

შრომითი დისკრიმინაცია საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში და მისი შემცირების გზები

ნინო ფარესაშვილი

ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ნანული ოქრუაშვილი

ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

მზია ტიკიშვილი

ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, ასისტენტ პროფესორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

დეა ფირცხალაიშვილი

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი, ასისტენტ პროფესორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

დღეისათვის, დემოკრატიის შემდგომი განვითარების მიმართულებით, ჩვენს ქვეყანაში არსებული მნიშვნელოვანი პროგრესული ძვრებისა და საქართველოში მოქმედი საკანონმდებლო მოთხოვნის მიუხედავად, იმის შესახებ, რომ შრომითი ურთიერთობები თანამშრომელთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპს უნდა ეფუძნებოდეს, ქვეყანაში კვლავ მწვავედ დგას შრომითი დისკრიმინაციისა და უთანასწორობის პრობლემა, რომელიც არსებობს ისეთი პიროვნული მახასიათებლების საფუძველზე, როგორიცაა სქესი, ასაკი, რელიგია, სექსუალური ორიენტაცია, ქრონიკული დაავადება და სხვა. აღნიშნული მეტად ნეგატიურად აისახება დასაქმებულთა ფსიქო-ემოციურ მდგომარეობაზე, ჯანმრთელობაზე და შესაბამისად მათი შრომის პროდუქტიულობაზე. დისკრიმინაციის ზეგავლენით ჩამოყალიბებული სტრესული გარემო არასახარბიელოდ აისახება განათლების სისტემაში, განსაკუთრებით კი უმაღლესი განათლების სისტემაში მომუშავე პერსონალის შრომის ნაყოფიერებაზე და მოტივაციაზე. სწორედ ამიტომ, დისკრიმინაციის რეგულირების პოლიტიკის შემუშავება და არადისკრიმინაციული, თანამშრომელთა თანასწორობის პრინციპზე დაფუძნებული სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბება უმაღლესი განათლების სისტემაში ფუნქციონირებადი დანესებულების უმთავრეს ამოცანას უნდა წარმოადგენდეს.

საკვანძო სიტყვები: უმაღლესი განათლების სისტემა, უთანასწორობა, შრომითი დისკრიმინაცია, არადისკრიმინაციული საგანმანათლებლო და სამეცნიერო გარემო, ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა.

უმაღლესი განათლების და მასში დასაქმებულ პროფესორ-მასწავლებელთა და მეცნიერთა როლი საზოგადოებაში უაღრესად მნიშვნელოვანია. ისინი უდიდეს ზეგავლენას ახდენენ როგორც ცალკეული ინდივიდის, ისე საზოგადოების და კაცობრიობის განვითარების დონეზე (Szromek & Wolniak, 2020).

ეს თეზისი განსაკუთრებით დაადასტურა 21-ე საუკუნის მესამე ათწლეულის დასაწყისის გლობალურმა მოვლენებმა. პროფესორ-მასწავლებელთა როლი უმნიშვნელოვანესი და უდიდესია საერთაშორისო შრომის ბაზრებზე კონკურენტუნარიანი, მაღალკვალიფიციური, ზნეობრივად სრულყოფილი, დემოკრატიის იდეალების ერთგული სპეციალისტების მომზადებაში. ისინი უზ-

რუნველყოფენ ქვეყნის პროგრესს და საზოგადოების საგანმანათლებლო მოთხოვნების დაკმაყოფილებას.

კვალიფიციური და საერთაშორისოდ აღიარებული აკადემიური პერსონალი უმაღლესი განათლების საერთაშორისო ბაზარზე უნივერსიტეტების წარმატების სანინდარია. ადგილობრივი და გლობალური შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი პროფესიონალების მომზადება დიდწილად უნივერსიტეტების მაღალი დონის პროფესორ-მასწავლებლების დაკომპლექტებას უკავშირდება, რაც წარმოადგენს მეტად უმნიშვნელოვანეს, თუმცა არასაკმარის გარემოებას სტუდენტებისათვის თანამედროვე გამოწვევების შესაბამისი საუნივერსიტეტო საგანმანათლებლო მომსახურების გასაწევად. აღნიშნულთან დაკავშირებით ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს როლს უნივერსიტეტებში პროფესორ-მასწავლებელთა მაღალკვალიფიციური საგანმანათლებლო მომსახურების აღმოჩენის მოტივაციური მექანიზმის ჩამოყალიბება წარმოადგენს, რაშიც თავის გამოხატულ და მნიშვნელოვან როლს ასრულებს უნივერსიტეტებში არსებული ჯანსაღი, არადისკრიმინაციული გარემო.

ბოლო პერიოდში არაერთი სამეცნიერო კვლევა და ნაშრომი მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ პროფესორ-მასწავლებელთა სასწავლო და სამეცნიერო შრომით კმაყოფილებას და მისი შრომითი მოტივაციის ზრდას განსაზღვრავს უნივერსიტეტებში არსებული ჯანსაღი, არადისკრიმინაციული გარემო, სადაც შრომითი ურთიერთობები მთლიანად ეფუძნება სამართლიანობისა და დაუსაბუთებული პრივილეგიების არარსებობის პრინციპებს.

შრომითი უფლებების დაცვისა და განვითარებისთვის ხელსაყრელი პირობების შექმნა, შრომითი თანასწორობის უზრუნველყოფა და დაცვა, დემოკრატიული საზოგადოების უმთავრესი ფასეულობა და პრინციპია. დასაქმების სფეროში არსებული დისკრიმინაცია წარმოადგენს მეტად გავრცელებულ და მასშტაბურ მოვლენას, რომლის ზოგიერთი სახე თანამედროვე პირობებში ირიბი სახით წარიმართება, იძენს შენიღბულ ფორმას და ნაკლებად შესამჩნევი ხდება. თუმცა ის ნეგატიური შედეგები, რომელიც შრომით დისკრიმინაციას გააჩნია პიროვნებაზე და მის ცხოვრებაზე, სულ უფრო მზარდი და მასშტაბური ხდება.

საქართველოში არსებული შრომითი დისკრიმინაციის შესახებ გარკვეული კვლევები ტარდება, რომლებიც ძირითადად უკავშირდება გენდერულ პრობლემებს (PAICHADZE, KHARADZE, GIORGOBIANI, & NIKVASHVILI, 2019), (Kharadze, et al., 2023).

უნდა აღინიშნოს, რომ უმაღლესი განათლების სისტემაში არსებული შრომითი დისკრიმინაციის მასშტაბების, ფორმების, გამოწვევი მიზეზებისა და დისკრიმინაციის პრობლემატიკისადმი უმაღლესი განათლების სფეროში დასაქმებულ პირთა დამოკიდებულების საკითხები ნაკლებადაა შესწავლილი, რაც სათანადო მეცნიერულ კვლევას საჭიროებს. აღნიშნული პრობლემის აქტუალურობიდან გამომდინარე, ჩვენ მიერ საგრანტო პროექტის ფარგლებში ჩატარდა კვლევა, რომლის მიზანს წარმოადგენდა საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში არსებული შრომითი დისკრიმინაციის შესწავლა და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება, რომელიც შეამცირებს აღნიშნული პრობლემის სიმწვავეს, რაც მნიშვნელოვნად აამაღლებს უმაღლესი განათლების სისტემაში მომუშავე პერსონალის შრომის ნაყოფიერებასა და მოტივაციას აღზარდონ კონკურენტუნარიანი სპეციალისტები. საქართველოში უმაღლესი განათლების სისტემაში დისკრიმინაციის ფართოდ არსებულმა ფაქტებმა ცხადად წარმოაჩინა ამ მიმართულებით ჩატარებული კვლევების აქტუალობა.

ნაშრომის მიზანია საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში დისკრიმინაციის ფაქტობრივი მდგომარეობისა და მასშტაბების შეფასება, დისკრიმინაციის განმაპირობებელი ფაქტორებისა და მიზეზების დადგენა, უმაღლესი განათლების კერძო და სახელმწიფო სექტორში დისკრიმინაციის პრიორიტეტული ფორმების გამოვლენა, დისკრიმინაციის განათლების სისტემაში

მომუშავე პერსონალის პირად ცხოვრებაზე და მის შრომის ნაყოფიერებაზე უარყოფითი ზეგავლენის შეფასება და დისკრიმინაციის შემცირების კონკრეტული რეკომენდაციების შემუშავება.

საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში, ისე როგორც ნებისმიერ სფეროში დასაქმებულთა შრომითი უფლებების თანასწორობის გარანტს წარმოადგენს ქვეყნის კონსტიტუცია. 2014 წელს საქართველოში მიღებულმა კანონმა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, და 2020 წელს განხორციელებული შრომის კოდექსის რეფორმამ ახალ დონეზე აიყვანა დასაქმების სფეროში არსებული დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხი. აღნიშნული ნორმატიული აქტების საფუძველზე, დისკრიმინაცია შეიძლება განვსაზღვროთ, როგორც ცალკეულ პირთათვის შრომითი უფლებებისა და თავისუფლებების შეზღუდვა ან ამ მხრივ უპირატესობების მინიჭება ვინმესთვის სხვის საზიანოდ. დისკრიმინაციის ცნება ასევე მოიცავს განსხვავებას თანამშრომლებთან მიმართებაში, გამოწვეული მათი ისეთი თვისებებით, რაც გავლენას არ ახდენს მათ პროდუქტიულობაზე. შრომითი დისკრიმინაცია არის არათანაბარი შესაძლებლობები თანაბარი პროდუქტიულობის მქონე მუშაკებისთვის. დისკრიმინაცია არის განსხვავებულად ქცევა ისეთი სოციალური იდენტობის ჯგუფის ადამიანების მიმართ, როგორიცაა რასის, ეთნიკური წარმომადგენლობის, სქესის, ასაკის ან სხვა კატეგორიის ადამიანთა მიმართ, რომელიც არ არის დაკავშირებული კონკრეტული ჯგუფის წევრების კვალიფიკაციასთან, წვლილთან ან საქმიანობასთან. იგი ჩვეულებრივ განიხილება, როგორც უსამართლო და ხშირად უკანონო (DiTomaso, 2020).

დისკრიმინაცია რთული ფენომენია, რომელსაც აქვს არასასურველი შედეგები პიროვნულ და ორგანიზაციულ დონეზე. იგი მნიშვნელოვნად ამცირებს დასაქმებულთა მუშაობით კმაყოფილებისა და პროდუქტიულობის დონეს და აუარესებს დასაქმებულთა ჯანმრთელობას (Di Marco, et al., 2016).

სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაცია არის ფსიქო-სოციალური რისკის ფაქტორი, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს გარკვეული ჯგუფის ადამიანთა სტრესი და ჯანმრთელობის გაუარესება. სამუშაო ადგილის დისკრიმინაცია მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს თანამშრომლების ჯანმრთელობაზე, ხშირ შემთხვევაში კი გვევლინება ხანგრძლივი ავადმყოფობის მიზეზად (Clark, et al., 2021).

მთელი რიგი კვლევები ადასტურებს, რომ დისკრიმინაცია იწვევს მუშაობის ეფექტიანობის შემცირებას (Petrean, 2018).

შრომითი დისკრიმინაციის უარყოფითი როლის შესწავლის მიზნით ჩატარებულმა კვლევებმა ნათელი მოჰფინა დისკრიმინაციის მავნე შედეგებს პირად და ორგანიზაციულ დონეზე. აღნიშნული კვლევები წარმოაჩენს იმ გარემოებას, რომ დისკრიმინაციული სამუშაო გარემო, მთელ რიგ შემთხვევაში ერთნაირად საზიანო შეიძლება იყოს როგორც დისკრიმინაციის მსხვერპლთათვის, ასევე იმ პირთათვის, ვინც ავლენს მიკერძოებულ დამოკიდებულებას სხვა პირთა მიმართ (Jones et al., 2016).

შრომითი დისკრიმინაციის უარყოფითი შედეგების დადგენის მიზნით ჩატარებული კვლევები წარმოაჩენს იმ რეალობას, რომ დისკრიმინაციის საფუძველზე ჩამოყალიბებული ტოქსიკური გარემო ორგანიზაციაში იწვევს პერსონალში ზომიერ და მძიმე სომატური სიმპტომების გამოვლინებას (Rasool et al., 2021).

ამერიკელ მეცნიერთა მიერ სულ ახლახან ჩატარებული კვლევების საფუძველზე დადგინდა, რომ შრომითი დისკრიმინაცია მნიშვნელოვნადაა დაკავშირებული მუშაკთა ჰიპერტენზიისა და გულ-სისხლძარღვთა დაავადებების მომატებულ რისკთან, დისკრიმინაციის უარყოფითი ზემოქმედება დიდ გავლენას ახდენს მუშაკთა ჯანმრთელობაზე და მიუთითებს დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მთავრობისა და დასაქმებულების პოლიტიკის ჩარევის აუცილებლობაზე (Lockwood et al., 2021).

შრომითი დისკრიმინაციის დასაქმებულთა ჯანმრთელობაზე უარყოფითი გავლენის შესწავლის მიზნით ჩატარებული კვლევის შედეგები და ამ მიმართულებით არსებული დასაბუთებული მეცნიერული მტკიცებულებები მიუთითებს იმაზე, რომ დისკრიმინაცია წარმოადგენს დაავადების

განვითარების რისკ-ფაქტორს და ხელს უწყობს განსხვავებებს ჯანმრთელობაში (Jian et al., 2021), (Williams et al., 2019), (Cuevas et al., 2020).

შრომითი დისკრიმინაციის პიროვნებებისა და ორგანიზაციისათვის მიყენებულ ზიანთან ერთად, მეცნიერები იკვლევენ იმ ნეგატიურ შედეგებს, რასაც დისკრიმინაცია უყენებს მთელს საზოგადოებას ეკონომიკური ზრდის შემცირებით, ეთნიკური უთანასწორობის გაძლიერებით, პოლიტიკური კონფლიქტების გაღვივებითა და სოციალური ერთიანობის საფრთხის ქვეშ დაყენებით (Fibbi et al., 2020). დისკრიმინაცია მნიშვნელოვნად აზარალებს ქვეყნის ეკონომიკასა და ეროვნულ ერთიანობას (Carcill & Valfort, 2020).

კიდევ უფრო არსებითია და მასშტაბურია შრომითი დისკრიმინაციის უარყოფითი ზეგავლენა უმაღლესი განათლების სისტემაში დასაქმებულ პროფესორ-მასწავლებელთა და მეცნიერთა ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე და აკადემიურ პროდუქტიულობაზე. სამეცნიერო კვლევებით დადასტურებულია დისკრიმინაცია როგორც სტრესის გამომწვევი და სტრესის კავშირი აღნიშნულ პირთა ფიზიკურ ჯანმრთელობასთან, დაავადებებთან, მიმდინარე და მომავალ საქმიანობასთან (Katharine et al., 2016).

დღეისათვის შრომის ბაზარზე პროფესორ-მასწავლებლები დისკრიმინაციულ პროცესებთან დაკავშირებით ერთ-ერთი ყველაზე მოწყვლადი კატეგორიაა, რადგან მათთან შრომითი ხელშეკრულების დადებას უნივერსიტეტებში წინ უსწრებს არჩევნები შესაბამის თანამდებობაზე კონკურსის გზით, სადაც ხშირად ხდება თანასწორობის პრინციპის დარღვევის პირობა. დღეისათვის მთელს მსოფლიოში, განსაკუთრებით კი პოსტსოციალისტური ქვეყნების უნივერსიტეტებში მწვავედ დგას უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში დასაქმებულთა დისკრიმინაციის პრობლემა. უნივერსიტეტებში არსებული დისკრიმინაცია უარყოფითად აისახება საგანმანათლებლო დაწესებულების პერსონალის შრომით კმაყოფილებაზე და მოტივაციაზე. პერსონალის შრომითი კმაყოფილება საუნივერსიტეტო სწავლა-სწავლების პროცესის ხარისხის საკვანძო ფაქტორია. მხოლოდ კომპეტენტურ, მოტივირებულ და ერთგულ მასწავლებლებს შეუძლიათ უზრუნველყონ ეფექტური, ხარისხიანი განათლება (Mirza et al., 2020).

კვლევის მეთოდოლოგია

დისკრიმინაციის, როგორც პერსონალის მუშაობის მოტივაციაზე და შრომის ნაყოფიერებაზე უდიდესი გავლენის მქონე ფაქტორის კვლევა, განხორციელდა ორ ეტაპად, რომელიც თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდებს დაეფუძნა. პირველ ეტაპზე ჩატარდა თვისებრივი კვლევა, რომელიც მოიცავდა ფოკუს ჯგუფებს. თვისებრივი კვლევის მონაწილეები შეირჩა საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში დასაქმებულთაგან. მეორე ინფორმაციის ანალიზმა და ჩატარებულმა ფოკუს ჯგუფებმა მოგვცა ჰიპოთეზების ფორმულირებისა და შემდგომი კვლევისათვის პრიორიტეტების დადგენის შესაძლებლობა. მეორე ეტაპზე ჩვენს მიერ ჩატარდა კვლევა გამოკითხვის მეთოდით. კვლევის ინსტრუმენტს წარმოადგენდა წინასწარ შედგენილი და ტესტირებული სტრუქტურული კითხვებისგან შემდგარი ანკეტა. გამოკითხვა ჩატარდა ელექტრონული მეთოდით. შერჩევის ფორმირება მოხდა სააღბათო მეთოდის საფუძველზე.

კვლევის არე მოიცავდა როგორც თბილისში, ასევე რეგიონებში, კერძოდ, ბათუმში, თელავსა და გორში განთავსებულ როგორც კერძო, ისე სახელწიფო უნივერსიტეტების თანამშრომლებს. 2022-2023 წლისათვის ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით უმაღლესი განათლების სისტემაში პერსონალი შეადგენდა 10 605-ს, 5164 სახელწიფო და 5441 კერძო უნივერსიტეტებში. მიღებული ანკეტების რაოდენობის მიხედვით შეგვიძლია კვლევის შედეგების განზოგადება.

გამოკითხვის შედეგები დამუშავდა სტატისტიკური პროგრამა SPSS-ის საშუალებით. ანალიზის პროცესში გამოყენებულ იქნა როგორც მარტივი, ასევე რთული სტატისტიკური პროცედურები, მათ შორის: სამომხმარებლო ცხრილები, კროსტაბულაციური ანალიზი, ხი-კვადრატ ტესტი და კრუსკალ ვალის ტესტი.

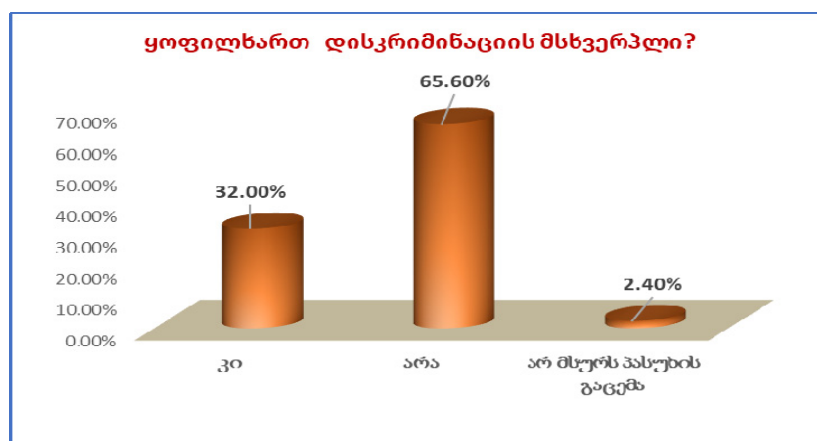
ჰიპოთეზები, რომლის შემოწმებაც მოხდა რაოდენობრივი კვლევის მეშვეობით:

- H1** დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმების არსებობა ორგანიზაციაში ახდენს სტრესული გარემოს ჩამოყალიბებას.
- H2** დისკრიმინაცია მნიშვნელოვან ზემოქმედებას ახდენს უმაღლესი განათლების სისტემის როგორც კერძო ისე სახელმწიფო სექტორში მომუშავე პირთა ჯანმრთელობაზე და პირად ცხოვრებაზე.
- H3** უმაღლესი განათლების სისტემაში არასაკმარისადაა გამოხატული მენეჯერის როლი ორგანიზაციაში დისკრიმინაციულ ფაქტებზე რეაგირებისა და მის საფუძველზე არსებული კონფლიქტების მართვაში.
- H4** ასაკი მნიშვნელოვან ზემოქმედებას ახდენს რესპონდენტების დისკრიმინაციის ფაქტებზე მენეჯერის მხრიდან რეაგირების შესახებ შეხედულებებისა და ხედვის ჩამოყალიბებაზე.
- H5** უმაღლესი განათლების სიტემაში დასაქმებულთა ხედვა და მოსაზრებები დისკრიმინაციის ფაქტების აღკვეთის გზებისა და კონკრეტული ღონისძიებებისადმი განსხვავდება იმის მიხედვით, ყოფილა თუ არა ეს პიროვნება დისკრიმინაციის ობიექტი.

საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში არსებულ შრომითი დისკრიმინაციის ხშირ შემთხვევებზე და ფართო გავრცელებაზე მეტყველებს გამოკითხულ რესპონდენტთა მიერ დაფიქსირებული პასუხები ისეთ კითხვებზე, როგორიცაა ყოფილხართ თუ არა დისკრიმინაციის ობიექტი და გსმენიათ თუ არა კოლეგის დისკრიმინაციის შესახებ. მიღებული პასუხები წარმოაჩენს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მეტად არასახარბიელო და არაჯანსაღ ვითარებას. კერძოდ, რესპონდენტთა 32 % მიიჩნევს რომ პროფესიული კარიერის განმავლობაში თვითონ წარმოადგენდა დისკრიმინაციის ობიექტს, ხოლო გამოკითხულთა 64,4%-ს სმენია კოლეგის დისკრიმინაციის ფაქტის შესახებ. /იხ. დიაგრამა1, დიაგრამა2/

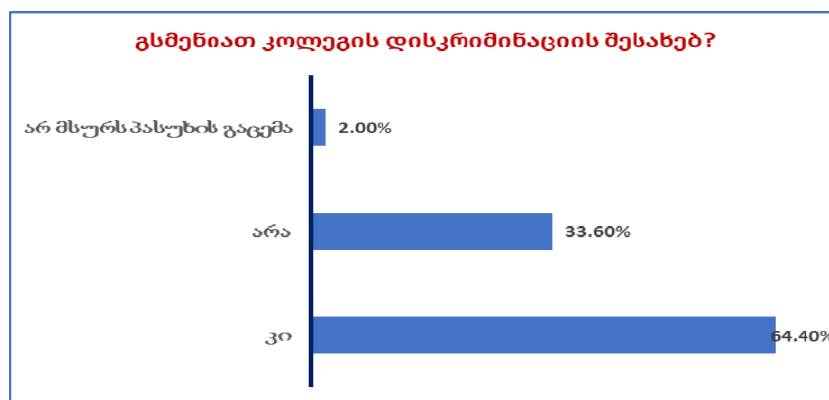
დიაგრამა1.

რესპონდენტის ყოფნა დისკრიმინაციის ობიექტის როლში



დიაგრამა 2.

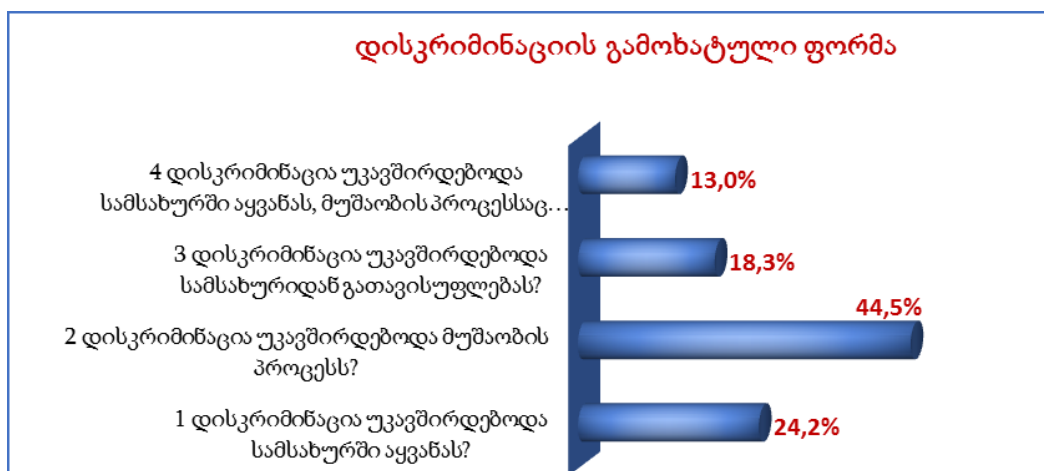
რესპონდენტის ინფორმირებულობა კოლეგის დისკრიმინაციის შესახებ



კითხვაზე, თუ რას უკავშირდებოდა მათ ორგანიზაციაში არსებული დისკრიმინაცია, 44,5% აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაცია უკავშირდებოდა მუშაობის პროცესს, რესპონდენტთა 24,2% დისკრიმინაციას უკავშირებს სამსახურში აყვანას, 18,3% - სამსახურიდან გათავისუფლებას, 13% კი მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაცია სამივე ზემოთ აღნიშნულ შემთხვევას უკავშირდებოდა /იხ. დიაგრამა 3.

დიაგრამა 3.

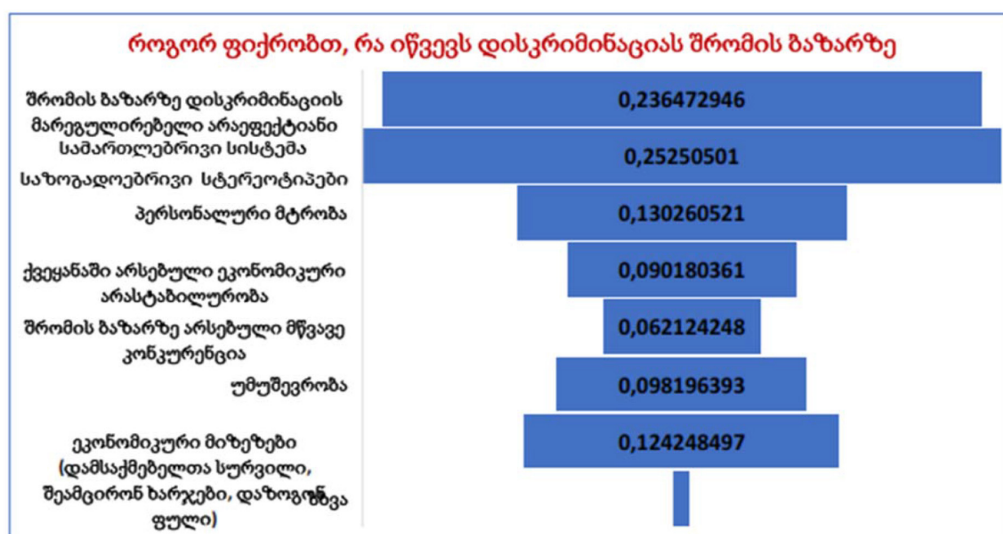
პროცესები, რომელსაც უკავშირდება ორგანიზაციაში არსებული დისკრიმინაცია



კითხვაზე, თუ რა წარმოადგენს უმაღლესი განათლების სისტემაში დისკრიმინაციის გამომწვევ მიზეზებს, რესპონდენტებმა დააფიქსირეს შემდეგი პასუხები: საზოგადოებრივი სტერეოტიპები - 25,3%, შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის მარეგულირებელი არაეფექტიანი სამართლებრივი სისტემა-23,6%, პერსონალური მტრობა 13%, ეკონომიკური მიზეზები (დამსაქმებელთა სურვილი, შეამცირონ ხარჯები, დაზოგონ ფული) - 12,4%, უმუშევრობა - 9,8%, ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური არასტაბილურობა - 9%, შრომის ბაზარზე არსებული მწვავე კონკურენცია - 6,2% /იხ. დიაგრამა 4.

დიაგრამა 4.

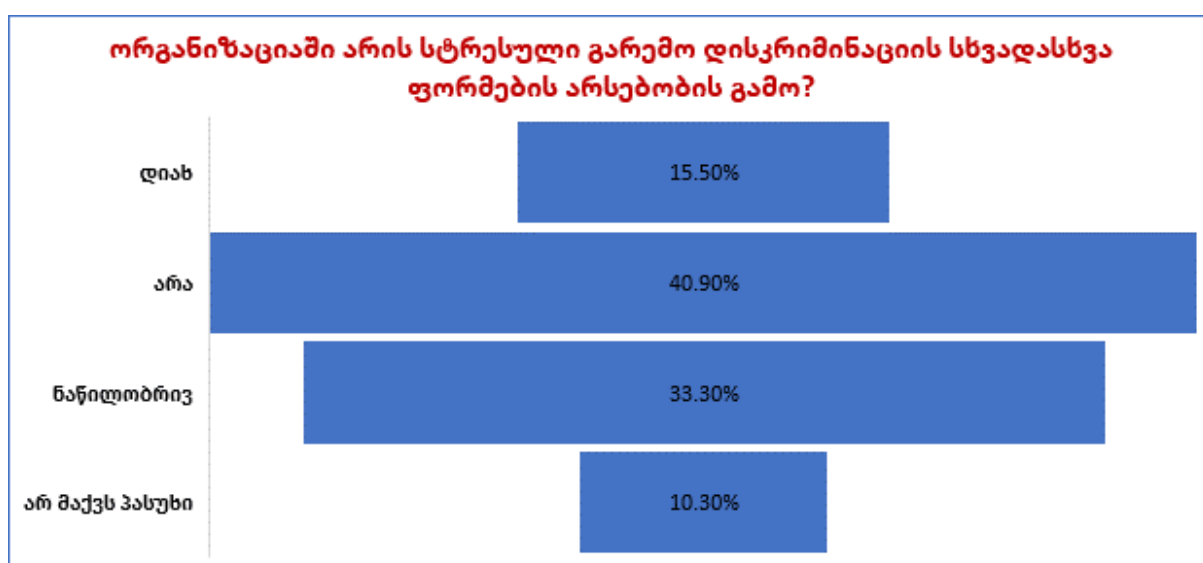
რესპონდენტთა აზრი შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის გამომწვევი მიზეზების შესახებ



ჩატარებულმა კვლევამ დაადასტურა მოსაზრება, რომ დისკრიმინაციის ამა თუ იმ ფორმის არსებობა ორგანიზაციაში ქმნის სტრესულ გარემოს. აღნიშნულთან დაკავშირებით, დასმულ კითხვაზე, არის თუ არა ორგანიზაციაში სტრესული გარემო დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმის გამო, მხოლოდ რესპონდენტთა 40, 9% -მა გასცა უარყოფითი პასუხი, 48.8 %-მა დააფიქსირა დადებითი პასუხი. (15,5% დიახ და 33,3% ნაწილობრივ) / იხ.დიაგრამა5. აღნიშნული გარემოება ახდენს პირველი ჰიპოთეზის დადასტურებას.

დიაგრამა 5.

რესპონდენტთა აზრი დისკრიმინაციის, როგორც ორგანიზაციაში სტრესის გამომწვევი მიზეზის შესახებ



მნიშვნელოვანია აგრეთვე კვლევა იმის შესახებ განათლების როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სექტორში ახდენს თუ არა დისკრიმინაცია გავლენას პიროვნების სამუშაო შედეგებზე, მის პირად ცხოვრებაზე და ჯანმრთელობაზე, რაზეც პასუხს გვცემს კროსტაბულაციური ცხრილი 1 და ხი-კვადრატ ტესტის მონაცემები - /იხ.ცხრილი 1./

ცხრილი 1.

დისკრიმინაციის გავლენა პიროვნების სამუშაო შედეგებზე, მის პირად ცხოვრებაზე და ჯანმრთელობაზე უმაღლესი განათლების კერძო და სახელმწიფო სექტორში

		დასაქმების სფერო	
		კერძო სექტორი	სახელმწიფო სექტორი
		Column N %	Column N %
დისკრიმინაცია პირდაპირ ასახვას პოვნებს პიროვნების სამუშაო შედეგებზე	არასდროს	1.1%	6.4%
	ზოგჯერ	13.2%	11.6%
	ხშირად	37.9%	39.3%
	ყოველთვის	44.8%	40.5%
	არ მაქვს პასუხი	2.9%	2.2%
როგორ ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაცია თქვენს პირად ცხოვრებაზე?	მნიშვნელოვნად ნეგატიურ	13.5%	24.0%
	ნეგატიურ	48.9%	43.9%
	პოზიტიურ	4.6%	5.1%
	არ ახდენს ზეგავლენას	21.0%	15.4%
	არ მაქვს პასუხი	12.1%	11.5%
როგორ ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაცია თქვენს ჯანმრთელობაზე?	მნიშვნელოვნად ნეგატიურ	13.8%	28.7%
	ნეგატიურ	49.7%	45.8%
	პოზიტიურ	2.0%	1.2%
	არ ახდენს ზეგავლენას	15.5%	8.1%
	არ მაქვს პასუხი	19.0%	16.2%

როგორც ცხრილი 1-დან ჩანს:

დისკრიმინაცია რომ პირდაპირ ასახვას პოვნებს პიროვნების სამუშაო შედეგებზე, ამას ადასტურებს რესპონდენტთა უმრავლესობა როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სექტორში. მოდასწარმოადგენს კატეგორია - ყოველთვის, კერძოდ, კერძო სექტორში ყოველთვის/ხშირად კატეგორიებს უკავიათ 44.8% / 37.9%, ხოლო სახელმწიფო სექტორში - 40.5% / 39.3%.

მეორე კითხვაზე- როგორ ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაცია თქვენს პირად ცხოვრებაზე?, რესპონდენტთა უმრავლესობის მიერ როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სექტორში ფიქსირდება კატეგორია - ნეგატიური (48.9% / 43.9%), დისკრიმინაცია პირად ცხოვრებაზე გავლენას რომ არ ახდენს, კერძო სექტორში სახელდება 21%-ის მიერ, ხოლო სახელმწიფო სექტორში - 15.4%-ის მიერ.

შემდეგ კითხვაზე - თუ როგორ ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაცია თქვენს ჯანმრთელობაზე?, აქაც ასევე, უმეტესად ნეგატიური პასუხი ფიქსირდება ორივე სფეროში: კერძო / სახელმწიფო - 49.7% / 45.8%), ამასთან მნიშვნელოვნად ნეგატიურს და ნეგატიურს ერთად, მეტად დიდი წილი უკავიათ კერძო და სახელმწიფო სექტორშიც: 63.5% / 75.4 %, დისკრიმინაცია მათ ჯანმრთელობაზე რომ არ ახდენს ზეგავლენას, კერძო სექტორში სახელდება რესპონდენტთა 15.5%-ის მიერ, ხოლო სახელმწიფო სექტორში მხოლოდ 8.1%-ის მიერ, როგორც მონაცემებიდან

ჩანს, დისკრიმინაცია რესპონდენტთა ჯანმრთელობაზე სახელმწიფო სექტორში უფრო მეტად ახდენს გავლენას.

ხი-კვადრატ ტესტის შედეგების მიხედვით დასაქმების სფერო გავლენას ახდენს სამივე ცვლადზე, პირველ რიგში ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე, (მაქსიმალური სტატისტიკური კავშირი), შემდეგ კი შემდეგი თანმიმდევრობით: პირად ცხოვრებაზე და პიროვნების სამუშაო შედეგებზე (სტატისტიკური მნიშვნელობების 0.01 დონე), ამდენად, ადგილი აქვს მეორე ჰიპოთეზის ჭეშმარიტებას.

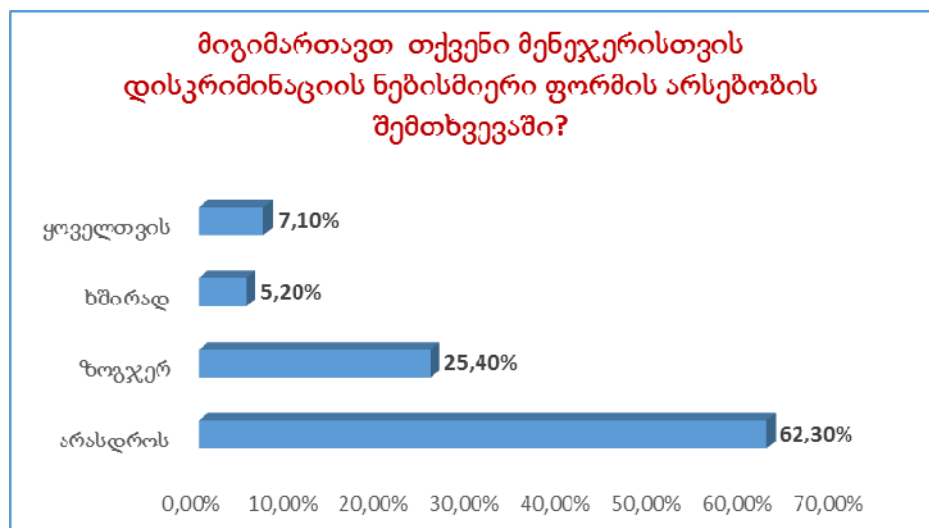
ცხრილი 2

ხი-კვადრატ ტესტის მონაცემები

Pearson Chi-Square Tests		
		დასაქმების სფერო
დისკრიმინაცია პირდაპირ ასახვას პოვნებს პიროვნების სამუშაო შედეგებზე	Chi-square	14.671
	df	4
	Sig.	.005
როგორ ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაცია თქვენს პირად ცხოვრებაზე?	Chi-square	15.196
	df	4
	Sig.	.004
როგორ ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაცია თქვენს ჯანმრთელობაზე?	Chi-square	30.230
	df	4
	Sig.	.000

დისკრიმინაციულ ქმედებებზე რეაგირება და მის საფუძველზე არსებული კონფლიქტების მართვა წარმოადგენს მენეჯერის მეტად მნიშვნელოვან ფუნქციას და მოვალეობას. შესაბამისად, კვლევის ფარგლებში დავინტერესდით, როგორია მენეჯერის (სტრუქტურული ერთეული ხელმძღვანელის) როლი დისკრიმინაციული ფაქტების აღკვეთისა და მასზე ობიექტური, სამართლიანი რეაგირების დროს. კითხვაზე, მიუმართავთ თუ არა მენეჯერისათვის დისკრიმინაციის შემთხვევაში, რესპონდენტებმა დააფიქსირეს შემდეგი პასუხები: უმრავლესობას - 62,3%-ს არასოდეს, ზოგჯერ - 25,4%, ხშირად - 5,2%, და მხოლოდ 7,1% - ყოველთვის (იხილეთ დიაგრამა 6). აღნიშნული მიუთითებს დისკრიმინაციულ ქმედებებზე მენეჯერის მოკრძალებული როლის შესახებ, რაც შეიძლება შეფასდეს როგორც მეტად უარყოფითი ფაქტი. კვლევამ წარმოაჩინა მეტად არასახარბიელო ვითარება, კერძოდ კი ის ფაქტი, რომ კონფლიქტის გადაჭრის პროცესში მენეჯერისადმი ნდობას გამოხატავს რესპონდენტთა მხოლოდ 7.1%. აღნიშნული ადასტურებს ჰიპოთეზას იმის შესახებ, რომ უმაღლესი განათლების სისტემაში არასაკმარისადაა გამოხატული მენეჯერის როლი ორგანიზაციაში დისკრიმინაციულ ფაქტებზე რეაგირებისა და მის საფუძველზე არსებული კონფლიქტების მართვაში.

რესპონდენტთა დამოკიდებულება არასათანადო
მოპყრობისას მენეჯერთან მიმართვის შესახებ



რესპონდენტის დისკრიმინაციის მსხვერპლად ყოფნა-არყოფნაზე შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია შეგვესწავლა თუ რა სახის რეაგირებას თვლის საჭიროდ რესპონდენტი, თუ მიუმართავს მენეჯერისთვის დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის არსებობის შემთხვევაში, და თუ ჰქონია მენეჯერს რეაგირება ამ ფაქტზე, ხდება თუ არა მისი მხარდაჭერა თანამშრომელთა მხრიდან და რა ფორმით ავლენენ ამ მხარდაჭერას. როგორც კვლევით ვლინდება დისკრიმინაციის მსხვერპლად ყოფნას აღიარებს რესპონდენტი 32%, რაც, როგორც აღვნიშნეთ მეტად სავალალო შედეგების მომტანი შეიძლება აღმოჩნდეს როგორც უშუალოდ მათთვის, ისე თვითონ უმაღლესი დანესებულიებისათვის.

კვლევის ფარგლებში შევეცადეთ უმაღლესი განათლების სისტემაში დასაქმებული პერსონალის ხედვისა და მოსაზრებების შესწავლა იმასთან დაკავშირებით, თუ რა უნდა გააკეთოს თანამშრომელმა, რომელიც განიცდის შევიწროებას და არასათანადო მოპყრობას სამსახურში. ამ შემთხვევაში შევეცადეთ შეგვესწავლა ის განსხვავებები, რაც არსებობს რესპონდენტების შეხედულებებს, რომლებიც ყოფილან დისკრიმინაციის ობიექტი და იმ რესპონდენტების შეხედულებებს შორის, რომლებსაც არ განუცდიათ დისკრიმინაციული ქმედებები. მათი განსხვავებული ხედვები იძლევა გარკვეული დასკვნების შესაძლებლობას, ის თუ, რამდენად იცვლება პიროვნების დამოკიდებულება და ხდება მას შემდეგ რაც უშუალოდ წააწყდება დისკრიმინაციულ ქმედებას და გახდება დისკრიმინაციის ობიექტი. აღნიშნულ საკითხებზე, კერძოდ დისკრიმინაციის მსხვერპლად ყოფნა/არყოფნა ახდენს თუ არა გავლენას რესპონდენტის შეხედულებებზე ზემოთ განხილულ საკითხებთან მიმართებით, გვიჩვენებს ცხრილი 3, რომელშიც მოცემულია კრუსკალ ვალის ტესტის (Kruskal-Wallis Test) შედეგები.

ცხრილი 3.

დისკრიმინაციის მსხვერპლად ყოფნა-არყოფნის ცვლადის კავშირი დისკრიმინაციის მოგვარების გზებთან

	რა სახის რეაგირება უნდა გააკეთოს თანამშრო- მელმა არასათა- ნადოდ მოპყრო- ბისას	მიგიმართავთ თქვენი მენეჯერისთვის დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის არსებობის შემთხვევაში?	ჰქონია მენეჯერს დისკრიმინაციის ფაქტზე რეაგირება მისი ინფორმირების შემდეგ?	ხდება თქვენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერა თანამშრომელთა მხრიდან?	რა ფორმით ახდენენ კოლეგები დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერას?
N	756	756	759	759	759
Median	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00
Chi-Square	3.369	33.412	17.818	3.919	8.138
df	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	.186	.000	.000	.141	.017

ტესტის შედეგებით ვლინდება, რომ ცვლადი - ყოფილხართ დისკრიმინაციის მსხვერპლი? მაქ-სიმალურ სტატისტიკურ კავშირშია (0.01 დონეზე) დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის არსებო-ბის შემთხვევაში მენეჯერისთვის მიმართვის ცვლადთან და მენეჯერის ინფორმირების შემდეგ დისკრიმინაციის ფაქტზე რეაგირების ცვლადთან, ასევე სტატისტიკური კავშირი აქვს რა ფორმით ახ-დენენ კოლეგების მხრიდან დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერის ფორმასთან სტატისტიკუ-რი მნიშვნელობის 0.05 დონეზე. ასე რომ, დისკრიმინირებულ და არადისკრიმინირებულ რესპონ-დენტთა შეხედულებები ამ საკითხებთან მიმართებაში განსხვავებულია.

ცვლადებთან „რა სახის რეაგირება უნდა გააკეთოს თანამშრომელმა არასათანადოდ მოპყრო-ბისას?“ და „ხდება თქვენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერა თანამშრო-მელთა მხრიდან?“ დისკრიმინაციის მსხვერპლი თუ არამსხვერპლი რესპონდენტების პასუხები ერ-თნაირი ტენდენციით გამოირჩევა. ანუ ცვლადი - ყოფილხართ დისკრიმინაციის მსხვერპლი? გავ-ლენას არ ახდენს (არ აქვს სტატისტიკური კავშირი) აღნიშნულ ცვლადებთან.

ის რესპონდენტები, ვინც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევენ, კითხვებზე რა სახის რეაგირებას თვლიან საჭიროდ, მენეჯერისთვის დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის არსებობის შემთხვევაში მიმართვაზე მენეჯერის რეაგირებაზე, თანამშრომელთა მხრიდან მათ მხარდაჭერა-ზე და მხარდაჭერის ფორმებზე გვაქვს შემდეგი მონაცემები (ცხრილი 4):

ცხრილი 4.

**დისკრიმინაციის მოგვარების გზების შესახებ
დისკრიმინაციის მსხვერპლ რესპონდენტთა ხედვა**

დისკრიმინაციის მსხვერპლის შეხედულებები		%
რა სახის რეაგირება უნდა გააკეთოს თანამშრომელმა არასათანადოდ მოპყრობისას	იმ პიროვნებასთან ისაუბროს, ვინც შეავიწროვა და არასათანადოდ მოეპყრა	24.7%
	მკაფიოდ ჩამოაყალიბოს თავისი მოსაზრება	12.3%
	მიმართოს მენეჯერს	21.0%
	მიმართოს სასამართლოს	13.6%
	მიიპყროს სხვების ყურადღება იმაზე, რაც ხდება	18.5%
	რადგანაც აზრი არ აქვს არანაირ ქმედებას, უსიტყვოდ შეეგუოს არსებულ დისკრიმინაციას	4.9%
	სხვა	4.9%
მიგიმართავთ თქვენი მენეჯერისთვის დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის არსებობის შემთხვევაში?	არასდროს	48.1%
	ზოგჯერ	33.3%
	ხშირად	7.4%
	ყოველთვის	11.1%
ჰქონია მენეჯერს დისკრიმინაციის ფაქტზე რეაგირება მისი ინფორმირების შემდეგ?	არასდროს	30.9%
	ზოგჯერ	23.9%
	ხშირად	20.6%
	ყოველთვის	14.8%
	არ მაქვს პასუხი	9.9%
ხდება თქვენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერა თანამშრომელთა მხრიდან?	არასდროს	17.3%
	ზოგჯერ	40.7%
	ხშირად	17.3%
	ყოველთვის	17.7%
	არ მაქვს პასუხი	7.0%
რა ფორმით ახდენენ კოლეგები დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერას?	უცხადებენ თანადგომას	30.5%
	ხელმძღვანელთან ერთად განიხილავენ გამოვლენილ ფაქტებს	10.3%
	მსჯელობენ ამ ფაქტის აღკვეთის, პრევენციის შესახებ	16.5%
	სხვა სახის დახმარება	16.5%
	არ ახდენენ რეაგირებას	16.9%
	არ მაქვს პასუხი	9.5%

ცხრილი 4-ის მიხედვით გამოიკვეთა უმეტესად შემდეგი:

არასათანადო მოპყრობისას:

იმ პიროვნებასთან ისაუბროს, ვინც შეავიწროვა და არასათანადოდ მოეპყრა - 24.7%

- მიმართოს მენეჯერს - 21%

- მიიპყროს სხვების ყურადღება იმაზე, რაც ხდება 18.5 %

მენეჯერისთვის მიმართვაზე დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის არსებობის შემთხვევაში - 48% ასახელებს რომ არ მიუმართავს, მხოლოდ 11% ადასტურებს მიმართვას.

ჰქონდა თუ არა მენეჯერს რეაგირება დისკრიმინაციის ფაქტზე მისი ინფორმირების შემდეგ - სამწუხაროდ, რესპონდენტთა უმრავლესობა - 30.9% აფიქსირებს რომ არასდროს არ მოუხ-

დენია რეგაირება მენეჯერს. 20.6%-ის მიერ სახელდება რომ ყოველთვის ახდენს რეაგირებას აღნიშნულ ფაქტებზე.

თანამშრომელთა მხრიდან ხდება თუ არა დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერა, აქაც სამწუხაროდ, რესპონდენტთა უმრავლესობა - 40.7% აფიქსირებს რომ ზოგჯერ ხდება, კატეგორიები „ყოველთვის“ და „არასდროს“ თითქმის ერთნაირად სახელდება (17.7% / 17.3%).

რა ფორმით ახდენენ კოლეგები დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერას? - რესპონდენტთა 30.5 %-ის მიერ მიიჩნევა, რომ ეს გამოიხატება კოლეგების მხრიდან თანადგომით.

აქვს თუ არა განსხვავებული შეხედულებები მოცემულ საკითხებზე სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტებს, კერძოდ 35 წლამდე და 35 წელს გადაცილებულებს, გვიჩვენებს ხი-კვადრატ ტესტი (ცხრილი 5), ხოლო ასაკსა და მოცემულ ცვლადებს შორის დამოკიდებულებას კროსტაბულაციური ცხრილის მონაცემებზე აგებული დიაგრამები.

ცხრილი 5.

ასაკის გავლენა დისკრიმინაციის ფაქტებზე მენეჯერის მხრიდან რეაგირების შესახებ

	ასაკი	
რა სახის რეაგირება უნდა გააკეთოს თანამშრომელმა არასათანადოდ მოპყრობისას	Chi-square	19.324
	df	6
	Sig.	.004
მიგიმართავთ თქვენი მენეჯერისთვის დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის არსებობის შემთხვევაში?	Chi-square	3.399
	df	3
	Sig.	.334
ჰქონია მენეჯერს დისკრიმინაციის ფაქტზე რეაგირება მისი ინფორმირების შემდეგ?	Chi-square	29.608
	df	4
	Sig.	.000
ხდება თქვენს ორგანიზაციაში დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერა თანამშრომელთა მხრიდან?	Chi-square	18.531
	df	4
	Sig.	.001
რა ფორმით ახდენენ კოლეგები დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერას?	Chi-square	4.625
	df	5
	Sig.	.463

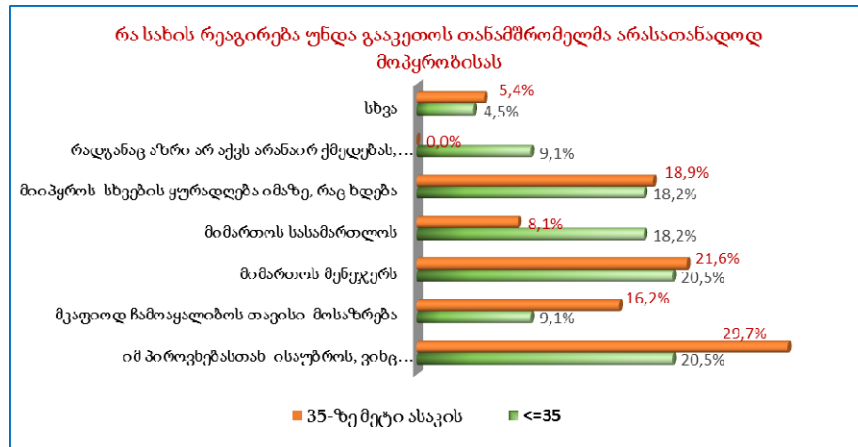
როგორც ხი-კვადრატ ტესტის შედეგები გვიჩვენებს, 35 წლამდე და 35 წელს გადაცილებულ რესპონდენტთა შეხედულებები სრულიად სხვადასხვაგვარია დისკრიმინაციის ფაქტებზე მენეჯერის მხრიდან რეაგირებაზე (ასაკი მაქსიმალურ სტატისტიკურ კავშირშია მოცემულ ცვლადთან), ასევე თანამშრომელთა მხრიდან დისკრიმინაციის მსხვერპლის მხარდაჭერაზე და არასათანადოდ მოპყრობისას თანამშრომლის რეაგირებაზე (მოცემულ ცვლადებთან ასაკის ცვლადს გააჩია 0.01 სტატისტიკური მნიშვნელობის დონე). ასე რომ ჰიპოთეზა H6 აღმოჩნდა ჭეშმარიტი: ასაკი მნიშვნელოვან ზემოქმედებას ახდენს რესპონდენტების დისკრიმინაციის ფაქტებზე მენეჯერის რეაგირების შესახებ ხედვისა და აღქმის ფორმირებაზე.

რაც შეეხება კოლეგების მხრიდან მხარდაჭერის ფორმებზე და მენეჯერთან მიმართვაზე დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობაზე, ამ მხრივ ასაკის ორივე ჯგუფის ტენდენცია ერთგვაროვანია.

ქვემოთ მოცემული დიაგრამები გვიჩვენებს ასაკის დამოკიდებულებას ზემოთმოყვანილ ცვლადებთან

დიაგრამა 7.

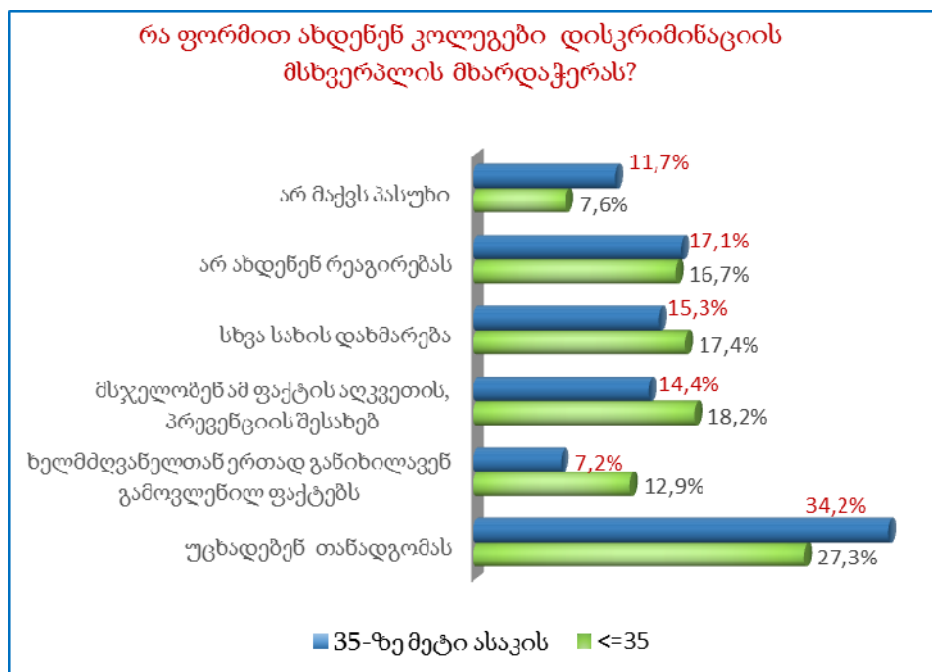
სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტთა დამოკიდებულება არასათანდო მოპყრობის დროს მისი რეაგირების სახესთან



თუ რა ფორმით ახდენენ კოლეგები დისკრიმინირებულ რესპონდენტთა მხარდაჭერას ასაკის ჭრილში, ჩანს ქვემოთ მოცემული დიაგრამიდან /იხ.დიაგრამა 8/

დიაგრამა 8.

სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტთა შეხედულება კოლეგების მხრიდან დისკრიმინაციაში მყოფ რესპონდენტთა მხარდაჭერაზე:



ასაკის ორივე ჯგუფში უმრავლესობა თანადგომას უცხადებს, რიგით მეორე კატეგორიად 35 წლამდე ასაკის რესპონდენტები ასახელებენ რომ მსჯელობენ ამ ფაქტის პრევენციის შესახებ, ხოლო 35-ს გადაცილებულთა აზრით არ ხდება რეაგირება ამ ფაქტზე.

დასკვნა

- უმაღლესი განათლების სისტემაში არსებული დისკრიმინაცია, ქვეყანაში გატარებული საკანონმდებლო ცვლილებების მიუხედავად, კვლავ მასშტაბურია. დღეისათვის უმაღლესი განათლების სფეროში, ისევე როგორც საქრთველოს მთელს შრომის ბაზარზე, შრომითი დისკრიმინაცია წარმოადგენს ერთ-ერთ უმთავრეს გამოწვევას, რაც უმაღლესი დანესებულებების წინაშე აყენებს უნივერსიტეტებში არსებული ანტიდისკრიმინაციული გარემოს ჩამოსაყალიბებლად მთელი რიგი ღონისძიებების გატარების აუცილებლობას.
- უმაღლესი განათლების სიტემაში დასაქმებული პერსონალის პროფესიული კარიერის განმავლობაში არსებულ დისკრიმინაციის ფორმებს შორის დომინანტი და ყველაზე ხშირად გამოხატულ ფორმას მუშაობის პროცესში ანუ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაცია წარმოადგენს.
- კვლევის შედეგები აჩვენებს იმ გარემოებას, რომ უნივერსიტეტები ვერ უზრუნველყოფენ არადისკრიმინაციულ გარემოს, რაც ნეგატიურად აისახება უმაღლესი განათლების როგორც კერძო, ის სახელმწიფო სისტემაში მომუშავე პირთა ჯანმრთელობაზე და პირად ცხოვრებაზე.
- უმაღლესი განათლების სიტემაში დისკრიმინაციას შრომის ბაზარზე ყველაზე არსებითად შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის მარეგულირებელი არაეფექტიანი სამართლებრივი სისტემა და არსებული საზოგადოებრივი სტერეოტიპები წარმოადგენს.
- დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმების არსებობა ახდენს ორგანიზაციაში სტრესული გარემოს ჩამოყალიბებას .
- უმაღლესი განათლების სისტემაში არასაკმარისადაა გამოხატული მენეჯერის როლი ორგანიზაციაში დისკრიმინაციული ფაქტებზე რეაგირებისა და მის საფუძველზე არსებული კონფლიქტების მართვაში.
- უმაღლესი განათლების სიტემაში დასაქმებულთა ხედვა და მოსაზრებები დისკრიმინაციის ფაქტებზე მენეჯერის მხრიდან რეაგირების შესახებ. დისკრიმინაციის ფაქტების აღკვეთის გზებისა და კონკრეტული ღონისძიებებისადმი შეხედულებებისა და ხედვის ჩამოსაყალიბებაზე გავლენას ახდენს დასაქმებულის ასაკი და აგრეთვე ის ფაქტი, ყოფილა თუ არა ეს პიროვნება დისკრიმინაციის ობიექტი.
- უნივერსიტეტებმა მთელი ძალისხმევა უნდა წარმართონ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკის შემუშავებისა და პრაქტიკული განხორციელების უზრუნველსაყოფად. უნივერსიტეტები, არადასკრიმინაციული გარემოს შექმნით, ახდენენ პერსონალის განვითარებისა და თვითრეალიზაციის მოტივაციურ გარემოს, როდესაც მაღალია შემოქმედებითი საქმიანობა, აკადემიურ პერსონალს უჩნდება მოტივაცია აიმაღლოს თავიანთი სამეცნიერო, ინოვაციური პოტენციალი და მზად არიან შეუერთდნენ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ნებისმიერ ინიციატივას, რომელიც მიზნად ისახავს უნივერსიტეტის შემდგომ წინსვლასა და განვითარებას.
- არადისკრიმინაციული გარემოს შექმნის ეფექტიანი მექანიზმების ფორმირება, სტუდენტებისათვის პროფესორ-მასწავლებელთა მაღალკვალიფიციური საგანმანათლებლო მომსახურების აღმოჩენისა და უნივერსიტეტის ადგილობრივ და საერთაშორისო ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის ამაღლების ამოცანიის მიღწევის მეტად მნიშვნელოვანი და აუცილებლად გასატარებელი ღონისძიებაა. უპირველეს ყოვლისა, უნივერსიტეტების ხელმძღვანელობამ გააცნობიეროს ის გარემოება, რომ ნებისმიერი დისკრიმინაციის ფაქტი და გამოვლინება, მეტად მაღალი სენსიტიურობით აისახება მთელს აკადემიურ პერსონალზე, ის თავისთავად განასზღვრავს გაუცხოებას და უნდობლობას, როგორც კოლეგების, ისე ხელმძღვანელების მიმართ.

- ქვეყნის უმაღლეს განათლების სისტემაში არსებული დისკრიმინაციული პროცესების აღმოსაფხვრელად, აუცილებლად მიგვაჩნია ნებისმიერმა უმაღლესმა დაწესებულებამ თავისი საქმიანობა შეუსაბამოს ქვეყანაში არსებულ ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას, შიდა რეგულაციების განმსაზღვრელი დოკუმენტების შემუშავებისას მაქსიმალურად უნდა იხელმძღვანელოს აღნიშნული ნორმატიული აქტით.
- უმაღლესი დაწესებულებაში არადისკრიმინაციული, ჯანსაღი გარემოს შექმნისათვის, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება უნდა მოახდინოს სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე. დისკრიმინაციის პიროვნების ფსიქო-ემოციურ მდგომარეობასა და ჯანმრთელობაზე უდიდესი ზეგავლენიდან გამომდინარე, დისკრიმინაციის არსებული ცალკეული გამოვლინებაზე არასაკმარისი რეაგირება და კონტროლი, ცალსახად შეიძლება შეფასდეს, როგორც სამსახურებრივი გულგრილობის მეტად მძიმე ფაქტად და დისკრიმინაციის ირიბად ხელის შეწყობად.
- დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში საქართველოს კანონმდებლობისა და შიდა რეგულაციების შესაბამისად, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებამ, პასუხისმგებლობა უნდა დააკისროს მის დაქვემდებარებაში მყოფ დამრღვევ პირს და უზრუნველყოს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა. ამასთან, დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე რეაგირებისას, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია მისი სამართლებრივი დარეგულირების პროცესში შრომის ინსპექციის ჩართულობა, იმ სტუქტურის, რომელსაც საქართველოში 2021 წლის პირველი იანვრიდან ძალაში შესული შრომის ინსპექციის გაფართოებული მანდატის მიხედვით, მინიჭებული აქვს შრომითი უფლებების დარღვევებზე რეაგირების უფლებამოსილება.
- უმაღლეს დაწესებულებებში შრომითი დისკრიმინაციის პრევენციის რეალური მექანიზმების სისტემის შექმნის მიზნით, აუცილებლად მიგვაჩნია დისკრიმინაციის საკითხებთან და შრომით უფლებებთან დაკავშირებით პერსონალის სწავლებისა და ინფორმირებულობის უზრუნველსაყოფად სახელმწიფოს ძალისხმევის გაზრდა, კერძოდ კი ტრენინგების ორგანიზება თანამშრომელთა დისკრიმინაციის შემთხვევაში საკუთარი შრომითი უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის გზებისა და საშუალებების შესახებ.
- აღნიშნული ცვლილებები ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტების პერსონალის სამეცნიერო პოტენციალის გაზრდას, რამეთუ არადისკრიმინაციული საგანმანათლებლო და სამეცნიერო გარემო ზრდის განცდას, რომ მისი შრომა და აქტიური აკადემიური საქმიანობა წარმოადგენს მისი სამსახურებრივი წინსვლისა და პიროვნული აღიარების უმთავრეს ფაქტორს.
- არაჯანსაღი და კონფლიქტური სამუშაო გარემო არა მხოლოდ უნივერსიტეტიდან მაღალკვალიფიციური აკადემიური პერსონალის გადინების, არამედ ზოგადად უნივერსიტეტის კონკურენტუნარიანობის შემცირების ერთ-ერთი მთავარი მიზეზია. ამიტომ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობამ მაქსიმალურად უნდა შეუწყოს ხელი თანამშრომლებს შორის ურთიერთპატივისცემაზე დაფუძნებული ურთიერთობების ჩამოყალიბებას. უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში შრომითი დისკრიმინაციის პრევენციისა და თანამშრომლებისადმი მიკერძოებული დამოკიდებულების აღმოსაფხვრელად, აუცილებლად გვესახება აკადემიური პერსონალის შერჩევის, სწავლების, კვლევისა და ადმინისტრაციული საქმიანობის მიხედვით შეფასებისა და ნახალისების სამართლიანი და ობიექტური სისტემის შექმნა.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. Brain Behav. Immun. 89, 465–479/
2. Clark, A., Stenholm , S., Pentti , J., Salo , P., Lange , T., Török , E., . . . Hulvej, R. N. (2021). Workplace discrimination as risk factor for long-term sickness absence: Longitudinal analyses of onset and changes in workplace adversity. PLoS One.
3. Cuevas, A.G., Ong, A.D., Carvalho, K., et al., 2020. Discrimination and systemic inflammation: a critical review and synthesis. Global Public Health
4. Di Marco , D., López-Cabrera , R., Arenas , A., G, G., G , A., & Mucci, N. (2016). Approaching the Discriminatory Work Environment as Stressor: The Protective Role of Job Satisfaction on Health. Frontiers in Psychology. 7:1313. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01313
5. DiTomaso, N. (2020). Discrimination in Work and Organizations. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management., <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.193/>
6. Jian Li, Timothy A. Matthews, Thomas Clausen and Reiner Rugulies (2023) Workplace Discrimination and Risk of Hypertension: Findings From a Prospective Cohort Study in the United States. Journal of the American Heart Association. Originally published 26 Apr 2023 <https://doi.org/10.1161/JAHA.122.027374>;12:e027374/
7. Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not So Subtle: A Meta-Analytic Investigation of the Correlates of Subtle and Overt Discrimination. Journal of Management, 42(6), 1588-1613
8. Katharine R. O'Brien, Samuel T. McAbee, Michelle R. Hebl and John R. Rodgers. The Impact of Interpersonal Discrimination and Stress on Health and Performance for Early Career, STEM Academicians. Frontiers in Psychology. Volume 7 - 2016 | HYPERLINK "<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00615>" <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00615>
9. Kharadze, N., Tikishvili, M., Giorgobiani, M., Katsitadze, N., Pirtskhalaishvili, D., & Dugladze, D. (2023). Study of married women's attitude towards retirement age. *Asia Life Sciences, Volume - 13 , Issue 07*.
10. Lockwood KG, Marsland AL, Matthews KA, Gianaros PJ. Perceived discrimination and cardiovascular health disparities: a multisystem review and health neuroscience perspective. *Annals of the New York Academy of Sciences* 2018; 1428:/ HYPERLINK "<https://nyaspubs.onlinelibrary.wiley.com/toc/17496632/2018/1428/1>" \o "View Health Neuroscience" Volume 1428, Issue 1 , Pages 170-207/
11. Munawar S. Mirza , Sania Zahra Malik , Ameema Mahroof .(2020) Overall and by Factor Level of Job Satisfaction Among the Faculty of an Online University in Pakistan. Journal of Research and Reflections in Education. Vol.14, No 2, pp 180-193
12. PAICHADZE, NUGZAR; KHARADZE, NATALIA; GIORGOBIANI, MAIA; NIKVASHVILI, MAIA;. (2019). CAREER MANAGEMENT TRENDS IN TERMS OF GENDER. *European Journal of Economics and Business Studies*.
13. Petrean, A. C. (2018). Consequences of Discrimination at the Workplace. Acta Universitatis Danubius. Administration, Vol 10, No 1/.
14. Rasool, S.F.;Wang, M.; Tang, M.; Saeed, A.; Iqbal, J. How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing International Journal of Environmental Research and Public Health 021, 18, 2294. HYPERLINK "<https://doi.org/10.3390/>" <https://doi.org/10.3390/>
15. Rosita Fibbi • Arnfinn H. MidtbøenPatrick Simon.Migration and Discrimination.Paris, France Patrick SimonMay 2020 Fibbi et al., Migration and Discrimination, IMISCOE Research Series, HYPERLINK "https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2_3" https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2_3

16. Stéphane Carcillo, Marie-Anne Valfort. Combating discrimination in the labour market. In Notes du conseil d'analyse économique Volume 56, Issue 2, 2020, pages 1 to 12. Pages: 1-12
17. Szromek , D. R., & Wolniak, R. (2020). Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education. Journals Sustainability Volume 12 Issue 12 4865. <https://doi.org/10.3390/su12124865>
18. Williams, D.R., Lawrence, J.A., Davis, B.A., Vu, C., 2019. Understanding how discrimination can affect health. Health Services Research. 54 (S2), 1374–1388. /

Labor Discrimination in the Higher Education System of Georgia and Ways to Reduce It

Nino Paresashvili

Associate Professor

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Nanuli Okruashvili

Associate Professor

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Mzia Tikishvili

Assistant Professor

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Dea Pirtskhalaishvili

Assistant Professor

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

SUMMARY

The article examines the forms of labor discrimination in the higher education system of Georgia, the causes, and the negative consequences associated with labor discrimination in the organization. Based on the research, the authors have developed specific recommendations, the implementation of which will ensure the reduction of the level of labor discrimination and its negative consequences in higher educational institutions.

Keywords: *Higher education. Inequality. Labor discrimination. Anti-discrimination policy*