



სტუდენტების დამოკიდებულება სქესის ნიშნით პროფესიების სეგრეგაციაზე

კუტუბიძე გვანცა, ჩხიკვაძე თამარ

სოციოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა
სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

E-mail: kutubidzegvantsa@gmail.com
tchkhikvadzee@gmail.com

აბსტრაქტი

გენდერული ნიშნით პროფესიების სეგრეგაციის არსებობა არ წარმოადგენს სიახლეს თანამედროვე საზოგადოებისთვის. მიუხედავად გენდერული თანასწორობის კუთხით წინ გადადგმული ნაბიჯებისა, მაინც არსებობს სტერეოტიპები, რომლებსაც გავლენა აქვს საზოგადოების შეხედულებებზე. კვლევის მთავარი მიზანი არის ახალგაზრდების დამოკიდებულების დადგენა გენდერული სტერეოტიპებისა და გენდერული ნიშნით პროფესიების სეგრეგაციის მიმართ. კვლევის ამოცანას წარმოადგენს სტუდენტების მოსაზრებების შესწავლა და ანალიზი, რამდენად ყოფენ პროფესიებს მასკულინურად და ფემინურად. კვლევის სამუშაო სამუშაო ჰიპოთეზაა: რაც უფრო მეტი დისკრიმინაციული წარმოდგენა არსებობს სქესის ნიშნით, მით უფრო მეტად ხდება მასკულინური და ფემინური პროფესიების ფორმირება. რესპონდენტები შეირჩა სტიქიური შერჩევის პრინციპით. კვლევამ მოიცვა 150 რესპონდენტი, რომელთა ასაკობრივი ჯგუფი არის 18-23 წელი და სწავლობენ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში. აღსანიშნავია, რომ კვლევა ჩატარდა ერთ-ერთი სასწავლო კურსის ფარგლებში. კვლევის პოპულაცია მოიცავს პატარა ჯგუფს, შესაბამისად, ამ კვლევას არ აქვს პრეტენზია რეპრეზენტატულობაზე. აღნიშნული შედეგები, ძირითადად, დამახასიათებელია კონკრეტულად ამ ჯგუფისთვის. კვლევის ძირითადი შედეგები მდგომარეობს შემდეგში: რესპონდენტების უმრავლესობა ნაკლებად აზროვნებს სტერეოტიპულად, მიღებულ შედეგს ამტკიცებს ის, რომ მდებარეობითი სქესის 82% და მამრობითი სქესის 69% მიიჩნევს, რომ პროფესიების სეგრეგაცია გენდერული უთანასწორობის გამოხატულებაა.

ძირითადი ცნებები: პროფესიების სეგრეგაცია, გენდერული უთანასწორობა, სტერეოტიპები, მასკულინური და ფემინური პროფესიები, დისკრიმინაციული შეხედულებები.

შესავალი:

სოციალური ქცევები და კულტურული ცრურწმენები განსაზღვრავს შრომის ბაზრის მიდგომას დასაქმებული ქალების მიმართ, რაც გამოიხატება ზოგიერთი დამსაქმებლის მიერ ქალის დაბალკვალიფიციურ, არასტაბილურ, არაეფექტურ მუშახელად განხილვაში (ჯავახიშვილი, ნ., 2002). სწორედ „სამუშაოს „გამასკულინება“ თუ „გაფემინურება“ ლოგიკური ჯაჭვით უკავშირდება საგანმანათლებლო სეგრეგაციას, რომელიც ადგენს გენდერულ სხვაობას პროფესიებს შორის. ამით აიხსნება სტუდენტთა რადიკალურად განსხვავებული რაოდენობით აკუმულაცია სხვადასხვა სასწავლო სფეროებზე“ (კონსტიტუციის 42-ე მუხლი, 2014. გვ.49).

პროფესიების მასკულინურად და ფემინურად დაყოფას, ძირითადად, განაპირობებს ის შეხედულებები, რომელთა მიხედვითაც, ქალს მამაკაცთან შედარებით ნაკლები ფიზიკური თუ გონებრივი შესაძლებლობა გააჩნია. ეს საკითხი განსაკუთრებით შესამჩნევია საქართველოს მსგავს ქვეყნებში, რომელთა მოდელი მასკულინური ხასიათისაა. ქალის უმთავრეს მოვალეობად განიხილება სახლის საქმიანობის შესრულება და ბავშვების აღზრდა და პროფესიების უმრავლესობაც ამ მოვალეობას მიესადაგება.

აღნიშნული კვლევა, არსებული სტერეოტიპებისადმი სტუდენტების დამოკიდებულებას სწავლობს. თუ როგორი შეხედულება აქვთ სტუდენტებს პროფესიების სქესის ნიშნით სეგრეგაციის მიმართ. მიიჩნევენ თუ არა, რომელიმე პროფესიას კონკრეტული სქესისთვის უფრო შესაფერისად. რამდენად აქვს გავლენა საზოგადოებაში ფართოდ გავრცელებულ სტერეოტიპებსა თუ სხვა გარე ფაქტორებს რესპონდენტების პასუხებზე. კვლევის ფარგლებში მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, აქვთ თუ არა ახალგაზრდებს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციული შეხედულებები.

სამუშაო ჰიპოთეზაა: რაც უფრო მეტი დისკრიმინაციული წარმოდგენა არსებობს სქესის ნიშნით, მით უფრო მეტად ხდება მასკულინური და ფემინური პროფესიების ფორმირება.

1. სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა

გენდერული სტერეოტიპები თავს იჩენს მაშინ, როცა შრომის ბაზარზე ვხვდებით სქესის მიხედვით სეგრეგირებულ პროფესიებს. ამ მოსაზრებას ამყარებს რამდენიმე თეორია: რადიკალური გენდერული თეორია, რომლის მთავარი ამოსავალი წერტილი ქალსა და კაცს შორის „ხელოვნური“ დისკრიმინაციაა, სადაც ქალები მიზანმიმართულად არიან გამორიცხულნი შრომითი ბაზრიდან, მაშინ, როდესაც კაცებს განვითარების ფართო შესაძლებლობები ენიჭებათ. (ჯავახიშვილი, ნ., 2002)

ქალების მიერ დაკავებული სამუშაოები, ძირითადად, ეფუძნება სტერეოტიპებსა და დისკრიმინაციულ მიდგომას. სწორედ, სოციალური ქცევები და კულტურული ცრურწმენები განსაზღვრავს შრომის ბაზრის მიდგომას ქალი დასაქმებულების მიმართ, რაც გამოიხატება ზოგიერთი დამსაქმებლის მიერ ქალის დაბალკვალიფიციურ, არასტაბილურ, არაეფექტურ მუშახელად განხილვას. შესაბამისად, პროფესიული სეგმენტაცია და გენდერული დისკრიმინაცია ხელს უწყობს ქალთა უმუშევრობას, დემოტივაციას და მათი ინტელექტუალური კაპიტალის გამოუყენებლობას. (ჯავახიშვილი, ნ., 2002, *ფემინიზმის მიმართულებები, ფემინისტური და გენდერული მოძრაობა*).

ადამიანური კაპიტალის თეორიის მიხედვით, გენდერული სეგრეგაცია სამუშაო ადგილებზე გამოწვეულია იმით, რომ კაცები უფრო მეტად არიან მიმართულნი თავიანთი რესურსისა და კაპიტალის ჩართვაზე ისეთ სამუშაოებზე, სადაც პროდუქტიულობის დონე და პასუხისმგებლობა მაღალია, ამიტომ ისინი მეტად ახდენენ ინვესტირებას საკუთარი პროფესიული კარიერის განვითარებაში. ამის საწინააღმდეგოდ, ქალები მეტწილად მიმართულნი არიან ჩართონ თავიანთი კაპიტალი ისეთ სამუშაოებში, რომლებიც თანხვედრასა და შესაბამისობაში იქნება მათ ოჯახურ ცხოვრებასთან. შესაბამისად, ქალები მეტად არიან წარმოდგენილნი ისეთ სამუშაოებზე, რომლებიც მოითხოვს ნაკლებ ინვესტიციას, ნაკლებ ადამიანურ კაპიტალს, რაც ასევე განაპირობებს ქალების ძალთა აკუმულირებას ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოებზე (Polacheck, 1981).

სეგრეგაციის ერთგვარ უთანასწორობაზე, რეფორმატორული ფემინიზმის მიმდევრებიც საუბრობენ, რომლებიც ბრძოლის ძირითად არსს არსებული გენდერული სოციალური სტრუქტურის ფარგლებში ქალისა და მამაკაცის სტატუსის გათანაბრებაში ხედავენ. რეფორმატორებმა ნათელი გახადეს ის დისკრიმინაცია, რომელსაც ქალები განიცდიდნენ დასაქმებისა და ეკონომიკური რესურსების განაწილების სფეროში. ისინი მოუწოდებენ გათვალისწინებული იქნეს ის პოტენციალი, რომელსაც ქალები ფლობენ, ხოლო ქალებმა თავიანთი ცხოვრება ისე წარმართონ, როგორც სურთ. მათი აზრით, ადამიანს, მიუხედავად სქესისა, უნდა ჰქონდეს არჩევანის თავისუფლება, თანაბარი აღიარება, თანასწორუფლებიანი მონაწილეობის საშუალება ცხოვრების ყველა სფეროში, და შესრულებული სამუშაოსათვის შესაბამისი ანაზღაურება. (კიკნაძე, თ., დონაძე, ნ., 2006). საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს 2013-14 წლების მონაცემებით, პედაგოგთა რაოდენობა მთლიანობაში 67 152-ს შეადგენს. აქედან, ქალ მასწავლებელთა რიცხვი 57 370-ია, მამაკაცთა რაოდენობა კი - 9 782-ი. სტატისტიკური მაჩვენებლის მიხედვით და საქართველოში დამკვიდრებული სტერეოტიპების თანახმად, პედაგოგობა ე.წ. ქალის პროფესიად მიიჩნევა. „გაეროს“ კვლევის მიხედვით, „ქალის საქმედ“ მასწავლებლობასთან ერთად კიდევ რამდენიმე პროფესია დასახელდა: ფარმაცევტი, ექიმი (პედიატრი), ჟურნალისტი, ბანკის ოპერატორი, ხელოვანი (დიზაინერი, მკერავი, მუსიკოსი), არასამთავრობო სექტორსა და მომსახურების სფეროში დასაქმებული.

გაეროს 2013 წლის თვისებრივი კვლევის მიხედვით „საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში“ პედაგოგიკა ქალისთვის უფრო შესაფერისად მიიჩნევა, ვიდრე – კაცისთვის, რადგან „ქალი უფრო ამტანია“ და უფრო უძლებს სკოლაში სწავლების რეჟიმს. ამასთან, პედაგოგიკა ქალისთვის ოპტიმალურად მიიჩნევა, რადგან მას არ უწევს მთელი დღის სამსახურში გატარება. ასევე, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ საზოგადოებრივი აღქმის დონეზე, პედაგოგი ქალი მომავალი თაობის აღმზრდელია, შესაბამისად, იგისაკუთარ პროფესიულ უნარებს ოჯახშიც იყენებს მომავალი თაობის აღზრდისათვის. არსებული შეხედულებების საფუძველზე გამოიკვეთა რიგი პროფესიებისა, სადაც საზოგადოება ქალის ჩართულობას

უფრო ეფექტიანად განიხილავს და ქალისთვის შესაფერისად მიიჩნევს. სწორედ ეს არის საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპების გავლენა, რადგან ცალსახად რომელიმე პროფესია არ გულისხმობს მხოლოდ ერთი სქესის წარმომადგენლის ჩართულობას.

ერთ-ერთი უკრაინული სოციოლოგიური ცენტრის, „რეიტინგის“ 2013 წლის კვლევის მიხედვით, გამოიკვეთა შემდეგი სურათი: 2000 რესპონდენტიდან თითქმის 60% მიიჩნევს, რომ პროფესიები იყოფა ქალისთვის და მამაკაცისთვის შესაფერისად, ხოლო 36% პროცენტი უარყოფს ამგვარ დაყოფას. გამოკითხულთა აზრით, ისეთი პროფესიები, როგორებიცაა: პოლიციელი, ბიზნესმენი, პოლიტიკოსი, მეცნიერი უფრო შეესაბამება კაცებს, ვიდრე ქალებს, ხოლო ისეთ პროფესიებს, როგორებიცაა ბუღალტერი, მდივანი, გამყიდველი, წმინდა ქალურ პროფესიად აღიქვამენ.

არსებული კვლევების საფუძველზე, გამოიკვეთა გენდერული სტერეოტიპების გავლენა სამუშაო ბაზარზე. საინტერესოა სტუდენტების აზრი ფემინურ და მასკულინურ პროფესიებთან დაკავშირებით, რამდენად ეთანხმებიან ისინი პროფესიების გენდერულ სეგრეგაციას.

2. მეთოდოლოგია:

კვლევის მთავარი მიზანი იყო ახალგაზრდების დამოკიდებულების დადგენა გენდერული სტერეოტიპებისა და გენდერული ნიშნით პროფესიების სეგრეგაციის მიმართ.

გენდერული სტერეოტიპები არის საზოგადოებაში არსებული ცრუ შეხედულება სამუშაო ბაზარზე ქალისა და მამაკაცის არათანაბარი შესაძლებლობების შესახებ, რომელი პროფესია მიაჩნიათ წმინდა „ქალურ“ პროფესიად და რომელ სფეროში ვერ ხედავენ ქალის ადგილს. პროფესიების მიმართ სტერეოტიპებში იგულისხმება მცდარი წარმოდგენები არსებულ პროფესიებთან დაკავშირებით, რომლებიც იყოფა ფემინურ და მასკულინურ პროფესიებად.

კვლევაში გამოვიყენეთ რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, კერძოდ, ჩავატარეთ ონლაინ გამოკითხვა, რომელიც განხორციელდა სტრუქტურირებული

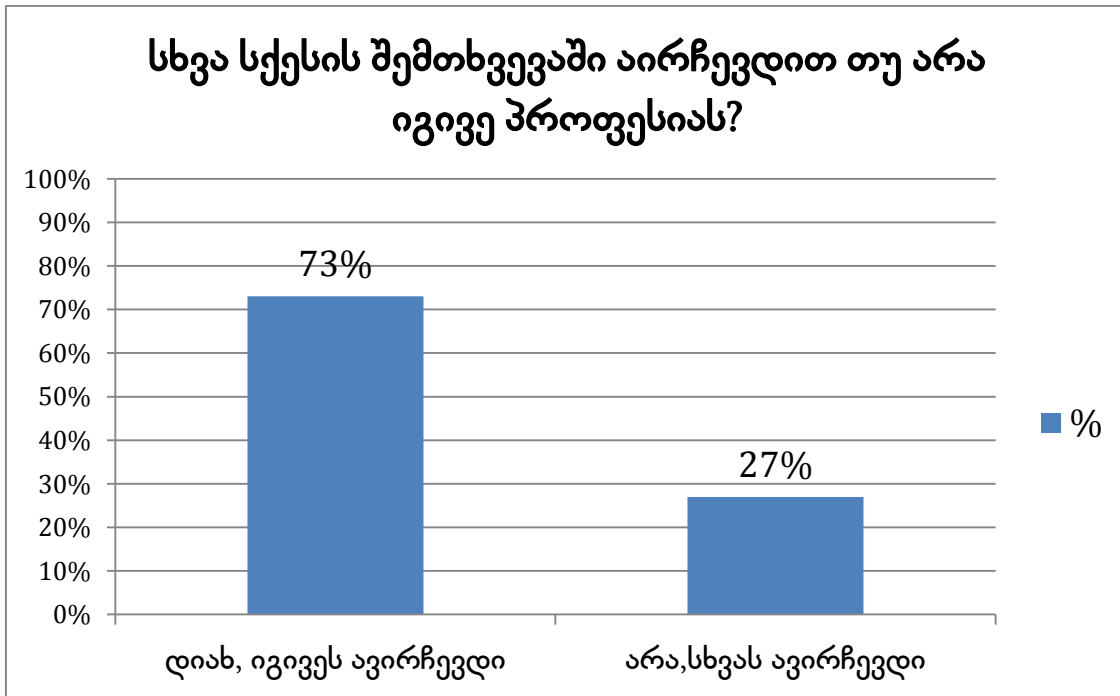
თვითადმინისტრირებადი ონლაინ კითხვარის საშუალებით. შერჩევა იყო არაალბათური ტიპის, კერძოდ, სტიქიური შერჩევა. კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები. გამოკითხული სტუდენტების რაოდენობა შეადგენს 150-ს. მათ შორის, მდედრობითი სქესის რესპონდენტი არის 78, ხოლო მამრობითი -72. (ცხრილი 1) მონაცემები დამუშავდა spss-ის ბაზაში, ხოლო ანალიზისათვის გამოყენებულ იქნა ერთ და ორგანზომილებიანი სტატისტიკური მეთოდები.

წარმოდგენილი კვლევის შედეგების მთავარი შეზღუდვა გამომდინარეობს ალბათური შერჩევის პრინციპების დაუცველობით და გამოკითხულ რესპონდენტთა მცირე რაოდენობით. რის გამოც კვლევის შედეგები გვაძლევს წარმოდგენას თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებში გავრცელებულ განწყობებზე და შეუძლებელია მიღებული შედეგების მთლიან ერთობლიობაზე განზოგადება.

3. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები

ვინაიდან, ვიკვლევთ სქესის ნიშნით პროფესიების დაყოფისადმი სტუდენტების დამოკიდებულებას, საინტერესოა, დავადგინოთ, სხვადასხვა სქესის წარმომადგენლების დამოკიდებულება სეგრეგაციის, როგორც უთანასწორობის მიმართ. კვლევის ფარგლებში რესპონდენტებს ვუსვამდით შემდეგ კითხვას: სხვა სქესის წარმომადგენელი რომ ყოფილიყავით აირჩევდით იგივე პროფესიას? სტუდენტების 73%-მა უპასუხა, რომ აირჩევდა იმავეს, ხოლო პროფესიას შეიცვლიდა 27% (იხ. გრაფიკი 1). ჩვენი კვლევით ვლინდება, რომ ყოველ მეოთხე სტუდენტს აქვს სეგრეგირებული წარმოდგენა პროფესიებზე და ამიტომაც სხვა კარიერულ გზას აირჩევდნენ სხვა სქესის შემთხვევაში.

ცხრილი 1



სხვადასხვა კვლევა ხსნის იმ ფაქტს, თუ რატომ ირჩევენ ადამიანები კონკრეტულ პროფესიას. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ 2014 წელს ჩატარებულ კვლევაში „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“ ვკითხულობთ, რომ შრომის ბაზარზე სეგრეგაციის არსებობის ერთ-ერთი მიზეზია ქალებისა და კაცების მიერ სხვადასხვა საგანმანათლებლო სფეროებზე კონცენტრირება. ქალები და კაცები განსხვავებულ არჩევანს აკეთებენ განათლების მიღებისას და შესაბამისად, სეგრეგაცია ჯერ კიდევ უმაღლესი განათლების დონეზე ხდება.

გენდერული სეგრეგაციის თემაზე ჩატარებული სხვადასხვა კვლევის თანახმად, მამაკაცების ხელფასი ქალებისას ნაწილობრივ იმ მიზეზით აღემატება, რომ, ჩვეულებრივ, მამაკაცები იმ სფეროებს სწავლობენ, რომლებიც მოგვიანებით მაღალი შემოსავლის გარანტიას იძლევა. გარდა ამისა, კაცებისთვის კარიერული გზა უფრო მეტად აღმასრულებელი პოზიციებით სრულდება, ვიდრე ქალებისთვის (სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2014).

კითხვაზე, თუ რამდენად მიაჩნიათ სქესის მიხედვით პროფესიული სეგრეგაცია უთანასწორობის ერთგვარ გამოხატულებად, მსგავსი შედეგები მივიღეთ: მდედრობითი სქესის 82%-ს მიაჩნია, რომ სეგრეგაცია ერთგვარი უთანასწორობაა, იგივე პოზიციას იზიარებს მამრობითი სქესის სტუდენტთა 69%-ი. პროფესიული სეგრეგაცია უთანასწორობად არ მიაჩნია მამრობითი სქესის 8%-ს, ხოლო -მდედრობითი სქესის 4%-ს.

პროფესიების შერჩევაზე გავლენა აქვს ხოლმე სტერეოტიპებს. ჩვენი რესპონდენტების შემთხვევაში, პროფესიის შერჩევის დროს, მამრობითი სქესის არც ერთ წარმომადგენელზე არ ჰქონია გავლენა სქესს, ხოლო მდედრობითი სქესის შემთხვევაში, მხოლოდ 13%-ზე იქონია გავლენა. თუმცა, ანალიზის შედეგად (ბი კვადრატის გამოთვით) დადგინდა, რომ ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ არის, რადგან ჩვენს შემთხვევაში მნიშვნელოვნების კოეფიციენტი არის 0,08 და გადააჭარბა 0,05-იან ზღვარს.

თუმცა აღნიშნული თემის მიმართ, განსხვავებული დამოკიდებულება გამოვლინდა სამოქალაქო ჩართულობის ცენტრის 2015 წლის კვლევაში. კარიერასთან დაკავშირებით სქესის ნიშნით განსხვავებული იდეები განაპირობებს განსხვავებული პროფესიის არჩევას. სწორედ, ამან გამოიწვია საქართველოში „ქალური და კაცური“ პროფესიების ჩამოყალიბება. მათი თქმით, ეს დამოკიდებულება იმდენად გამჭდარი აქვთ, როგორც ქალებს, ისე მამაკაცებს, რომ მომავალ თაობას კარიერასთან დაკავშირებულ განსხვავებულ შეხედულებებს კიდევ უფრო განუმტკიცებენ. პროფესიებს, რომლებსაც სჭირდება ფიზიკური სიძლიერე, ტექნიკური აზროვნების უნარი, საქმისადმი თავის გადადება, ასრულებენ მხოლოდ მამაკაცები. დღევანდელ რეალობაშიც სწორედ ასეთი სამუშაოები ფასდება. მაღალ იერარქიულ თანამდებობებზეც, როგორებიცაა, მაგალითად: დიპლომატი, ელჩი, პოლიტიკოსი და სხვა, უმეტესწილად მამაკაცები არიან წარმოდგენილნი (სამოქალაქო ჩართულობის ცენტრი, 2015). ის ფაქტი, რომ ჩვენი კვლევით ეს ტენდენცია არ დასტურდება ზემოთ სამოქალაქო ჩართულობის ცენტრის შედეგებს ეჭვქვეშ არ აყენებს, იმის გათვალისწინებით, რომ ჩვენს კვლევას ჰქონდა შეზღუდვები და ის მხოლოდ ერთი უმაღლესი სასწავლებლის სტუდენტების დამოკიდებულებებს ასახავდა.

სტუდენტთა 58% პროფესიული სეგრეგაციის ერთ-ერთ მთავარ განმაპირობებელ ფაქტორად ასახელებს ტრადიციებს. ეს შედეგი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, რადგან სტატისტიკური მნიშვნელოვნების კოეფიციენტი არ აღემატება 0,05-ს და არის 0,03, ხოლო რესპონდენტების 84% ასახელებს სტერეოტიპებს, თუმცა ეს სტატისტიკურად არ არის მნიშვნელოვანი. აღნიშნული პრობლემის მიზგად რესპონდენტთა მხოლოდ 4% ასახელებს საზოგადოების ღირებულებებს და 18% – განსხვავებულ უნარებს. აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტთა 78% მიიჩნევს, რომ სტერეოტიპებს დიდი გავლენა აქვს პროფესიების სეგრეგაციაზე. ეს შედეგები არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი, ვინაიდან სტატისტიკური მნიშვნელოვნების მაჩვენებელი არის 0,03 (არ აღემატება სტატისტიკური მნიშვნელოვნების კოეფიციენტის 0.05 მაჩვენებელს.)

გაეროსა და ეისითის (ACT) კვლევის მიხედვითაც, 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 (გაეროსა და ეისითის ერთობლივი კვლევა, 2013,).

რესპონდენტების დამოკიდებულების გასარკვევად, თუ კონკრეტული პროფესიები რომელი სქესისთვის შესაფერისად მიაჩნიათ, მიწოდებული იყო პროფესიების ჩამონათვალი. მაგალითად, ადვოკატის პროფესია შესაფერისად მიაჩნია ორივე სქესისთვის რესპონდენტთა აბსოლუტურ უმრავლესობას. ისეთი პროფესია, როგორცაა ძიძა, რესპონდენტთა 48% ასახელებს ქალისთვის შესაფერისად, ხოლო 50% ორივე სქესის წარმომადგენელს მიიჩნევს შესაფერისად. ამასთანავე უნდა აღინიშნოს, გამოკითხულთა 68% თქვამს, რომ ბავშვის მოვლა ზოგადად ქალისთვის უფრო შესაფერისია, ვიდრე კაცისთვის. გენდერული სეგრეგაცია ნაკლებად გამოვლინდა ისეთ პროფესიასთან მიმართებაში, როგორცაა საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მძღოლი.

კვლევის შედეგებით რესპონდენტთა 62% საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მძლოლად აღიქვამს ორივე სქესის წარმომადგენელს, რაც მოულოდნელი შედეგი იყო ჩვენთვის.

ადამიანური კაპიტალის თეორია ამ ფაქტს შემდეგნაირად ხსნის, ქალები მეტწილად მიმართულნი არიან, ჩართონ მათი კაპიტალი ისეთ სამუშაოებში, რომლებიც იქნება თანხვედრასა და შესაბამისობაში მათ ოჯახურ ცხოვრებასთან. შესაბამისად, ქალები მეტად არიან წარმოდგენილნი ისეთ სამუშაოებზე, რომლებიც მოითხოვს ნაკლებ ინვესტიციას, ნაკლებ ადამიანურ კაპიტალს, რაც, ასევე, განაპირობებს ქალების ძალთა აკუმულირებას ნახევარგანაკვეთურ სამუშაოებზე (Polacheck S. 1981).

იმის დასადგენად, თუ რესპონდენტთა იმ ნაწილს, რომელიც მიიჩნევს, რომ სეგრეგაცია უთანასწორობის გამოხატულებაა, რა დამოკიდებულება აქვს სქესის გათვალისწინებაზე დასაქმების დროს გამოვიყენეთ კორელაციური ანალიზი, რომლისთვისაც ავიღეთ ორი ცვლადი: 1. სქესის გათვალისწინება დასაქმების დროს დამსაქმებლის მიერ და 2. სეგრეგაცია, როგორც უთანასწორობის გამოხატულება. დებულება მდგომარეობს შემდეგში: რაც უფრო მეტი ადამიანი მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელი დასაქმების დროს ითვალისწინებს სქესს, მით უფრო მეტ ადამიანს მიაჩნია სეგრეგაცია უთანასწორობის გამოხატულებად. მონაცემების კორელაციის დროს გამოვიყენეთ კენდელის ტაუ კოეფიციენტი, არჩეული ცვლადები იყო რიგის სკალაზე გაზომილი. კორელაციის კოეფიციენტი სტატისტიკურად უმნიშვნელოა, რადგან უდრის -0,2-ს და 150 გამოკითხული რესპონდენტიდან, მხოლოდ 4% მიიჩნევს, რომ აღნიშნული დებულება ჭეშმარიტია.

საზოგადოებაში არსებობს ერთ-ერთი გაბატონებული სტერეოტიპული მოსაზრება, რომ განსხვავებული სქესის წარმომადგენლებს განსხვავებული ხარისხით შეუძლიათ სამუშაოს შესრულება. ამ მოსაზრებას რესპონდენტების 38% ეთანხმება, ხოლო 62% არ ეთანხმება.

შედეგებიდან გამომდინარე რთულია ცალსახა დასკვნის გაკეთება, თუმცა რესპონდენტების უმრავლესობა არ ეთანხმება ამ მოსაზრებას და შესაბამისად, უმრავლესობას არ აქვს დისკრიმინაციული წარმოდგენა, არ ყოფს ქალებს და კაცებს განსხვავებული შესაძლებლობების მიხედვით. დაახლოებით მსგავს მოსაზრებასაც, რომ მამაკაცის შესრულებული სამუშაო ნაყოფიერების მიხედვით განსხვავდება და აღემატება

ქალის მიერ შესრულებულ სამუშაოს, რესპონდენტების 76% არ ეთანხმება. „შუშის ჭერის“ თეორია განიხილავს ქალებსა და მამაკაცებს შორის კარიერული წინსვლაში განსხვავებული პრობლემების არსებობას და ამბობს, რომ „შუშის ჭერი“ არის უხილავი, მიუწვდომელი ბარიერი, რომელიც ქალებსა და უმცირესობებს მაღალ კორპორაციულ რანგებზე წინსვლისკენ აფერხებს, მათი მიღწევებისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად. ტერმინი „ვერტიკალური სეგრეგაცია“ კი აღწერს კაცის დომინაციას მაღალი სტატუსის მქონე პოზიციებზე, როგორც ტრადიციულად „მამაკაცურ“ და ტრადიციულად „ქალურ“ სამუშაოებზე. თეორიულად, არაფერი კრძალავს ქალების წინსვლას სამუშაო ადგილზე მამაკაცების მსგავსად, მაგრამ არსებობს უჩინარი, თუმცა რეალური ბარიერი, რომელთა გადალახვა ქალებს ძალიან უჭირთ. ამის გამომწვევი მიზეზი, კი სქესის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაცია და თანამდებობრივი სეგრეგაციაა (CARE International, 2014).

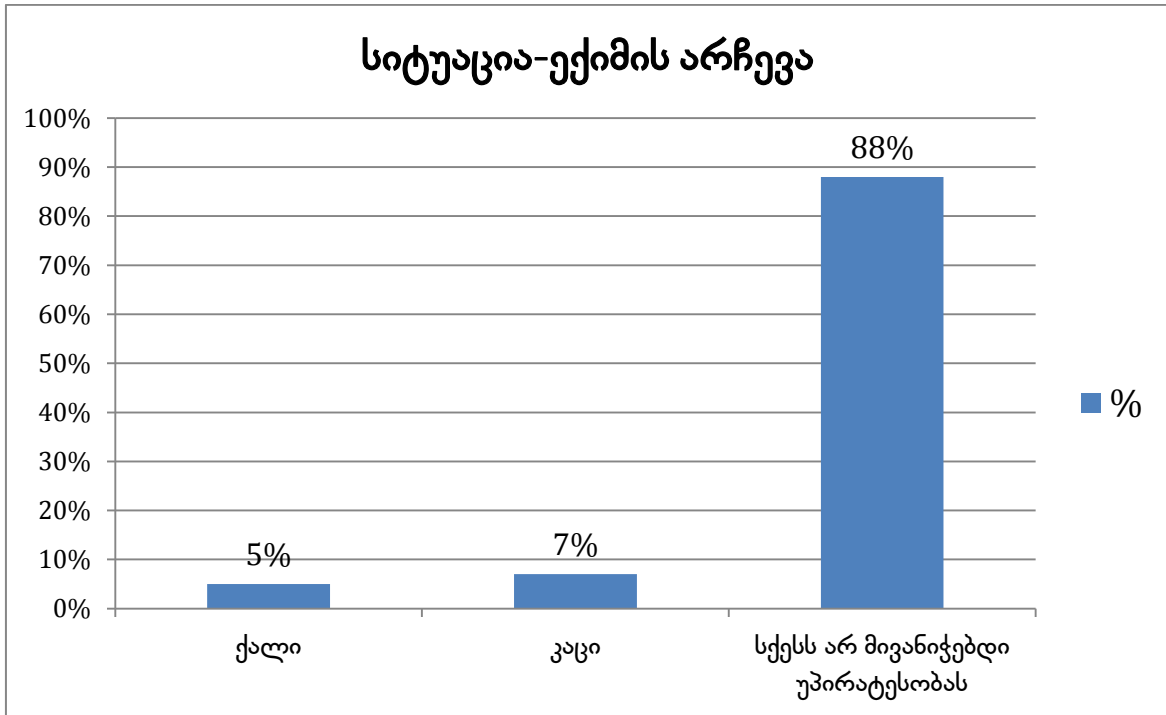
რესპონდენტები, რომლებიც ეთანხმებიან მოსაზრებას, რომ სასურველ პოზიციაზე დასაქმება განსხვავებული სქესის წარმომადგენლის შემთხვევაში სხვადასხვა ხარისხითაა შესაძლებელი, შეადგენენ მთლიანი რაოდენობის 71%-ს.

ადამიანური კაპიტალის თეორია საუბრობს დასაქმების პერსპექტივებზე გენდერის მიხედვით: ქალები მეტწილად მიმართულნი არიან გამოიყენონ მათი რესურსი ისეთ სამუშაოებში, რომლებიც იქნება თანხვედრასა და შესაბამისობაში მათ ოჯახურ ცხოვრებასთან. აღნიშნული ფაქტორები გავლენას ახდენს დამსაქმებელთა გადანყვეტილებებზე, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, იმის მიხედვით დაასაქმონ ადამიანი, თუ როგორი რესურსისა და კაპიტალის ჩართვას ელის ის მის სამუშაო ადგილზე. სწორედ ამიტომ, დამსაქმებლები უფრო ხშირად კაცზე აკეთებენ არჩევანს და არა ქალზე, რომელიც „არასტაბილურად“ მიიჩნევა მისი ოჯახური ვალდებულებებიდან გამომდინარე (Polacheck S. 1981).

აღნიშნული ტენდენცია პროექციულად რომ გამოგვევლინდა კვლევის პროცესში გამოვიყენეთ სიტუაციური კითხვა. რესპონდენტებს ვკითხეთ მნიშვნელოვანი ოპერაციის გაკეთების შემთხვევაში ექიმის სქესს თუ მიაჩნებდნენ უპირატესობას. არც ამ კითხვით გამოვლინდა დიდი გენდერული სეგრეგაცია, რადგან რესპონდენტების 88%-მა აღნიშნა,

რომ მათთვის მთავარი ექიმის პროფესიონალიზმია და სქესს არ მიაქცევდა ყურადღებას (იხ. გრაფიკი 2).

გრაფიკი 2



გენდერული სეგრეგაცია ასევე არ გამოვლინდა ადგილობრივი თვითმართველობის დონეზე პოლიტიკური ფიგურის შერჩევასთან დაკავშირებით. გამოკითხული სტუდენტების 92%-ის მოსაზრებით უბნის მაჟორიტარის არჩევისას ისინი სქესს არ მიანიჭებდნენ მნიშვნელობას. მიუხედავად ამ დამოკიდებულებისა, პოლიტიკაში ქალთა რაოდენობა მცირეა და ზრდის ტენდენცია კი დაბალი. თუმცა ისიც ფაქტია, რომ დღესდღეობით სტუდენტები, თუნდაც შეცვლილი გენდერული განწყობებით ამომრჩევლების მცირე ნაწილს წარმოდგენენ, ხოლო საშუალო და უფროსი ასაკის ადამიანებში კი, სადაც გენდერული სტერეოტიპები უფრო გავრცელებულია ამომრჩეველთა ძირითადი ნაწილია.

შედარებით განსხვავებული შედეგები გამოვლინდა, როდესაც რესპონდენტებს ვთხოვეთ არჩევანის გაკეთება ძიძის დაქირავებისას, ბავშვზე ზრუნვაში გამოუცდელ ქალსა და გამოცდილ მამაკაცს შორის. აღნიშნულ შემთხვევაში, გამოკითხული სტუდენტების 38% ბავშვის აღზრდას გამოუცდელ ქალს ანდობდა, ხოლო 53% გამოცდილ მამაკაცს

(რესპონდენტთა 9%–ს კითხვაზე პასუხის გაცემა გაუჭირდა) (იხ.გრაფიკი 3). მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტების 15%–ით მეტმა გამოცდილ მამაკაცს მიანიჭას ძიძის პოზიციაზე დასაქმებისას უპირატესობა, ეს არ გამოირიცხავს სტერეოტიპულ დამოკიდებულებას ძიძის, როგორც ქალისთვის შესაფერის პროფესიისადმი. ამაზე საუბრობს რადიკალური გენდერული თეორია, რომლის მიხედვით, სწორედ სოციალური ქცევები და კულტურული ცრურწმენები განსაზღვრავს შრომის ბაზრის მიდგომას ქალი დასაქმებულების მიმართ. ეს გამოიხატება ზოგიერთი დამსაქმებლის მიერ ქალის დაბალკვალიფიციურ მუშახელად განხილვასა და სტერეოტიპული შეხედულების, ქალის, როგორც საოჯახო საქმეების შემსრულებლად აღქმაში. ჯავახიშვილი, ნ., (2002).

დასკვნა:

წარმოდგენილი სტატიის მიზანი იყო განგვესაზღვრა ახალგაზრდების დამოკიდებულები გენდერული სტერეოტიპების და გენდერული ნიშნით პროფესიების სეგრეგაციის მიმართ. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახლმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტების უმრავლესობა ნაკლებად იზიარებს გენდერულ სტერეოტიპებს. მიღებულ შედეგს ამტკიცებს ის, რომ პროფესიების გენდერული სეგრეგაცია ასევე ნაკლებად მისაღები და მხარდაჭერილია ამ ჯგუფში. თუმცა პროექციული ტექნიკების გამოყენების შემთხვევაში ჩანს, რომ მართლაც არსებობს პროფესიები, სადაც გენდერული სეგრეგაცია კვლავ აქტუალურია და ეს განსაკუთრებით ქალების ზრუნვის სისტემაში ჩართულობას ეხება. ის ფაქტი, რომ პოლიტიკოსის ან ექიმის შერჩევასას გენდერულ სტერეოტიპებზე მეტად მათ პროფესიონალიზმს ანიჭებს ახალგაზრდა თაობა უპირატესობას, პოზიტიური ტენდენციის მანიშნებელია.

კვლევის საწყის ეტაპზე ჩამოყალიბებული ჰიპოთეზა, რომ რაც უფრო მეტი დისკრიმინაციული წარმოდგენა არსებობს სქესის ნიშნით, მით უფრო მეტი პროფესია ფორმირდება მასკულინურ და ფემინურ პროფესიად არ დადასტურდა. გამოკითხული ახალგაზრდების უმრავლესობას არ აქვს დისკრიმინაციული წარმოდგენები, ხოლო რაც შეეხება სტერეოტიპებს, მათ არსებობას თვითონაც აღნიშნავენ და მიიჩნევენ, რომ

გავლენა აქვს ამას პროფესიების სეგრეგაციაზე, თუმცა ეს არ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი.

იმის გათვალისწინებით, რომ წარმოდგენილი კვლევა მხოლოდ ერთ მცირე ჯგუფში არსებულ ტენდენციებს ავლენდა, საქართველოში არც გენდერული სტერეოტიპების სისუსტე შეინიშნება და არც შრომის ბაზარზე თუ პროფესიის არჩევისას გენდერული სეგრეგაცია, რაც ჩვენს მიერ ნაშრომში განხილული ამა თუ იმ კვლევით დასტურდება. თუმცა ახალგაზრდა თაობაში ამ განწყობების გადალახვა სამომავლო თანასწორი საზოგადოების შექმნის იმედს გვაძლევს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- 1) გაერო & ეისითი (ACT) (2013). *საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში*. თბილისი.
- 2) კიკნაძე, თ., დონაძე, ნ., (2006) გენდერი – სოციალური და პოლიტიკური სწავლებანი, *რეფორმატორული ფემინიზმი*. თბილისი.
- 3) კონსტიტუციის 42-ე მუხლი, 2014. *გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში*. თბილისი
- 4) სამოქალაქო ჩართულობის ცენტრი (2015) *ქალის გენდერული როლი საზოგადოებაში*. თბილისი
- 5) საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო (2013-2014). *სტატისტიკური მაჩვენებელი- პედაგოგთა რაოდენობა*. თბილისი
- 6) სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი (2014) *გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში*. თბილისი
- 7) სოციოლოგიური კვლევითი ცენტრი „რეიტინგი“ (2013) *ქალის და მამაკაცის პროფესიები*.
- 8) ჭავჭავაძე, ნ., (2002) ფემინიზმის მიმართულებები, ფემინისტური და გენდერული მოძრაობა . *გენდერული პრობლემატიკა საქართველოში*.
- 9) Care International, (2014) *სპეციალური ანგარიში შრომით ურთიერთობებში ქალთა დისკრიმინაციის შესახებ*. თბილისი
- 10) Polacheck S. (1981). *Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure*, *Review of Economics and Statistics*.