

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

სოციალური მუშაობის საბაკალავრო პროგრამა

გიორგი ფაშურიშვილი

სოციალური მუშაობის პროფესიაში დარჩენისა და სოციალური
მუშაობის პროფესიიდან წასვლის მოტივატორები და
დემოტივატორები კაცებისთვის საქართველოში

ნაშრომი შესრულებულია სოციალური მუშაობის ბაკალავრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ზურაბ ტატანაშვილი

მოწვეული ლექტორი

თბილისი

2024

სარჩევი

ანოტაცია	1
კვლევის დიზაინი	2
კვლევის მიზანი	2
კვლევის ამოცანები	2
შერჩევა.....	2
მეთოდოლოგია	2
კვლევის შეზღუდვა.....	2
1.1 მამაკაცთა წილი სოციალურ მუშაობაში	3
1.2 ურთიერთობები და დამოკიდებულება მამაკაც სოციალურ მუშაკებთან	4
1.3 კაცი სოციალური მუშაკების რაოდენობრივი დაყოფა სფეროების მიხედვით	5
1.4 ბენეფიციარების თვალთ დანახული სირთულეები კაცი სოციალური მუშაკების არარსებობის გამო	6
1.5 გამოწვევების გადაჭრის განსხვავებული გზები.....	7
1.6 „ქალების პროფესიად“ დამკვიდრების მიზეზი	7
1.7 სოციალური მუშაკის ანაზღაურება აშშ-ს და საქართველოში	8
1.8 „კაცის პროფესიები“ და სოციალური მუშაობა	10
კვლევის ანალიზი.....	11
1.1 პირველი ინტერაქცია სოციალურ მუშაობასთან	12
1.2 მოლოდინები პროფესიისგან	13
1.3 დასაქმების პერსპექტივა	14
1.4 კოლეგიალური ურთიერთობების მნიშვნელობა	16
1.4 გენდერული სტერეოტიპები.....	17
1.5 პროფესიაში დარჩენის მოტივატორები და დემოტივატორები	18
1.6 გენდერული დისბალანსი პროფესიაში.....	22
1.7 კადრების შენარჩუნების გზები.....	23
დასკვნა.....	24
ბიბლიოგრაფია	28

ანოტაცია

სოციალური მუშაობა მიეკუთვნება ისეთი პროფესიების სიას, რომლის მოთხოვნაც აღემატება მიწოდებას. თანდათან სფეროს საქართველოში განვითარებამ მიაღწია იმ დონეს, რომ ნათლად ჩანს სოციალური მუშაობის, როგორც სპეციალობის და სოციალური მუშაკების საჭიროება. საჭიროებებთან ერთად არსებობს გამოწვევებიც. იქნება ეს სამსახურთან, დამსაქმებელთან, სერვისის მიმღებებთან დაკავშირებული თუ სხვა. ჩემს შემთხვევაში უფრო მეტად დავკონკრეტდი და გადავწყვიტე გამერკვია რა იყო სოციალურ მუშაობაში კაცების ნაკლებობის მიზეზები. უფრო ზუსტად კი კვლევის მიზანს წარმოადგენდა სოციალური მუშაობის პროფესიაში დარჩენის და სოციალური მუშაობიდან წასვლის მოტივატორების და დემოტივატორების განსაზღვრა მამაკაცებისთვის საქართველოში. ქართულ რეალობაში ნათელი სურათის დასანახად ჩავატარე კვლევა, რომელშიც მონაწილეობდნენ კაცები, რომლებიც არიან სოციალური მუშაკები და დღემდე მუშაობენ საკუთარი პროფესიით. ასევე კაცები, რომლებიც არიან პროფესიით სოციალური მუშაკები, თუმცა შეიცვალეს სამუშაო სფერო და აღარ აქვთ კავშირი სოციალურ მუშაობასთან. კვლევა წარიმართა ფოკუს ჯგუფის ფორმატში, ონლაინ პლატფორმა - ზუმის საშუალებით, ჯამში 2 ინტერვიუ. კვლევის შედეგებში გამოვლინდა თუ როგორ დაიწყო მათი ჩართვა სოციალური მუშაობის სფეროში, როგორ მიმდინარეობდა სწავლის პროცესი ან ახლა როგორ მიმდინარეობს სავსე სამუშაო. ამასთან ერთად ისაუბრეს გამოწვევებზე რაც, არსებობდა პირველად საქართველოში პროფესიად დამკვიდრებისას და რა გამოწვევებიც არსებობს დღეს. ასევე მთავარ მოტივაციებზე, რაც აძლევდათ და დღემდე აძლევთ სამსახურის გაგრძელების იმედს. დემოტივაციებზე, რამაც განაპირობა მათი ნაწილის სფეროდან ჩამოშორება და თუ რა მიაჩნიათ რაოდენობრივი გენდერული დისბალანსის მთავარ მიზეზებად.

კვლევის დიზაინი

კვლევის მიზანი

სოციალური მუშაობის პროფესიაში დარჩენის და სოციალური მუშაობიდან წასვლის მოტივატორების და დემოტივატორების განსაზღვრა მამაკაცებისთვის საქართველოში.

კვლევის ამოცანები

1. გავიგოთ რა არის სოციალური მუშაობის პროფესიაში დარჩენილი კაცებისთვის დარჩენის მთავარი მოტივატორი
2. გავიგოთ რა იყო სოციალური მუშაობის პროფესიიდან წასული კაცებისთვის პროფესიაში დარჩენის მთავარი დემოტივატორი
3. გავიგოთ სოციალური მუშაობის სფეროში დარჩენილი და სფეროდან წასული კაცების აზრით რა არის კაცების და ქალების რაოდენობრივი განსხვავების მთავარი გამომწვევი მიზეზები.

შერჩევა

კვლევის სამიზნე ჯგუფის შერჩევა მოხდა მიზნობრივი შერჩევის მეთოდით. შეირჩა მამაკაცი სოციალური მუშაკები, რომლებიც ამჟამად მუშაობენ ამავე პროფესიით, სულ 5 ადამიანი და ასევე მამაკაცები, რომლებმაც შეიცვალეს სამუშაო სფერო სულ 4 ადამიანი.

მეთოდოლოგია

კვლევა წარიმართა ფოკუს ჯგუფის ფორმატში, ონლაინ პლატფორმა, ზუმის საშუალებით. კითხვარის სტრუქტურა ემსახურებოდა მიზანს, გაგვეგო რა გზებით მოხდა მონაწილეების გაცნობა პროფესიასთან; რა მოლოდინები ჰქონდათ მომავალი პროფესიისგან, ხედავდნენ თუ არა საკუთარ თავს იმ პროფესიაში რასაც სწავლობდნენ; რა იყო ძირითადი გამოწვევები, რა იყო მათთვის მამოტივირებელი, რომ გაეგრძელებინათ სწავლა და შემდგომში მუშაობა; რა იყო მთავარი დემოტივატორი რამაც გამოიწვია მათი საქმიანობის სფეროს ცვლილება და რას ხედავენ კაცების და ქალების რაოდენობის დისბალანსის მთავარ მიზეზად.

კვლევის შეზღუდვა

კვლევის მთავარი შეზღუდვა იყო კადრების სიმცირე და კვლევაში მონაწილეთა მსურველების სიმცირე. სფეროდან წასულ 6 კაცთან მოვახერხე დაკავშირება, თავდაპირველად იყო ყველა მათგანისგან თანხმობა, თუმცა უშუალოდ კვლევის

ჩატარებამდე რამდენიმე დღით ადრე ორ მონაწილეს მოუხდა უარის თქმა. სფეროში დარჩენილი კადრების შემთხვევაში 5 მონაწილეს დავუკავშირდი. მონაწილეების მეტ-ნაკლებად სიმცირეს განაპირობებდა ისიც, რომ ძალიან შეზღუდული დროით შეეძლოთ შეხვედრაზე ჩართვა გამომდინარე სამუშაო გრაფიკიდან თუ სხვა.

ლიტერატურის მიმოხილვა

1.1 მამაკაცთა წილი სოციალურ მუშაობაში

სოციალური მუშაობა არის პროფესია, რომელიც თავის თავში მოიაზრებს განსხვავებულობის პატივისცემას, არაგანსჯით მიდგომას, თანასწორობას ყველა კონტექსტში, ისინი მუშაობენ ადამიანებთან რომლებიც შედარებით უფრო მეტად ჩაგრულები, კანონთან კონფლიქტში მყოფნი არიან. მოკლედ რომ ვთქვათ, ეს არის პროფესია, რომელიც თავისი გაგებით უარყოფს ყველანაირ დისკრიმინაციას, უპატივცემულობას და უთანასწორობას, აქვს მაქსიმალური მიმდებლობა. (University of Buffalo, 2023)

პრობლემები მუდმივად თანმდევია საზოგადოებაში, ეს გასაკვირი არ არის, გასაკვირია ის პრობლემები, რაც პროფესიის შიგნით არსებობს და მიიჩნევა, რომ მართლაც პრობლემაა დასაქმების ბაზარზე გენდერული დისბალანსი. განსხვავებაა დასაქმებულ და თუნდაც განათლების პროცესში მყოფ ქალებისა და კაცების რაოდენობას შორის.

ჯეკ კამერი, მერილენდის უნივერსიტეტის პროფესორი, სოციალური მუშაკი და გენდერული საკითხების სფეროში ინტერესთა დამცველი თავის სტატიებში ნათლად წარმოაჩენდა იმ პრობლემებს, რომელიც მძაფრად იგრძნობოდა სოციალურ მუშაობაში გენდერული თვალსაზრისით. იგი სოციალურ მუშაობას ადარებდა პოლიციის დეპარტამენტს, სადაც წესით კიდევ უფრო მძაფრად უნდა იგრძნობოდეს განსხვავება გენდერული ნიშნით, ვიდრე სოციალური მუშაობის პროფესიაში, თუმცა ეს ასე არ ხდება. მაშინ როცა აშშ-ში პოლიციის დეპარტამენტში 27% დასაქმებულების არიან ქალები, 16% მდე ძლივს აღწევს ეს რიცხვი სოციალურ მუშაობაში დასაქმებულ კაცებში და ეს პროცესი მუდმივად კლებადია. სოციალური მუშაობის განათლების საბჭოს

მიხედვით აშშ-ში 2015 წელს მხოლოდ 13.5% აიდენტიფიცირებდა საკუთარ თავს კაცად, მაშინ როცა 1964 წელს, ეს რიცხვი 42.1% შეადგენდა (Kammer, 2016).

ამავე სტატიაში ვკითხულობთ, თავად სოციალური მუშაობა როგორ ხსნის არსებული პრობლემის მიზეზებს. ნათქვამია, რომ კაცები მოტივირებული არიან მაღალი ხელფასით, რომელსაც სოციალური მუშაობა ვერ უზრუნველყოფს, ხოლო ქალები მოტივირებული არიან ზრუნვით. ეს ფართოდსექსისტური განწყობილება მიუთითებს ფუნდამენტურ პრობლემაზე, რომ სოციალური მუშაობა იმის მაგიერ რომ იბრძოდეს ამ დამოკიდებულების, ამ მდგომარეობის შესაცვლელად, პირიქით ეგუება იმ არასწორ, სექსისტურ ფაქტს, რომ კაცებს ზრუნვა არ შეუძლიათ მხოლოდ იმიტომ, რომ კაცები არიან. (Kammer, 2016)

1.2 ურთიერთობები და დამოკიდებულება მამაკაც სოციალურ მუშაკებთან

ალაბამას უნივერსიტეტის პროფესორი სოციალურ მუშაობაში, ჯორდან კოსბერგი, 10 წელზე მეტხანს ატარებდა დაკვირვებას ურთიერთობებზე კაც სოციალურ მუშაკებსა და მათ ქალ თანამშრომლებს შორის და მივიდა დასკვნამდე, რომ სოციალური მუშაკები არ იღებენ შესაბამის მომზადებას სამომავლოდ ჰეტეროსექსუალ კაცებთან სამუშაოდ და საურთიერთოდ (Kammer, 2016).

სოციალური ზრუნვის მუშაკები, ადამიანების ფართო სპექტრს უწევენ ემოციურ, ფიზიკურ და მენტალურ დახმარებას. ისინი ეხმარებიან ინდივიდებს, ოჯახებს და ჯგუფებს მიიღონ მათთვის კუთვნილი დახმარება და სერვისები მათთვის სასიკეთო სფეროებში (nidirect government services, n.d.). კაცები შეადგენენ სოციალური მზრუნველობის მუშაკთა მხოლოდ 18%-ს. პროვაიდერები და სერვისის ლიდერები აცხადებენ, რომ გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს მეტი კაცის მოზიდვას მომსახურებაში, რათა მათ, ვინც იღებს ზრუნვის მომსახურებას, არჩევანის გაკეთება შეეძლოთ კაცზე. უხერხულობა შეიძლება გამოიწვიოს კაცისთვის ქალის მომსახურებამ თუ ის ზედმეტად პირადულია, მაგრამ ამის გასაკეთებლად მათ უნდა შეცვალონ საზოგადოების წარმოდგენა, რომ კარიერა მხოლოდ ქალებისთვისაა (The Guardian, 2019).

Anchor Hanover-ის მიერ 2019 წელს გამოქვეყნებულმა კვლევამ აჩვენა ისიც, რომ საზოგადოების 35%-ს მიაჩნია ზრუნვა კვლავ ქალის პროფესიად, როგორც თუნდაც

მასწავლებლობა და თვითონ კაცთა 85% არ მოიაზრებს თავის კარიერას ზრუნვაში, ანუ ასევე თვლიან, რომ ეს არის ქალის საქმე და არა კაცის (Anchor Hanover, 2018).

1.3 კაცი სოციალური მუშაკების რაოდენობრივი დაყოფა სფეროების მიხედვით Anchor Hanover-ში, რომელიც ინგლისში არის უდიდესი პროვაიდერი ხანდაზმულთა მოვლაში და სპეციალიზებული საცხოვრისების შექმნაში, აქვეყნებს სტატისტიკას, სადაც ჩანს, რომ კაცი დამხმარე სოციალური მუშაკების რაოდენობა ხანდაზმულთა სფეროში, 11% ია, რასაც ემატება მენეჯერების, მათი მოადგილეების, დირექტორების რაოდენობა და იზრდება 20% მდე, თუმცა ეს უშუალოდ ინდივიდის დონეზე მუშაობად ნაკლებად ითვლება (skills for care, 2021). პრობლემა მაინც რჩება და თვალსაჩინოა, მითუმეტეს ხანდაზმულთა მოვლის სფეროში. როგორც ზემოთ ვახსენეთ უხერხულობის მომენტი ხანდაზმულ ადამიანებთან უფრო მაღალია. როგორც არ სჭირდება საზოგადოებას იმის ახსნა, რომ მოხუც ქალბატონს აქვს უფლება ასევე ქალბატონმა გაუწიოს მომსახურება, ზუსტად იგივე უფლებით ისარგებლოს ხანდაზმულმა კაცმა. სამწუხაროა, რომ ამ დრომდე გამოწვევის აღიარებას ვერ გაცდა პრობლემის აღქმა და ახლაც რთულად ჩანს სოციალურ მომსახურებებში კაცების ჩართულობის აუცილებლობა.

ვაშინგტონის სახელმწიფო ჯანდაცვის დეპარტამენტის მონაცემებით, ვაშინგტონის ლიცენზირებული სოციალური მუშაკების მხოლოდ 15% არის კაცი (იხ ცხრილი 1). აღმოსავლეთ ვაშინგტონის უნივერსიტეტში (ვაშინგტონის შტატში) კაცები შეადგენდნენ სოციალური მუშაობის მაგისტრის კურსდამთავრებულთა 16%-ს 2013-2021 წლებში. 2020-2021 სასწავლო წლისთვის ეს პროპორცია 10%-მდე შემცირდა. (Equality for Boys and Men, 2022).

ცხრილი 1 ვაშინგტონის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული სოციალური მუშაკების რაოდენობა სქესის მიხედვით

წელი	ქალი	კაცი	კაცები ჯამში
2012-2013	238	38	14%
2013-2014	200	45	18%
2014-2015	222	49	18%
2015-2016	228	42	16%

2016-2017	218	42	16%
2017-2018	239	49	17%
2018-2019	242	54	18%
2019-2020	244	45	16%
2020-2021	247	26	10%
2012-2021	2,078	390	16%

1.4 ბენეფიციარების თვალთ დანახული სირთულეები კაცი სოციალური მუშაკების არარსებობის გამო

ანონიმურ საუბრებში ჩანს სირთულეები, რასაც აწყდებიან კაცები სოციალურ მუშაკებთან ურთიერთობისას და ამის მიზეზად ასახელებენ სფეროში კაცების ნაკლებობას. კლიენტთა ნაწილი ამას ხსნის პირადი ინფორმაციის გაზიარებით, რომ კაცად ყოფნა მათ დამცირებულად ამყოფებდა როცა საქმე ეხებოდა განქორწინებებს ან ოჯახურ დავებს. საქმის მწარმოებელი სოციალური მუშაკები პირდაპირ იჭერდნენ დედის მხარეს და მხოლოდ მის სასიკეთოდ და მისი სურვილისამებრ წარმართავდნენ საქმეს მაშინ, როცა ერთხელაც კი არ ჰქონდათ მამასთან საუბარი წარმართული. სტატისტიკის 100% შემთხვევებზე განზოგადება, კონკრეტული ინდივიდუალური შემთხვევის შესწავლის გარეშე, მცდარ წარმოდგენებს ქმნის. პირველ რიგში სოციალური მუშაკის ვალდებულებაა არ იფიქროს მხოლოდ სტატისტიკაზე და გამოიყენოს ინდივიდუალური მიდგომა. (Equality for Boys and Men, 2022).

ამავე სტატიაში ნათქვამია, რომ არასწორია მივიღოთ მოსაზრება, კაცების პროფესიაში არყოფნა შემოსავლის სიმცირის გამო ან თუნდაც მზრუნველი ბუნების ნაკლებობის გამო ხდება. თუკი საზოგადოება, კომპანიები ცდილობენ მეტი ქალის ინტეგრირება მოახდინონ ინჟინერიაში, მშენებლობაში და მსგავს „კაცურ“ პროფესიებში, ზუსტად იგივენაირად აუცილებელია კაცების ჩართულობა სოციალურ მუშაობაში, საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და ამ ყველაფრის ნორმად მიღება, იმიტომ, რომ ასეც არის.

1.5 გამოწვევების გადაჭრის განსხვავებული გზები

ზემოთხსენებული პრობლემების გადაჭრას სფერო აშკარად არასწორი გზებით ცდილობს. თუკი საქმე ეხება ძალადობაგანცდილ დედებს და შვილებს, საქართველოში ამ პრობლემის მოგვარების ერთადერთ წყაროდ განხილება სპეციალიზებულ ცენტრებში მათი განთავსება და სრულიად იზოლირება კაცებისგან. ამ კუთხით იქმნება უფრო მეტი პრობლემა, ვიდრე გვარდება. მსგავსი პოლიტიკა უცხოეთშიც სამწუხაროდ გავრცელებულია. იმის მცდელობის მიუხედავად, რომ მეტი განათლებული, კვალიფიციური და პროფესიონალი კაცი სოციალური მუშაკი დაასაქმონ სწორედ მსგავს ცენტრებში და შექმნან სწორი დამოკიდებულება თავიანთ სქესზე, ამის მაგიერ სრულად იზოლირებას უკეთებენ „მსხვერპლებისგან“. პრობლემად ეს იმიტომ მოიაზრება, რომ ძალადობაგანცდილი ბავშვისა და ქალისთვის ყველა კაცი ასოცირდება მოძალადე, ტოქსიკურად მასკულიზურ არსებასთან, რომელთან ერთად არსებობაც მისთვის შეუძლებელია და თავს აჯერებს, რომ შეუძლებელია ვინმე სხვანაირი იყოს და მას კარგად მოექცეს (social personnel, 2021).

1.6 „ქალების პროფესიად“ დამკვიდრების მიზეზი

ერთ-ერთი მიზეზი, რატომაც სოციალური მუშაობა „ქალების პროფესიად“ სახელდება, უკავშირდება მისი წარმოშობის ისტორიას. პირველი ნაბიჯები სოციალური მუშაობის თანამედროვე სახით ჩამოყალიბებისკენ, გადადგა ჯეინ ადამსმა XIX-XX საუკუნეებში. ის იყო ადამიანი რომელმაც შექმნა „Hull House“, პირველი დასახლება, რომელიც ემსახურებოდა და ეხმარებოდა ბავშვებს, განათლების მიღების მსურველებს და სულ მალე იქცა მთავარ სოციალურად განმავითარებელ ცენტრად. მოგვიანებით მას შეუერთდა მერი რიჩმონდიც და თანდათან დაიწყო მომსახურების პროფესიად ჩამოყალიბება ამერიკაში. როგორც ვხედავთ პროფესიას სათავეში ედგნენ ქალბატონები და სწორედ ჯეინ ადამსი უწოდებდა მას „ქალების პროფესიას“, რადგან სფეროს განვითარებაში წვილილის შემტანნი სწორედ ქალები იყვნენ. მისი თქმით პროფესიისთვის გზა კაცებს არ გაუკვალავთ (Shollen, 2020). აქვეა ნათქვამი როგორ ხსნიან სოციალური მუშაობის პროფესიაში კაცთა სიმცირეს, რომ ისინი ბუნებით არიან ჩამოყალიბებულნი უემოციოდ, თავშეკავებულებად, რომ არ შეუძლიათ მოისმინონ გულგახსნილად ადამიანის პრობლემები, მაშინ როცა ემოციურად სტაბილურობა,

მოსმენა იმ ადამიანის რომელსაც ეს სჭირდება, არის საბაზისო საფეხურები რაც ამ პროფესიაში მყოფებს საქმეში შემოხიჯებისთანავე ესაჭიროებათ რომ გაითავისონ, ამიტომ თანამედროვე გადმოსახედიდან, ბოლომდე მართებულს ამ აზრს ვერ ვუწოდებდით. ამას ემატება ისიც, რომ მხოლოდ კაცები არ არიან საქმის წარმოებისას უხეშები, უემოციოები, არის შემთხვევები, როცა ზუსტად იგივეში არიან შემჩნეული ქალებიც. რიცხვების გარეშე თუ ვილაპარაკებთ უნდა ვთქვათ, რომ არავინაა დაზღვეული შეცდომებისგან და ამიტომ საჭიროა ველზე მუშაობისას როგორც ერთი, ისევე მეორე სქესის წარმომადგენელი ადამიანები, ნათქვამია სტატიაში (Shollen, 2020).

რამდენად სწორია ამის გამო დღეისათვის ამ მიზეზის მოყვანა, საკითხავია, რადგან პროფესია სწორედ ამ უწონასწორობის აღმოფხვრისთვის უნდა მუშაობდეს. ეს სტერეოტიპი დღემდე უქმნის დისკომფორტს ხშირად სოციალური მუშაობის სტუდენტებს ან პროფესიაში დასაქმებულ კაცებს. “The Guardian”-ის მიერ გამოქვეყნებულ სტატიაში ნათქვამია, რომ ხშირად ქალები უარს ამბობენ რთულ შემთხვევებზე მუშაობისას საქმე კაც სოციალურ მუშაკებთან დაიჭირონ, რადგან შეიძლება მათი აზრები ერთმანეთს არ ემთხვეოდეს, რაც სიტუაციას გაართულებდა (Galley & Parrish, 2014).

იმის გამო, რომ კოლეგასთან კამათის, აზრების შეუთანხმებლობის გამო, თანამშრომლობაზე უარი თქვა და თანაც ეს გააკეთო იმის გამო, რომ ის განსხვავებული სქესის წარმომადგენელია, პირდაპირ უარყოფს ადამიანის ერთგულებას პროფესიის მიმართ, ეჭვქვეშ აყენებს მის პროფესიონალიზმს, როგორ გაუმკლავდება პრობლემას. მითუმეტეს, თუ განქორწინებაზე ვსაუბრობთ, არის საშიშროება რომ მიკერძოებულად, საქმის ბოლომდე განხილვის გარეშეც დაეჭირა ერთ-ერთი პარტნიორის მხარე. ხშირად ინდივიდუალურად მუშაობისას მსგავსი შეცდომების დაშვება გასაკვირი არ არის.

1.7 სოციალური მუშაკის ანაზღაურება აშშ-ს და საქართველოში

საინტერესო და აუცილებლად განსახილველია ნებისმიერი პროფესიის, ნებისმიერი საქმის კეთების დროს ანაზღაურების საკითხი. რამდენად დგას სოციალური მუშაობა მაღალანაზღაურებად ან ანგარიშგასაწევ საქმიანობად ბაზარზე, ეს კიდევ სხვა საკითხია. რასაც სოციალური მუშაობა მეტ-ნაკლებად უზრუნველყოფს, არის გარანტირებული

დასაქმება ზუსტად მოთხოვნა-მიწოდების არაპროპორციულობის გამო. Best Colleges - ის მიერ გამოქვეყნებულ 2020 წლის სტატისტიკაში ამერიკაში სოციალური მუშაკის შემოსავალი დამოკიდებულია მის მიმართულებაზე, განათლების ხარისხზე და შტატზე, რომელშიც ის მუშაობს. ჩემდა გასაკვირად განსხვავებები მეტნაკლებად დიდია ერთი ქვეყნის კვალობაზე, თუმცა გასაკვირიც არაფერია მრავალფეროვნების და განსხვავებულობის გამო.

სოციალური მუშაკების სტანდარტული შემოსავალი აშშ-ში მერყეობს წელიწადში 35,000 დოლარიდან 85000 დოლარამდე. ჯანდაცვის სოციალური მუშაკები 57,000 დოლარს იღებენ, უხეზად რომ ვთქვათ; ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და ნივთიერებაზე დამოკიდებულ ადამიანებთან მომუშავე სოციალური მუშაკები, ისევე როგორც ბავშვებთან, ოჯახებთან და სკოლაში მომუშავეები, იღებენ 47,000-48,000 დოლარამდე საშუალოდ. 2020-2022 წლებში აღირიცხა ყველაზე მაღალშემოსავლიანი სფეროები, სადაც შეუძლია სოციალურ მუშაკს მოღვაწეობა აშშ-ში. ესენია: სოციალური მუშაობის პროფესორი და მათი ხელფასი 78,110 დოლარს აჭარბებს; ამას მოსდევს სოციალური მუშაობის ორგანიზაციის აღმასრულებელი დირექტორი 68,660 დოლარით, ქცევის ანალიტიკოსი 65,220; ლიცენზირებული კლინიკური სოციალური მუშაკი 59,770; სკოლის მრჩეველი 58,120 დოლარი. აუცილებელია ითქვას, რომ ჩამოთვლილი მიმართულებებით პროფესიაში დამწყები ადამიანი ვერ დასაქმდება, ყველა მათგანს სჭირდება სამუშაო გამოცდილება, მაღალი განათლების ხარისხი. ფედერალური სოციალური მუშაკები ეხმარებიან კვლევის წარმართვას და სოციალური სერვისების, ჯანდაცვისა და განათლების პოლიტიკის შემუშავებას. სწორედ მათი შემოსავალია ყველაზე მაღალანაზღაურებადი აშშ-ში, საშუალოდ ეს რიცხვი 82000 დოლარს სცდება (Welding, 2023).

ოჯახებთან, ბავშვებთან და სკოლაში მომუშავე სოციალური მუშაკების ანაზღაურებით, საგრძნობლად ლიდერობს კონექტიკუტის შტატი 67,500 დოლარით; ჯანდაცვის სოციალური მუშაობით კალიფორნია 69,880 დოლარი; ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და ნივთიერებაზე დამოკიდებულთა სფეროში ნიუ-ჯერსი - 65,500 დოლარით (Torpey, 2018).

საქართველოსაც რომ შეეხებოთ, სოციალური მუშაკის მინიმალური ხელფასი 2020 წლის პირველი იანვრიდან განისაზღვრა 1200 ლარით, თანამდებობის და გამოცდილების ზრდასთან ერთად მატებით, 2025 წლისთვის ხელფასის გაორმაგება კი გეგმაშია (Business Media Georgia, 2020). არასწორი იქნება, რა თქმა უნდა, პირდაპირ შევადაროთ ამერიკის ან ევროპის ქვეყნებს ჩვენი ხელფასი, მაგრამ ზოგადი თვალთ რომ შევხედოთ, დაბეგვრის, გადასახადების გათვალისწინებით არცერთ შემთხვევაში არ არის ეს პროფესია იმისთვის, რომ იცხოვრო შედარებით მდიდრულად და ამ სფეროში მომუშავე თუ სასწავლო მიზნებით მოსულმა ადამიანმა ეს იცის.

1.8 „კაცის პროფესიები“ და სოციალური მუშაობა

ძირითადი პროფესიები რომ განვიხილოთ, რომლებიც საზოგადოებამ გაანაწილა „კაცების“ პროფესიებად, მაგალითად როგორცაა IT მენეჯერი, მათი საშუალო შემოსავალი მსოფლიოს მასშტაბით არის 149,000 დოლარი; საბანკო საქმე 115,465; პილოტი 240,000; არქიტექტორი 130,000; მანქანათმცოდნე ინჟინერი 90,000 (Great Learning Team, 2023).

ამ ყველაფრის ფონზე ვფიქრობ ნაკლებად გასაკვირია რომ ნაკლებად აქვთ ნებისმიერი სქესის ადამიანებს სურვილი რომ სოციალურ მუშაობაში დააბანდოს საკუთარი დრო და ენერჯია თუკი ალტრუისტულად არ არის განწყობილი საქმის მიმართ. შეიძლება იმის თქმაც, რომ ხელფასი მხოლოდ დროებითი მოტივაციაა საქმის კეთებისთვის. თუ მხოლოდ ხელფასის ინტერესით ვირჩევთ პროფესიას და მის მიმართ სიყვარული ნაკლებადაა, იმის შანსიც ნაკლებია დიდხანს შევძლოთ ამ სფეროში მოღვაწეობა. აქედან გამომდინარე მიმაჩნია, თუკი გადაწყვეტს თუნდაც კაცი, რომ საკუთარი ცხოვრება დაუკავშიროს პროფესიას, სადაც მინიმალურია მათი რაოდენობა, წინააღმდეგობებს უფრო მეტად საველე სამუშაოდან უნდა ხვდებოდეს ვიდრე სამუშაო მაგიდასთან თანამშრომლების მხრიდან.

კვლევის ანალიზი

ფოკუს ჯგუფის ინტერვიუებში მონაწილეობდნენ კაცები, რომლებიც არიან განათლებით სოციალური მუშაკები და დღემდე მუშაობენ საკუთარი პროფესიით. ასევე კაცები, რომლებიც არიან ასევე სოციალური მუშაკის განათლებით, თუმცა დღეისათვის შეცვლილი აქვთ პროფესია და მუშაობენ სხვა მიმართულებით, სხვა სფეროებში.

ანალიზზე მუშაობისას მივყვეთ ინტერვიუს სტრუქტურას და ვეცადე რესპოდენტებისგან გამეგო ინფორმაცია იმ საკითხებზე, რაც აძლევდა მოტივაციას, რომ დღემდე ამ სფეროში დარჩენილიყვნენ, თუნდაც 10-15 წლის შემდეგაც. მეორე ჯგუფის შემთხვევაში რა იყო ძირითადი დემოტივატორები, რამაც აიძულა ისინი, დაეტოვებინათ პროფესია. თითოეული ჯგუფის შემთხვევაში დავუკავშირდი 6 მონაწილეს. ძალიან დიდი სიმცირის გამო პროფესიიდან წასული ადამიანების მოძიება საკმაო სირთულეებთან იყო დაკავშირებული. მოძიებული 6 მონაწილიდან საბოლოო თანხმობა მივიღე 4 მონაწილისგან, ამას ემატებოდა საერთო დროზე შეთანხმების სირთულეც რაც საბოლოოდ პროფესიიდან წასული 4 მონაწილის გამოკითხვით დასრულდა.

პროფესიაში დღემდე მომუშავე კადრების შემთხვევაში ასევე 6 ადამიანს დავუკავშირდი, თუმცა საბოლოოდ მონაწილეობის მიღება, საერთო დროზე შეთანხმების სირთულიდან გამომდინარე შეძლო 5-მა მონაწილემ.

ინტერვიუ პროფესიასთან პირველი ინტერაქციით დაიწყო, რასაც მოჰყვა სასწავლო პროცესზე საუბარი, ამასთან ერთად სამომავლო მოლოდინებზე, დასაქმების პერსპექტივაზე, სამუშაო გამოცდილებაზე, როგორ ყალიბდებოდა პროფესია საქართველოში, რადგან მათი უმეტესობა მეტ-ნაკლებად სოციალური მუშაობის საქართველოში დამკვიდრებასთან ერთად იწყებდა პროფესიის გაცნობას. ინტერვიუ წარიმართა ასევე პროფესიაში დარჩენის მოტივატორებსა და დემოტივატორებზე საუბრის მიმართულებით, რაც შეიძლება ითქვას, კვლევის მთავარ მიზანსაც წარმოადგენდა. ასევე გენდერული დისბალანსის მიზეზებზე მათი აზრით და პირადი გამოცდილებით

1.1 პირველი ინტერაქცია სოციალურ მუშაობასთან

სოციალური მუშაკების რაოდენობის სიმცირე დღემდე სამწუხარო ტენდენციაა, კიდევ უფრო სიმცირე შეინიშნება კაცი სოციალური მუშაკების რაოდენობაში, რაც ვფიქრობ საკმარის ყურადღებას საჭიროებს. სწორედ ამიტომ საჭიროდ და საინტერესოდ მივიჩნე ჩამეტარებინა კვლევა, სადაც ვეცდებოდი გამეგო რა არის ძირითადი მოტივატორები და დემოტივატორები კაცებისთვის, რის გამოც რჩებიან პროფესიაში და რის გამოც საერთოდ იცვლიან სამუშაო სფეროს. ინტერვიუები ჩატარდა ფოკუს ჯგუფის სახით, რომელშიც მონაწილეობდნენ როგორც სფეროში დღემდე მომუშავე კაცი სოციალური მუშაკები, ისევე სფეროდან წასული კაცები.

დასაწყისისთვის კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, რა იყო მათი პირველი ინტერაქცია პროფესიასთან, რამაც გამოიწვია საქმიანობით და სფეროთი დაინტერესება და დღევანდელ რეალობასთან საკმაოდ მსგავსებაც აღმოჩნდა. აბსოლუტურად ყველა მონაწილემ სრულიად შემთხვევით აღებული საუნივერსიტეტო სავალდებულო შესავლის გავლის შემდეგ აირჩია სოციალური მუშაობა. ეს ფაქტი იმიტომ არის მსგავსი დღევანდელი რეალობის, რომ მონაწილეებს შორის იყვნენ ისეთები, ვინც 10-15 წლის წინ ჩააბარა ამ პროფესიაზე, როცა პირველად იწყებდა საქართველოში და მითუმეტეს უნივერსიტეტში ფეხის მოკიდებას სოციალური მუშაობა, ასევე იყვნენ ისინი, ვინც 5 წლის წინ გახდა სტუდენტი

„მე აი ის თაობა ვარ, შეიძლება გიორგის (მე) კარგად ეცოდინოს ეგ თაობა, ყველას რომ რატომღაც საერთაშორისო მიმართულებებზე უნდოდა, აი ის თაობა ვარ მე“
(პროფესიიდან წასული კაცი)

ამასთან ერთად კვლევის მონაწილეებს შორის იყო რესპოდენტი, რომელმაც პროფესია შეიცვალა მასწავლებლიდან სოციალურ მუშაკზე, ასევე მობილობით გადმოსული სოციალური მუშაკები.

„ესეიგი, მასწავლებელი ვიყავი და მაგ პერიოდში რაღაცებთან მიწევდა ახლო კონტაქტი და ვფიქრობდი მომავალში რა პროფესიით შემეძლო, რო გამეგრძელებინა, იმიტომ, რო ზუსტად ვიცოდი მასწავლებელი არ ვიქნებოდი მთელი ცხოვრება და აესე

შემთხვევით გადავაწყდი. პრინციპში თვითონ სახელიდან გამოვედი, დიდად ინფორმაციას არ გავცნობივარ“ (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

1.2 მოლოდინები პროფესიისგან

საკმაოდ საინტერესო და მეტ-ნაკლებად განსხვავებული აღმოჩნდა მოლოდინები, რაც მომავალი პროფესიისადმი ჰქონდათ მონაწილეებს. მათ, ვინც პროფესიის ჩამოყალიბების პროცესში, ანუ საქართველოში სოციალური მუშაობის სპეციალობად დამკვიდრების მომენტში სწავლობდა და ეუფლებოდა ახალ საქმიანობას, ბევრად უფრო დიდი მოლოდინები ჰქონდა როგორც სწავლისგან, ასევე უშუალოდ სამუშაო ველზე გასვლისას. განაპირობებდა ამას როგორც სწავლების პრაქტიკული სემინტი, ასევე სახელმწიფო აქტორების გააქტიურება, არასამთავრობო ორგანიზაციების ჩართულობა, ევროკავშირის დაფინანსება პროფესიის განსავითარებლად საკმაოდ ნათელს ხდიდა იმ ფაქტს, რომ პროფესია წინ იწევდა. სიახლე იმის საშუალებასაც იძლეოდა, რომ უნარები არა მხოლოდ სოციალური მუშაობის მიმართულებით განგვევითარებინა, არამედ სხვა სახითაც განგვევითარებინა სფერო, რადგან პროფესია ჯერ ისევ ჩამოყალიბების პროცესში იყო და ყველას შეეძლო თავისი წვლილი შეეტანა საბოლოო სახით ჩამოყალიბებაში.

„როგორ იყო იცი? ანუ ეხლაც ალბათ ეგრე იქნება, რო პრაქტიკით იწყებ რაღაც ეტაპზე, მემგონი შეიძლება მეორე კურსზე ვიყავით ჩვენ, თუ მეორე სემესტრშივე დავიწყეთ პრაქტიკით და იმ პერიოდში ვთქვათ, ჩვენ, სოციალური მუშაკები, უფრო საინტერესოდ ვსწავლობდით და საინტერესოდ ვვითარდებოდით, იმიტომ, რომ თეორიასთან ერთად ძალიან კარგი პრაქტიკა გვექონდა ძალიან კარგ ორგანიზაციებში და ამ თეორიულს პრაქტიკას რომ ვუთავსებდით, ეს კიდევ უფრო მეტად გვაახლოვებდა პროფესიასთანაც და უფრო მეტად აჩენდა ინტერესებს“ (პროფესიიდან წასული კაცი)

„განცდა გვექონდა, რომ ვიყავით პირველები. ნუ პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები მაქამდე იყვნენ საქართველოში, თუმცა ესე აი ბაკალავრი სოციალური მუშაკები არ იყვნენ ჯერ და მთელმა ჯგუფმა დავიწყეთ მუშაობა“ (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

ხოლო მათ, ვინც შედარებით გვიან ჩააბარეს და მეტ-ნაკლებად უსიამოვნო წლებს დაემთხვა მათი საველე სამუშაოზე გასვლა, ასეთი მოლოდინები პირიქით არ არსებობდა, ან უბრალოდ იმის ბრალი იყო, რომ პროფესია სიახლე აღარ იყო, უკვე ჰქონდათ სათანადო და საკმარისი ცოდნა, მოსმენილი მაინც ჰქონდათ პროფესიის შესახებ და უფრო კრიტიკულად უყურებდნენ საკითხს. როგორც თავად მონაწილეებმა ახსენეს „ვარდისფერი სათვალეები“ უფრო „ძველ“ სოციალურ მუშაკებს ჰქონდათ მონაწილეებმა ასევე ისაუბრეს მიზეზებზე, რაც მათ მოლოდინებს აუარესებდა

„მე მივედი ისეთ დროს, ნუ მაშინ კადრების გადინება იყო ძაან დიდი, გლდანში დავიწყე თავისდროზე, რაიონებად იყო ეს დაყოფილი მე სადაც ვმუშაობდი, სოციალური მომსახურების სააგენტოს დაქვემდებარებაში იყო მაშინ და გლდანის ფილიალიდან წასული იყვნენ კადრები, მე მარტის თვეში მივედი 2019 წელს და აპრილის თვეში გაიფიცნენ“ (პროფესიაში დარჩენილი კაცი).

საკმაოდ საინტერესოა როგორ შეიცვალა დამოკიდებულება პროფესიისადმი და როგორ შეიცვალა რეალობის ხედვა. ისინიც კი ვინც დღემდე რჩება სფეროში საუბრობენ რომ დღეისათვის პროფესია არც ისე სწორი გზით მიდის და საჭიროა გარკვეული ცვლილებები, რათა მათ, ვინც ახლა იწყებს პროფესიას, სწავლის დასაწყისშივე ან თუნდაც დასასრულს არ უნდა გაუჩნდეს სურვილი, რომ საქმიანობის სფერო შეიცვალოს, იმის ფონზე, თუ რამდენი ხანია ფებს იკიდებს პროფესია საქართველოში. ერთ-ერთი მონაწილე იხსენებს და უმეტესობა მათგანი დაეთანხმა, რომ როცა თავად იწყებდნენ პრაქტიკას და თუნდაც სამსახურს, იმდროინდელ პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკებს ერთგვარ მოწინააღმდეგებად ჰყავდათ აღქმული დიპლომირებული კადრები და ფიქრობდნენ, რომ მათ შესაცვლელად იყვნენ მისულები. ეს ტენდენცია დღევანდელ რეალობაში სრულიად საპირისპიროდ არის დადებითისკენ შეცვლილი.

1.3 დასაქმების პერსპექტივა

პროფესიის არჩევის დროს, უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობს იმის გარკვევა, მომავალში რამდენად შეძლებ ამ საქმიანობით იმის მიღწევას, რაც ჩაფიქრებული გაქვს, რამდენად მარტოვად შეძლებ მოიძიო სამსახური, ან თუ გექნება ისეთი შემოსავალი,

რომ საკუთარი საჭიროებების დაკმაოფილება მაინც შეძლო. მხოლოდ საქმისადმი სიყვარული ყველა ადამიანისთვის საკმარისი ვერ იქნება. აქედან გამომდინარე კვლევის მონაწილეებთან ერთად ვეცადე გამეგო თავად როგორ ხედავდნენ სამომავლოდ დასაქმების პერსპექტივად, ესახებოდათ რთულად თუ მარტივად, რა ქმნიდა ასეთ განცდებს და საინტერესოა, რომ იმ სოციალურ მუშაკებს შორისაც კი, რომელთა სტუდენტობა 10 წლითაც კი იყო ერთმანეთისგან დაშორებული, მეტ-ნაკლებად მსგავსი მოლოდინი ჰქონდათ ამ საკითხზე.

ერთ-ერთი უდიდესი გარანტი, რაც მომავალ სოციალურ მუშაკებს მეტ-ნაკლებად სიმშვიდის საშუალებას აძლევდა, იყო მათივე თქმით გარანტირებული დასაქმების პერსპექტივა. მითუმეტეს პირველი სოციალური მუშაკებისთვის, როცა სწავლის პერიოდშივე პარალელურად დასაქმდნენ და პრაქტიკას გადიოდნენ დასაქმებულების სტატუსით, რაც გასაგები იყო, რადგან არ არსებობდნენ კვალიფიციური კადრები იმ დროს საქართველოში და მათაც არ გამოუთქვამთ პროტესტი, პირიქით, მეტად უკეთეს პრაქტიკას ვერ მიიღებდნენ, როგორც უშუალოდ სამსახურით დაწყებას შეეძლო რომ მიეცა მათთვის.

„უკვე მეორე კურსზე ვიყავით, როცა მუშაობა დავიწყეთ უშუალოდ და სამსახური, ესე ვთქვათ, უფრო პრაქტიკაში გვეთვლებოდა და არც ვიყავით ბოლომდე სოციალური მუშაკები, ბაკალავრის ხელში არ გვეჭირა, ასე ვთქვათ, დიპლომი, მაგრამ ვმუშაობდით და ამით კიდევ უფრო მეტად, რაღაცნაირად, დავაფასეთ, ასე ვთქვათ ჩვენი პროფესია, იმიტომ, რომ მეორე კურსის სტუდენტი, რომელიც კარგ ორგანიზაციაში მუშაობს, საინტერესო საქმეს აკეთებს, ანაზღაურება აქვს და ასე შემდეგ, ეს რა თქმა უნდა მოტივაციასაც ზრდის და იმ ფიქრებს, რომ შენ სწორი გადაწყვეტილება მიიღე და სწორი პროფესია აირჩიე, კიდევ უფრო მეტად გიმყარებს“ (პროფესიიდან წასული კაცი).

სოციალური მუშაკებისთვის, ვინც მაგალითად 2 წელია სავსე პრაქტიკაზეა გასული, ყველა ლექტორისგან თუ პოტენციური დამსაქმებლისგან ჰქონდათ გარანტია მომავალ სამსახურზე. კვლევის ერთ-ერთი მონაწილე იხსენებს თავის საუბარს ლექტორთან:

„მე როცა დავიწყე სწავლა პირველად, პირველი სემესტრი რო იყო, მაშინ ერთ-ერთმა ლექტორმა მითხრა ესეთი რაღაც, რო ანუ გოგო სოციალური მუშაკისთვის თუ რაღაც

გზა არის ხსნილი და მომავალში უფრო აქტიურად შემოვა ეს პროფესიო, ბიჭისთვის ვაბში მაგისტრალია გახსნილი დასაქმების კუთხით“ (პროფესიაში დარჩენილი კაცი).

ეს შეიძლება გამოწვეული იყოს მენტალიტეტიდან გამომდინარე, რომ მთლიანად მსოფლიოში და მითუმეტეს საქართველოში დღემდე „ქალების პროფესიად“ სახელდება სოციალური მუშაობა. ამ მომენტამდე სოციალური მუშაობა რჩება იმ პროფესიის რიგებში, რომლებშიც მოთხოვნა ყოველთვის აღემატება მიწოდებას.

1.4 კოლეგიალური ურთიერთობების მნიშვნელობა

ფოკუს ჯგუფში მონაწილეობდნენ რამდენიმე მიმართულებით სოციალური მუშაკები, ყველა მათგანს ჰქონდა განსხვავებული ისტორია და გამოცდილება, აქედან გამომდინარე ვეცადე მათგან გამეგო, რამდენად დიდი მნიშვნელობა აქვს სამუშაო ადგილზე კოლეგიალურ ურთიერთობებს. რა დადებითი და რა უარყოფითი მხარეები ჰქონდა მათ ამჟამინდელ სამსახურს ამ კონკრეტული მიმართულებით. ამ შემთხვევაშიც საერთო აზრზე ყველა მონაწილე იდგა, ინტერვიუს მიმდინარეობისას ისიც კი ნათლად გამოჩნდა, რომ სფეროში დარჩენის ერთ-ერთი ყველაზე დიდი მიზეზი სწორედ ის თანადგომა იყო, რასაც იღებდნენ თანამშრომლებისგან. ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ყველას არ ჰყავს თანამშრომელი და რასაც საველე სამუშაო ეწოდება, უწევთ სრულიად მარტო, დამოუკიდებლად შეასრულონ ყველანაირი საქმიანობა.

„მანდატურის სამსახურში ესეთი, ერთ-ერთი ყველაზე ცუდი მხარე რაც არის, ის, რომ ფაქტობრივად ვერ ვგრძნობთ იმას, რომ გვყავს თანამშრომელი სოციალური მუშაკები, იმიტო, რო ერთად არ გვიწევს ესე ერთად ყოფნა, გვიწევს ხოლმე სხვადასხვა სკოლებში მუშაობა და ძირითადად როცა გადავიკვეთებით ხოლმე, არის რაღაც ტრენინგებზე, სხვა შემთხვევაში სოციალური მუშაკი, ასე ვთქვათ, მარტოა“. (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

დანარჩენ შემთხვევებში მონაწილეები უმძიმესი პერიოდების გადატანას და სამსახურში დარჩენას უმადლოდნენ თავიანთ კოლეგებს, სუპერვაიზორებს, რომლებმაც, როგორც თავადვე ახსენეს, გაუმარტივეს სამსახურში მუშაობა და ის, რაც შეუძლებლად ჩანდა, შესაძლებელი გახადეს. ინტერვიუს დროს ითქვა ისიც, რომ ამ ბოლო დროს მხარდაჭერა

ზედა ეშელონიდან, როგორც თავად უწოდეს, საერთოდ არ არსებობს და ისევ თანასწორი სოციალური მუშაკების იმედი თუ ექნებათ.

„ძირითადად შიშველი ხელებით გვიწევს მუშაობა და თუ ერთმანეთი არ გავაძლიერეთ, სხვანაირად რავიცი, ერთ დღესაც არ ღირს სამსახურში გაჩერება“. (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

1.4 გენდერული სტერეოტიპები

გამომდინარე გენდერული დისბალანსისა, რომელიც როგორც საუნივერსიტეტო, ისე სამუშაო სივრცეში არსებობს ქალებსა და კაცებს შორის სოციალურ მუშაობაში, გადავწყვიტე კვლევის მონაწილეებისთვის მეკითხა სამუშაო ან საუნივერსიტეტო სივრცეში თუ უგრძვნიათ განსხვავებული დამოკიდებულება გენდერული ნიშნით. იქნებოდა ეს მომსახურებით მოსარგებლებებისგან, თანამშრომლებისგან თუ სხვა. აბსოლუტურად ყველა მონაწილისგან ერთნაირი პასუხი მივიღე, რომ პოზიტიური დისკრიმინაცია ყველა მათგანს გამოუცდია. საბედნიეროდ უარყოფითი, დამცინავი ან შეურაცხმყოფელი დამოკიდებულება ყველა მონაწილემ გამორიცხა.

„სკოლაში ჩემამდე თუ გოგო სოციალური მუშაკი იყო, მერე მე რომ ბიჭი მივედი, რაღაც ვაიმე აი როგორც იქნა ბიჭი მოვიდა და ეხლა ბიჭი უფრო სხვანაირად დაელაპარაკება ამათ და რაღაც მსგავსი დამოკიდებულება ყოფილა“ (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

მართალია ვერცერთი მათგანი ვერ იგებდა და ახლაც ვერ იგებს რას გულისხმობს განსხვავებულად დალაპარაკება, თუმცა იყო ისეთი პასუხებიც, როცა რისკის შემცველიც ყოფილა მსგავსი დამოკიდებულება.

„გავყოლილვარ კოლეგას, თავი დაცულად რომ ეგრძნო ისეთ რთულ შემთხვევაზე რამოდენიმეჯერ“. (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

სამწუხაროდ დღემდე ამ კუთხით დამოკიდებულება ფაქტობრივად არ იცვლება, უსაფრთხოების გარანტად პოლიცია ან სხვა უწყებები კი არა ისევ საკუთარი თავი და კოლეგები ითვლება.

1.5 პროფესიაში დარჩენის მოტივატორები და დემოტივატორები

პროფესიაში დარჩენის და პროფესიიდან წასვლის მოტივატორების და დემოტივატორების კვლევა კაც სოციალურ მუშაკებში იყო კვლევის მთავარი მიზანი. შეიძლება დიდად გასაკვირი არ იყოს თუ შეიცვლის ადამიანი დასაქმების ადგილს, უხეშად რომ ვთქვათ, გადავა სახელმწიფო ზრუნვის სააგენტოდან რომელიმე არასამთავრობო ორგანიზაციაში ან პირიქით და იქ გააგრძელებს სოციალური მუშაკის საქმიანობას. მაგრამ როცა საქმე ეხება მთლიანად პროფესიის შეცვლას, ეს ერთგვარად შეიძლება პროფესიისთვისაც კი იყოს რაღაც დონით დამაზიანებელი, მითუმეტეს კაცების გადინება იმის ფონზე, რომ აბსოლუტურ უმცირესობას წარმოადგენენ.

ერთდროულად ერთმანეთის მსგავსი და ერთმანეთისგან რადიკალურად განსხვავებული პასუხები მივიღე თუ რატომ რჩებოდნენ სფეროში და რა აიძულებდათ სფეროს დატოვებას კაცებს. დღემდე მომუშავე კადრებისთვის როგორც ზემოთ უკვე ვახსენე, ერთ-ერთ მთავარ მოტივატორად რჩება კოლეგიალური ურთიერთობები, საერთო საქმის კეთება, იმის მოლოდინი რომ ერთიანი მუშაობით შეიძლება ქვეყნის მომავალი უკეთესობისკენ შეცვალო. ამას გარდა ერთგვარ გამარჯვებად მიიჩნევენ ძალიან შეზღუდული ბერკეტებით და რესურსებით თუნდაც 100-დან ერთი ადამიანის დახმარებას.

„ველზე როცა მუშაობ, ძან მარტივად ხედავ იმ შედეგს, რაც შენ მუშაობას მოყვება, ჩემ შემთხვევაში აი ეგ შედეგია, რასაც ვხედავ რა“ (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

პროფესიული კმაყოფილება კიდევ იყო უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი სფეროში დარჩენისთვის და საყვარელი საქმიანობის გაგრძელებისთვის, ისევე როგორც საკუთარი თავის პროგრესის დანახვა. მონაწილეებმა ახსენეს, რომ როდესაც ხედავ, რომ სწავლაში 4-6 წელი ჩადე, მთელი დრო და ენერგია მოახმარე და მთელი შენი აკუმულირებული ცოდნა და გამოცდილება სამუშაო ველზე გადმოიტანე, თანაც წარმატებით, ესეიგი დრო ტყუილად არ დაგიხარჯავს. აქედან გამომდინარე როდესაც

სახლიდან სამსახურში მიდიხარ, არ უნდა გქონდეს განცდა, რომ იმას აკეთებ რაც შენი არ არის და იძულებას ჰგავდეს საქმის კეთება.

„სამსახურში გადამაქვს ჩემი ცხოვრების წესი, ანუ, ჩემი ღირებულებები რაც არის და ცხოვრების წესი, ამ მიმართულებით ვმუშაობ“ (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

ამის საპირისპიროდ სოციალურმა მუშაკებმა, რომლებმაც საერთოდ საქმიანობა შეიცვალეს, ერთ-ერთ მთავარ მიზეზად პროფესიის მიტოვებისას, ასახელებენ ზუსტად იმას, რაც მოტივაციაა სფეროში დარჩენილი სოციალური მუშაკებისთვის.

„კითხვა ისმის ასეთი, რომ იქნებ სხვა პროფესიებიდანაც შეგიძლია შენ მეტი სარგებელი მოუტანო, სხვა პროფესიებიდანაც ამ საზოგადოებას ხო? საზოგადოებას, შენს თავს, შენს ოჯახს და ქვეყანას და ასე შემდეგ და თუკი იმ სხვა პროფესიებშიც შეიძლება ეგ და თუკი იმ სხვა პროფესიებში შენ მეტად დაფასებულად იგრძნობ თავს და ნაკლებად, ესე ვთქვათ, დადლილად თავს, მაშინ რატომაც არ უნდა შეიცვალო? მე გავიაზრე, რომ ბევრ სხვა პროფესიაშიც შეიძლება სარგებელი მოუტანო ხალხს და უკვე ასიდან ერთს კი არა, შეიძლება ასიდან ოთხმოცს მოუტანო სარგებელი და არ იწუწუნო, რაღაცა ყოველთვის წუწუნის რეჟიმში არ იყო ესე რო ვთქვათ“ (პროფესიიდან წასული კაცი)

გარდა ამისა აუცილებელია აღინიშნოს ერთი დეტალი, რომ ყველა მონაწილე, ვინც პროფესია შეიცვალა, 2019 წლის შემდეგ არანაირი შეხება აღარ ჰქონია სფეროსთან, არც კანონმდებლობასთან, რაც ვფიქრობ სრულიად ნორმალურია თუკი არ ეცოდინებათ მას შემდეგ როგორ განვითარდა პროფესია. ყველა მონაწილისთვის მთავარი მოტივატორი, რამაც სფეროს დატოვება აფიქრებინათ, იყო სერტიფიცირების პროგრამის არსებობა, რაც მათივე თქმით სრულიად აუფასურებდა პროფესიას და უკარგავდა იმ პირვანდელ სახეს, რაც მათ დროს, სფეროს ჩამოყალიბების პროცესში ჰქონდა.

„რაც დრო გადიოდა, სხვადასხვა უწყებებიდან, ამბიდან, იმ რეფორმებიდან თუ ვაი რეფორმებიდან, რომელიც შეიძლება დაარქვა, რაც სფეროში მიმდინარეობდა, ცალსახად იგრძნობოდა, რომ ეს პროფესია უფრო და უფრო ნაკლებად აინტერესებდა ადამიანებს“ (პროფესიიდან წასული კაცი)

„რიგ შემთხვევებში და რიგ ორგანიზაციებში სოციალურ მუშაობას თვითონ ორგანიზაციები აფუჭებენ ერთი და მეორე კიდე თავად სოციალური მუშაკებიც აფუჭებენ იმ გაგებით, რომ ყველა საქმიანობას, ესე რო ვთქვათ, პროფესიულ საქმიანობას ეძახის და განსხვავება პროფესიონალ სოციალურ მუშაკსა და ქუჩაში გამვლელ ადამიანს შორის უნდა იყოს“ (პროფესიიდან წასული კაცი)

მატერიალური თვალსაზრისით დანახვას რაც შეეხება, შეიძლება დასაწყისში სოციალური მუშაობა მომგებიანი იყო და ახსენეს მონაწილეებმა, რომ სწავლის დროს თან მუშაობდნენ და მუშაობა, რა თქმა უნდა, ანაზღაურებადიც იყო და მაშინ, როცა 10-15 წლის წინ ადამიანი უნივერსიტეტში სწავლობდა სრულიად ახალ პროფესიას, თანაც უკვე მუშაობდა და ხელფასიც ჰქონდა, საკმაოდ სოლიდურად მიიჩნეოდა და იყო კიდეც ასე. უბრალოდ პრობლემა, რაც მატერიალურ უზრუნველყოფას მიენიჭა იყო ის, რომ უშუალოდ სწავლის დასრულების შემდეგ, მონაწილეების უმეტესობა მხოლოდ სოციალური მუშაკის სტატუსით არ მუშაობდა, ამას გარდა კიდეც მრავალ სფეროში ცდიდნენ ხოლმე თავს ზუსტად მატერიალური სირთულეების გამო, რადგან რაც დრო გადიოდა შემოსავალი, რომელიც მიკრო დონეზე მომუშავე სოციალურ მუშაკს ჰქონდა, აღარ იყო საკმარისი თუნდაც ძირითადი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. ამას ემატება ისიც, რომ ჯერ მათი თქმით არ არსებობს სამსახური ჩვენს სფეროში, სადაც თანაბრად იქნება დაკმაყოფილებული და გადამაწილებული მოვალეობები, ნაკლებად იქნება პროფესიული გადაწვის რისკი, იქნება კარგი ბენეფიტები, ღირსეული სამუშაო პირობები, შემოსავალი ამ ყველაფერთან ერთად. სწორედ ამის გამო, რომ საერთო ჯამში ყველა ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილება ერთ სამსახურში არ ხდება, უწევთ სხვა სამსახურების მოძიებაც სოციალური მუშაობის პარალელურად.

„ეხლა ჩვენ ვინც ვიყავით შეკრებილი აქ, მემგონი რაც კი გვიმუშავია, მხოლოდ სოც.მუშაკები არასდროს არ ვყოფილვართ მთელი ამ კარიერის განმავლობაში. სოც.მუშაობასთან ერთად ათას რაღაცას ვაკეთებდით, ათას მიმართულებას ვითავსებდით და ასე შემდეგ და მერე რო ვითარდები, მერე ეხლა მარტივად რომ ვთქვათ, მერე შენც უფრო მეტი გჭირდება იმიტო, რო ეს რესურსები როდესაც გაქ, გინდა წინსვლაც და მერე უკვე სოც.მუშაობა აღარ გაკმაყოფილებს, თუნდაც ფინანსურად“ (პროფესიიდან წასული კაცი)

ამასთან ერთად მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ საუნივერსიტეტო განათლებას როცა იღებდნენ და გაეცნენ სოციალური მუშაობის ბაზისს, გაიგეს, რომ სფერო იყოფოდა მიკრო, მეზო და მაკრო დონეებად. ალბათ არც უნდა ყოფილიყო გასაკვირი, რომ ყველა მათგან არ ენდომებოდა უშუალოდ ინდივიდების დონეზე დარჩენა და სტაბილურად ზემო დონისკენ სვლა ჰქონდათ გეგმად, რაც ერთგვარად მომავალში გააანალიზეს, რომ ბევრად სხვა სახით შეიძლებოდა და თუკი გინდოდა, რომ პოლიტიკის დონეზე ასულიყავი საქმიანობის სფეროში, ამისთვის სოციალური მუშაობის პროფესია მთლად მომგებიან ვარიანტად ვერ განიხილებოდა და მიიჩნიეს, რომ თუნდაც საჯარო ადმინისტრირებით ბევრად მეტი კარგი საქმის გაკეთება მარტივად შეგეძლო. გამომდინარე აქედან სფეროს დატოვების გადაწყვეტილების მიღებაც კავშირში აღმოჩნდა მიკრო დონიდან მაკრო დონისკენ სვლასთან.

„ჩემი მოწოდება არ იყო უშუალოდ ადამიანებთან მუშაობა. არ იყო ეს ის საქმე, რაც მე ჩემი პროფესიით კმაყოფილს მამყოფებდა. ვმუშაობდ და მივხვდი მერე და ვეცადე რამდენჯერმე რო ცოტა, ასე ვთქვათ, სხვა განზომილებაში გადამენაცვლებინა და მაშინაც გავაცნობიერე, ესე ვთქვათ, რომ სოციალური მუშაობა რეალურად თუ ისევ გავიმეორებთ, რომ აი ადამიანებთან უშუალოდ ურთიერთობაა ყველაზე მეტად და რაც მე არ მინდოდა და მეორე გარემოება ის, რომ სხვა უფრო მაღალ დონეზე სოციალური მუშაობა როგორც პროფესია, საჭირო არ იყო, მივიღე გადაწყვეტილება, რომ სხვაგან წავსულიყავი“ (პროფესიიდან წასული კაცი)

რა თქმა უნდა შედარებით განსხვავებული ვითარებაა სფეროში დღემდე მომუშავე სოციალურ მუშაკებთან. მათთვის დემოტივატორები უკავშირდება ყოველდღიურ საქმიანობას და ყოველდღე მიღებულ ხელახალ გამოცდილებას. როგორებიცაა მაგალითად ბენეფიციარის უარი თანამშრომლობაზე იმის გამო, რომ ვერ იაზრებს დახმარების საჭიროებას. ამ კონკრეტულის სრულიად საპირისპიროა, როცა იაზრებს საჭიროებას ბენეფიციარი, იცის როგორ უნდა მოიქცეს სურათის უკეთ შესაცვლელად და უბრალოდ არ სურს მიაღწიოს თავისთვის სასიკეთო შედეგებს. სერვისების ნაკლებობა, ცნობიერების ნაკლებობა, რაც გამოიხატება იმაში, რომ დღემდე უწევს

ბენეფიციარს და ზოგჯერ სხვა სფეროს წარმომადგენლებსაც აუხსნას განსხვავება სოციალურ მუშაკს და სოციალურ აგენტს შორის და მსგავსი ყოველდღიური, უკვე თითქოს ნორმალიზებული მოვლენები. სერვისების ნაკლებობა არის მიზეზი, რომელიც ყველა მონაწილემ, იქნებოდა ეს დღემდე მომუშავე სოციალური მუშაკი თუ ყოფილი სოციალური მუშაკი, დაასახელა მთავარ სირთულედ საქმიანობაში და ისაუბრეს რამდენად მარტივი იქნებოდა, რომ როცა ხედავ ადამიანს აქვს სირთულე და ზუსტად იცი რაც სჭირდება, იმის მიცემა რომ შეგვძლებოდა.

„როდესაც რაღაცა გამოწვევის წინაშე ხარ და შენ არ გაქვს პასუხი, მიდიხარ კოლეგებთან და თუ არც კოლეგას აქვს არაფერი პასუხი, მერე ჰაერში ხარ და მერე საერთოდ გიწევს ძალიან ბევრი ინფორმაციის მოძიება და ძალიან ბევრი რაღაცის გაფილტვრა, რომ როგორ შეიძლება აი თუნდაც სხვა მხრიდან რაღაცნაირად დაეხმარო“ (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

1.6 გენდერული დისბალანსი პროფესიაში

ვფიქრობ კვლევისთვის ძალიან საინტერესო და აუცილებელიც კი იქნებოდა მონაწილეებისგან გამეგო აზრი თუ რას ფიქრობდნენ გენდერული დისბალანსის გამომწვევ მიზეზებზე. იქნებოდა ეს მათი აზრი თუ იქნებოდა საზოგადო სურათით გამოტანილი დასკვნა. შედეგები იყო დაახლოებით მსგავსი, რაც მსოფლიოს გარშემო ჩატარებული სხვადასხვა კვლევები ადასტურებდა და მონაწილეებმა სწორედ მოიშველიეს თავისთვის ნაცნობი კვლევები საკუთარი აზრის დასამტკიცებლად, რომლის მიხედვითაც ქალებს მეტად ჰქონდათ უნარი გამკლავებოდნენ საკითხებს, რომლებიც კაცებისთვის შეიძლება ბევრად რთული ყოფილიყო ანდაც პირიქით.

„მე ვიტყვი უფრო სტატისტიკას მოვიშველიებ, ზოგადად მაგაზე კვლევებია ჩატარებული, რო ზოგადად ქალებს იზიდავთ, ასე ვთქვათ სხვა ადამიანებთან მუშაობაც და ურთიერთობაც და კაცებს ნივთებთან როგორც წესი და ეგრეც არის“ (პროფესიიდან წასული კაცი)

ამასთან ერთად გვერდს ვერავინ აუვლიდა მენტალიტეტთან დაკავშირებულ საკითხებს, რომელიც პირდაპირ უკავშირდება ცოდნის არქონის პრობლემას და კიდევ

ერთხელ წინ სწევს ცნობიერების ამაღლების საჭიროებას, რომ სოციალურ მუშაობას, რატომღაც პირდაპირ მიაწერენ LGBT თემის უფლებების დაცვას, თითქოს ეს არის ის საქმე, რაც აუცილებლად უნდა გააკეთო. რა თქმა უნდა აუცილებლად გაკეთება შეიძლება უხეშად ჟღერდეს, მაგრამ როდესაც ვსაუბრობთ პროფესიაზე, რომლის მთავარი იდეა სწორედ უმცირესობების უფლებების დაცვაა, შეუძლებელია გქონდეს მიუღებლობა ნებისმიერ კონტიგენტთან, რადგან მიმღებლობიდან მოდის სწორედ მათთან მუშაობაც. თუკი უარს იტყვი ადამიანთან მუშაობაზე რასის, რელიგიის, ეროვნების ან თუნდაც გენდერული განსხვავებულობის გამო, პირდაპირ ამბობ პროფესიულ ეთიკაზე უარს. თუკი მიუღებლობის გამო სოციალურ მუშაკს შეუძლია გადაამისამართოს კლიენტი სხვასთან, მას არ ექნება გარანტია, რომ სხვა შეძლებს დაეხმაროს გადაამისამართებულს. მითუმეტეს თუ მოხდა ისე, რომ სოციალური მუშაკი მარტოა თავის სამსახურში, მაგალითისთვის ვთქვათ მანდატურის სამსახურში, როგორც ეს ერთ-ერთმა მონაწილემ აღნიშნა, სკოლის მოსწავლე თუკი მოისურვებს ამ თემაზე ელაპარაკოს სოციალურ მუშაკს, ის ვერავისთან გადაამისამართებს და საბოლოო ჯამში გენდერული უმცირესობა რჩება მომსახურების გარეშე და ეს ყველაფერი მიუღებლობის გამოა რაც პროფესიული ეთიკის ცალსახა უარყოფაა.

„ბევრჯერ გამიგია, ანუ ხშირად მომისმენია ეს, რომ პირველ პლანზე გადმოაქვთ ხოლმე LGBT თემის თავისუფლებების დაცვა. ხოდა რაღაცა აი ეს ბიჭებში თითქოს ეს მზაობა არ არის, რომ აი ამ მიმართულებით იმუშაონ“ (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

1.7 კადრების შენარჩუნების გზები

უნივერსიტეტში თუ სამსახურში კადრის მოხვედრა, ვერ იქნება გარანტი იმისა, რომ ის ბოლომდე მიჰყვება პროფესიას, რომელიც ერთ დროს თავად აირჩია. გამომდინარე აქედან საინტერესო იქნებოდა კვლევის მონაწილეებისგან მიგველო ამაზე პასუხი. სოციალურმა მუშაკებმა, რომლებმაც შეიცვალეს პროფესია, აქცენტი ისევ ჰქონდათ იმ თემაზე, რის გამოც თავად შეწყვიტეს სოციალური მუშაობის სფეროში მოღვაწეობა, აქედან გამომდინარე საქმე ეხებოდა დაფასების საკითხს, არა მხოლოდ სამუშაო ველზე, არამედ სტუდენტობიდანვე. უნივერსიტეტის მოვალეობად მიიჩნევენ ისინი, რომ

სტუდენტი ისე დააინტერესო საქმით, რომ თავისივე გაკეთებული არჩევანი მომავალში არ ინანოს.

„მე დიდი ხანია მაგ სფეროში აღარ ვარ და არ წამიკითხავს რა და როგორაა, მაგრამ რაღაცნაირად პროფესიის აღიარება უნდა მოხდეს ისე, რომ შემთხვევითი გადამზადებით ხალხი არ გახდეს სოციალური მუშაკი“ (პროფესიიდან წასული კაცი)

მეორე მხარეს მათ, ვინც დღემდე სოციალური მუშაკის სპეციალობით მუშაობს, კადრების გადინების ერთ-ერთ უმთავრეს მიზეზად პროფესიული გადაწვა, დახმარების საფუძვლიანად აღმოჩენისთვის მექანიზმის არარსებობა და შემოსავლის ნაკლებობა დააფიქსირეს. საკუთარ მაგალითზე საუბრისას ასახელებენ ნათელ მაგალითს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ჩვენს სფეროში დასვენების ფაქტორი, რომ გადაწვა ყველაზე რეალურ „საფრთხედ“ ითვლება.

„მე ძალიან ბევრჯერ მინახავს, რომ კი ვართ ორნი (კაცი), მაგრამ ის მეორე წასულა კიდევ სხვაგან და მობრუნებულა კიდევ. გადაწვის კუთხით უმეტესად, თორემ მას უყვარს ეს სამუშაო და დაბრუნდა უკან“. (პროფესიაში დარჩენილი კაცი)

დასკვნა

კვლევის მთავარ მიზანს წარმოადგენდა გაგვეგო სოციალურ მუშაობაში დარჩენის და სოციალური მუშაობიდან წასვლის მოტივატორები და დემოტივატორები კაცებისთვის საქართველოში. გამომდინარე აქედან ყველაზე სწორად მივიჩნეე სწორედ თავად ამ ადამიანებისთვის მეკითხა რა იყო მათთვის ძირითადად მიზეზები რამაც აიძულათ სფეროს დატოვება და რატომ აგრძელებენ კვლავ მუშაობას თავიანთი პროფესიით. ყოფილი სოციალური მუშაკებიც და დღემდე მომუშავეებიც არაერთ მოტივატორს ასახელებდნენ, რომელიც კარიერის მანძილზე აძლევდა და დღემდე აძლევს იმედს, აკეთონ საქმე, რომელიც თავად აირჩიეს. საკმაოდ მრავალფეროვანი და განსხვავებული შედეგების თუ პასუხების მიღებაში დიდ როლს თამაშობდა ის ფაქტი, რომ კვლევის მონაწილეებს შორის ასაკი იყო მეტ-ნაკლებად განსხვავებული, რაც იძლეოდა იმის საშუალებას, რომ გაგვეგო როგორი იყო სოციალური მუშაობა საქართველოში მაშინ,

როცა პირველად გამოჩნდა და განვითარების რა გზა გაიარა დღემდე. ზუსტად ისევე საინტერესო იყო ველზე ახლადგასული სოციალური მუშაკების აზრიც.

ძირითადი მიგნებები რაც გამოიკვეთა იყო მოლოდინის ფაქტორი. ერთია რა განწყობა, როგორი მოლოდინი და მომზადება გაქვს მომავალი საქმიანობისთვის და მეორეა რა გზვდება უშუალოდ ადგილზე. საინტერესო იყო გულწრფელი აღიარება ერთ-ერთი პირველი სოციალური მუშაკებისგან, რომლებიც ამბობდნენ, რომ ბევრად მიმზიდველი უფრო დასაწყისში ჩანდა სოციალური მუშაობა საქართველოში და „ვარდისფერი სათვალეებით“ უყურებდნენ სურათს თუმცაღა მათივე თქმით ეს თანდათანობით შეიცვალა და არა დასაწყისშივე.

ინტერვიუს მიმდინარეობისას ისაუბრეს თუ რა ზრდიდა მათ მოლოდინებს ახლადშემოსული პროფესიისადმი და რატომ თვლიდნენ და თვლიან დღემდე თუნდაც სფეროდან ჩამოშორებული სოციალური მუშაკები, რომ თავის დროზე სწორი არჩევანი გააკეთეს. ეს მიზეზი იყო უდიდესი გამოცდილება, რამაც არა მხოლოდ სოციალური მუშაობის, არამედ სხვა ბევრი მიმართულებით მისცათ შესაძლებლობების გამოყენების და უნარების განვითარების შესაძლებლობა. სწავლის პროცესიდან დაწყებული აქტიურად იყვნენ სფეროს ჩამოყალიბების საქმიანობაშიც ჩართული, რადგან მონაწილეთა უმეტესობისთვის საუნივერსიტეტო პრაქტიკა ერთ-ერთი ყველაზე ფასეული აღმოჩნდა რაც მათ ამ მიმართულებამ მისცა და ახსენეს კიდევაც, რომ ისინი იყვნენ სტუდენტები, რომლებიც სწავლობდნენ, თან მუშაობდნენ, აკეთებდნენ ყველასთვის სასარგებლო საქმეს და თან ამისთვის იღებდნენ ანაზღაურებას.

არც სფეროში ახლადშესული სოციალური მუშაკებისთვის აღმოჩნდა დიდი სირთულე სამომავლოდ პროფესიის დასაწყებად. სოციალური მუშაობა არის პროფესია, რომლის მოთხოვნა ყოველთვის აღემატება მიწოდებას და თითქმის სრული გარანტია ჰქონდათ სტუდენტობისასვე, რომ ეს მათთვის სადარდებელი არ იქნებოდა თუ შეძლებდნენ დასაქმებას სწავლის დასრულების შემდეგ. მითუმეტეს სირთულის ფაქტორი კიდევ ნახევრდებოდა ბიჭების შემთხვევაში, რადგან გენდერული ბალანსის საკითხი ყველა პროფესიისთვის ერთნაირად მნიშვნელოვანია.

მოტივატორების და დემოტივატორების საკითხს რაც შეეხება საკმაოდ საინტერესო კვეთა აღმოჩნდა სფეროში დარჩენილ და სფეროდან ჩამოშორებულ სოციალურ მუშაკებს შორის. ის რაც იყო სფეროში დარჩენის მოტივატორი აღმოჩნდა ერთი მხარისთვის, მეორე მხარისთვის დემოტივატორად გამოიკვეთა. უდიდესი მოტივაციაა როდესაც ხედავენ როგორ მოაქვს შედეგი მათ გაწეულ შრომას, როგორ ცვლიან ადამიანების ცხოვრებას უკეთესობისკენ, როგორ მუშაობენ ინდივიდუალურად თუ გუნდურად ისევ საერთო შედეგის მისაღწევად. კოლეგიალური მუშაობაც ასევე მოტივაციის უდიდესი ნაწილი აღმოჩნდა და ხშირად ახსენეს თუ რამდენად გარდამტეხი გავლენა ჰქონია მათი კარიერის მომავალზე სწორედაც რომ კოლეგებს. გამოწვევები რასაც თავს ვერ ავარიდებდით ძირითადად ეხებოდა სახელმწიფო დონის სირთულეებს როგორებიცაა შემოსავლის მეტ-ნაკლებად სიმცირე, არადამაკმაყოფილებელი პირობების არსებობა, სახელმწიფო სერვისების ნაკლებობა და პროფესიული უძლურება იმის გამო, რომ ამ სერვისების სიმცირის გამო ვერ უწევ ადამიანს სათანადო დახმარებას, თუნდაც ხედავდე და იცოდე ზუსტად რა სჭირდება. ცნობიერების ამაღლების საჭიროებაც არაერთხელ ახსენეს, მაშინ როცა ამდენი წელია მუშაობენ და არსებობს პროფესია, ზოგჯერ არა მხოლოდ ბენეფიციარებთან, არამედ სხვა მსგავსი სფეროს წარმომადგენლებთან უწევთ იმის ახსნა თუ ვინ არიან სოციალური მუშაკები. სფეროს ცნობადობის მომატება სჭირდება რაც ალბათ დროის საკითხია, თუმცა ვიღაცას აქვს დრო, რომ დარჩეს სფეროში და დაელოდოს ამ ცვლილებას, ვიღაცისთვის კი ეს დრო მნიშვნელოვანია რომ სხვა რამეში გამოიყენოს გარდა ლოდინისა.

გენდერულ დისბალანსზე საუბრისას იგივე საკითხები წამოიჭრა რაც სოციალური მუშაობის პროფესიის გარშემო არა მხოლოდ საქართველოში, არამედ მსოფლიოში არსებობს თუმცა არა სტერეოტიპულად, რადგან ყველა მონაწილე იყო როგორც მინიმუმ ბაკალავრის ხარისხის მქონე სოციალური მუშაკი, რომელმაც სფეროს განვითარებას წლები მოახმარა. საქმე ეხებოდა იმას, ინდივიდუალურ დონეზე ვის ექნებოდა სფეროში დიდხანს დარჩენის სურვილი. პოზიტიური გენდერული დისკრიმინაციაც ერთ-ერთი სასაუბრო თემა იყო და რა გასაკვირია, რომ როგორც მათ ახსენეს მოლოდინი რატომღაც

განსხვავებულად უნარების გამოყენებისა, მათგან მეტი იყო. იგულისხმება ბენეფიციართან „სხვანაირად“ დალაპარაკება თუ კაცის თვალით პრობლემის შეხედვა. ბოლოს იმ საკითხზე თუ როგორ შეიძლებოდა კადრების შენარჩუნება, ძირითადად კვლავ დაფასების საკითხი წამოიჭრა წინ. ერთდროულად კარგი ხელფასით, კარგი სამუშაო პირობებით, კარგი ბენეფიტებით სამსახური მათი თქმით დღემდე არ არსებობს, საჭიროა სახელმწიფო რეფორმების გატარება, რომ პროფესია, რომელიც ამდენ საქმეს აკეთებს ქვეყნისთვის, თავადაც უპასუხონ იგივე საქმით, რაც ზემოთხსენებული პრობლემების მოგვარებით გამოიხატება.

ბიბლიოგრაფია

- Anchor Hanover. (2018, June 21). *social care sector unites to warn of an impending workforce crisis and raise the perception of care*. Retrieved from Anchor Hanover:
<https://www.anchor.org.uk/media/social-care-sector-unites-warn-impending-workforce-crisis-and-raise-perception-care>
- Business Media Georgia. (2020 წლის 17 იანვარი). "მივიღეთ ახალი კანონი და სოციალურ მუშაკებს პირველი იანვრიდან ხელფასი გაუზარდათ". მოპოვებული Business Media Georgia:
<https://bm.ge/ka/article/miviget-axali-kanoni-da-socialur-mushakebs-pirveli-ianvridan-xelfasi-gaezardat/47188-დან>
- Equality for Boys and Men. (2022, July 14). *Only 16% of Washington’s Social Workers are Male – and It’s a Real Problem*. Retrieved from Equality for Boys and Men:
<https://equalityforboysandmen.org/social-workers-lack-of-gender-diversity-a-real-problem/>
- Galley, D., & Parrish, M. (2014, July 25). *Why are there so few male social workers?* Retrieved from The Guardian: <https://www.theguardian.com/social-care-network/2014/jul/25/why-so-few-male-social-workers>
- Great Learning Team. (2023, February 15). *Top 25 Highest Paying Jobs in the World-2023*. Retrieved from Great Learning: <https://www.mygreatlearning.com/blog/top-highest-paying-jobs-in-the-world/>
- Kammer, J. (2016, September 15). *Social Work’s Gender Problem*. Retrieved from Social personnel: https://d08fe8ba-80ab-41e4-9b79-ac4ca4664b04.usrfiles.com/ugd/d08fe8_9423ec884c884a2d85c03e5472d92de0.pdf
- nidirect government services. (n.d.). *Careers in social care*. Retrieved may 15, 2023, from nidirect government services: <https://www.nidirect.gov.uk/articles/careers-social-care#:~:text=Social%20care%20worker,a%20better%20quality%20of%20life.>
- Shollen, L. D. (2020, February 13). *Social Work: A Female-Dominated Field?* Retrieved from Women and Leadership: <https://395wlcourse.wordpress.com/2020/02/13/social-work-a-female-dominated-field/#:~:text=Following%20Addams%2C%20there%20were%20more,led%20by%20females%2C%20not%20males.>
- skills for care. (2021). *The state of the adult social care sector and workforce in England*. Leeds: skills for care. Retrieved from <https://www.skillsforcare.org.uk/adult-social-care-workforce-data/Workforce-intelligence/documents/State-of-the-adult-social-care-sector/The-State-of-the-Adult-Social-Care-Sector-and-Workforce-2021.pdf>
- social personnel. (2021, November 21). *men in social work*. Retrieved from social personnel: <https://socialpersonnel.com/men-in-social-work/>
- The Guardian. (2019, November 20). *Jobs for the boys: the drive to get more men into social care roles*. Retrieved from The Guardian: <https://www.theguardian.com/careers/2019/nov/20/jobs-for-the-boys-the-drive-to-get-more-men-into-social-care-roles>
- Torpey, E. (2018, March). *Careers in social work: Outlook, pay, and more*. Retrieved from Career Outlook: <https://www.bls.gov/careeroutlook/2018/article/social->

workers.htm#:~:text=Over%20the%20decade%2C%20the%20occupation,occupations%20from%202016%20to%202026

University of Buffalo. (2023). *What is Social Work and What Do Social Workers Do?* Retrieved from school of social work: https://socialwork.buffalo.edu/admissions/is-social-work-right-career-for-me/what-is-social-work.html#title_0

Welding, L. (2023, April 13). *Salary Guide: How Much Does a Social Worker Make?* Retrieved from Best Colleges: <https://www.bestcolleges.com/social-work/highest-paying-social-work-jobs/#:~:text=According%20to%20the%20Bureau%20of,%2451%2C760%2C%20as%20of%20May%202020>.