთხის შემცველი და ქრონიკული სიღარიბის გამომწვევია. ადრეულ ასაკში უმუშევრობის გამოცდილება უარყოფითად აისახება ცხოვრებისეულ მანსებასა და გრძელვადიანი სამუშაოს პოვნის შესაძლებლობებზე. სიღრმისეული განათლებისა და გადამზადების ციკლი, მეტი სამუშაო ადგილი და მისი უკეთესი ხარისხი ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი ელემენტი და სოციალური და ეკონომიკური კეთილდღეობის გარანტია.²

შესაბამისად, ღირსეულ შრომაზე მისაწვდომობა და ადეკვატური სამუშაო პირობები სიღარიბის აღმოფხვრის მნიშვნელოვანი ელემენტია, რომელიც აერთიანებს სამუშაო ადგილზე როგორც თანასწორი მოპყრობის პრინციპების, ასევე, დამსაქმებელთა მიერ შრომითი უფლებების დაცვასა და ეფექტურ უზრუნველყოფას. დასაქმებულთა შრომითი პირობები სხვა საკითხებთან ერთად მოიცავს შრომის ადეკვატურ ანაზღაურებას, სამუშაო დროსა და ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესს და სხვა მნიშვნელოვან პირობებს.

წინამდებარე თავი პირველ ნაწილში ლგბტქ ადამიანთა დასაქმების სტატუსსა და არსებულ შრომის პირობებს იკვლევს, რომლის მიზანია გამოააშკარაოს უფლებადარღვევათა ის პრაქტიკა, რაც დასაქმების ადგილზე იჩენს თავს, უდიდეს სამუშაო გარემოს ქმნის და ზოგჯერ, უმუშევრობას განაპირობებს.

წინამდებარე კვლევის ფარგლებში გამოკითხულთა უმრავლესობა, კერძოდ, **68.8% კვლევის განხორციელების ეტაპისთვის დასაქმებულია, 31.3% კი არ არის დასაქმებული.** დასაქმების ძირითად სტატუსის თვალსაზრისით, რესპონდენტების 36.1% დაქირავებული მუშაკია სამუშაო ან დიდი ზომის ორგანიზაციაში, 28.2% კი - მცირე საწარმოში. გამოკითხულთა 16.7% მიუთითებს, რომ ადგილობრივ/საერთაშორისო არაკომერციულ ორგანიზაციაში მუშაობს, ხოლო 12% თვითდასაქმებულია ან საკუთარი ბიზნესი აქვს. ამასთან, 5%-ს არ აღემატება მათი წილი, ვინც სახელმწიფო ორგანიზაციაში მუშაობს (4.2%) ან სეზონურ სამუშაოშია ჩართული (2.8%).

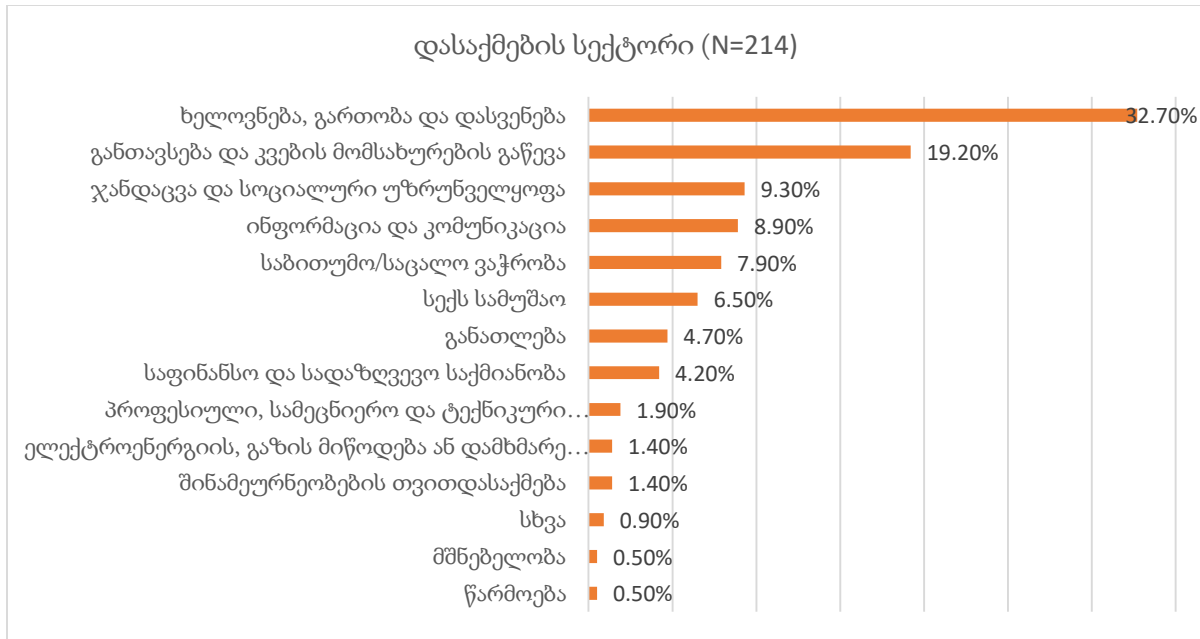
რაც შეეხება დასაქმებას, რესპონდენტების დიდი ნაწილი (32.7%) ხელოვნების, გართობისა და დასვენების“ სფეროში მუშაობს, ხოლო თითქმის მეხუთედი (19.2%) - განთავსების/კვების მომსახურების გაწევის მიმართულებით. მონაცემების დეტალური გადანაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №61.

დიაგრამა №61. დასაქმების სექტორი.

¹ ILO, DECENT WORK AND THE 2030 AGENDA FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, იხ:

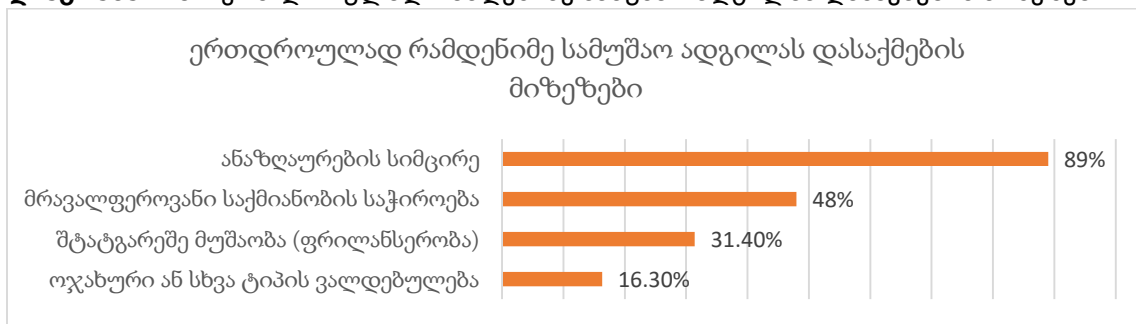
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

² იქვე.



ნიშანდობლივია, რომ დასაქმებულ რესპონდენტთა მეხუთედზე მეტი (22.3%) ერთდროულად ორ სამუშაო ადგილასაა დასაქმებული, ორზე მეტ ანაზღაურებად სამუშაოზე დასაქმების შემთხვევები 2%-ს არ აღემატება (3 სამსახური - 1.8%, 4 ან მეტი - 0.5%). ხაზგასასმელია ისიც, რომ რესპონდენტთა ის ნაწილი, რომელიც **ერთზე მეტ სამუშაო ადგილას არის დასაქმებული, ამის მიზეზად ანაზღაურების სიმცირეს ასახელებს (88.9%)**. იხ. დიაგრამა №62. („დიახ“ კატეგორია).

დიაგრამა №62. ერთდროულად რამდენიმე სამუშაო ადგილას დასაქმების მიზეზები.

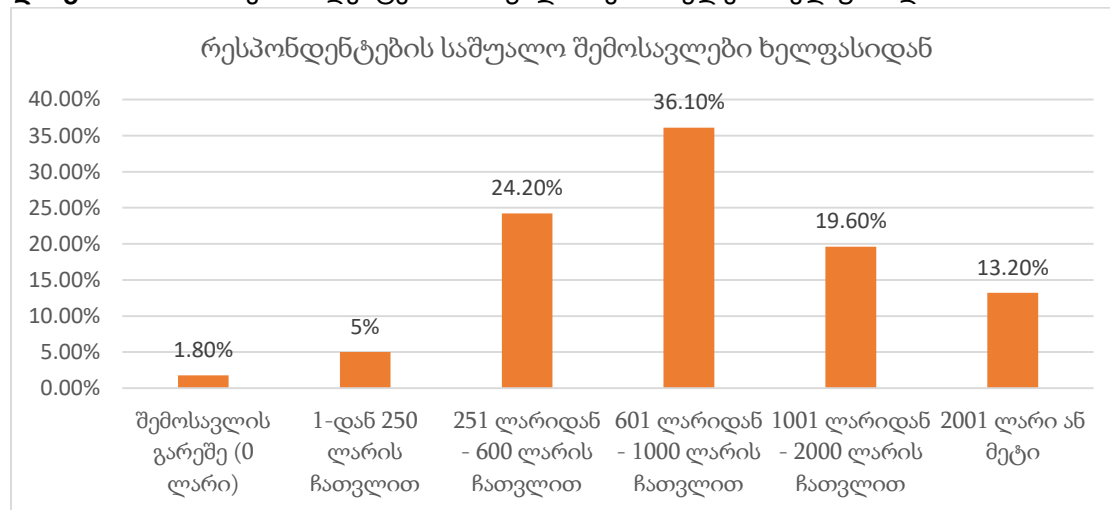


დასაქმებულ რესპონდენტთა დატვირთულობისა და სამუშაო დროის ხანგრძლივობის არსებული პრაქტიკის უკეთ შესასწავლად, მათ ეთხოვათ დაესახელებინათ კვირის განმავლობაში დახარჯული სამუშაო დრო. **რესპონდენტების 60.5% უთითებს, რომ სრულ განაკვეთზე კვირაში საშუალოდ 47.4 საათს მუშაობს.** თავისუფალი გრაფიკით მუშაობს რესპონდენტთა 20.9%, მათი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კი კვირაში საშუალოდ 28.9 საათია, რესპონდენტთა მეხუთედზე ნაკლები (18.6%) ნახევარ განაკვეთზეა დასაქმებული, რაც საშუალოდ კვირაში 25.1-საათიან დატვირთვას ნიშნავს. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს კვირაში 40 საათზე მეტი, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათზე მეტი, თუმცა, როგორც წინამდებარე კვლევა აჩვენებს რესპონდენტთა ნაწილის შემთხვევაში დამსაქმებლები ამ ვალდებულებას არღვევენ.

საინტერესოა ისიც, რომ დასაქმებული რესპონდენტების 23.2% ხელშეკრულების გარეშე, ხოლო რესპონდენტების ნახევარი (50%) ვადიანი კონტრაქტით მუშაობს. 16.8%-ს უტოლდება მათი წილი, ვინც უვადო ხელშეკრულებითაა დასაქმებული. მხოლოდ 1.8% აღნიშნავს, რომ ორივე ტიპის კონტრაქტი აქვს გაფორმებული (8.2%-ის მითითებით ეს საკითხი მათ არ ეხებათ). საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1(პრიმა) ნაწილის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. კვლევისას ვერ მოხდა იმის განსაზღვრა, თუ რა პერიოდის განმავლობაში იყვნენ დასაქმებული ის პირები, რომელთაც არ ჰქონდათ ხელშეკრულება გაფორმებული, შესაბამისად, შეუძლებელია იმის დადგენა, თუ რამდენად იქნა მშრომელთა უფლებები დარღვეული დამსაქმებლების მიერ ამ კონკრეტულ შემთხვევებში.

საქსტატის 2018 წლის მონაცემებით, დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასი 1068 ლარს წარმოადგენს, ქალის ხელფასი 823 ლარია, კაცისა კი - 1281.³ ყურადსაღებია, რომ წინამდებარე კვლევის ფარგლებში **ღებტქ პირთა საშუალო ანაზღაურება რესპონდენტთა 60.5%-ის შემთხვევაში 1000 ლარის ფარგლებს არ სცდება**. 36.1%-ის შრომითი ანაზღაურება 601-1000 ლარის ფარგლებშია მოქცეული. თითქმის მეოთხედი (24.4%) მიუთითებს, რომ ყოველთვიურად, საშუალოდ 251-600 ლარს იღებს შრომის ანაზღაურების სახით. გამოკითხულთა მხოლოდ 19.6%-ა აქვს თვიური საშუალო ხელფასი 1001-2000 ლარის ფარგლებში, რაც არსებითად დაბალი მაჩვენებელია. მონაცემების დეტალური გადანაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №63.

დიაგრამა №63. რესპონდენტების საშუალო შემოსავლები ხელფასიდან.



რეგიონების მიხედვით, თბილისში მცხოვრები რესპონდენტების საშუალო ხელფასი 3.91 ნიშნულზეა, ხოლო სხვა რეგიონების შემთხვევაში 3.23, რაც ნიშნავს, რომ თბილისში ეს რიცხვი უფრო ახლოს არის 601-დან 1000 ლარამდე კატეგორიასთან, ხოლო რეგიონში - 251 ლარიდან 600 ლარამდე კატეგორიასთან.

კორსტაბულაციური ანალიზის მიხედვით, იმ რესპონდენტების შემოსავლები, რომლებსაც აქვთ **უმაღლესი განათლება** და არიან ამავედროულად დასაქმებულები, შემდეგნაირად არის გადანაწილებული: 3000 ლარზე მეტი - 4.5%; 2001 ლარიდან 3000 ლარამდე - 15.3%; 1001

³ საქსტატი, ხელფასების კალკულატორი, იხ: <https://www.geostat.ge/salarium/?lang=ka>

ლარიდან 2000 ლარამდე - 23.4%; 601 ლარიდან 1000 ლარამდე - 34.2%; 251 ლარიდან - 600 ლარამდე - 18.9%; 1 ლარიდან - 250 ლარამდე - 3.6%. **რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოში უმაღლესი განათლება არ არის ადეკვატური შემოსავლის ქონის გარანტი და შესაბამისად, არსებითად არ განსაზღვრავს კეთილდღეობას.**

შრომის ანაზღაურების ადეკვატურობის შესაფასებლად რესპონდენტების საჭიროებების დაკმაყოფილების შესაძლებლობები იქნა შესწავლილი. ნიშანდობლივია, რომ რესპონდენტების უმრავლესობის - 52.5%-ის შეფასებით, თანხა კვებასა და ტანსაცმელზე ჰყოფნის, თუმცა ძვირადღირებული ნივთების შეძენას ვერ ახერხებს. 29.5% მიუთითებს, რომ მათი ყოველთვიური ხელფასი მხოლოდ კვებასა და სახლის მინიმალური საჭიროებებისთვისაა საკმარისი, მაგრამ ტანსაცმლის შესაძენად აღარ ჰყოფნით. გამოკითხულთა 13.2% თანხით ძვირადღირებული საყოფაცხოვრებო ნივთების შეძენას ახერხებს, თუმცა, ხელფასით მანქანას ვერ შეიძენს. 5%-ს არ აღემატება ორი უკიდურესი შინაარსობრივი კატეგორიის მაჩვენებლები, კერძოდ, 3.2% მიუთითებს, რომ ყოველთვიური ხელფასი მხოლოდ საკვებზე ჰყოფნის, 1.8%-ს კი თანხით ყველაფრის შეძენა შეუძლია, რაც სჭირდება. **ეს მონაცემები ცხადყოფს, რომ საქართველოში შრომის ანაზღაურება არ არის ადეკვატური და ვერ უზრუნველყოფს ცხოვრების ადეკვატურ ხარისხს.**

ნიშანდობლივია ისიც, რომ გამოკითხვაში მონაწილე დასაქმებული რესპონდენტების 53% ვერ სარგებლობს ჯანმრთელობის დაზღვევით, რადგანაც სამსახურს ეს სერვისი არ გააჩნია. მეოთხედზე მეტი (27.4%) საკუთარი ნებით არ სარგებლობს ჯანმრთელობის დაზღვევის მომსახურებით. გამოკითხულთა თითქმის მეხუთედი (18.7%) დადებით პასუხს აფიქსირებს, 0.9% კი, პასუხის გაცემისგან თავს იკავებს.

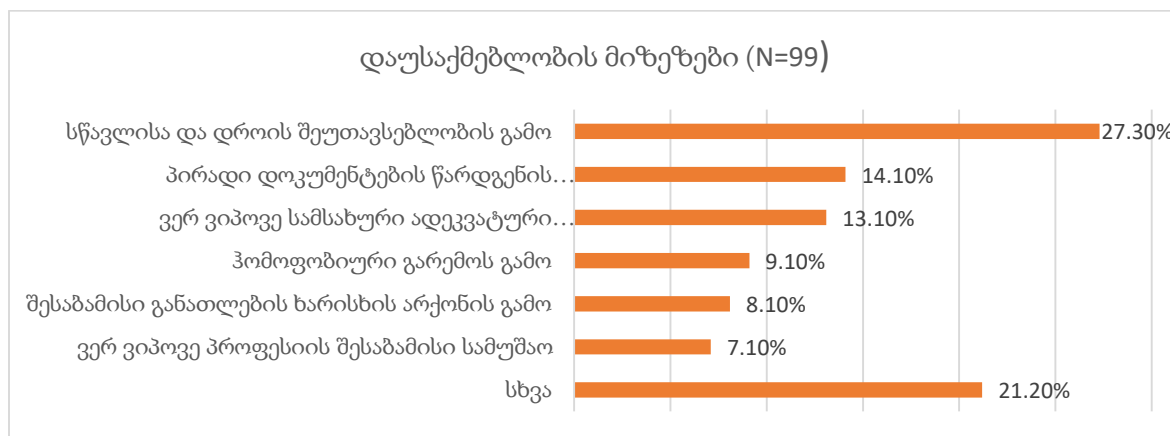
ეკონომიკური და სოციალური უთანასწორობის საკითხი უკეთ წარმოჩინდება საზოგადოების მხრიდან დასაქმებისა და შრომის არსის მნიშვნელობასთან დაკავშირებულ მოსაზრებებზე დაკვირვებითაც, გარდა იმისა, რომ შრომას აქვს მატერიალური მნიშვნელობა და ის ეკონომიკური კეთილდღეობის განმსაზღვრელია, ის ასევე შეიძლება იყოს პირთა ინდივიდუალური განვითარების, გაძლიერებისა და პერსონალური კმაყოფილების წყაროც. კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა მოსაზრებები თანაბარი 40.6%-40.6% მაჩვენებელით არის წარმოდგენილი ორ კონცეპტუალურად განსხვავებულ დებულებასთან მიმართებით - „*ვმუშაობ იმიტომ, რომ მქონდეს ანაზღაურება*“ და „*გარდა ანაზღაურებისა, სამუშაო მაძლევს პერსონალური კმაყოფილების შეგრძნებას*“, გამოკითხულ რესპონდენტთა 18.7% კი აღნიშნავს, რომ მისი მთავარი მიზანი გამოცდილების შეძენაა.

კვლევის ფარგლებში, ასევე შევისწავლეთ იმ პირთა მდგომარეობაც, რომლებიც კვლევის განხორციელების ეტაპისთვის არ იყვნენ დასაქმებულნი. გამოკითხულთა 44.8% 0-6 თვის განმავლობაში არ მუშაობს, 42.7%-ს კი უკვე ერთ წელზე მეტია, რაც ანაზღაურებადი სამსახური არ აქვს. 7-12 თვის განმავლობაში დაუსაქმებელ პირთა კატეგორიაში რესპონდენტების 12.5% იყრის თავს.

რესპონდენტთა შორის დაუსაქმებლობის მიზეზთა შორის სჭარბობს **სწავლისა და სამუშაოს დროის შეუთავსებლობა (27.3%)**. ტრანს რესპონდენტების შემთხვევაში კი კვლევა აჩვენებს, რომ დასაქმების ბარიერს მათთვის დამსაქმებელთა მხრიდან პირადი დოკუმენტების წარდგენის მოთხოვნა წარმოადგენს (14.1%), არაერთი კვლევა ადასტურსხვავებს, რომ იმ ქვეყნებში, სადაც ტრანს ადამიანებს არ აქვთ შესაძლებლობა, სურვილის შემთხვევაში პირად დოკუმენტებში გენდერული მარკერი შეცვალონ საკუთარი გენდერული აღქმის შესაბამისად, დასაქმების შანსები არსებითად კლებულობს. შესაბამისად, მათ უწევთ ისეთ სამუშაო

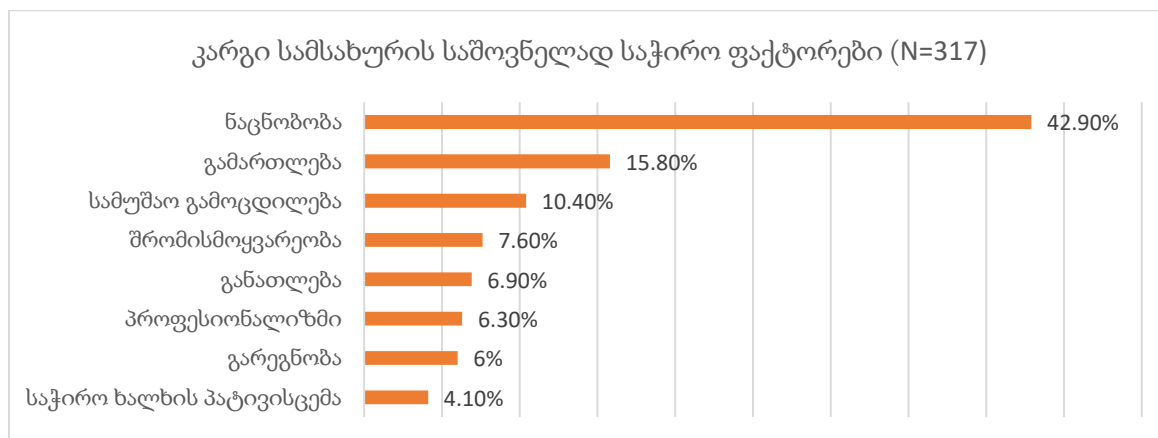
ადგილებზე დასაქმება, რომელიც ხშირად დროებითია, დაბალანაზღაურებადი და ზოგიერთ შემთხვევაში - საფრთხის შემცველიც. მონაცემების დეტალური გადანაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №64.

დიაგრამა №64. რესპონდენტების დაუსაქმებლობის მიზეზები.



დასაქმების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით რესპონდენტთა სუბიექტური აზრის იდენტიფიცირებისთვის, მათ ეთხოვათ, განესაზღვრათ, თუ რა ფაქტორები უწყობს ხელს კარგი სამსახურის შოვნას. რესპონდენტების (როგორც დასაქმებულებმა, ისე დაუსაქმებელმა) **დიდი ნაწილი მნიშვნელოვან ფაქტორად ნაცნობობას მიიჩნევს - 42.9%, რაც დასაქმებაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის შესახებ რწმენის არქონას მიუთითებს.** გამოკითხულთა 15.8%-ის აზრით, გამართლებას ენიჭება განსაკუთრებული მნიშვნელობა, გამოკითხულთა მხოლოდ 6.9% მიიჩნევს, რომ დასაქმებისთვის უმთავრესი განათლებაა, რაც ნიშნავს, რომ რესპონდენტთათვის ადეკვატური განათლებაც კი ვერ უზრუნველყოფს დასაქმების მაღალ შესაძლებლობებს. მონაცემების დეტალური გადანაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №65.

დიაგრამა №65. სამსახურის საშოვნელად საჭირო ფაქტორები.



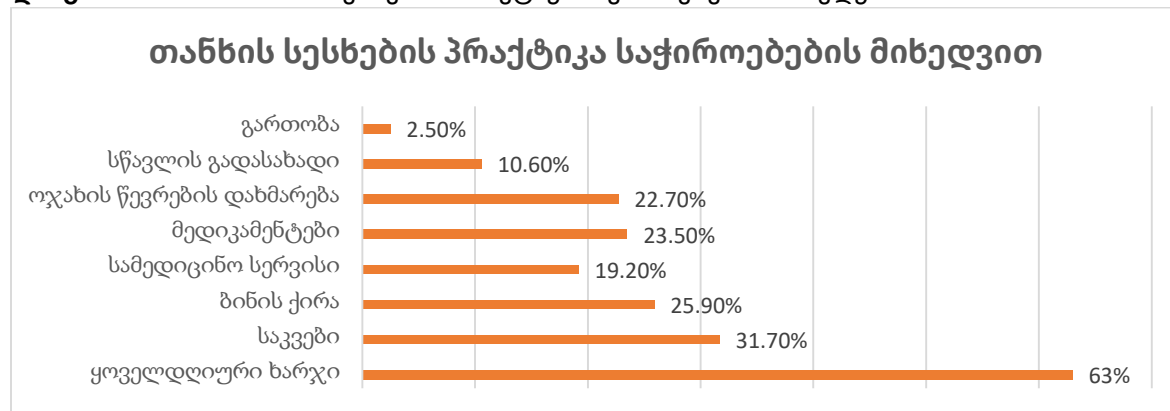
სოციო-ეკონომიკური მოწყვლადობის უკეთ წარმოსაჩენად კვლევის ფარგლებში რესპონდენტების ფინანსური მზაობაც შეფასდა, კერძოდ, თუ რამდენად შეძლებდნენ რესპონდენტები რთულ სიტუაციაში აღმოჩენის შემთხვევაში 500, 1500 და 5000 ლარის მობილიზებას. კვლევა აჩვენებს რომ, რესპონდენტთა დიდი ნაწილი შეძლებდა 500 ლარის

მობილიზებას (86.8%), 1500 ლარის მობილიზებას შეძლებდა რესპონდენტთა ნახევარზე ცოტა მეტი (57.3%), 5000 ლარის მობილიზებას კი რესპონდენტთა მხოლოდ მეხუთედი თუ მოახერხებდა (23.6%), რაც არსებითად დაბალი მაჩვენებელია.

ბოლო წლებში ვალის მკვეთრი ზრდა შინამეურნეობების მოწყვლადობის განმაპირობებელია, შემოსავალთან არაპროპორციულად მაღალი ტვირთის მქონე სესხები კი მოსახლეობისთვის ფინანსური პრობლემების ერთ-ერთი მთავარი წყარო.⁴ ამასთან, სესხის აღების საჭიროება, შესაძლოა, თავად წარმოადგენს სოციალური მოწყვლადობის მაჩვენებელსაც, იმის მიხედვით, თუ რა კონკრეტული ფაქტორით არის ის განპირობებული. წინამდებარე კვლევით გამოიკვეთა, რომ **რესპონდენტების 63%-ს თანხის სესხება მხოლოდ ყოველდღიური ხარჯის დასაფარად მოუწია, 31.7%-ს საკვებისთვის, ხოლო 25.9%-ს ბინის ქირისთვის.** დეტალური განაწილებისთვის იხ. დიაგრამა N66.

ნიშანდობლივია, რომ კროსტაბულაციური ანალიზის მიხედვით, იმ რესპონდენტებიდან, რომლებსაც რაიმე წყაროდან უსესხებიან თანხა, 62.2% დასაქმებულია, ხოლო 37.8% კი - დაუსაქმებელი.

დიაგრამა N66. თანხის სესხების პრაქტიკა საჭიროებების მიხედვით.



სესხების ტიპების მიხედვით, ბანკების შემთხვევაში დადებითი პასუხის მაჩვენებელი 39.1%-ს უტოლდება, მეგობარი/ნაცნობის შემთხვევაში კი - 79.1%-ს, რაც ყველაზე მაღალი შედეგია, ოჯახის წევრისგან ფულის სესხების გამოცდილება გამოკითხულთა მეხუთედს აქვს (20.6%). ყველაზე იშვიათად რესპონდენტები სესხს დამსაქმებლებს სთხოვენ - 7.3%.

ყურადსადებია, რომ ბოლო 2 წლის განმავლობაში კვებისა ან/და სხვა საბაზო საჭიროებებისთვის რესპონდენტების 23.9%-მა სესხით ისარგებლა საბანკო ან მიკროსაფინანსო კომპანიისგან, მათ შორის, გამოკითხულთა 12.4% მხოლოდ ერთხელ, ხოლო 11.5%-ს 2-ჯერ აქვს სესხი აღებული, სიხშირის სხვა მაჩვენებლების პროცენტული წილი 7%-მდეა. ეს მიუთითებს, რომ რესპონდენტების შემოსავალი არ არის საკმარისი თუნდაც საბაზისო საჭიროებების დასაფარად და მათ დამატებითი თანხის აკუმულირება სჭირდებათ, თუმცა, გასათვალისწინებელია ის ფაქტორიც, რომ სესხით სარგებლობა, ხშირად ამწვავებს სოციალურ მოწყვლადობასა და მსესხებლებს მუდმივი ფინანსური პრობლემების წინაშე ტოვებს, რაც მათ კეთილდღეობაზე პირდაპირპროპორციულად აისახება.

⁴ UNICEF, მოსახლეობის კეთილდღეობის კვლევა, 2017, გვ. 22

დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში

ძირითადი მიგნებები

- მოსაზრებას, რომ „ღებტქ ადამიანებს, სხვებთან შედარებით, ნაკლებად მიუწვდებათ ხელი დასაქმებაზე“ გამოკითხულთა უმრავლესობა ეთანხმება - 93.1%.
- კითხვას – „იმუშავებდით, თუ არა დაბალ ანაზღაურებაზე, თუ სამუშაო ადგილი თქვენი იდენტობის თავისუფლად გამოხატვის საშუალებას მოგცემდათ“ – გამოკითხულთა 54.4% დაეთანხმა. ეს უთითებს, რომ რესპონდენტთა ნახევარზე მეტისთვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს არა მხოლოდ ადეკვატურ ანაზღაურებას, არამედ ჰომოფობიისგან თავისუფალ, უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოს, სადაც არ მოუწევთ მუდმივი თვითკონტროლი და დამატებითი ძალისხმევის გაღება იდენტობის პირდაპირი თუ არაპირდაპირი გამოქვავების თავიდან ასარიდებლად და შესაბამისად, ნორმალური სამუშაო გარემოს შესანარჩუნებლად.
- რაც შეეხება სამუშაო ადგილზე ღიაობას, დასაქმებულ რესპონდენტთა (N=220) 47.3%-მა მიუთითა, რომ ყველასთან ღიაა, ხოლო 52.7% საერთოდ არ არის ან ნაწილობრივ არის ღია, საკუთარი სექსუალური ორიენტაციის ან/და გენდერული იდენტობის შესახებ სამუშაო ადგილზე.
- სამუშაო ადგილზე მიმდებლობის შესაძლო დაბალი ხარისხი რესპონდენტების 48.9%-ის აზრით, მათ შრომისუნარიანობაზე მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს, რადგან უკარგავს მოტივაციას. გამოკითხულთა 16.5% აღნიშნავს, რომ მსგავს შემთხვევაში მოუწევთ დამალვა ან ქცევის/საუბრის კონტროლი, რაც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მათზე. 5.5%-ის აზრით კი, მიმდებლობის დაბალი ხარისხი სამუშაო ადგილზე ის შემთხვევაა, რის გამოც სამუშაო ადგილს დატოვებენ.
- ბოლო 2 წლის განმავლობაში რესპონდენტების 28.8% ყოფილა სექსუალური ორიენტაციის ან/და გენდერული იდენტობის ან ასოციაციური დისკრიმინაციის მსხვერპლი სამუშაო ადგილზე. დისკრიმინაციულ ქმედებათა შორის სჭარბობს ვერბალური დისკრიმინაცია - შეურაცხყოფა, დამცირება და დაცინვა (81.2%) და არავერბალური დისკრიმინაცია - გარიყვა, ზურგს უკან საუბარი, ჭორების გავრცელება (66.7%). ხოლო, რესპონდენტთა 18.2%-ს ჰქონია გასაუბრების ეტაპზე დისკრიმინაციული გამოცდილება საკუთარი სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის გამო.
- განხორციელებული დისკრიმინაციული ფაქტის შეტყობინების მიზნით, გამოკითხულთა 68.1%-ს არავისთვის მიუმართავს.
- ბოლო 2 წლის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე განხორციელებული დისკრიმინაციული ქცევის შედეგად, 36.9%-მა დატოვა სამუშაო ადგილი საკუთარი ნებით, 9.2%-მა კი სამუშაო ადგილი დატოვა საკუთარი ნების საწინააღმდეგოდ.

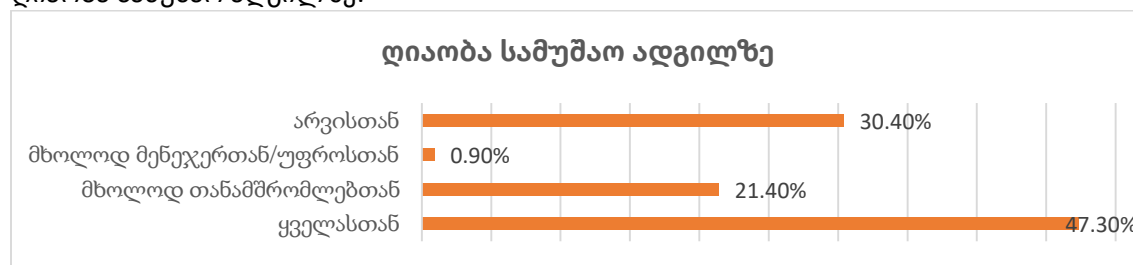
ღებტქ ადამიანების მიმართ საზოგადოებაში გავრცელებული სტიგმა და დისკრიმინაცია მათი დასაქმების შანსებსა და სამუშაოს შენარჩუნების პირობებზეც აისახება, რაც თემის წევრებისთვის დამატებით ბარიერებს ქმნის და არსებითად ამცირებს კეთილდღეობის მიღწევის შესაძლებლობებს. ღებტქ პირთა მიმართ იდენტობაზე დაფუძნებული უთანასწორო პრაქტიკის არსებობას ადასტურებს რესპონდენტებისთვის წარდგენილ დებულებაზე მიღებული პასუხებიც. მოსაზრებას, რომ „ღებტქ ადამიანებს, სხვებთან შედარებით, ნაკლებად მიუწვდებათ ხელი დასაქმებაზე“ გამოკითხულთა უმრავლესობა ეთანხმება - 93.1% (მათ შორის, 39.7% ნაწილობრივ თანხმობას გამოთქვამს), რესპონდენტთა მხოლოდ 6.9% არ დაეთანხმა

ზემოაღნიშნულ დებულებას. ასევე, დებულებას, რომ ლგბტქ თემის წევრები კარიერულ წინსვლას რთულად აღწევენ, გამოკითხული რესპონდენტების 44.8% ნაწილობრივ ეთანხმება, 35.3% - სრულად, ხოლო 18.8% - არ ეთანხმება.

ხელმისაწვდომობის დეტალური შესწავლისთვის, კვლევისას გაანალიზდა რესპონდენტების მხრიდან ღიაობის მაჩვენებელი სამუშაო ადგილზე. დასაქმებულ რესპონდენტთა (N=220) **47.3%-მა მიუთითა, რომ ყველასთან ღიაა, 30.4% კი არ არის ღია** (ღიაობის ზოგადი მაჩვენებლის გარდა, საინტერესოა, რომ დასაქმებულმა რესპონდენტებმა ასევე დაასახელეს დამატებითი სპეციფიკური ფაქტორები სამუშაო ადგილზე ღიაობასთან დაკავშირებით, რესპონდენტთა 24.5% ფიქრობს, რომ არ არის საჭირო ღიაობა, 2.7%-ს ეშინია საკუთარი იდენტობის გაზიარება შესაძლო ჰომოფობიური განწყობების გამო, ხოლო 3.2%-ს აქვს შიში, რომ იდენტობის გამხელის შემთხვევაში, შესაძლოა, სამუშაოს დაკარგვის საფრთხის წინაშე აღმოჩნდეს). 21.4%-მა აღნიშნა, რომ მხოლოდ თანამშრომლებთან ან ერთეულ თანამშრომლებთან არიან ღია, ხოლო 0.9% საკუთარი იდენტობის შესახებ ღიაა მხოლოდ მენეჯერთან/უფროსთან. **შესაბამისად, 52.7% საერთოდ არ არის ან ნაწილობრივ არის ღია საკუთარი სექსუალური ორიენტაციის ან/და გენდერული იდენტობის შესახებ სამუშაო ადგილზე.** დეტალურად იხ. დიაგრამა №67.

ღიაობის მაჩვენებლის შესწავლისას გათვალისწინებული უნდა იქნას რესპონდენტთა შერჩევის მეთოდი. კვლევა თოვლის გუნდის პრინციპით იმ რესპონდენტებთან ჩატარდა, რომლებიც მეტ-ნაკლებად კავშირში არიან ადგილობრივ სათემო ორგანიზაციებთან, შესაბამისად, ფლობენ ინფორმაციას უფლებადაცვის მექანიზმებზე და სხვა თემის წევრებთან შედარებით (რომლებიც არ არიან ღია ან ამ კვლევაში ვერ მოიცვა) გაძლიერებულნი არიან, ასევე, მათი ნაწილი მუშაობს კიდეც ამ ორგანიზაციებში, ამიტომ, სამუშაო ადგილზე სრულად ღიაობის მაჩვენებელი (47.3%), წინამდებარე კვლევის შერჩევიდან გამომდინარე, ვერ იქნება მიჩნეული მაღალ მონაცემად და ვერ გავრცელდება მთლიანად ლგბტქ ჯგუფზე.

დიაგრამა №67. საკუთარი სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის შესახებ ღიაობა სამუშაო ადგილზე.



შენიშვნა: აღნიშნულ კითხვას პასუხი გასცეს მხოლოდ დასაქმებულმა რესპონდენტებმა (N=220).

რესპონდენტთა იმ ნაწილმა, რომელიც სრულად ან ნაწილობრივ (ერთ ადამიანთან მაინც) არის ღია სამუშაო ადგილზე სექსუალური ორიენტაციის ან/და გენდერული იდენტობის შესახებ, შეაფასეს სამუშაო ადგილზე მიმდებლობის ხარისხი შკალაზე ნეგატიურიდან - ნეიტრალურ განწყობამდე. რესპონდენტების 61.2%-ის თქმით, სამუშაო ადგილზე მიმდებლობის ხარისხი სრულიად ნეიტრალურია; ნაწილობრივ ნეიტრალური და ნაწილობრივ ნეგატიური 9.2%, 27.6% საუბრობს უფრო ნეიტრალურ, ვიდრე ნეგატიურ განწყობაზე, ხოლო 2% - ნეგატიურ განწყობაზე (N=152).

ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე საკუთარ სექსუალურ ორიენტაციასა თუ გენდერულ იდენტობასთან დაკავშირებით ღიაობის შემთხვევაში მოსალოდნელი რეაქციების თვალსაზრისით, რესპონდენტების **73.4% აღნიშნავს, რომ ღიაობის ფაქტი მათ სამუშაო**

ადგილზე გავლენას არ ახდენს/არ მოახდენს. ეს მონაცემი უნდა იქნას გაანალიზებული წინამდებარე კვლევის შერჩევის მეთოდის და რესპონდენტთა სამუშაო სექტორის გათვალისწინებით. როგორც აღინიშნა, რესპონდენტთა 32.7% დასაქმებულია სახელოვნებო, დასვენებისა და გართობის სექტორში. კვლევები ცხადყოფს, რომ ღებტქ თემის წევრები ცდილობენ დასაქმდნენ ისეთ სექტორსა თუ ადგილას, რომელიც თემის მიმართ მეგობრულია ან სულ მცირე, არ არის ექსპლიციტურად ჰომოფობიური. რაც ცხადია, არსებითად ზღუდავს როგორც მათი დასაქმების შანსებს, ასევე მათთვის პროფესიულად სასურველი საქმიანობით დაკავების შესაძლებლობებს. **საინტერესოა, რომ იმ რესპონდენტთა შორის, ვინც აღნიშნავს, რომ არ მოახდენს გავლენას მათი იდენტობის შესახებ ღიაობა სამუშაო ადგილზე, 35.6% დასაქმებულია ხელოვნების, გართობისა და დასვენების სფეროში, ხოლო გამოკითხულთა 20% - კვებისა და განთავსების სექტორში.**

იმ რესპონდენტების წილი, რომელთაც სამუშაო ადგილზე ღიაობის ნეგატიური გავლენის მოლოდინი აქვთ, 21.3%-ია, მათგან რესპონდენტთა 8.0%-მა აღნიშნა, რომ ღიაობამ, შესაძლოა, მოახდინოს ნეგატიური გავლენა, რის გამოც ეცდება გაესაუბროს თანამშრომლებს/უფროსს, რათა თავიდან აირიდოს მტრული სამუშაო გარემო; 8.5%-მა აღნიშნა, რომ მოუწევთ დატოვონ სამუშაო ადგილი, რადგან დაექვემდებარებიან შეურაცხყოფას და ძალადობას; ხოლო 4.8%-ის აზრით, ასეთ შემთხვევაში შესაძლოა გაათავისუფლონ სამსახურიდან; გამოკითხულთა 2.7% შეკითხვას არ გამოეპასუხა (N=188).

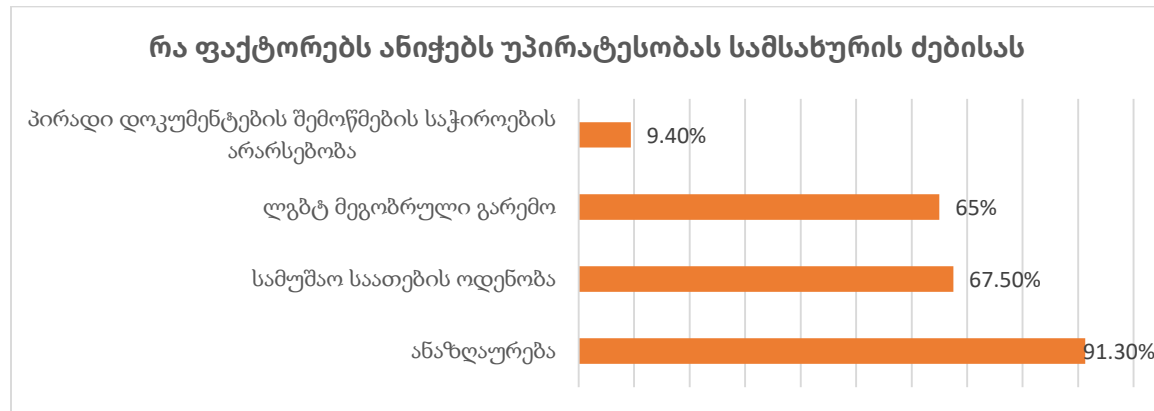
ამასთან, რესპონდენტების 48.9%-ის აზრით, მიმდებლობის დაბალი ხარისხი მათ შრომისუნარიანობაზე მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს, რადგან უკარგავს მოტივაციას. გამოკითხულთა 16.5% აღნიშნავს, რომ მსგავს შემთხვევაში მოუწევთ დამალვა ან ქცევის/საუბრის კონტროლი, რაც მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს მათზე. 5.5%-ის აზრით კი, მიმდებლობის დაბალი ხარისხი სამუშაო ადგილზე ის ვითარებაა, რის გამოც სამუშაო ადგილს დატოვებენ. განსაკუთრებით საინტერესოა ის ფაქტი, რომ რესპონდენტების **25.7%-ის აზრით, მიმდებლობის დაბალი ხარისხი სამუშაო ადგილას, არ მოახდენს მათზე გავლენას ორი ძირითადი მიზეზის გამო - 6.6% ამბობს, რომ ეცდება არ იფიქროს მსგავს შემთხვევაზე, ხოლო 19.1% ამბობს, რომ იგნორირებას გაუკეთებს აღნიშნულ ფაქტს, რაც ნიშნავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ რესპონდენტი სამუშაო ადგილზე მიმდებლობის დაბალი ხარისხის წინაშე აღმოჩნდება, მისგან დადწევის გზა და გამკლავების მეთოდი ამგვარი სამუშაო გარემოს ატანაა, რაც არსებითად დამაზიანებელი შეიძლება იყოს მისთვის, განსაკუთრებით ისეთ პირობებში, როდესაც ადამიანებს სამუშაო ადგილზე ხანგრძლივი დროის გატარება უწევთ.**

ღიაობის საკითხს უკავშირდება რესპონდენტთა პოზიციები კვლევის მიერ მიწოდებულ კითხვაზე - „*იმუშავებდით, თუ არა დაბალ ანაზღაურებაზე, თუ სამუშაო ადგილი თქვენი იდენტობის თავისუფლად გამოხატვის საშუალებას მოგცემდათ*“ - გამოკითხულთა 54.4% დაეთანხმა ამ დებულებას, 38.1%-მა უარყოფითი პასუხი დააფიქსირა, რესპონდენტთა 7.5%-მა კი პასუხის გაცემისგან თავი შეიკავა („უარი პასუხზე“). ეს მიუთითებს, რომ რესპონდენტთა ნახევარზე მეტისთვის, არსებითი მნიშვნელობა აქვს არა მხოლოდ ადეკვატურ ანაზღაურებას, არამედ ჰომოფობიისგან თავისუფალ, უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოს, სადაც არ მოუწევთ მუდმივი თვითკონტროლი და დამატებითი ძალისხმევის გაღება იდენტობის პირდაპირი თუ არაპირდაპირი გამჟღავნების თავიდან ასარიდებლად და შესაბამისად, ნორმალური სამუშაო გარემოს შესანარჩუნებლად.

ამასვე მოწმობს ისიც, სამუშაოს ძიებისას თუ რა ფაქტორებს ანიჭებენ უპირატესობას რესპონდენტები. მართალია, რესპონდენტების ყველაზე დიდმა ნაწილმა დაასახელა **ანაზღაურების ფაქტორი (91.3%) და სამუშაო საათების ოდენობა (დრო) (67.5%),** მაგრამ ასევე

მაღალი მაჩვენებლით არის მოცემული პრიორიტეტი, რომ სამუშაო ადგილას იყოს **ლგბტ მეგობრული გარემო** (65%). აქვე მნიშვნელოვანია, რომ ტრანსგენდერი რესპონდენტების შემთხვევაში ყველაზე მეტად დასახელდა **პირადი დოკუმენტების შემოწმების ფაქტორი** (9.4%), ის, რომ დამსაქმებელი არ ითხოვდეს პირად დოკუმენტებს. დეტალური განაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №68.

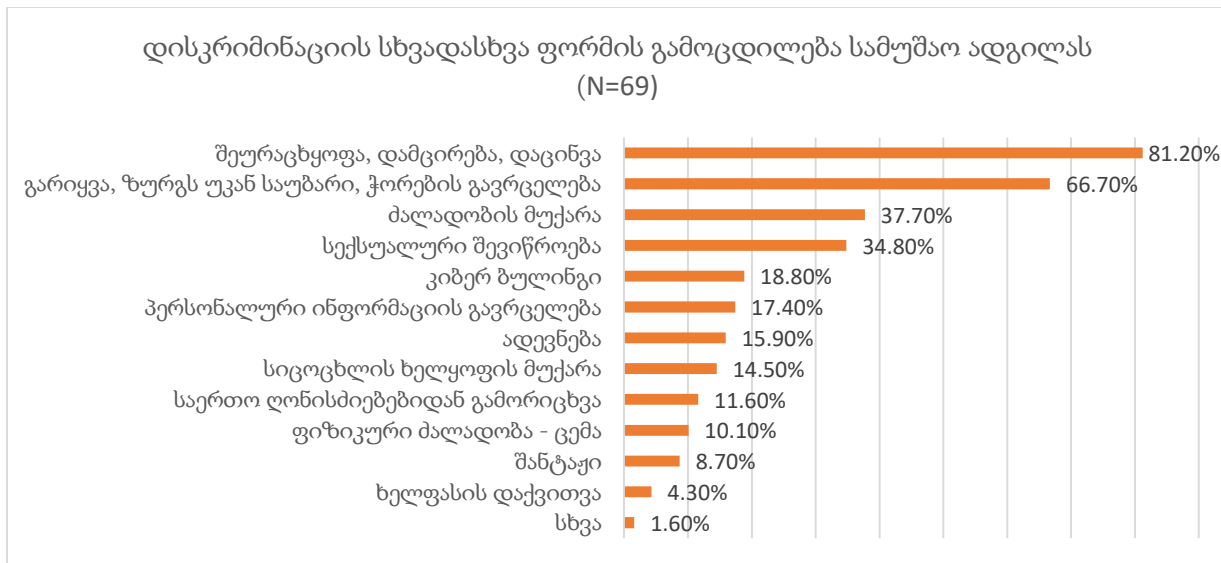
დიაგრამა №68. სამსახურის ძიებისას მნიშვნელოვანი ფაქტორები.



სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციისა და უთანასწორო მოპყრობის უკეთ საჩვენებლად კვლევამ აქცენტი ბოლო 2 წლის განმავლობაში არსებულ გამოცდილებაზე გააკეთა. როგორც გამოკითხვა აჩვენებს, **რესპონდენტების 28.8% ყოფილა სექსუალური ორიენტაციის ან/და გენდერული იდენტობის ან ასოციაციური დისკრიმინაციის მსხვერპლი**, მათგან 15.2%-მა მიუთითა, რომ დისკრიმინაციის მსხვერპლი ხშირად არიან/ყოფილან (ძალიან ხშირად - 1.3%, ხშირად - 13.9%), 7.6% იშვიათად ყოფილა დისკრიმინაციის მსხვერპლი, ხოლო 6.0%-მა აღნიშნა, რომ დისკრიმინაციის შემთხვევას სამუშაო ადგილზე ერთხელ ჰქონდა ადგილი.

დისკრიმინაციულ ქმედებათა შორის სჭარბობს **ვერბალური დისკრიმინაცია - შეურაცხყოფა, დამცირება და დაცინვა (81.2%)** და **არავერბალური დისკრიმინაცია - გარიყვა, ზურგს უკან საუბარი, ჭორების გავრცელება (66.7%)**, ასევე ხშირად დასახელდა ძალადობის მუქარა (37.7%) და სექსუალური შევიწროება (34.8%). დეტალური განაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №69.

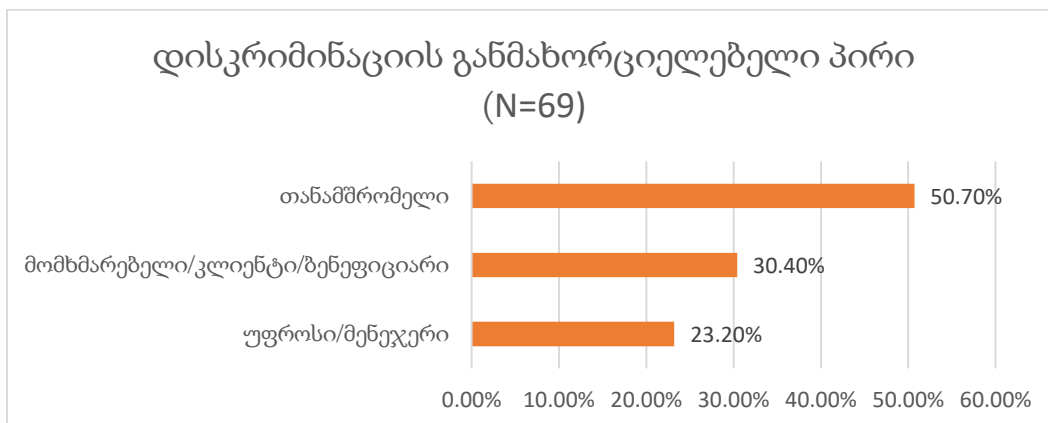
დიაგრამა №69. დისკრიმინაციის სხვადასხვა პრაქტიკა სამუშაო ადგილას.



შენიშვნა: რესპონდენტებს შეეძლოთ ერთდროულად რამდენიმე პასუხის მონიშვნა.

იმ რესპონდენტების ნახევარზე მეტმა (50.7%), რომელთაც ჰქონიათ დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმის გამოცდილება სამუშაო ადგილზე, აღნიშნა, რომ დისკრიმინაცია მომდინარეობდა თანამშრომლისგან/კოლეგისგან, 23.2%-ის შემთხვევაში უფროსის/მენეჯერისგან, 30.4%-მა კი მომხმარებელი დაასახელა.

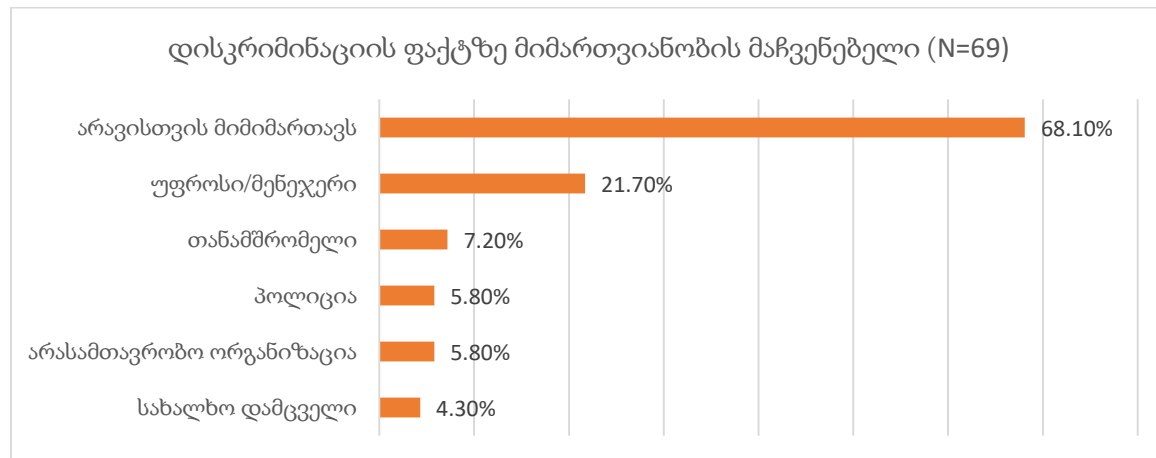
დიაგრამა №70. დისკრიმინაციის განმახორციელებელი პირი.



გენდერული თვალსაზრისით, დისკრიმინაციული ქცევის განმახორციელებელი პირი 60.9%-ის შემთხვევაში კაცი იყო, 1.4%-ის შემთხვევაში ქალი, ხოლო 37.7%-ის შემთხვევაში, როგორც კაცი, ასევე ქალი.

სექსუალურ ორიენტაციასა ან/და გენდერულ იდენტობაზე დაფუძნებულ მტრულ სამუშაო გარემოსა თუ დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე რეაგირების თვალსაზრისით, საყურადღებოა, რომ, მათ შორის, ვისაც ამგვარი გამოცდილება ჰქონია, **68.1%-ს არავისთვის მიუმართავს დახმარების მისაღებად**, რესპონდენტთა 21.7%-მა მიმართა უფროსს/მენეჯერს, 5.8-5.8%-მა მიმართა არასამთავრობო ორგანიზაციას ან სამართალდამცავ სტრუქტურებს (პოლიციას). დეტალური განაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №71.

დიაგრამა №71. შესაბამისი პირის/უწყებისადმი მიმართვიანობა დისკრიმინაციის ფაქტზე.



მეორე მხრივ, მიმართვიანობაზე უარის მიზეზების თვალსაზრისით, იმ რესპონდენტებმა, რომელთაც არავის მიმართეს რეაგირებისთვის, ჩათვალეს, რომ თავად გაუმკლავდებოდნენ (25.0%), გამოკითხულთა 18.2%-ის შეფასებით კი, ამის მიზეზი სამუშაო ადგილზე ურთიერთობების დაძაბვის თავიდან არიდება იყო. მეორე პრიორიტეტად დასახელებულ კატეგორიებში შემდეგი პასუხი ჭარბობს - „ჩავთვალე, რომ ვერაფერს მოიმოქმედებდნენ“ (28.1%), ხოლო 21.9%-ის შემთხვევაში, პირველი პრიორიტეტის მსგავსად, სამუშაო ადგილას ურთიერთობების დაძაბვის თავიდან არიდება იყო. შემდგომ დასახელებულ მიზეზებს შორის „ქმედების განმახორციელებელი მაღალი თანამდებობის პირი ან/და ხელმძღვანელი/უფროსი იყო“ კატეგორია ჭარბობს - 29.2%.

ბოლო 2 წლის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე განხორციელებული დისკრიმინაციული ქცევის შედეგად, 36.9%-მა დატოვა სამუშაო ადგილი საკუთარი ნებით, 9.2%-მა - სამუშაო ადგილი დატოვა საკუთარი ნების საწინააღმდეგოდ, ხოლო 18.5%-ს შეუნარჩუნდა სამუშაო ადგილი, თუმცა მტრული გარემოს ატანის ფასად.

დისკრიმინაციულ პრაქტიკას გარდა სამუშაო ადგილისა, შესაძლოა, ადგილი ჰქონდეს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის (გასაუბრების) დროს. საქართველოს შრომის კოდექსი კრძალავს დისკრიმინაციას წინასახელშეკრულებლო ურთიერთობებში, თუმცა, გამოკითხულ რესპონდენტთა 18.2%-ს ჰქონია გასაუბრების ეტაპზე დისკრიმინაციული გამოცდილება საკუთარი სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის გამო. დისკრიმინაციული მოპყრობის კონკრეტულ ფორმებთან დაკავშირებით დეტალური განაწილება იხილეთ ცხრილში №19.

ცხრილი №19. წინასახელშეკრულებლო ურთიერთობებში დისკრიმინაციის ფაქტის სუბიექტური აღქმები.

შეკითხვა: რამ შეგიქმნათ ვარაუდი, რომ დისკრიმინაციის მიზეზი იყო აღქმული ან რეალური სექსუალური ორიენტაცია/გენდერული იდენტობა?	რესპონდენტთა პასუხების განაწილება პროცენტებში (N57)
დამისვს კითხვები ჩემს გენდერულ გამოხატვასთან დაკავშირებით	35.8%

დამისვეს პირდაპირი ან ირიბი კითხვები ჩემს სექსუალურ ორიენტაციასთან დაკავშირებით	35.3%
დამისვეს ჩემს „ცხოვრების წესთან“ დაკავშირებული კითხვები	45.1%
დამისვეს კითხვები გენდერულ იდენტობასთან დაკავშირებით	11.8%
მკითხვეს „ქალი ხარ თუ კაცი?“	19.6%
ზოგადი დამოკიდებულებით ვივარაუდებ/მივხვდები	76.5%
ეძებდნენ სხვა მიზეზს, რომ არ აეყვანათ რესპონდენტი სამსახურში	35.3%

სექს-სამუშაო

ძირითადი მიგნებები

- გამოკითხულ რესპონდენტთა 18.4% ყოფილა/არის ჩართული კომერციულ სექს-სამუშაოში. სექს-სამუშაოში ჩართულობის მაჩვენებელი სჭარბობს ტრანსგენდერ რესპონდენტებში (82.4%).
- რესპონდენტების 71.4%-თვის, რომლებიც კვლევის მიმდინარეობის განმავლობაში სექს-სამუშაოში იყვნენ ჩართულები, ეს მათი შემოსავლის ძირითადი წყაროა.
- რესპონდენტების უმრავლესობა (61.4%) სექს-სამუშაოში ჩართულობის მთავარ მიზეზად მძიმე ეკონომიკურ მდგომარეობას ასახელებს (სიღარიბე ან ვალი და ა.შ.), უსახლკარობის რისკს უთითებს რესპონდენტთა 20.5%, ხოლო 18.2% მიუთითებს, რომ ეს გადაწყვეტილება საკუთარი არჩევანით მიიღო.
- სექს-სამუშაოში ჩართულობასთან ასოცირებული მთავარი სირთულეების შეფასების თვალსაზრისით, რესპონდენტებმა ყველაზე ხშირად დაასახელეს ფინანსურ არასტაბილურობასთან დაკავშირებული სტრესი (79.5%), სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის არსებული საფრთხე – 77.3%.

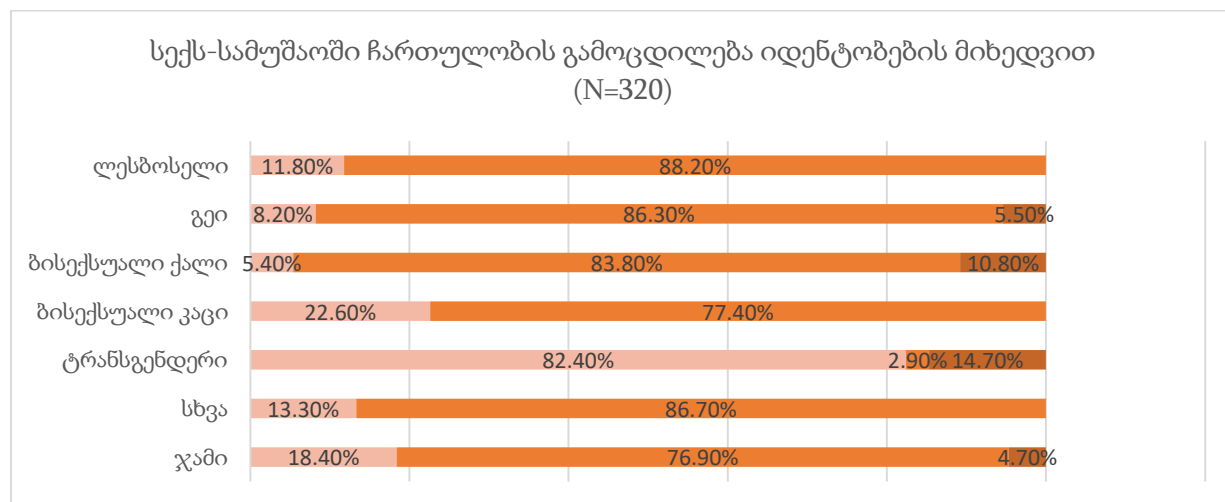
მიუხედავად იმისა, რომ გლობალურად კომერციულ სექს-შრომასთან დაკავშირებით მრავალი საკამათო საკითხი არსებობს, საქართველოში სექსმუშაკთა უფლებების მდგომარეობის შესწავლისა და მათი უფლებების დაცვის გარშემო დისკუსიები თუ აქტიური მხარდამჭერი პოლიტიკა არ ხორციელდება. მთავარი გამოწვევა, რომელიც სექს-შრომაში ჩართულ ადამიანებს უდგათ, უსაფრთხოების ფაქტორია, რომელიც კავშირშია, როგორც ძალადობის მრავალმხრივ პრაქტიკასთან, ასევე ფიზიკური და მენტალური ჯანმრთელობის გამოწვევებთან. მართალია, ზრდასრული ადამიანი ფლობს გადაწყვეტილების შესაძლებლობას, ჩაერთოს თუ არა კომერციულ სექს-სამუშაოში, მაგრამ საქართველოს რეალობაში ასეთი არჩევანი ხშირად სოცო-ეკონომიკური მოწყვლადობითა და ქრონიკული სიღარიბით არის განპირობებული. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით (ILO), სექს-შრომა ხშირად მძლავრ ფინანსურ

ინსენტივს მოიცავს, რაც სხვა ფაქტორებთან ერთად განაპირობებს ამ სექტორში ჩართვას, მიუხედავად სოციალური სტიგმისა და ფიზიკური საფრთხისა.⁵

მსოფლიოში სექს-სამუშაოში ჩართული პირები მრავალ კრიტიკულ გამოწვევასთან ერთად აივ/მიდსის გაზრდილი რისკის ქვეშ არიან. მიუხედავად იმისა, თუ ვინ არის ჩართული სექს-სამუშაოში, სისგნდური ქალი, კაცი თუ ტრანს ადამიანი, ისინი მუდმივად იმყოფებიან მარგინალიზების, სტიგმისა და მუდმივი ძალადობის საფრთხის ქვეშ. ILO-ს მიხედვით, მნიშვნელოვანია სექსმუშაკთა სოციალური და კულტურული მოწყვლადობის შემცირება ეკონომიკური გაძლიერების, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების უზრუნველყოფითა და სოციალურ დაცვაზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის გზით, მათ შორის, ჯანდაცვის ადეკვატურ სერვისებსა და სკრინინგ პროგრამებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფით.⁶

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ რესპონდენტთა 18.4% ყოფილა ან არის ჩართული კომერციულ სექს-სამუშაოში. საკითხის იდენტობის ჭრილში გაანალიზების თვალსაზრისით სექს-სამუშაოში ჩართულობის ან ჩართულობის გამოცდილების მაჩვენებელი სჭარბობს ტრანსგენდერ რესპონდენტებში (82.4%). მონაცემების დეტალური გადანაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №72.

დიაგრამა №72. სექს-სამუშაოში ჩართულობის გამოცდილება.



იმ რესპონდენტების 71.4%-ისთვის, რომლებიც კვლევის მიმდინარეობის განმავლობაში სექს-სამუშაოში იყვნენ ჩართულები, ეს მათი შემოსავლის ძირითადი წყაროა.

რესპონდენტების 52.5% აღნიშნავს, რომ სექს-სამუშაოში 2 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში არის/იყვნენ ჩართულნი. 43.2% 0-6 თვემდე პერიოდს ასახელებს. თანაბარი - 2.3%-2.3%-ით არის წარმოდგენილი 6 თვიდან 1 წლამდე და 1 წლიდან 2 წლამდე პერიოდის განმავლობაში სექს-მრომაში ჩართულობა.

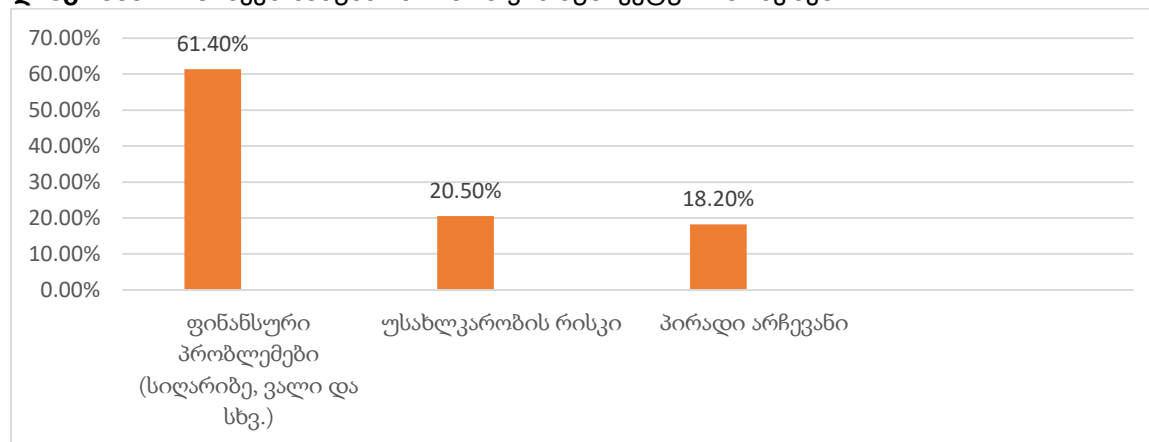
კვლევის ფარგლებში, სიხშირესთან ერთად, სექს-სამუშაოში ჩართვის მიზეზებიც შეფასდა. როგორც აღმოჩნდა, რესპონდენტების უმრავლესობა (61.4%) სექს-სამუშაოში ჩართულობის

⁵ The Sex Sector: The economic and social bases of prostitution in Southeast Asia edited by Lin Lean Lim, International Labour Office, Geneva, 1998. ISBN 92-2-109522-3. Price: 35 Swiss francs.

⁶ ILO, Thematic Brief on sex workers, იხ: https://www.ilo.org/aids/WCMS_185717/lang--en/index.htm

მთავარ მიზეზად მძიმე ეკონომიკურ მდგომარეობას ასახელებს (სიღარიბე ან ვალი და ა.შ.), უსახლკარობის რისკს უთითებს რესპონდენტთა 20.5%, ხოლო 18.2% მიუთითებს, რომ ეს გადაწყვეტილება საკუთარი არჩევნით მიიღო. დეტალური განაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №73.

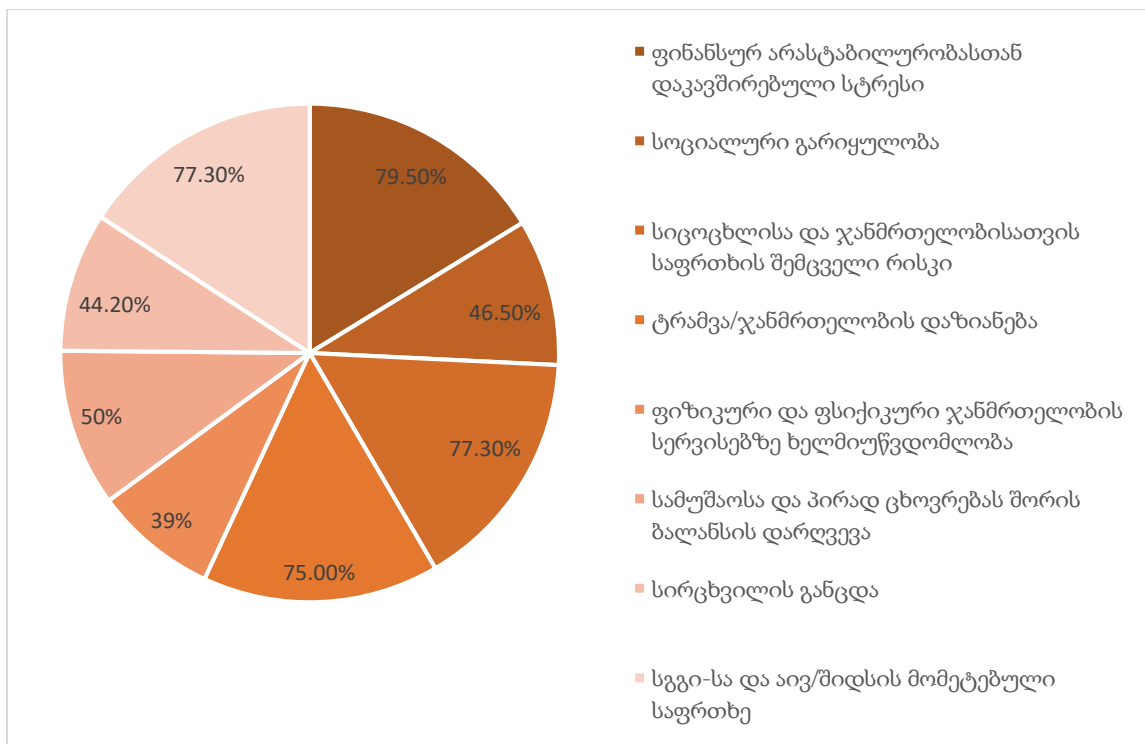
დიაგრამა №73. სექს-სამუშაოში ჩართვის სუბიექტური მიზეზები.



შეკითხვა: რას გამოყოფდით სექს-სამუშაოში ჩართვის მთავარ მიზეზად?(N57)

საქართველოში არსებული რეალობის გათვალისწინებით, სექს-სამუშაოში ჩართულობასთან ასოცირებული მთავარი სირთულეების შეფასებისას, რესპონდენტებმა ყველაზე ხშირად დაასახელეს ფინანსურ არასტაბილურობასთან დაკავშირებული სტრესი (79.5%), რესპონდენტთა დიდი რაოდენობის მიერ ასევე დასახელდა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის არსებული საფრთხე – 77.3%. დეტალური განაწილება იხილეთ დიაგრამაზე №74.

დიაგრამა №74. სექს-სამუშაოსთან დაკავშირებული სირთულეები (N57).



ეს მონაცემები მიუთითებს, რომ სექს-სამუშაო შრომის ერთ-ერთ ყველაზე საფრთხისშემცველ ფორმას წარმოადგენს. სექს-სამუშაოში ჩართულ ადამიანებს მუდმივად უწევთ ჯანმრთელობისა და სიცოცხლესთან დაკავშირებული რისკების შეფასება, რომელიც გამვლულების, სამართალდამცავი უწყებების თუ კლიენტების მხრიდან მომდინარეობს, რაც მათ მუდმივი სტრესის ქვეშ ამყოფებთ. შესაბამისად, არსებითია სექს-შრომასთან დაკავშირებული საკითხების უსაფრთხო შრომის მსჯელობის ფარგლებში მოქცევა და მისი რეგულირების იმგვარი მოდელების ადვოკატირება, რომელიც ამ შრომაში ჩართული ადამიანების საჭიროებებს და ხედვებს გაითვალისწინებს.