ევროკავშირი
საქართველოსთვის
Skills4Jobs

CSRDG
საქართველოს სტრატეგიული
კვლევებისა და განვითარების ცენტრი

დასაქმების აღქმული ბარიერების კვლევა
სამუშაოს მაძიებელთა შორის

ქვემო ქართლი

გურია

კახეთი

ევროკავშირი
საქართველოსთვის
Skills4Jobs

CSRDG
საქართველოს სტრატეგიული
კვლევებისა და განვითარების ცენტრი

პროექტის შესახებ

პროექტი „უნარების გაძლიერება და დასაქმების ინოვაციური შესაძლებლობები საქართველოს რეგიონული განვითარებისთვის“, რომლის მიზანია ადგილობრივი ადამიანური კაპიტალის განვითარება, სოციალური და ეკონომიკური გაძლიერების ხელშეწყობის გზით გურიის, კახეთისა და ქვემო ქართლის რეგიონებში. პროექტი ხორციელდება საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრის ლიდერობით, ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირთან და საქართველოს სამოქალაქო განვითარების ასოციაციასთან თანამშრომლობით. პროექტის ფინანსური მხარდამჭერია ევროკავშირის დელეგაცია საქართველოში.

კვლევა მომზადებულია **კვლევისა და საკონსულტაციო კომპანია „ეისითი“-ს** მიერ ACT

საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრისთვის პროექტის “უნარების გაძლიერება და დასაქმების ინოვაციური შესაძლებლობები საქართველოს რეგიონული განვითარებისთვის” ფარგლებში. დოკუმენტის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია დამკვეთი და შესაძლოა, რომ ის არ გამოხატავდეს ევროკავშირის შეხედულებებს.

პარტნიორები

ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირი
Young Pedagogues' Union

საგა
საქართველოს საერთაშორისო
განვითარების ასოციაცია

შინაარსი

შესავალი — 1
წინაპირობა — 2
შეჯამება — 4
კვლევის დიზაინი — 10
1. კვლევის მიზანი და მეთოდოლოგია — 10
2. მეთოდოლოგია — 10
სამაგიდე კვლევა — 12
1. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა და უმუშევრობა — 12
2. დასაქმების პოლიტიკისადმი მიდგომა — 17
3. განათლება და უნარები — 19
4. დამსაქმებელთა მოთხოვნები — 27
კვლევის შედეგები — 32
გურია — 32
1. დასაქმების შიდა ბარიერები — 32
2. დასაქმების გარე ბარიერები — 37
3. მოთხოვნადი სფეროები და ადამიანური რესურსი — 48
4. პროფესიის არჩევის მნიშვნელობა — 50
5. ინფორმაციის მოძიების გზები — 55
ქვემო ქართლი — 59
1. დასაქმების შიდა ბარიერები — 59
2. დასაქმების გარე ბარიერები — 64
3. მოთხოვნადი სფეროები და ადამიანური რესურსი — 75
4. პროფესიის არჩევის მნიშვნელობა — 78
5. ინფორმაციის მოძიების გზები — 87
კახეთი — 91
1. დასაქმების შიდა ბარიერები — 91
2. დასაქმების გარე ბარიერები — 96
3. მოთხოვნადი სფეროები და ადამიანური რესურსი — 106
4. პროფესიის არჩევის მნიშვნელობა — 108
5. ინფორმაციის მოძიების გზები — 116
გამოყენებული ლიტერატურა — 121

გრაფიკების სარჩევი

გრაფიკი #1. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა - სამიზნე რეგიონები, 2019 (% და ათასი კაცი) – 12

გრაფიკი #2. უმუშევრობის მაჩვენებელი - სამიზნე რეგიონები, 2019 (% და ათასი კაცი) – 13

გრაფიკი #3. ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა საკუთრების ფორმის მიხედვით - სამიზნე რეგიონები, 2019 (% და ერთეული) – 13

გრაფიკი #4. დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით - სამიზნე რეგიონები, 2019 (%) – 15

გრაფიკი #5. ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა განაწილება საწარმოს ზომის მიხედვით - სამიზნე რეგიონები, 2019 (% და ათასი კაცი) – 15

გრაფიკი #6. ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი - სამიზნე რეგიონები, 2019 (ლარი) – 16

ცხრილების სარჩევი

ცხრილი #1. კვლევის დიზაინი – 11

ცხრილი #2. დასაქმებულთა რაოდენობა, დასაქმებულთა რაოდენობა ბიზნეს - სექტორში, საშუალო თვიური ხელფასი ბიზნეს - სექტორში - სამიზნე რეგიონები – 14

ცხრილი #3. პორტალზე www.jobs.ge გამოქვეყნებული ვაკანსიების საერთო რაოდენობა, განათლების დონე და სამუშაო გამოცდილება (18 მარტი, 2021) – 29

ცხრილი # 4. უცხო ენის ცოდნის მოთხოვნა – 30

ცხრილი #5. ვაკანსიების განაწილება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით – 31

შესავალი

საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი (CSRDG) ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირთან და საქართველოს სამოქალაქო განვითარების ასოციაციასთან ერთად ახორციელებს პროექტს **"უნარების გაძლიერება და დასაქმების ინოვაციური შესაძლებლობები საქართველოს რეგიონული განვითარებისთვის"**, რომლის მიზანია ადგილობრივი ადამიანური კაპიტალის განვითარება სოციალური და ეკონომიკური ხელშეწყობის გზით. პროექტი გაზრდის დასაქმების შესაძლებლობებსა და მაჩვენებლებს პროექტის სამიზნე რეგიონებში - გურიაში კახეთსა და ქვემო ქართლში.

პროექტის ფინანსური მხარდამჭერია ევროკავშირის დელეგაცია საქართველოში.

წარმოდგენილი დოკუმენტი **სამუშაოს მაძიებელთა შორის დასაქმების აღქმული ბარიერების** კვლევის ანგარიშს წარმოადგენს, რომელიც მოამზადა ანალიზისა და კონსულტაციის ჯგუფმა „ეისითი“.

წინაპირობა

საქართველოში ჩატარებული ბოლო წლების კვლევები მოწმობს, რომ ქვეყნის მოსახლეობის უმთავრეს პრობლემას უმუშევრობა წარმოადგენს. **2020** წლის დეკემბერში ჩატარებული კვლევის შედეგებითაც, მიუხედავად პანდემიისა და მასთან დაკავშირებული გამოწვევებისა, ქვეყანაში არსებულ ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემად სწორედ უმუშევრობა გამოვლინდა **(33%).**[1] ამგვარად, ქვეყნის ეკონომიკის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გამოწვევას დასაქმების ზრდა და უმუშევრობის დონის შემცირება წარმოადგენს. მიიჩნევა, რომ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში კერძო სექტორის შემდგომი განვითარება და ზრდა უმუშევრობის შემცირების ყველაზე ეფექტიანი მექანიზმია. ამასთან, უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების ზრდის მიმართულებით ეფექტიანი ეკონომიკური პოლიტიკის განსახორციელებლად, მნიშვნელოვანია უმუშევრობისა და დასაქმების კომპონენტების საფუძვლიანი ანალიზი როგორც მიწოდების, ასევე მოთხოვნის კუთხით.

როგორც შესავალში აღინიშნა, **CSRDG**, ევროკავშირის დაფინანსებით, ახორციელებს პროექტს **„უნარების გაძლიერება და დასაქმების ინოვაციური შესაძლებლობები საქართველოს რეგიონული განვითარებისთვის“**. პროექტის მიზანია ადგილობრივი ადამიანური კაპიტალის განვითარება და შენარჩუნება სოციალური და ეკონომიკური გაძლიერების ხელშეწყობის გზით. პროექტის სამიზნე რეგიონებია გურია, კახეთი და ქვემო ქართლი. შესაბამისად, პროექტის განხორციელება ამ რეგიონებში გაზრდის დასაქმების შესაძლებლობებსა და მაჩვენებლებს.

პროექტის ორ ძირითად მიზანს წარმოადგენს:

1) შექმნას დასაქმების ახალი შესაძლებლობები სამუშაოს მაძიებლებისთვის ბაზრის მოთხოვნის შესაბამისი უნარების განვითარების და დამსაქმებლისა და სამუშაოს მაძიებლის ერთმანეთთან დაკავშირების მექანიზმებით;
2) ხელი შეუწყოს სკოლებსა და პროფესიულ სასწავლებლებში მოსწავლე-ახალგაზრდებს, შეიძინონ სათანადო ცოდნა და უნარები, რათა მათ ეფექტიანად გამოიყენონ დასაქმების არსებული შესაძლებლობები.

პროექტი ორიენტირებულია მოწყვლად ჯგუფებზე, რამდენადაც მან უნდა უზრუნველყოს ცოდნისა და უნარების განვითარების და დასაქმების ადგილობრივი შესაძლებლობების შექმნა სამიზნე რეგიონებში სამუშაოს მაძიებლებისთვის.

პროექტის მიზნის მისაღწევად, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს, ასევე, ბიზნესსა და საჯარო სექტორს შორის სხვადასხვა ფორმატში თანამშრომლობაა დაგეგმილი. პროექტის ფარგლებში განხორციელებულმა ღონისძიებებმა ხელი უნდა შეუწყოს სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეს, მათ შორის, ადგილობრივი სამუშაოს მაძიებლების დაკავშირებას არსებულ ადგილობრივ და ეროვნულ რესურსებთან.

1. კავლასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი. კავკასიის ბარომეტრი 2020, საქართველო.

ასევე, ხელი შეუწყოს ახალი შესაძლებლობების განვითარებას, რათა მოხდეს ადგილობრივი მოსახლეობის ინტეგრაცია შრომის ბაზარზე.

პროექტის ძირითად სამიზნე ჯგუფებს წარმოადგეს სხვადასხვა დაინტერესებული მხარე კახეთის, გურიისა და ქვემო ქართლის რეგიონებში. მათ შორისაა, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები, საჯარო სკოლები, ბიზნესორგანიზაციები, ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოება, ახალგაზრდული და საგანმანათლებლო ცენტრების ჩათვლით.

პროექტის მიზნების მისაღწევად სამუშაოს მაძიებელთა შორის დასაქმების აღქმული ბარიერების შესწავლა მნიშვნელოვანია. წინამდებარე ანგარიშში სწორედ სამუშაოს მაძიებელთა მიერ გურიაში, ქვემო ქართლსა და კახეთში დასაქმების აღქმული ბარიერებია გაანალიზებული.
კვლევის შედეგებს CSRDG გამოიყენებს პროექტის ფარგლებში ფოკუსირებული კონსულტაციებისა დასხვა სერვისების შესამუშავებლად/დასაგეგმად (მაგ. კონსულტაციების გაწევა და კარიერის დაგემვა/სწავლება „სწავლებისა და დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრებში“).

შეჯამება

სამუშაოს მაძიებელთა შორის დასაქმების აღქმული ბარიერების კვლევა სამ სამიზნე რეგიონში - გურიას, კახეთსა და ქვემო ქართლში ჩატარდა. მასში მონაწილეობა სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფის, განათლების სხვადასხვა მიღწეული დონისა და სამუშაო გამოცდილების მქონე მოქალაქეებმა მიიღეს. ქვემო ქართლის რეგიონული თავისებურების გათვალისწინებით, კვლევაში მონაწილეობა ასევე მიიღეს ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლებმა როგორც ახალგაზრდა (22–35 წელი), ასევე უფროსი (36–55 წელი) ასაკობრივი ჯგუფებიდან. სულ კვლევის ფარგლებში 12 ფოკუსური დისკუსია ჩატარდა - 4 თითოეულ რეგიონში.

სამიზნე რეგიონებში ჩატარებული კვლევის შედეგები მოწმობს, რომ რეალობა რეგიონების მიხედვით არსებითად არ განსხვავდება დასაქმების არც შიდა და არც გარე ბარიერების აღქმის თვალსაზრისით. მეტიც, თითქმის მსგავსია ხედვები როგორც პროფესიის არჩევის, ასევე პროფესიული სასწავლებლის მნიშვნელოვნების შეფასების თვალსაზრისით. ამასთან, მსგავსია იმ წყაროების გამოყენებაც, რომელთაც სხვადასხვა ჯგუფები მიმართავენ ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის მოსაძიებლად. საგულისხმოა, რომ ხედვები, არსებითად, არ განსხვავდება განათლების მიღწეული დონის მიხედვით. მხოლოდ მცირედ განსხვავებებს ვაკვირდებით, ასაკის ჭრილში, ამა თუ იმ საკითხზე.

დასაქმების შიდა ბარიერებთან დაკავშირებით კვლევამ რეგიონებში შემდეგი ძირითადი ბარიერები გამოავლინა: სამუშაო გამოცდილების სიმწირე, რაც, სხვა ფაქტორებთან ერთად, სტაჟირების შესაძლებლობის არარსებობასაც უკავშირდება; ცოდნისა და უნარების განახლების შესაძლებლობის არარსებობა; ინგლისური ენის არცოდნა. ქვემო ქართლში დასაქმების შიდა ბარიერად, ასევე, გამოვლინდა ქართული ენის არცოდნა, რაც ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვისაა აქტუალური, განსაკუთრებით უფროს ასაკობრივ ჯგუფში.

როგორც კვლევის შედეგები მოწმობს, დამსაქმებლები თითქმის ყველა ვაკანტური პოზიციისთვის აუცილებელ მოთხოვნად სამუშაო გამოცდილებას ასახელებენ, რისი დაგროვების შესაძლებლობაც სამუშაოს მაძიებლებს არ აქვთ. გარდა იმისა, რომ ახალბედა კადრებს ნაკლებად ასაქმებენ, ასევე, გამოწვევაა სტაჟირების შესაძლებლობის არარსებობაც. იმ იშვიათ შემთხვევებში, როდესაც ახალგაზრდები სტაჟირებას გადიან, ის არაანაზღაურებადია. შესაბამისად, პროცესი ფინანსური რესურსის დახარჯვას თავად სტაჟიორისგან მოითხოვს. იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმების გარანტიები თითქმის არ არსებობს და დასაქმების პერსპექტივაც მხოლოდ დაბალანაზღაურებად პოზიციებს უკავშირდება, არაანაზღაურებადი სტაჟირების გავლა, კვლევის მონაწილეების აზრით, ნაკლებ რაციონალურია. რეგიონებში არ არსებობს ცოდნისა და უნარების განახლების შესაძლებლობა. გამოწვევაა ის, რომ დამსაქმებელთა მიერ საკუთარი თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვის პრაქტიკა საქართველოში ზოგადად და, მითუმეტეს, რეგიონებში, იშვიათია. ამგვარი გამოცდილება უფრო გამონაკლისადაა მიჩნეული, ვიდრე

გავრცელებულ პრაქტიკად. ამასთან, ცოდნასა და უნარებზე მსჯელობისას მხოლოდ კახეთის რეგიონში გამახვილდა ყურადღება იმაზე, რომ უმაღლესი განათლების მიღებისთანავე საკუთარი თავის პროფესიონალად აღქმა საზოგადოებისთვის დამახასიათებელია. დისკუსიების მონაწილეთა შეფასებით, საკუთარ შესაძლებლობებსა და პროფესიონალიზმზე არარეალისტური წარმოდგენა, შესაბამისად, არაადეკვატური ამბიციაც არა მხოლოდ რეგიონში, არამედ ზოგადად ქვეყანაში არცთუ იშვიათია, რაც ხელს უშლის დასაქმებას.

დასაქმებისთვის კიდევ ერთ მნიშვნელოვან შიდა ბარიერად უცხო ენის, კერძოდ, ინგლისური ენის არცოდნა გამოიკვეთა. მართალია, ნახსენები იყო რუსული ენის არცოდნაც დაბრკოლებათა რიცხვში, თუმცა ყველა რეგიონში გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლების განსაკუთრებული მოთხოვნა ინგლისური ენის ცოდნას უკავშირდება. როგორც ირკვევა, დამსაქმებელთა ამ მოთხოვნას სამუშაოს მაძიებლები ვერ პასუხობენ. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, ხშირად ინგლისურ ენას დამსაქმებლები სრულიად არარელევანტური პოზიციებისთვის ითხოვენ (მაგ: დაცვის თანამშრომელი, მიმტანი). დაბალი ანაზღაურების პირობებში კი ფინანსური რესურსის დახარჯვა უცხო ენის შესწავლაზე, ასევე, ნაკლებად რაციონალურად ფასდება.

დასაქმების გარე ბარიერების თვალსაზრისით, ყველა რეგიონში შემდეგი ბარიერები გამოიკვეთა: სამუშაო ადგილების სიმწირე; დაბალი ანაზღაურება; გამოწვევები შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით; ნეპოტიზმი.

ყველა სამიზნე რეგიონში კვლევის მონაწილეთა მიერ ხაზგასმული იყო, რომ დასაქმების მნიშვნელოვან გარე ბარიერს სამუშაო ადგილების სიმწირე წარმოადგენს. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია, რომ კვლევის მონაწილეები აქ ნაკლებად გულისხმობენ დაბალანაზღაურებულ სამუშაო ადგილებს. პირიქით, აღინიშნა, რომ ამ პოზიციებზე ვაკანტური ადგილები საკმარისადაა, რაც, თავის მხრივ, ისეთ გარე ბარიერებს უკავშირდება, როგორებიცაა დაბალი ანაზღაურება და შრომის უფლებების დაცვის კუთხით არსებული გამოწვევები.

დაბალი ანაზღაურების კონტექსტში გამოიკვეთა, რომ რეგიონებში, არსებული რეალობის გათვალისწინებით, დაბალანაზღაურებულ პოზიციებზე უმეტესად ახალგაზრდები საქმდებიან. აღნიშნული რამდენიმე ფაქტორით აიხსნება. ერთი, ახალგაზრდებს ნაკლები სამუშაო გამოცდილება აქვთ. შესაბამისად, ეს შეიძლება მათ მიერ გამოცდილების დაგროვების გზადაც განიხილებოდეს; ასევე, ნაკლები მოთხოვნები აქვთ დამსაქმებლების მიმართ. მეორე, უფროსი ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენლებთან შედარებით, ახალგაზრდებს ნაკლები პასუხისმგებლობები (მაგალითად, ოჯახის ფინანსური უზრუნველყოფა) და მეტი თავისუფალი დრო აქვთ. შესაბამისად, უფრო თამამად აძლევენ თავს უფლებას დათანხმდნენ დაბალანაზღაურებულ პოზიციებს. არსებული რეალობის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ნაკლებადაა ორიენტირებული გაზარდოს ანაზღაურება და დაბალანაზღაურებული კადრების დასაქმებაზეა კონცენტრირებული. ამ კონტექსტში ბუნებრივია ისეთი შიდა ბარიერის არსებობაც, როგორიც ცოდნისა და უნარების განვითარების შესაძლებლობის არარსებობაა. დამსაქმებელი, რომელიც ძველი კადრების ახლით ჩანაცვლების ტაქტიკას ანიჭებს უპირატესობას, ნაკლებ მოსალოდნელია, რომ

ფინანსურ რესურსს დახარჯავს თანამშრომლების განვითარებაზე. მითუმეტეს, რომ სახეზეა კიდევ ერთი გარე ბარიერი, რომელსაც, ასევე, მნიშვნელოვნად აფასებენ კვლევის მონაწილეები ყველა რეგიონში. საუბარია შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით არსებულ გამოწვევებზე.

ამ კონტექსტში გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლები ხშირად ზრდიან იმ ვალდებულებათა ნუსხას, რომელთა შესრულებაც ევალებათ თანამშრომლებს იმავე ანაზღაურების პირობებში. უკმაყოფილო თანამშრომლებისთვის კი არსებობს მხოლოდ ორი გზა - ან დათანხმება კაბალურ პირობებზე, ან სამსახურიდან წასვლა. ქვეყანაში არსებული უმუშევრობის მასშტაბების და დაბალ ანაზღაურებაზე თანახმა ადამიანების, განსაკუთრებით ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენელთა არსებობის პირობებში, დამსაქმებელი ნაკლებად რჩება კადრის გარეშე. ამას ისიც ემატება, რომ საკუთარი შრომითი უფლებების შესახებ საზოგადოება ნაკლებადაა ინფორმირებული, კულტურული ფაქტორების გათვალისწინებით კი, სასამართლოს გზით, საკუთარი უფლებების დასაცავად ბრძოლა იშვიათ პრაქტიკას წარმოადგენს. ეს ყველაფერი დამსაქმებელს უბიძგებს არა რეალობის შეცვლისა და უკეთესი სამუშაო გარემოს შექმნის, არამედ რეალობის ცვლილების გარეშე ძველი კადრების ახლით ჩანაცვლებისკენ.

კიდევ ერთი გარე ბარიერი, რომელიც კვლევამ გამოავლინა და კრიტიკულად მნიშვნელოვნად ჩაითვალა ყველა რეგიონში, ნეპოტიზმი და დასაქმების არაფორმალური მეთოდების გამოყენებაა. როგორც გამოიკვეთა, ყველგან, განსაკუთრებით კი არადაბალანაზღაურებულ პოზიციებზე, დასაქმებისთვის შესაბამისი სანაცნობო წრე ითვლება არსებითად და არა კვალიფიკაცია, გამოცდილება ან სხვადასხვა უნარის ფლობა. კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ კერძო სექტორში გარკვეულ პოზიციებზე სანაცნობო წრის გარეშე დასაქმების შანსი არსებობს. რაც შეეხება საჯარო სექტორს, იქ ნეპოტიზმის გარეშე დასაქმება ყველა რეგიონში კვლევის მონაწილეთა მიერ არარეალისტურად ფასდება.

კონკრეტულ ჯგუფებთან დაკავშირებით კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ საუბარი დასაქმებისას რომელიმე ჯგუფისთვის არსებულ განსაკუთრებულ ბარიერებზე ან სიმარტივეზე, არ არის არსებითი. აღნიშნული იმით აიხსნება, რომ ისეთი გარე ბარიერები, როგორებიცაა სამუშაო ადგილების სიმწირე, დაბალი ანაზღაურება და, პირველ რიგში, ნეპოტიზმი, ყველა ჯგუფისთვის მნიშვნელოვან დაბრკოლებას წარმოადგენს. თუმცა, იმ პირობებში, თუ ამ ფაქტორების მნიშვნელობას დროებით დავივიწყებთ, კვლევის მონაწილეთა აზრით, შეიძლება ითქვას, რომ მეტი ბარიერი დასაქმებისას ექმნებათ უფროსი ასაკის წარმომადგენლებს, ადამიანებს უმაღლესი განათლების გარეშე; ასევე, მცირეწლოვანი შვილების დედებს. ამ უკანასკნელთან დაკავშირებით ხაზგასმული იყო, რომ დაბალანაზღაურებულ პოზიციაზე მუშაობა ხშირად ძიძის მომსახურების საფასურსაც ვერ ფარავს. შესაბამისად, დასაქმების ნაცვლად, შვილებზე ზრუნვას და დიასახლისის როლს ენიჭება უპირატესობა. დისკუსიებზე ცალკე აღინიშნა ასევე გამოწვევები, რომლებიც არსებობს შშმ პირების შემთხვევაში. კერძოდ, აქ ხაზგასმული იყო საზოგადოების არასათანადო დამოკიდებულება შშმ ადამიანების მიმართ და, პირველ რიგში, არაადაპტირებული გარემო. ისიც ხაზგასმული იყო, რომ ამ თვალსაზრისით რეგიონებში არაფერი ხდება განსაკუთრებული და ეს პრობლემა მთელი ქვეყნისთვისაა აქტუალური.

რაც შეეხება **სფეროებსა და კვალიფიკაციებს,** სადაც შედარებით მაღალია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე, ყველა რეგიონში მომსახურება (საცალო ვაჭრობა, სილამაზის ინდუსტრია, სააფთიაქო ქსელები) გამოიკვეთა იმ სფეროდ, სადაც სამუშაო ადგილები მეტნაკლებად არის. აქ მთავარი გამოწვევა დაბალი ანაზღაურებაა. გურიაში, ასევე, აღინიშნა, რომ მოთხოვნაა უბრალოდ მუშახელზე როგორც მშენებლობის, ასევე, სოფლის მეურნეობის სფეროში, მაგრამ კვლავაც დაბალი ანაზღაურების გამო, დამსაქმებლებს უჭირთ კადრების მობილიზება. ქვემო ქართლში, მომსახურების სფეროს გარდა, ასევე, აღინიშნა, რომ მოთხოვნაა ბუღალტრისა და ფინანსური ასისტენტების კვალიფიკაციაზე. კახეთში კი, რეგიონის თავისებურების გათვალისწინებით, გამოიკვეთა მოთხოვნის არსებობა მეღვინეობის მიმართულებით. კერძოდ, აღინიშნა, რომ არსებობს მოთხოვნა ღვინის ტექნოლოგების კვალიფიკაციაზე. ამასთან, კახეთში იკვეთება მოთხოვნა ტურიზმის სფეროში ჰორეკას მიმართულებით.

კვლევის მონაწილეები, ერთი მხრივ, მაღალანაზღაურებულ სამუშაო ადგილების სიმწირეზე, ყველა რეგიონში, ამახვილებდნენ ყურადღებას; მეორე მხრივ, ისიც აღინიშნა ყველგან, რომ სხვადასხვა, განსაკუთრებით მაღალკვალიფიციურ პერსონალზე, მოთხოვნა არსებობს (მაგ: მაღალკვალიფიციურ იურისტებზე, აგრონომებზე, მშენებლებზე), სადაც ანაზღაურება „ნორმალურია“, მაგრამ არა იმდენად მაღალი, რომ კონკურენცია გაუწიოს დედაქალაქში შეთავაზებულ ანაზღაურებას. სწორედ ამას უკავშირებდნენ კვლევის მონაწილეები იმ ფაქტს, რომ პროფესიონალები რეგიონში დაბრუნების ნაცვლად, უპირატესობას, ძირითადად, დედაქალაქში დასაქმებას ანიჭებენ. ანაზღაურებასთან ერთად, გამოწვევაა ნეპოტიზმი და „ნორმალური“ ანაზღაურების მქონე პოზიციებზე დასაქმებისთვის ნაცნობების აუცილებლობაც.

პროფესიის სწორად არჩევა, როგორც დასაქმების ერთ-ერთი წინაპირობა, მიუხედავად ნეპოტიზმის ფაქტორისა, მნიშვნელოვნად ჩაითვალა ყველა რეგიონში. როგორც გამოიკვეთა, პროფესიის არჩევა ხდება ორი კრიტერიუმით: პროფესიის პოპულარობითა და საზოგადოების გავლენით. ისინი შეიძლება ერთმანეთს ფარავდეს და მშობლები, როგორც ყველაზე ახლო რეფერენტული ჯგუფი, იმ პროფესიის დაუფლებას ურჩევდეს და/ან აიძულებდეს ახალგაზრდას, რომელიც პოპულარულია. ამასთან, პოპულარობა აუცილებლად არ არის დაკავშირებული ბაზარზე არსებულ მოთხოვნასთან. სწორედ ამ ფაქტორის გათვალისწინება ჩაითვალა კრიტიკულად მნიშვნელოვნად პროფესიის არჩევისას ყველა რეგიონში. მართალია, ყველა ასაკობრივი ჯგუფი, განსაკუთრებით ახალგაზრდები, ხაზს უსვამდნენ იმას, რომ პროფესიის არჩევისას მნიშვნელოვანია სურვილი, საქმის მიმართ ინტერესი და სიყვარული, მაგრამ აქვე ხაზგასმული იყო, რომ დასაქმების რეალური შანსების გასაზრდელად, აუცილებელია ბაზრის მოთხოვნებზე ადეკვატური რეაგირება. ეს კი ნიშნავს იმ პროფესიის დაუფლების სასარგებლოდ არჩევანის გაკეთებას, რომელზეც მოთხოვნა ბაზარზე რეალურად არსებობს.

იმისათვის, რომ პროფესიის არჩევანი იყოს რაციონალური და ახალგაზრდები ნაკლებად მოექცნენ საზოგადოების გავლენების ქვეშ, კვლევის მონაწილეები ყველა რეგიონში მიიჩნევენ, რომ მნიშვნელოვანია სკოლებში არსებობდეს სერვისი, რომელიც ახალგაზრდებს პროფესიის არჩევასა და კარიერის დაგეგმვაში დაეხმარება. აქვე კრიტიკულად მნიშვნელოვნად ფასდება პროფესიული განათლება. აღინიშნა, რომ ბოლო

წლებში დამოკიდებულებები შეიცვალა და დღეს განწყობები პროფესიული განათლების მიმართ უფრო პოზიტიურია. ამის მიუხედავად, ყველა რეგიონში ჩაითვალა, რომ განწყობა მაინც არასაკმარისია. სტერეოტიპის დანგრევა, რომლის თანახმადაც, პროფესიული განათლება არაპრესტიჟულია და აუცილებლად უმაღლესი განათლება უნდა ჰქონდეს ახალგაზრდას, კრიტიკულად მნიშვნელოვნად შეფასდა კვლევის მონაწილე ყველა ასაკობრივი ჯგუფის მიერ როგორც საშუალო და პროფესიული, ასევე, უმაღლესი განათლებით. მთავარი არგუმენტის თანახმად, ქვეყანაში გაცილებით მაღალია მოთხოვნა პროფესიულად განათლებულ კადრებზე. ამასთან, პროფესიულ სასწავლებლებში მეტი შესაძლებლობა არსებობს თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის ერთდროულად დაგროვებისა. შესაბამისად, დასაქმებაც პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულებმა უფრო მარტივად უნდა შეძლონ. აქ არსებითად ჩაითვალა როგორც სახელმწიფოს როლი, რომელმაც პროფესიული განათლების პოპულარიზაციაზე უნდა იზრუნოს, ასევე, თავად დამსაქმებლების როლიც. ამ კონტექსტში ხაზგასმული იყო, რომ აუცილებელია დამსაქმებლებმა გააუქმონ მოთხოვნა უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დიპლომის ფლობაზე ნებისმიერი პოზიციისთვის. ჩაითვალა, რომ აღნიშნული ხელს შეუწყობს პროფესიული განათლებისადმი პოზიტიური განწყობების ზრდას.

რაც შეეხება ვაკანტური პოზიციების შესახებ **ინფორმაციის მოძიების წყაროს**, აღმოჩნდა, რომ ამ თვალსაზრისითაც ყველა რეგიონში რეალობა თითქმის იდენტურია. კერძოდ, ინფორმაციას ვაკანსიების შესახებ სამუშაოს მაძიებლები, ძირითადად, შემდეგი წყაროებით ეძებენ: სოციალური კაპიტალი/ნაცნობების წრე; დასაქმების ინტერნეტპორტალები; სოციალური ქსელი - ფეისბუქი.

ასევე, ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციას სამუშაოს მაძიებლები შეიძლება იღებდნენ მოკლე ტექსტური შეტყობინებების (sms) სახით, რომელთაც კომპანიები აგზავნიან. ქუჩაში გავრცელებული განცხადებები და ადგილობრივი მედია (გაზეთი და ტელევიზია) დასახელდა, ასევე, ინფორმაციის წყაროებად. აღსანიშნავია, რომ ამ წყაროებს დაბალანაზღაურებული პოზიციების შესახებ ინფორმირების ფუნქცია აქვს და მნიშვნელოვნად ფასდება კვლევის მონაწილეთა მიერ. როგორც უფროსი, ასევე ახალგაზრდა მონაწილეების შეფასებით, ინფორმაციის ამ წყაროებით გავრცელება აუცილებელია, რათა არც ერთი ჯგუფი არ დარჩეს ინფორმაციის მიღმა. პირველ რიგში, საუბარია უფროსი ასაკის ადამიანებზე, რომელთაც ინტერნეტრესურსების გამოყენებასთან დაკავშირებით შეიძლება ჰქონდეთ პრობლემები. ეს უკანასკნელი გამოწვევა შეიძლება იყოს ახალგაზრდა თაობის იმ წარმომადგენლებისთვისაც, ვისაც მარტივად არ მიუწვდება ხელი ინტერნეტზე.

აღსანიშნავია, რომ ინტერნეტპორტალებზე ინფორმაციის ძიების გავრცელებული პრაქტიკის მიუხედავად, ყველა სამიზნე რეგიონის ყველა ასაკობრივ ჯგუფში, განსაკუთრებით კი, უფროსი თაობის წარმომადგენლებში, სკეპტიციზმი გამოვლინდა. მთავარი არგუმენტის თანახმად, ხშირად ვაკანსიები ინტერნეტგვერდებზე ფორმალურადაა განთავსებული. ინფორმაციის სანდოობის გადასამოწმებლად კი, როგორც აღმოჩნდა, კვლევის მონაწილეები ნაცნობების წრეს მიმართავენ. სწორედ პირადი კონტაქტებით მიღებულ და მათთან გადამოწმებულ ინფორმაციას (რამდენად რეალურია ვაკანსია) აქვს მაღალი ნდობა. საგულისხმოა, რომ აღნიშნული არ ეხება მხოლოდ საჯარო სექტორში

გამოცხადებულ ვაკანსიებს, რომელთა ფორმალურ ხასიათში არცერთი რეგიონის არცერთ ჯგუფში არ შეპარვიათ ეჭვი. აბსოლუტური თანხმობაა იმასთან დაკავშირებით, რომ საჯარო სექტორში სანაცნობო წრის გარეშე დასაქმება შეუძლებელია, ვაკანსიები კი მხოლოდ ფორმალურადაა გამოცხადებული. არადომინანტურ მოსაზრებად, მაგრამ გამოიკვეთა, რომ მეტნაკლებად სანდოდ მიიჩნევა კომპანიის და/ან მისი წარმომადგენლის პირად ფეისბუქგვერდზე გავრცელებული განცხადებები. თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, ვაკანსიების ნაცნობების წრის გარეშე მოძიებას და დასაქმების ალბათობას ყველა რეგიონში სკეპტიკურად აფასებენ, რითაც ისეთი გარე ბარიერის განსაკუთრებული მნიშვნელობა დასტურდება, როგორიც ნეპოტიზმია.

01. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია

კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია

სამუშაოს მაძიებელთა შორის დასაქმების აღქმული ბარიერების შესასწავლად დაგეგმილი **კვლევის მიზანია** შეისწავლოს ის ბარიერები, რომლებსაც სამუშაოს მაძიებლები აწყდებიან.

აღნიშნულისათვის განისაზღვრა შემდეგი ამოცანები:

• რა წარმოადგენს დასაქმებისთვის აღქმულ შიდა ბარიერს - შესაბამისი უნარების და ცოდნის ნაკლებობა, შესაბამისი გამოცდილების ნაკლებობა, უნარების და ცოდნის მუდმივად განახლების შეუძლებლობა, სხვა.

• რა წარმოადგენს დასაქმებისთვის აღქმულ გარე ბარიერს - საკუთარი უნარების და ცოდნის გადაფასება და/ან ვერ შეფასება; შეუსაბამობა, ერთი მხრივ, მოთხოვნად, ხოლო მეორე მხრივ, ხელმისწავდომ კვალიფიკაციასა და უნარებს შორის; კონკრეტულ სამიზნე რეგიონებში კონკრეტული ტიპის კვალიფიკაციაზე მოთხოვნის შეუძლებლობა; აღქმული შეუსაბამობა შესრულებულ სამუშაოსა და მის ანაზღაურებას შორის; დამოკიდებულება პროფესიის არჩევისა და პროფესიული განათლების მიმართ;

• ვაკანტურ პოზიციებთან დაკავშირებით ინფორმაციის მოძიების წყაროების იდენტიფიცირება.

მეთოდოლოგია

პროექტის მიზნებისა და ამოცანების გათვალისწინებით, შემუშავდა კვლევის მიდგომა, რომელიც ითვალისწინებს: 1) სამაგიდე კვლევისა და 2) თვისებრივი კვლევის ჩატარებას სამიზნე რეგიონებში.

სამაგიდე კვლევის ფარგლებში მოხდა კვლევის მიზნებისთვის რელევანტური საჯარო უწყებების და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ მომზადებული ანგარიშების შესწავლა, რომლებიც ეხმიანება დასაქმების ბაზრის საჭიროებების და დასაქმების ბარიერების საკითხებს.

რაც შეეხება თვისებრივ კვლევას, მის ფარგლებში, გამოყენებული იყო ფოკუსური ჯგუფის ტექნიკა. სულ ჩატარდა 12 ფოკუსური ჯგუფი - 4 დისკუსია თითოეულ რეგიონში.

კვლევის მონაწილეთა შერჩევისას გათვალისწინებული იყო შემდეგი კრიტერიუმები:

• ფოკუსური ჯგუფები გაიყო ასაკის მიხედვით: (ა) 2 ფოკუსური დისკუსია ჩატარდა 22-35 წლის, (ბ) 2 დისკუსია კი - 36-55 წლის მონაწილეებთან.

• ვინაიდან თემა არ არის სენსიტიური და არ მოითხოვს კონფიდენციალური გამოცდილების გაზიარებას, ჯგუფები იყო შერეული სქესის თვალსაზრისით.

• იმ მიზეზით, რომ განსხვავებული განათლების მქონე ადამიანების ბარიერები დასაქმებისას, ასევე, შეიძლება განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან, ჯგუფების მუშაობაში მონაწილეობა მიიღეს: (ა) საშუალო ზოგადი განათლების, (ბ) საშუალო პროფესიული განათლების და (გ) უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანებმა. ჯგუფების ნაწილი ჩატარდა მხოლოდ საშუალო/პროფესიული, ნაწილი კი - უმაღლესი განათლების მქონე პირებთან.

• კვლევის თემიდან გამომდინარე, ჯგუფებში სამუშაოდ მოწვეულები იყვნენ უმუშევრები, რომლებმაც სხვადასხვა დროს დაკარგეს სამსახური და/ან ის არასოდეს ჰქონიათ.

• ჯგუფების მუშაობაში, ასევე, მონაწილეობა მიიღეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებმა და მოწყვლადი ოჯახების წარმომადგენლებმა (სოციალურად დაუცველები).

• ქვემო ქართლის რეგიონული მახასიათებლების გათვალისწინებით, 4-დან 2 დისკუსია გაიმართა ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლებთან.

ცხრილი №1 - კვლევის დიზაინი

თვისებრივი კვლევის დიზაინი	
ტექნიკა	ფოკუსური ჯგუფი
სამიზნე ჯგუფები	დაუსაქმებელი ადამიანები; 22-35 და 36-55 წლის; სქესი და განათლება შერეულად სამუშაო გამოცდილება შერეულად ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლები ქვემო ქართლში
დისკუსიების რაოდენობა	12 (4 თითოეულ რეგიონში)
კვლევების არეალი	გურია, კახეთი, ქვემო ქართლი
შერჩევის მეთოდი	მიზნობრივი
დისკუსიის ხანგრძლივობა	1.5-2 საათი

COVID-19-თან დაკავშირებული რეალობის გათვალისწინებით, ფოკუსური ჯგუფები ჩატარდა ონლაინ. დიკუსიის იმ მონაწილეთა კვლევაში ჩართვა, რომელთაც, სავარაუდოდ, არ ჰქონოდათ მონაწილეობის შესაძლებლობა (შესაბამისი მოწყობილობა ან ინტერნეტი), უზრუნველყო „ეისითის“ რეგიონულმა ოფისებმა.

02. სამაგიდე კვლევა

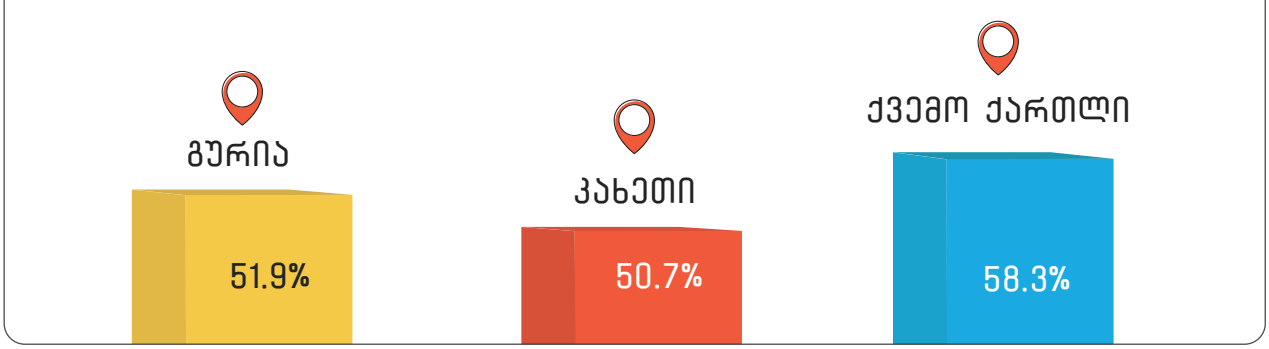
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა და უმუშევრობა

საქართველო იმ განვითარებული ქვეყნების რიცხვს მიეკუთნება, რომელიც, ბოლო 25 წლის განმავლობაში მიმდინარე ეკონომიკური და სოციალური ცვლილებების ფონზე, საშუალოზე ნაკლები შემოსავლის მქონე ქვეყნებს შორის ხვდება. მიუხედავად იმისა, რომ 2019 წელს საქართველომ მე-7 ადგილი დაიკავა მსოფლიოს 190 ეკონომიკას შორის ბიზნესის განხორციელების სიმარტივის თვალსაზრისით, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2019 წლის მონაცემებით, მოსახლეობის პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვარს ქვემოთ იმყოფება, 19.5%-ია. ამ მაჩვენებლის 2020 წლის მონაცემი ჯერ არ არის ხელმისაწვდომი. რაც შეეხება უმუშევრობის დონეს, 2019 წელს უმუშევრობამ 17.6% შეადგინა. ხოლო 2020 წლის მონაცემების თანახმად, უმუშევრობის დონე 18.5%-ია, 2020 წლის მე-4 კვარტალში კი ეს მონაცემი 20.4%-ს უტოლდება.

2019 წელს მთლიანი შიდა პროდუქტის (მშპ) მაჩვენებელმა ქვეყანაში 49 252.7 მლნ. ლარი შეადგინა. რეგიონულ სტრუქტურაში ყველაზე დიდი წილი თბილისზე მოდის (51.2%). კვლევის სამიზნე რეგიონებიდან კი ყველაზე მაღალია ქვემო ქართლის (7.5%), ყველაზე დაბალი კი - გურიის (1.7%) წილი. რაც შეეხება კახეთს, მისი წილი 5.1%-ს შადგენს.[2]

ქვეყანაში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის წილმა 2019 წელს 51.8% შეადგინა. სამიზნე რეგიონებში მოსახლეობის ნახევარი ან მეტი შეადგენს ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას. გურიაში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის წილი 51.9%-ია, კახეთში - 50.7%, ქვემო ქართლში კი ეს მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია სამიზნე რეგიონებიდან და 58.3%-ს შეადგენს.[3]

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა სამიზნე რეგიონები, 2019 (% და ათასი კაცი)

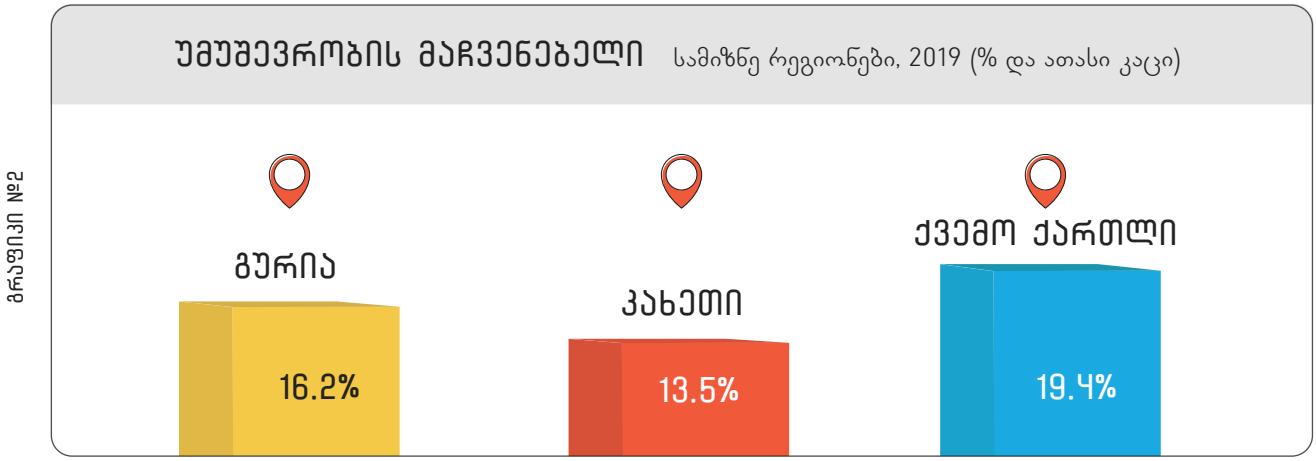


გრაფიკი №1

2. საქსტატი. რეგიონული მთლიანი შიდა პროდუქტი -2019.

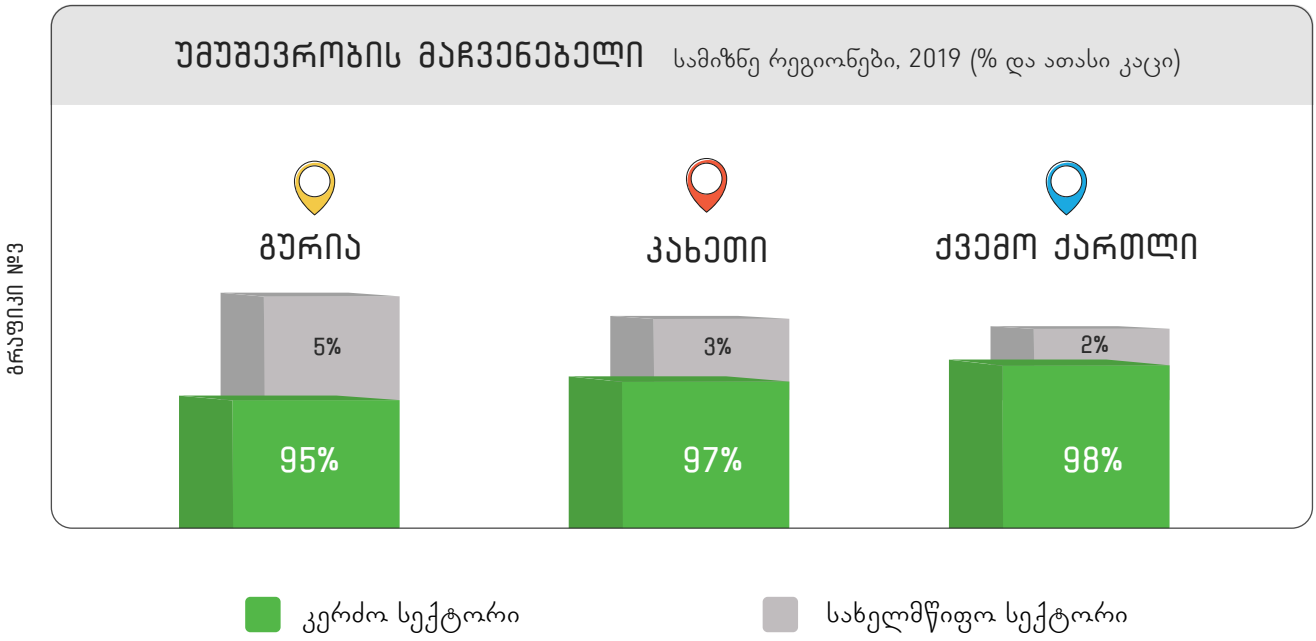
3. საქსტატი. სამუშაო ძალის მაჩვენებლები. https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba

რაც შეეხება უმუშევრობის დონეს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ 2013 წელს შეთავაზებული მეთოდოლოგიური ცვლილებები სამუშაო ძალის სტატისტიკის გამოკვლევაში განხორციელდა და ოფიციალურად ძალაში 2018 წლის ოქტომბერში შევიდა. საქართველოში ახალი სტანდარტის დანერგვასთან დაკავშირებული სამუშაოები საქსტატმაც განახორციელა და უახლესი გათვლებით, როგორ ზემოთ აღინიშნა, ქვეყანაში უმუშევრობის დონემ 2020 წელს 18.5% შეადგინა. რაც შეეხება კვლევის სამიზნე რეგიონებს, მათზე ბოლო ინფორმაცია 2019 წლის ჩათვლითაა წარმოდგენილი, რომლის თანახმად, უმუშევრობის ყველაზე მაღალი დონე ქვემო ქართლში (19.4%), ყველაზე დაბალი კი - კახეთში (13.5%) დაფიქსირდა. გურიაში უმუშევრობის მაჩვენებელი 2019 წელს 16.2% იყო.[4]



ᲒᲠᲐᲤᲘᲙᲘ №2

აქვე აღსანიშნავია, რომ საკუთრების ფორმის მიხედვით, ბიზნეს- სექტორში დასაქმებულთა უმრავლესობა კერძო ორგანიზაციებშია მუშაობს.



ᲒᲠᲐᲤᲘᲙᲘ №3

4. საქსტატი. სამუშაო ძალის მაჩვენებლები რეგიონების მიხედვით. https://www.geostat.ge/ka/modules/-

ახალი სტანდარტის მიხედვით, ქვეყანაში დასაქმების მაჩვენებელმა 2020 წელს 41.1% შეადგინა. ეს მაჩვენებელი 2019 წელს 42.7% იყო. გურიის რეგიონში დასაქმებულთა ჯამური რაოდენობა 41.5 ათასია და 43.5%-ს შეადგენს. მათგან ბიზნეს-სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა 9.7 ათასია.[5] კახეთში დასაქმებულთა რაოდენობა 109.1 ათასია, რაც სამუშაო ძალის 43.9%-ს შეადგენს. მათგან ბიზნეს-სექტორში დასაქმებულების რაოდენობა 24.6 ათასია.[6] რაც შეეხება ქვემო ქართლს, იქ დასაქმებულთა რაოდენობა 158.5 ათასია (სამუშაო ძალის 47%), ბიზნეს- სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა კი 43.8 ათასს შეადგენს. ბიზნეს-სექტორში დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასი ყველაზე მაღალია ქვემო ქართლში (911.9 ლარი), ყველაზე დაბალი კი - გურიაში (672.2 ლარი).

ცხრილი №2

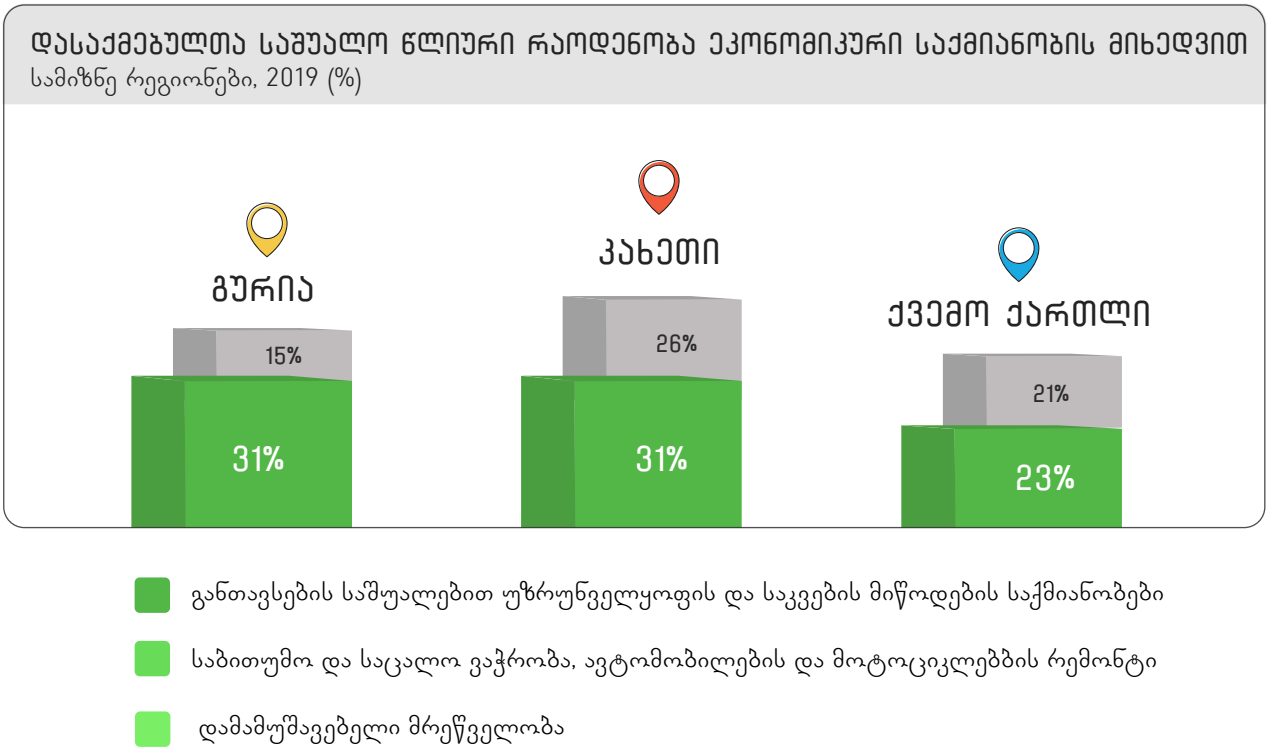
დასაქმებულთა რაოდენობა და საშუალო თვიური ხელფასი (სულ და ბიზნეს სექტორში)

რეგიონი	გურია	კახეთი	ქვემო ქართლი
სულ 15+ მოსახლეობა (ათასი)	95.5	248.7	337.5
სამუშაო ძალა (აქტიური მოსახლეობა)(ათასი)	49.6	126.2	196.7
დასაქმებულების რ-ბა (ათასი)	41.5	109.1	158.5
დასაქმების დონე (%)	43.5%	43.9%	47%
დასაქმებულების რ-ბა ბიზნეს სექტორში	9.7	24.6	43.8
დასაქმებულების რ-ბა ბიზნეს-სექტორში (%)	23%	23%	28%
საშუალო თვიური ხელფასი ბიზნეს-სექტორში (ლარი)	672.2	760.8	911.9

ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, ყველა სამიზნე რეგიონში, დასაქმებულთა უმრავლესობა საბითუმო და საცალო ვაჭრობის/ავტომობილებისა და მოტოციკლების რემონტის სფეროში მუშაობს. დამამუშავებელი მრეწველობაა მეორე ეკონომიკური საქმიანობის სახეებს შორის, სადაც, ასევეა, დასაქმებულთა დიდი რაოდენობა კონცენტრირებული. ერთადერთი გამონაკლისია გურია, სადაც ეკონომიკური საქმიანობის მეორე სახეობა მომუშავეთა განაწილების მიხედვითაა არა დამამუშავებელი მრეწველობა, არამედ განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები.

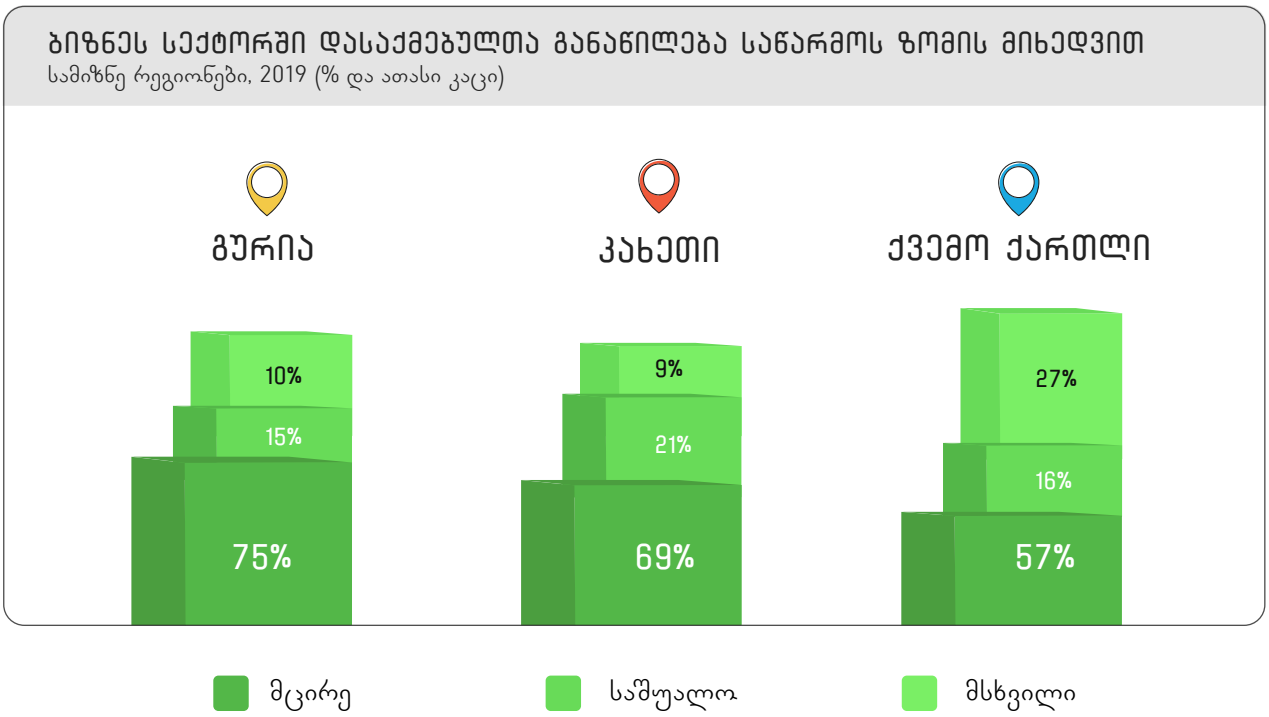
5. საქსტატი. რეგიონული სტატისტიკა. https://www.geostat.ge/regions/

5. იქვე



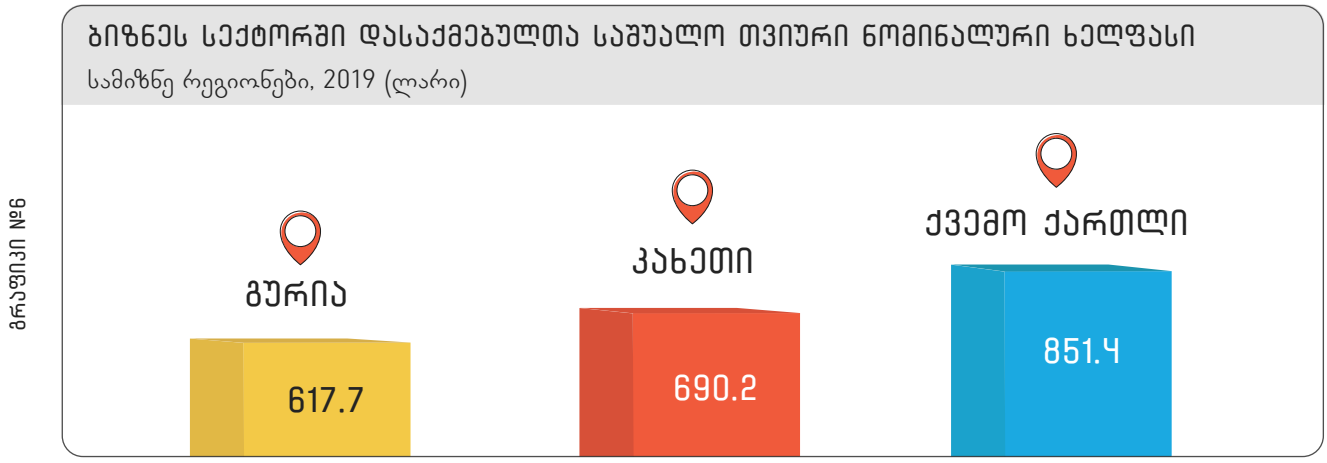
გრაფიკი №4

საწარმოთა ზომის მიხედვით, ქვეყანაში ბიზნეს-სექტორში დასაქმებულთა ყველაზე მეტი წილი მცირე საწარმოებშია დასაქმებული (45%). მსხვილ საწარმოებში დასაქმებულთა წილი 35%-ს, საშუალო საწარმოებში კი - 20%-ს შეადგენს. სამიზნე რეგიონების ჭრილშიც დასაქმებულთა უმრავლესობა მცირე საწარმოებშია დასაქმებული. ამ თვალსაზრისით ყველაზე მაღალია მაჩვენებელი გურიაში, სადაც დასაქმებულთა 75% სწორედ მცირე საწარმოში მუშაობს. მსხვილ საწარმოში დასაქმებულთა წილი გურიაში მხოლოდ 10%-ია. დაახლოებით ასეთივეა მსხვილ საწარმოებში დასაქმებულთა წილი კახეთშიც (9%), სადაც ათიდან დაახლოებით შვიდი მცირე საწარმოშია დასაქმებული (69%). მსხვილ საწარმოში დასაქმებულთა წილი სამიზნე რეგიონებიდან ყველაზე მაღალია ქვემო ქართლში (27%).



გრაფიკი №5

სამიზნე რეგიონებიდან ბიზნეს- სექტორში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ყველაზე მაღალი ქვემო ქართლში (851.4 ლარი), ყველაზე დაბალი კი - გურიაშია (617.7 ლარი).



02. სამაგიდე კვლევა

დასაქმების პოლიტიკის მიმართ მიდგომა

ეკონომიკური ზრდისათვის სისტემური ხედვა და სტრატეგიის არსებობა მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს. იმას, რომ დასაქმების თვალსაზრისით ქვეყანაში სერიოზული გამოწვევებია, არაერთი კვლევა და მონაცემი ადასტურებს. უმუშევრობის აღმოფხვრა, შესაბამისად, დასაქმებისთვის ხელსაყრელი გარემოს შექმნა, რთული ამოცანაა. ლიტერატურაში უმუშევრობის აღმოფხვრის ორ მთავარ მიდგომაზე საუბრობენ. ერთი მათგანის თანახმად, ქვეყანას ცალკე „დასაქმების პოლიტიკის" არსებობა არ სჭირდება. ამ მიდგომის მომხრეთა არგუმენტით, ქვეყნის ეკონომიკის ზრდა ავტომატურად გამოიწვევს უმუშევრობის შემცირებას. მეორე მიდგომის თანახმად კი, ეკონომიკური ზრდა მნიშვნელოვანია, მაგრამ, ამასთანავე, აუცილებელია ქვეყანას ჰქონდეს ეფექტიანი დასაქმების პოლიტიკა. მართალია, როგორც სფეროს ექსპერტები და მკვლევრები მიიჩნევენ, ეკონომიკური ზრდა აუცილებლად სამუშაო ადგილების ზრდას არ ნიშნავს. ამასთან, მართალია, ეკონომიკურ ზრდას შეიძლება მოჰყვეს დასაქმების მაჩვენებლის ზრდაც, მაგრამ ეს აუცილებლად როდი ნიშნავს იმას, რომ შექმნილი სამუშაო ადგილები უზრუნველყოფს ადამიანების ღირსეულ ცხოვრებას.[7] შესაბამისად, ამ მიდგომის მომხრეები მიიჩნევენ, რომ დასაქმების პოლიტიკის არსებობა ქვეყნისთვის მნიშვნელოვანია.

თავად სახელმწიფოს ჩარევის პოლიტიკას სამუშაო ძალის ბაზარზე ორი მიმართულებით განიხილავენ. კერძოდ, საუბარია აქტიურ და პასიურ პოლიტიკაზე. აქტიური პოლიტიკის მიზანია დაგეგმოს და განახორციელოს მხარდამჭერი ღონისძიებები მათთვის, ვინც ვერ ახერხებს სტაბილურ დასაქმებას ან დასაქმებულთა რიგებში გადასვლას. აქ იგულისხმება სამუშაოს მაძიებელთათვის დახმარების გაწევა სამუშაოს მოძიებაში, პროფესიულ გადამზადებაში, დასაქმების სუბსიდირებასა თუ სახელმწიფო სექტორში სამუშაო ადგილების შექმნაში. რაც შეეხება პასიურ პოლიტიკას, მის მიზანს სამუშაო ძალის ბაზრის ეფექტიანობის ამაღლება არ წარმოადგენს. ის ორიენტირებულია გაუმჯობესოს არახელსაყრელ მდგომარეობაში აღმოჩენილი უმუშევრების კეთილდღეობა, რისთვისაც ხშირად ინსტრუმენტად იყენებს უმუშევრობის დაზღვევასა თუ ვადამდელ პენსიაზე გასვლის უზრუნველყოფას.[8]

საქართველო იმ მიდგომას იზიარებს, რომლის მიხედვითაც ქვეყანას დასაქმების პოლიტიკა უნდა ჰქონდეს. ქვეყანას აქვს „შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგია", რომელიც 2019 წლის 30 დეკემბერს დამტკიცდა და რომლითაც განსაზღვრულია 5 წლის მანძილზე განსახორციელებელი სისტემური და სტრატეგიული რეფორმები და ღონისძიებები.[9]

7. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი EMC. 2020. დასაქმების პოლიტიკა განვითარების

8. ადამიანის უფლებების კვლევითი ინსტიტუტი, გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი. 2017. დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზი საქართველოსა და ევროპის ქვეყნებში.

9. საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე საქართველოს მთავრობის დადგენილება №662. 2019 წლის 30 დეკემბერი.

შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის სტრატეგიის მიზნებია:

- მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შეუსაბამობის შემცირება;
- შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გაძლიერება;
- მიზნობრივი და ინკლუზიური დასაქმების პოლიტიკით შრომის ბაზარზე ქალების და მოწყვლადი ჯგუფების ჩართულობის ხელშეწყობა;
- სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოებისა და უფლებების დაცვის აღსრულების სისტემის გაუმჯობესება;
- შრომითი მიგრაციის მართვის გაუმჯობესება;
- სხვა.

დასაქმების პოლიტიკის უშუალო განხორციელებაზე ქვეყანაში პასუხისმგებელია დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, რომლის ერთ-ერთ უმთავრეს სახელმძღვანელო დოკუმენტსაც წარმოადგენს საქართველოს მთავრობის დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 სახელმწიფო პროგრამა, რომელიც მთავრობამ 8 იანვარს დაამტკიცა.[10] პროგრამით გათვალისწინებულია ისეთი ღონისძიებები, როგორებიცაა შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის განვითარება; შრომის ბაზარზე ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე; მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა (შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების გზით); დასაქმების ფორუმების მოწყობა და სხვა. პროგრამის ბიუჯეტი 770 ათასი ლარით განისაზღვრა.

პროგრამის მთავარ სამიზნე ჯგუფებად მოაზრებულნი არიან:

- სამუშაოს მაძიებლები;
- დამსაქმებლები;
- სოციალური პარტნიორები;
- მასმედიის წარმომადგენლები.

სამუშაოს მაძიებელთათვის შექმნილ პორტალზე www.worknet.gov.ge, რომელიც დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს ელექტრონულ სივრცეს წარმოადგენს, 2019 წელს შესული ვაკანსიების რაოდენობამ 5 146 შეადგინა.[11] მათი ყველაზე დიდი წილი ორ ძირითად ეკონომიკურ საქმიანობაზე მოდის. ესენია საბითუმო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი (2495 ვაკანსია) და განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები (1 048 ვაკანსია)[12]. რაც შეეხება საქმიანობების ძირითად ჯგუფებს, აქ www.worknet.gov-.ge-ზე 2019 წელს შესული ვაკანსიების ყველაზე დიდი წილი მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალზე მოდიოდა (2 667).[13]
დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ მიმდინარე წლის აპრილში დასაქმების ფორუმი ბათუმში გამართა. მასში 20-მდე მსხვილი დამსაქმებელი მონაწილეობდა და მასზე 400-მდე აქტიური ვაკანსია იყო წარდგენილი სასტუმრო ინდუსტრიის სფეროდან.[14]

10. დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №2. 2021 წლის 8 იანვარი.

11. http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Dashboard.aspx?CategoryID=8c74066f-ed36-4286-85e0-aec6fdd7f426

12. http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Dashboard.aspx?CategoryID=dd0df01d-0522-403d-ba7c-772d6380d6c3

13. http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Dashboard.aspx?CategoryID=424ddd3e-aaca-4893-ae0d-7ed2040c16ee

14. https://www.facebook.com/worknet.gov.ge

02. სამაგიდე კვლევა

განათლება და უნარები

დასაქმებისა და უმუშევრობის ერთ-ერთ განმსაზღვრელ ფაქტორად სამეცნიერო ლიტერატურაში განათლებაა მიჩნეული. შესაბამისად, დასაქმებისა და უმუშევრობის საკითხების კვლევისას განათლების საკითხი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესია. საქართველოში განათლებაზე ხელმისაწვდომობა მაღალია, შესაბამისად, განათლების სხვადასხვა საფეხურის მიღწევის მაჩვენებლები არ უნდა წარმოადგენდეს შემზღუდველ ფაქტორს დასაქმებისთვის. მეტიც, 2015 წლის მსოფლიოს განვითარების ინდიკატორების მიხედვით, საქართველოს მოსახლეობის 25–64 ასაკობრივი კატეგორიის დაახლოებით 35%-ს აქვს უმაღლესი განათლება, თუმცა, ამავდროულად, საქართველოს მოსახლეობის უმუშევართა რაოდენობის 40% სწორედ უმაღლესი განათლების დიპლომს ფლობს.[15] არაერთი კვლევის თანახმად, დამსაქმებლები ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად სწორედ უნარების ბარიერებს ასახელებენ და მათ შორის აღსანიშნავია პრობლემები ე.წ. „სოფთ სქილებთან" (soft skill) დაკავშირებით.[16] აღნიშნულში ისეთი უნარები იგულისხმება, რომლებიც ადამიანს სხვებთან ეფექტიანად და ჰარმონიულად ურთიერთობასა თუ თანამშრომლობაში ეხმარება. მაგალითად, კომუნიკაციის უნარი, პრობლემის გადაჭრის უნარი, გუნდური მუშაობა და სხვა.

უნარებთან დაკავშირებით საინტერესო ტენდენციები გამოვლინდა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის კვლევის მიხედვით. 2017 წელს გამოქვეყნებულ კვლევის ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ თავად დამსაქმებლები საკმაოდ ნეგატიურად აფასებენ კურსდამთავრებულთა ტრანსფერულ უნარებს და აღნიშნავენ, რომ უნივერსიტეტებმა მეტი უნდა იმუშაონ იმისთვის, რომ მათ კურსდამთავრებულებს ანალიტიკური, წერითი და საკომუნიკაციო უნარები უკეთ ჰქონდეთ განვითარებული შრომის ბაზარზე შესვლის პერიოდისთვის. დამსაქმებლებისთვის პრობლემას წარმოადგენს, ასევე, კურს დამთავრებულების მიერ ინგლისური ენის არასაკმარის დონეზე ფლობა.[17] გარდა ამისა, ამავე ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ კომპეტენციების დეფიციტის პრობლემა ეკონომიკურად აქტიური სამუშაო ძალის უდიდეს ნაწილს ეხება, თუმცა, ეს პრობლემა განსაკუთრებით მწვავედ 50+ ასაკის პოპულაციისთვისაა.[18] ამავე კონტექსტში აღსანიშნავია, რომ „ბოლონიის პროცესის შეფასება საქართველოში: ძირითადი მიღწევები და გამოწვევების" შესახებ ანგარიშის მიხედვით, სადაც სტუდენტები და კურსდამთავრებულები საუნივერსიტეტო განათლების ხარისხს აფასებდნენ, სწავლების პროცესში პრაქტიკული კომპონენტის გამოყენება სერიოზულ პრობლემად დასახელდა თავად სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა მიერაც.

15. World Bank Group. 2018. Georgia: From Reformer to Performer. Systematic Country Diagnostic; World Bank, Washington, DC.

16. იქვე

17. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველოს" მხარდაჭერით. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. – 2017. ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ.

18. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველოს" მხარდაჭერით. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. – 2017. ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ.

სადაც სტუდენტები და კურსდამთავრებულები საუნივერსიტეტო განათლების ხარისხს აფასებდნენ, სწავლების პროცესში პრაქტიკული კომპონენტის გამოყენება სერიოზულ პრობლემად დასახელდა თავად სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა მიერაც.[19]

იმის გათვალისწინებით, რომ ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება მნიშვნელოვანია დამსაქმებელთათვის, მასზე ყურადღება გამახვილდა ჩვენ მიერ ჩატარებულ ორივე კვლევაში („ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევა" და „დასაქმების აღქმული ბარიერების კვლევა სამუშაოს მაძიებელთა შორის"). სტაჟირებისა თუ სამუშაო გამოცდილების დაგროვება მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ იმისთვის, რომ სამუშაოს მაძიებელმა დააკმაყოფილოს დამსაქმებლის მოთხოვნა ფლობდეს ამგვარ გამოცდილებას, არამედ იმის გამოც, რომ პროცესში ხდება პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავება/არსებულის დახვეწა. სამუშაოს მაძიებელთა კვლევაში გამოიკვეთა, რომ მათ არ აქვთ სტაჟირების გავლისა და სამუშაო გამოცდილების დაგროვების შესაძლებლობა. გამოწვევაა ისიც, რომ უკვე დასაქმებულებს არ აქვთ ცოდნისა და უნარების განახლების შესაძლებლობა. ის, რომ სტაჟირებას ორგანიზაციების უმრავლესობა არ სთავაზობს მსურველებს, დადასტურდა „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევითაც". ყველა რეგიონში ორგანიზაციათა აბსოლუტური უმრავლესობა აცხადებს, რომ არ ჰყავს/არ ჰყოლია სტაჟიორი ბოლო 2–3 წლის მანძილზე (ათიდან რვა და მეტი ორგანიზაცია). ასევე, უმრავლესობა ორგანიზაციებისა ყველა რეგიონში აცხადებს, რომ მათთან სპეციალური ღონისძიებები თანამშრომელთა უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად არ ტარდება (ათიდან ექვსი და მეტი ორგანიზაცია).

როგორც ლიტერატურასა და უახლეს კვლევებშია მითითებული, შესამჩნევია შეუსაბამობა მაღალი განათლების მქონე ადამიანებზე მოთხოვნასა და მათ მიწოდებას შორის. ქვეყნის ინდუსტრიული სტრუქტურის გათვალისწინებით, შედარებით მცირე რაოდენობის სამუშაო ადგილი მოითხოვს უმაღლეს განათლებას. ამავე დროს, არ არის საკმარისი პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების რიცხვი, რომელთაც შეიძლება დაიკავონ სამუშაოების ის ნაწილი, რომლებიც საჭიროებს პროფესიულ უნარებს.[20] მსოფლიო ბანკის შეფასებით, იმის გათვალისწინებით, რომ ქვეყანაში მაღალია უმუშევრობის დონე, უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანები ავსებენ ისეთ ვაკანტურ ადგილებს, რომლებიც რეალურად მოითხოვს პროფესიულ განათლებას.[21] შესაბამისად, მოთხოვნა არის პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე პერსონალზე, თუმცა უმაღლესი განათლების მქონეთა სამუშაოზე მოთხოვნის სიმცირის გამო, მაშინ, როდესაც ასეთი განათლების მქონე პირთა მაჩვენებელი მაღალია, ეს ადამიანები იკავებენ სწორედ იმ სამუშაოებს, რომლისთვისაც მათი განათლება და უნარები საჭიროზე მეტია.

ამავე კონტექსტში საინტერესოა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის 2017 წლის კვლევის ანგარიშის შედეგები, რომელიც წარმოდგენას გვიქმნის ფორმალური განათლების დონესა და დასაქმებას შორის არსებული კავშირის შესახებ. კერძოდ, მათი მონაცემების თანახმად, ფორმალური განათლების დონე მაღალი ალბათობით განაპირობებს დასაქმებას. ამავე კონტექსტში საინტერესოა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის 2017 წლის კვლევის ანგარიშის შედეგები, რომელიც წარმოდგენას გვიქმნის ფორმალური განათლების დონესა და დასაქმებას შორის არსებული კავშირის შესახებ.

19. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველოს" მხარდაჭერით. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. – 2017. ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ.

20.European Training Foundation. 2019. Skills Mismatch Measurement in Georgia.

21. იქვე

კერძოდ, მათი მონაცემების თანახმად, ფორმალური განათლების დონე მაღალი ალბათობით განაპირობებს დასაქმებას. უფრო კონკრეტულად კი, ბაკალავრის ხარისხი, სკოლის განათლებასთან შედარებით, თითქმის 3–ჯერ ზრდის დასაქმების შესაძლებლობას, მაგისტრის ხარისხი კი - 5–ჯერ. რაც შეეხება დოქტორის ხარისხს, ის არ გამოვლინდა როგორც დასაქმების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელი ცვლადი.[22] აღსანიშნავია, რომ მათ მიერ განხორციელებული რეგრესიის მოდელის თანახმად, არც უმაღლესი განათლების ფარგლებში მიღებული პროფესია და არც უმაღლესი განათლების სისტემები (საბჭოთა, პოსტსაბჭოთა, ბოლონია) არ გამოვლინდა, როგორც დასაქმების განმაპირობებელი. მათი მონაცემების თანახმად, ფორმალური განათლების დონე (მიღწეული საფეხური) არ განსაზღვრავს მაღალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მქონე სფეროში დასაქმდება ადამიანი თუ ისეთ სამუშაო ადგილზე, რომელსაც უფრო დაბალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები აქვს. საინტერესოა, რომ მათი შეფასებით, მაგისტრის ხარისხის მოპოვება არა (უფრო) მაღალი შრომის ანაზღაურებას ან შესაბამისი პროფესიით დასაქმებას, არამედ, ზოგადად, დასაქმების გაზრდილი შესაძლებლობის წინაპირობას წარმოადგენს.[23]

ამავე კვლევამ უჩვენა, რომ პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულებს შორის უმრავლესობა (57%) თავისი პროფესიით არ/ვერ მუშაობს. ასევე, იმ რესპონდენტებს შორის, რომელსაც პროფესიული განათლება აქვს მიღებული, დასაქმებულია მხოლოდ 23% მაშინ, როდესაც უმაღლესი განათლების მქონეთა შორის დასაქმებულების წილი 50%-ს აღწევს.[24] ამავე კვლევის შედეგების მიხედვით, მოსახლეობის წარმოდგენები თანხვედრაშია არსებულ რეალობასთან, რომლის მიხედვით, უმაღლესი განათლების დიპლომი დღეს პრიორიტეტულია ეროვნული შრომის ბაზარზე. შესაბამისად, გამოკითხული მოსახლეობის 33% თვლის, რომ საჭიროა მაგისტრატურის დიპლომი, 24%-ს მიაჩნია, რომ ბაკალავრის ხარისხიც საკმარისია, ხოლო 18%-ის მოსაზრებით, განათლების არც ერთი დონე არ არის საკმარისი სასურველი სამსახურის საშოვნელად საქართველოში.[25] ამ თვალსაზრისით საგულისხმოა ჩვენი კვლევის შედეგებიც. მართალია, დასაქმების ყველაზე სერიოზულ ბარიერად ნეპოტიზმი გამოიკვეთა, თუმცა, უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დიპლომის ფლობის მნიშვნელობა ხაზგასმული იყო კვლევის სამიზნე სამივე რეგიონში (გურია, კახეთი, ქვემო ქართლი).[26]

პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე პერსონალზე არსებულ მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის ერთ-ერთ განმაპირობებლად შეიძლება საზოგადოებაში პროფესიული განალების მიმართ არსებული დამოკიდებულება მივიჩნიოთ. გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) „პროფესიული განათლების მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულებების კვლევის“ შედეგების თანახმად, საქართველოს მოსახლეობის ყველაზე დიდი ნაწილი (45%) თვლიდა, რომ უმაღლესი განათლების მქონე პირებთან შედარებით პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულებს დასაქმების უფრო ნაკლები შანსი აქვთ.

22. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი “ღია საზოგადოება-საქართველოს” მხარდაჭერით. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. – 2017. ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ.

23. იქვე

24. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი “ღია საზოგადოება-საქართველოს” მხარდაჭერით. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. – 2017. ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ.

25 იქვე

26. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. 2021. დასაქმების აღქმული ბარიერების კვლევა სამუშაოს მაძიებელთა შორის.

აქვე აღსანიშნავია, რომ მოსახლეობის მესამედი (33%) თანაბრად აფასებდა უმაღლესი განათლების მქონე პირთა და პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა შანსებს დასაქმების კუთხით.

17% კი მიიჩნევდა, რომ პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულებს დასაქმების უფრო მაღალი შანსები აქვთ.[27]

თუ 2018 წლის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგებს ვნახავთ, პროფესიულ სასწავლებელში ჩაბარების ფაქტორებს შორის დასაქმების რეალური შესაძლებლობის შეფასება, 2017 წელთან შედარებით, გაზრდილია და მაქსიმალური 5 ქულიდან 4.03 ქულაზე ფასდება (2017 - 3.8 ქულა, 2018 - 4.03 ქულა).[28] საგულისხმოა ამავე კვლევის კიდევ ერთი შედეგი, რომლის თანახმადაც პროფესიულ სასწავლებელში ჩაბარების უმთავრეს ფაქტორად, პროფესიული პროგრამის/სასწავლებლის მაღალ ხარისხთან (4.48 ქულა) ერთად, თეორიული სწავლის პარალელურად, პრაქტიკული უნარების განვითარების შესაძლებლობა გამოვლინდა (4.48 ქულა).

2020 წელს პროფესიულ სასწავლებლებში სულ 9,214 ადამიანი ჩაირიცხა. სამიზნე რეგიონებიდან ყველაზე მეტი ადამიანი პროფესიულ სასწავლებელში ქვემო ქართლში (570), ყველაზე ნაკლები კი - გურიაში (156) ჩაირიცხა. კახეთში პროფესიულ სასწავლებლებში 2020 წელს ჩარიცხულთა რაოდენობამ 556 შეადგინა.[29] პროფესიული სასწავლებლების რაოდენობის თვალსაზრისით კი სამიზნე რეგიონებში განსხვავებული ვითარება არ გვაქვს; ქვემო ქართლში სულ 5, კახეთში - 4,[30] გურიაში კი 1 პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებაა.[31]

საინტერესოა ჩარიცხულთა განაწილება სქესის ჭრილში. თუ კახეთში პროფესიულ სასწავლებლებში ჩარიცხულთა შორის კაცები სჭარბობენ (55%), გურიასა და ქვემო ქართლში სურათი განსხვავებულია. იქ პროფესიულ სასწავლებლებში ჩარიცხულთა უმრავლესობას ქალები წარმოადგენენ (გურია - 58%, ქვემო ქართლი - 65%).[32]
აღსანიშნავია, რომ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის უახლესი მონაცემებით, 2020 წელს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების კურსდამთავრებულთა რიცხვმა 23.5 ათასი შეადგინა, მაშინ როდესაც პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა რაოდენობამ მხოლოდ 3 424–ია.[33]

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მართებულია შეუსაბამობის განხილვა უნარებზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დეფინიციის თანახმად, უნარების შეუსაბამობა გულისხმობს შეუსაბამობას იმ უნარებს შორის, რომელსაც, ერთი მხრივ, დამსაქმებლები ეძებენ და, მეორე მხრივ, რომლებიც რეალურად აქვთ სამუშაოს მაძიებლებს.[34]

27. გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP). 2015. პროფესიული განათლების მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულებების კვლევა. 2015.

28. გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP). 2018. პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში (Tracer Study).

29. https://vet.ge/ge/statistics/kMS22ncBwebYQV2Qwhql?facet=region&registration_year=2020

30. იქვე

31. იქვე

32. იქვე

33. საქსტატი. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მაჩვენებლები – 2020/2021.

34. International Labour Organization (ILO), 2020.

არსებობს შეუსაბამობის ორი დონე - ვერტიკალური და ჰორიზანტალური. ვერტიკალურია შეუსაბამობა, როდესაც განათლების დონე და/ან უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება ამა თუ იმ პროფესიისთვის/ვაკანტური ადგილისთვის საჭირო განათლებას და/ან უნარ-ჩვევებს. რაც შეეხება ჰორიზონტალურს, ამ შემთხვევაში, მართალია, ზოგადი განათლების დონე შეესაბამება პროფესიას, მაგრამ შეუსაბამობაა განათლების კონკრეტულ სფეროსა და პროფესიას შორის.[35]

უნარების შეუსაბამობის ვერტიკალური და ჰორიზონტალური დონეების ფარგლებში გამოყოფენ სამ ძირითად კატეგორიას:

• ზედმეტად კვალიფიციურობა: როდესაც ინდივიდს იმაზე მეტი განათლება და/ან უნარ-ჩვევა აქვს, ვიდრე ეს კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად არის საჭირო;
• საჭიროზე ნაკლები კვალიფიციურობა: როდესაც სამუშაოს მაძიებელს/დასაქმებულს არ აქვს კონკრეტული სამუშაოს ან დავალების შესასრულებლად საჭირო განათლების დონე, უნარ-ჩვევები, კვალიფიკაცია, და ა.შ.;
• უნარების ე.წ. „დაძველება“ (Skill obsolescence): როდესაც პროფესიონალებს აკლიათ განახლებული ცოდნა და/ან უნარ-ჩვევები, რაც საჭიროა სამუშაოს ეფექტიანობის შენარჩუნებისთვის მათი ამჟამინდელი ან მომავალი სამუშაოსთვის.[36]

უნარების შეუსაბამობას ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც უნარ-ჩვევების მიწოდება არ ემთხვევა მოთხოვნას. კერძოდ, როდესაც სამუშაოს მაძიებელთა უნარები განსხვავდება იმ უნარებისაგან, რომლებიც დამსაქმებლებს სჭირდებათ. როგორც ევროპული განათლების ფონდის 2019 წლის ანგარიშშია აღნიშნული, რომელიც საქართველოში უნარების შეუსაბამობის შეფასებას ისახავდა მიზნად, ამჟამად საქართველოში არ არსებობს უნარების მოთხოვნისა და მიწოდების პირდაპირი გაზომვის მექანიზმები. ძირითადად განათლება და პროფესიული საქმიანობა გამოიყენება უნარების შესაფასებელ ცვლადებად.[37]

მსოფლიო ბანკის 2013 წლის კვლევის თანახმად, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანთა პროცენტული მაჩვენებელი, მათ მაინც უჭირთ შრომის ბაზრის მიერ მოთხოვნადი კონკრეტული უნარ-ჩვევების დაკმაყოფილება. ერთი მხრივ, გვყავს საშუალო და უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანთა დიდი რაოდენობა, რომლებსაც, ერთი შეხედვით, არ უნდა ჰქონდეთ პრობლემა დააკმაყოფილონ ბაზრის მოთხოვნები. მეორე მხირვ კი ბევრი დამსაქმებელი ასახელებს სამუშაოს მაძიებლების მიერ საჭირო უნარების უქონლობას, როგორც ვაკანტური ადგილების შევსების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემას.[38]

როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოში განათლების და მიღწეული კვალიფიკაციის დონე მაღალია. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში შეიძლება საქმე გვქონდეს ზედმეტ კვალიფიკაციასთან, რაზეც ყურადღება გამახვილებულია ევროპული განათლების ფონდის 2019 წლის ანგარიშშიც. მსოფლიო ბანკის 2018 წლის კვლევამ გამოავლინა, რომ ბიზნესის მიმართულების კურსდამთავრებულებისთვის ზედმეტი კვალიფიციურობის მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია.[39]

35. European Training Foundation. 2019. Skills Mismatch Measurement in Georgia.
36. იქვე
37. იქვე
38. იქვე
39. European Training Foundation. 2019. Skills Mismatch Measurement in Georgia.

მანამდე ჩატარებული კვლევის თანახმად კი, სადაც სამუშაო ძალა შედარდა სამუშაოების სტრუქტურას განათლებისა და პროფესიული საქმიანობის მიხედვით,შეუსაბამობაა საქართველოში არსებულ დასაქმების ტრადიციულ სტრუქტურასა და უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების დიდ რაოდენობას შორის. ასეთი მაჩვენებლების კვალდაკვალ ქვეყნის ეკონომიკა არ არის მზად დააკმაყოფილოს ჭარბი რაოდენობის უმაღლესი განათლების მქონე ინდივიდთა დასაქმების მოთხოვნები, რის გამოც ბევრი ადამიანი, რომელსაც აქვს უმაღლესი განათლება, უმუშევარია ან დასაქმებულია ისეთ პოზიციაზე, რომელიც არსებულზე დაბალ კვალიფიკაციას მოითხოვს.[40]

აქვეა საინტერესო სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის 2017 წლის კვლევა, რომელიც გვეხმარება ზოგადი კონტექსტის შესახებ წარმოდგენის შექმნაში. კერძოდ, იმ დასაქმებულებს, რომლებიც პროფესიით არ მუშაობენ, როგორც პროფესიული, ისე უმაღლესი განათლების მქონეთა უმრავლესობა, თავს იყრის საბითუმო და საცალო ვაჭრობაში (22% და 16%, შესაბამისად). ამ თვალსაზრისით, ვაჭრობის სფერო შრომის ბაზარზე შეფასებულია ერთგვარ „თავშესაფრად" სამუშაო ძალის იმ ნაწილისთვის, რომელიც ვერტიკალური თუ ჰორიზონტალური შეუსაბამობის გამო შეიძლებოდა შრომის ბაზრის მიღმა დარჩენილიყო.[41] ამავე დროს, ის ფაქტი, რომ დამსაქმებლები ხშირად უკმაყოფილონი არიან დასაქმებულების ან სამუშაოს მაძიებელთა უნარებითა და კვალიფიციურობით, გვაფიქრებინებს, რომ უმაღლესი განათლების დიპლომის მქონე ბევრ ადამიანს არ გააჩნია დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი უნარები. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში საქმე გვაქვს ნაკლებ კვალიფიციურობასთან. მაღალი უმუშევრობის მიუხედავად, დამსაქმებლები ხშირად ვერ პოულობენ საჭირო უნარ-ჩვევების მქონე პერსონალს. იმის გათვალისწინებით, რომ ქვეყანაში არის როგორც ზედმეტი კვალიფიციურობა, ასევე უნარების შეუსაბამობა/ნაკლებობა, საერთო ჯამში, სახეზე გვაქვს აცდენა მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის.[42]

აქვე, აღსანიშნავია, რომ საქართველოში სახეზეა დემოგრაფიული დაბერება, რაც აისახება სამუშაო ძალის განაწილებაზე.[43] სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის 2017 წლის მონაცემების თანახმად, დასაქმებულების უმრავლესობას მოსახლეობის ის ნაწილი წარმოადგენს, რომელმაც საშუალო და უმაღლესი განათლება მთლიანად საბჭოთა ან ნაწილობრივ პოსტსაბჭოთა პერიოდში მიიღო (65%). გარდა ამისა, ამავე ანგარიშის თანახმად, ამ პერიოდისთვის განათლების სისტემა აღმოჩნდა დასაქმების ის წამყვანი სექტორი, რომელშიც სამუშაო ძალის დაბერება განსაკუთრებით თვალსაჩინოა, მათ უმრავლესობას კი განათლება საბჭოთა პერიოდში აქვს მიღებული.[44] სამუშაო ძალის დაბერების კვალდაკვალ უნდა აღინიშნოს შრომის პროდუქტულობის კლების შემთხვევებიც. ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორიცაა ჯანმრთელობის გაუარესება, ფიზიკური და მენტალური შესაძლებლობების, სამუშაო გარემოსთან ადაპტირებული ქცევის შემცირება, ცოდნის გაუფასურება და ა.შ., სამუშაო ძალის პროდუქტულობა მზარდია საშუალოდ 40 წლამდე, შემდეგ კი იწყებს კლებას.[45] თუმცა, ასეთი განზოგადებადი მსჯელობა, ცხადია, ყველა შემთხვევაში რელევანტური არ არის და არსებობს ისეთი პროფესიული საქმიანობებიც, რომელთა შემთხვევაშიც, ასაკის მატებასთან ერთად, პროდუქტიულობა იზრდება.

40. European Training Foundation. 2019. Skills Mismatch Measurement in Georgia.

41. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველოს" მხარდაჭერით. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. – 2017. ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ.

42. European Training Foundation. 2019. Skills Mismatch Measurement in Georgia.

43. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველოს" მხარდაჭერით. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. – 2017. ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ.

44. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველოს" მხარდაჭერით. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. – 2017. ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ.

45. იქვე

მაგალითად, ამავე ანგარიშის თანახმად, ასეთ პროფესიებს შორის გამოიყოფა ექიმისა და იურისტის საქმიანობები, თუმცა მშენებლობის სფეროში დასაქმებულთა პროდუქტიულობა ასაკის მატებასთან ერთად იკლებს. გარდა ამისა, არსებობს პროფესიული საქმიანობები, რომლის შემთხვევაშიც ასაკის მატება და პროდუქტიულობა ერთმანეთთან პირდაპირ კავშირში არ არის.[46]

გარდა პროდუქტიულობის ზრდა/შემცირებისა, ზოგადი შეფასებით გასათვალისწინებელია კიდევ რამდენიმე ფაქტორის განხილვა დასაქმების შესაძლებლობების კონტექსტში. მაგალითად, კავშირი ასაკის მატებასა და დასაქმების შესაძლებლობებს შორის. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის კვლევის შედეგების თანახმად, ასაკის მატებასთან ერთად (18+) დასაქმების შანსი 0.9–ჯერ იკლებს. მართალია, ამავე კვლევის შედეგების თანახმად, ოჯახური მდგომარეობა არ გამოვლინდა, როგორც დასაქმების განმსაზღვრელი ცვლადი, თუმცა დასაქმების სტატუსის განმსაზღვრელი მნიშვნელოვანი ფაქტორი აღმოჩნდა 6 წლამდე ბავშვის ყოლა.[47] საგულისხმოა, რომ ჩვენს კვლევაშიც გამახვილდა ყურადღება აღნიშნულზე. კვლევის მონაწილეები აღნიშნავდნენ, რომ მცირეწლოვანი შვილების დედებისთვის, დასაქმების თვალსაზრისით, დამატებითი ბარიერები იქმნება. იმის გათვალისწინებით, რომ ძიძების მომსახურება ფინანსურ რესურსს მოითხოვს, დასაქმების ალბათობა კი, სანაცნობო წრის გარეშე, უმეტესად დაბალანაზღაურებად პოზიციებზეა შესაძლებელი, ქალები იღებენ გადაწყვეტილებას, არ იმუშაონ.[48]

რაც შეეხება კონკრეტული პოზიციებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევებს, შესაბამისი პერსონალის არსებობას და მათ პოვნასთან დაკავშირებულ ბარიერებს, ამ კონტექსტში საგულისხმოა 2020 წლის „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის" შედეგები. მის ფარგლებში დამსაქმებლებმა დასაქმებულები სხვადასხვა უნარების მიხედვით შეაფასეს 5–ქულიან სკალაზე. როგორც აღმოჩნდა, ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება დასაქმებულთა ინფორმაციის გაცნობის, გაანალიზებისა და გადმოცემის უნარმა დაიმსახურა (3.2 ქულა), რაც ერთ-ერთი საბაზისო უნარია ნებისმიერი პროფესიისა და პოზიციისთვის.[49] 2018 წლის ამავე კვლევის მონაცემებით კი ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება დასაქმებულთა ლიდერობის (2.86 ქულა) და ICT (საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები) (2.88 ქულა) უნარებს აქვს.[50] თუ „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის" 2020 წლის კვლევის ანგარიშს დავეყრდნობით და 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, ბოლო 3 თვის მონაცემებს შევხედავთ, 2,095 საწარმოს ჰქონდა ჯამურად 10,776 ვაკანსია. მათი 85% (9,186 ვაკანსია) გამოქვეყნდა, თუმცა მათგან 57% (5,256 ვაკანსია) ვერ შეივსო. ამავე პერიოდის მონაცემებით, გამოცხადებული ვაკანსიების შეუვსებლობის ძირითად მიზეზებს შორის, რომელიც დამსაქმებლებმა დაასახელეს, პირველი სამია: აპლიკანტთა არასაკმარისი გამოცდილება (42.6%), აპლიკანტთა დაბალი კვალიფიკაცია (23.5%) და ის, რომ აპლიკანტებს არ მოსწონდათ შეთავაზებული სამუშაო გარემო (21.4%).[51] თუმცა, თუ ამავე კვლევის (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ 2020 წელს ჩატარებული „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა") მიხედვით 12 თვის მონაცემებს შევხედავთ, აღმოვაჩენთ, რომ 2018 წლის 1 სექტემბრიდან 2019 წლის 1 სექტემბრამდე პერიოდში საწარმოთა 13.7%-ს (7,276 საწარმო) 58,911 ვაკანსია ჰქონდა. ვაკანსიების აბსოლუტური უმრავლესობა (93.6%) იყო გამოცხადებული (55,163 ვაკანსია). საგულისხმოა, რომ 7,276 საწარმოდან, რომლებსაც ჰქონდათ გამოცხადებული

46. იქვე

47. იქვე

48. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. 2021. დასაქმების აღქმული ბარიერების კვლევა სამუშაოს მაძიებელთა შორის.

49. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2020. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა.

50. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2018. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური

51. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2020. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა.

ვაკანსიები, ჯამში მხოლოდ 9%-ს (654 საწარმო) შეექმნა პრობლემა ვაკანტური პოზიციების შევსებისას. მათი უმრავლესობა (79%) მცირე საწარმოა და მთავარი სირთულე ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებით აპლიკანტთა არასაკმარის კვალიფიკაციას უკავშირდება (28.7%).[52] ამ კონტექსტში საგულისხმოა „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის" შედეგები. 2021 წელს გურიაში, კახეთსა და ქვემო ქართლში ჩატარებული დამსაქმებელთა კვლევის თანახმად აღმოჩნდა, რომ ქვემო ქართლში დამსაქმებლების უმრავლესობა (82%) პერსონალის აყვანისას სირთულეებს არ აწყდება. რაც შეეხება გურიასა და კახეთს, იქ სირთულეების არარსებობაზე ათიდან ოთხი დამსაქმებელი მიუთითებს (43% და 41% შესაბამისად). უშუალოდ სირთულეების თვალსაზრისით კი აღსანიშნავია, რომ გურიაში ორგანიზაციების მესამედი მიუთითებს, რომ რეგიონში შესაბამისი გამოცდილების და შესაბამისი განათლების მქონე პერსონალის სიმწირეა (32% და 31% შესაბამისად). კახეთში კი დამსაქმებელთათვის ორ მთავარ სირთულეს რეგიონში შესაბამისი გამოცდილების მქონე პერსონალის სიმწირე და შეთავაზებულზე მაღალი ანაზღაურების მოლოდინი წარმოადგენს (19% და 18% შესაბამისად).[53]

იმ თვალსაზრისით, თუ რას სთავაზობენ დამსაქმებლები თანამშრომლებს უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა", ასევე, საინტერესო მონაცემებს გვთავაზობს. როგორც ირკვევა, 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, ბოლო 12 თვის განმავლობაში, მხოლოდ საწარმოთა 8%-მა (4,069 საწარმო) გადაამზადა დასაქმებულები.[54] 2018 წლის კვლევის მიხედვით გამოკითხული საწარმოების 5%-ს (4762 საწარმო) აქვს მიღებული მონაწილეობა ტრენინგებში.[55] საინტერესოა, რომ „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის" 2020 წლის ანგარიშის მიხედვით, რომელიც 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით ბოლო 12 თვის მონაცემებს აანალიზებდა, გადამზადებულთა 73% თბილისშია დასაქმებული. ამავე პერიოდის მონაცემების თანახმად, საწარმოების მიერ დაფინანსებული ტრენინგები ყველაზე ხშირად მიმართულია სპეციალობაში კვალიფიკაციის ამაღლებაზე (77%). უცხო ენების ცოდნის გაუმჯობესებისთვის ტრენინგები კი საწარმოთა მხოლოდ 3%-მა დააფინანსა.[56] მონაცემები მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება 2018 წლის კვლევის შედეგებისგან. კერძოდ, საწარმოების მიერ დაფინანსებულ ტრენინგთა შორის პირველ ადგილს კვლავ სპეციალობაში კვალიფიკაციის ამაღლება იკავებდა (83,4%), უცხო ენების ცოდნის გაუმჯობესებისთვის კი ტრენინგები საწარმოთა 5.3%-მა დააფინანსა.[57]

ამ კონტექსტში საინტერესოა „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის" შედეგებიც. როგორც აღმოჩნდა, გურიაში, კახეთსა და ქვემო ქართლში დამსაქმებელთა მხოლოდ მცირე ნაწილი ატარებს ტრენინგებს თანამშრომელთა უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით არსებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად (გურია - 23%, კახეთი - 19%, ქვემო ქართლი - 10%). აქაც სამივე რეგიონში ტრენინგები ძირითადად სპეციალობაში კვალიფიკაციის ამაღლებას ეხება.[58]

52. იქვე

53. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. 2021. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევა.

54. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2020. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა.

55. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2018. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევა.

56. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2020. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა.

57. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2018. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევა.

58. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. 2021. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევა.

02. სამაგიდე კვლევა

დამსაქმებელთა მოთხოვნები

დამსაქმებელთა მოთხოვნების თვალსაზრისით, საინტერესოა კვლევის „ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზარზე–2,018“ შედეგები, რომელიც დეტალურ ინფორმაციას გვაწვდის ჩვენს სამიზნე რეგიონებში არსებული ზოგადი ტენდენციების შესახებ. კერძოდ, შრომის ბაზრის ტენდენციების შესასწავლად 2017 წლის დეკემბერში გურიის რეგიონში კვლევა ჩატარდა თვრამეტ მსხვილ, საშუალო და მცირე ზომის ორგანიზაციაში (მსხვილი - 5, საშუალო - 10, მცირე - 3). კახეთის შემთხვევაში, გამოიკითხა სულ თოთხმეტი ორგანიზაცია (მსხვილი - 1, საშუალო - 11, მცირე - 2). რაც შეეხება ქვემო ქართლს, კვლევა ჩატარდა სულ თექვსმეტ ორგანიზაციასთან (მსხვილი –1, საშუალო –15).[59] აღნიშნული კვლევის შედეგების თანახმად, პერსონალის აყვანისას დამსაქმებელი გადაჭარბებულ მოთხოვნებს აყენებს როგორც განათლების მიღწეული საფეხურის, ასევე ზოგადი უნარების ფლობის თვალსაზრისით. შედეგები მსგავსია კახეთისა და ქვემო ქართლის რეგიონის შემთხვევაში. გურიის რეგიონში ამ თვალსაზრისით გამოკითხული ორგანიზაციები ძირითადად ადეკვატურად ითხოვენ აპლიკანტისგან ვაკანტურ პოზიციასთან შესაბამის კვალიფიკაციას, განათლების დონეს, ზოგად და სპეციფიკურ ტექნიკურ უნარებს. თუმცა, კვლევის ანგარიშის მიხედვით, ზოგადად ამ რეგიონშიც შესამჩნევია დასასაქმებელი პერსონალის მიმართ გადაჭარბებული მოთხოვნები. აღსანიშნავია, რომ უმაღლესი განათლების მოთხოვნა ხშირ შემთხვევაში ალოგიკურია ვაკანტური პოზიციისთვის. დამსაქმებლები უმაღლეს განათლებას ითხოვენ ისეთ ვაკანტურ პოზიციებზე, რომელიც თავისი შინაარსით დაბალკვალიფიციურია ან პროფესიული განათლება სჭირდება. მაგალითად, არაკვალიფიციური მუშა, სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები, ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები, მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები და სხვა.[60]

კვლევის შედეგების თანახმად, გვხვდება საწინააღმდეგო შემთხვევებიც, როდესაც პოზიცია საჭიროებს მაღალ კვალიფიკაციას და დამსაქმებელი ამას არ ითხოვს (მაგ: კვლევის შედეგებში დაფიქსირდა შემთხვევები, როდესაც ითხოვენ ბაზისურ ან პროფესიულ განათლებას საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერების, ჟურნალისტის, ქიმიკოსის და სხვა პოზიციებზე). აღნიშნული კვლევის შედეგებიდან ჩანს შეუსაბამობა პოზიციასა და დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნად ზოგად უნარებს შორისაც. ამ თვალსაზრისით შედეგები მსგავსია სამივე რეგიონის შემთხვევაში. უცხო ენების ცოდნა მნიშვნელოვან მოთხოვნად ფიქსირდება სამივე სამიზნე რეგიონში და ხშირად ლოგიკური კავშირი უცხო ენების ცოდნის მოთხოვნასა და პოზიციას შორის არ არსებობს. უცხო ენების ცოდნას სთხოვენ არაკვალიფიციურ პერსონალსაც (არაკვალიფიციური მუშები, მძღოლები და ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები, ექთნები, დაცვის თანამშრომლები და ა.შ.).[61]

59. ევროკავშირი საქართველოსთვის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, სოციალური მომსახურების სააგენტო. 2018. ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე. კონტექსტში.

60. იქვე

61. იქვე

ამ შედეგებს ეხმიანება ჩვენი კვლევის შედეგებიც. როგორც სამუშაოს მაძიებლები ამბობენ, დამსაქმებლები ხშირად ითხოვენ უმაღლესი განათლების დამადასტურებელ დიპლომს დაბალი კვალიფიკაციის ვაკანტურ პოზიციებზე. ასევე, მაღალია დამსაქმებელთა მოთხოვნა უცხო ენაზე, კერძოდ, ინგლისური ენის ცოდნაზე ასევე არაკვალიფიციური პერსონალისთვის. მართალია, ამავე კვლევაში გამოიკვეთა, რომ დასაქმების განსაკუთრებით სერიოზულ წინაღობას ისეთი გარე ბარიერი წარმოადგენს, როგორიც ნეპოტიზმია, თუმცა, არც ისეთი შიდა ბარიერის მნიშვნელობაა იგნორირებული, როგორიც, მაგალითად, უცხო ენის არცოდნაა.

რაც შეეხება დეფიციტურ კვალიფიკაციებს, როგორც კვლევამ „ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე" უჩვენა, ქვემო ქართლის რეგიონში პრობლემურია შემდეგ პროფესიებზე პერსონალის მოძიება: სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები, არქიტექტორები, ინჟინრები და მონათესავე პროფესიების სპეციალისტები, მჭედლები, ზეინკალ-მეხელსაწყოები, ინჟინერ-ქიმიკოსები (კირის ტექნოლოგი), ექიმები (რადიოლოგი, ოკულისტი, კარდიოლოგი, უროლოგი, ენდოკრინოლოგი), მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები და ხელით მფუთავები.[62]

კახეთის შემთხვევაში, კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა მოთხოვნა შემდეგ პოზიციებზე: მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები, საექთნო საქმიანობისა და მეანობის სპეციალისტ-პროფესიონალები, მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები და ამწყობები, ინჟინერი, სამოქალაქო მშენებლობა, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, სანიტრები, იატაკისა და ფილების დამგებები.[63]

რაც შეეხება გურიის რეგიონს, საკადრო დეფიციტი ძირითადად მრეწველობის და სოფლის მეურნეობის დარგებს უკავშირდება, რაც კვლევის ანგარიშის თანახმად, რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორებია. რეგიონში დაფიქსირდა შემდეგი ადამიანური რესურსის დეფიციტი: სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები, კომპიუტერული ტექნიკის სპეციალისტ-პროფესიონალები, სამართლის სფეროს სპეციალისტ-პროფესიონალები, აგრონომები, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, შემდუღებლები, საინჟინრო ტექნიკური განათლების მქონე ინჟინრები, ქიმიკოსები და ბიოლოგები.[64] ჩვენი კვლევის ფარგლებში სამიზნე რეგიონებში ვაკანსიათა მონიტორინგი განხორციელდა დასაქმების ინტერნეტპორტალზე www.jobs.ge. ყურადღება გამახვილდა ვაკანსიის აღწერაში მითითებულ ისეთ კრიტერიუმებზე, როგორებიცაა განათლების დონე, მუშაობის გამოცდილება, უცხო ენის ცოდნა, პიროვნული მახასიათებლები და ე.წ. „სოფთ სქილების" ფლობა. ასევე, ვაკანტური პოზიციები კლასიფიცირდა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით. წარმოდგენილია მონიტორინგის შედეგები 2021 წლის 18 მარტის მონაცემების გათვალისწინებით.[65]

სამიზნე რეგიონებში გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობრივი შეფასებისას, ყველაზე ნაკლები ვაკანტური ადგილი გურიის შემთხვევაში დაფიქსირდა. კერძოდ, 2021 წლის 18 მარტის მონაცემებით,

62. ევროკავშირი საქართველოსთვის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, სოციალური მომსახურების სააგენტო. 2018. ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე.

63. იქვე

64. იქვე

65. შენიშვნა: წარმოდგენილია მხოლოდ 18 მარტს დასაქმების პორტალზე არსებული ვაკანსიების ანალიზი

ინტერნერპორტალზე www.jobs.ge გურიის რეგიონისთვის ჯამში 31 ვაკანსია იყო გამოქვეყნებული. კახეთში ვაკანსიების რაოდენობამ 160, ქვემო ქართლში კი - 125 შეადგინა.

განათლების მიღწეული დონე, რომელსაც ითხოვენ დამსაქმებლები, ხშირად არ არის დასახელებული. აქვე აღსანიშნავია, რომ გურიაში (17 ვაკანსია) და ქვემო ქართლში (48 ვაკანსია) სავალდებულო მოთხოვნაა უმაღლეს განათლებაზე. კახეთშიც დამსაქმებლების დიდი ნაწილის მოთხოვნაა უმლაღესი განათლება (31 ვაკანსია) და ამასთან, 44 ვაკანსიის შემთხვევაში, აპლიკანტი, ასევე, შეიძლება იყოს სტუდენტი.

რაც შეეხება სამუშაო გამოცდილებას, დამსაქმებლები მას ძირითადად სავალდებულო ან სასურველ მოთხოვნად მიუთითებენ სამივე რეგიონში.

ცხრილი №3

WWW.JOBS.GE გამოქვეყნებული ვაკანსიების საერთო რაოდენობა, განათლების დონე და სამუშაო გამოცდილება (18 მარტი, 2021)

რეგიონი	გურია	კახეთი	ქვემო ქართლი
ვაკანსიების რაოდენობა	31	160	125
განათლების დონე			
უმაღლესი სავალდებულო	17	31	48
უმაღლესი სასურველი	–	12	5
უმაღლესი ან სტუდენტი	–	44	1
საშუალო/პროფესიული	1	3	1
არ დასახელებულა	13	70	69
სამუშაო გამოცდილება			
სავალდებულო	13	87	48
სასურველი	8	34	52
არ დასახელებულა	10	39	25

უცხო ენის ცოდნის თვალსაზრისით, ის ვაკანსიათა მნიშვნელოვან ნაწილში სამივე რეგიონში დამსაქმებლებს არ აქვთ მითითებული. იქ კი, სადაც ამგვარი მითითება გვხვდება, მოთხოვნა ძირითადად ინგლისური და/ან რუსული ენის ცოდნაზეა. აქვე აღსანიშნავია, რომ ქვემო ქართლის შემთხვევაში, ქართული ენის ცოდნაც სავალდებულო მოთხოვნას წარმოადგენდა 23 ვაკანსიის შემთხვევაში, რაც რეგიონის სპეციფიკით უნდა აიხსნას.

პროფესიული ჯგუფების თვალსაზრისით აღმოჩნდა, რომ 2021 წლის 18 მარტის მონაცემებით პორტალზე www.jobs.ge გამოცხადებული ვაკანტური პოზიციები სხვადასხვა პროფესიულ ჯგუფზე მოდის. გურიის შემთხვევაში ყველაზე მეტი ვაკანსია სპეციალისტის პროფესიული ჯგუფისთვისაა (16 ვაკანსია). სპეციალისტის პროფესიულ ჯგუფებს შორის არის მოთხოვნა ისეთ ვაკანტურ ადგილებზე, როგორიცაა: ჯანმრთელობის დაცვის და შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, სამედიცინო წარმომადგენელი, ინგლისური ენის პედაგოგი, ბიზნეს- დაკრედიტების ექსპერტი და სხვ. მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალია ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიული ჯგუფი კახეთისა (87 ვაკანსია) და ქვემო ქართლის (52 ვაკანსია) შემთხვევაში.

ცხრილი №4

უცხო ენის ცოდნის მოთხოვნა			
რეგიონი	**გურია**	**კახეთი**	**ქვემო ქართლი**
ინგლისური სავალდებულო	2	4	3
ინგლისური და რუსული სავალდებულო	8	62	–
ინგლისური და/ან რუსული სავალდებულო	–	–	48
ინგლისური და რუსული სასურველი	4	10	–
ინგლისური სასურველი და რუსული სავალდებულო	–	–	3
ინგლისური სასურველი	–	3	–
რუსული სავალდებულო	–	6	2
რუსული სასურველი	1	–	–
ქართული სავალდებულო	–	–	23
არ დასახელებულა	16	75	60

პროფესიული ჯგუფების თვალსაზრისით აღმოჩნდა, რომ 2021 წლის 18 მარტის მონაცემებით პორტალზე www.jobs.ge გამოცხადებული ვაკანტური პოზიციები სხვადასხვა პროფესიულ ჯგუფზე მოდის. გურიის შემთხვევაში ყველაზე მეტი ვაკანსია სპეციალისტის პროფესიული ჯგუფისთვისაა (16 ვაკანსია). სპეციალისტის პროფესიულ ჯგუფებს შორის არის მოთხოვნა ისეთ ვაკანტურ ადგილებზე, როგორიცაა: ჯანმრთელობის დაცვის და შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, სამედიცინო წარმომადგენელი, ინგლისური ენის პედაგოგი, ბიზნეს- დაკრედიტების ექსპერტი და სხვ. მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალია ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიული ჯგუფი კახეთისა (87 ვაკანსია) და ქვემო ქართლის (52 ვაკანსია) შემთხვევაში.

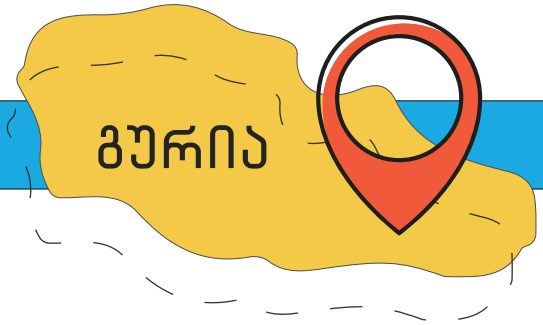
ცხრილი №5

ვაკანსიების განაწილება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით			
რეგიონი	გურია	კახეთი	ქვემო ქართლი
ხელმძღვანელი პირები და მენეჯერები	4	14	12
მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალი	7	87	52
ოფისის პერსონალი	1	9	9
სპეციალისტი	16	31	35
ტექნიკოსები და გამხმარე სპეციალისტები	3	9	6
სამრეწველო დანადგარების და მანქანების იპერატორები და ამწყობები	–	3	2
სოფლის მეურნეობის და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები	–	2	–
სამოქალაქო აქტივისტი	–	1	–
დამწყები კვალიფიკაციის მუშახელი	–	–	4
ხელოსანი და მონათესავე პროფესიის მუშაკები	–	–	5

საინტერესოა, რომ გამოცხადებულ ვაკანსიათა უმრავლესობაში რომელიმე პიროვნული უნარი და ე.წ. „სოფთ სქილი“ (soft skill) მაინც არის დასახელებული, რომელთაც უნდა ფლობდეს აპლიკანტი. უმეტესად, აქცენტი კეთდება ისეთ უნარებზე, როგორებიცაა პასუხისმგებლობის გრძნობა, გუნდური მუშაობა, კომუნიკაბელურობა, პუნქტუალურობა. ასევე, სახელდება დეტალებზე ორიენტირებულობა, გამართულად მეტყველების და კომუნიკაციის უნარი და სხვა. რიგ ვაკანსიებში ხაზგასმულია მოთხოვნა ანალიტიკური და ლოგიკური აზროვნების უნარებზე.

„ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის” შედეგები უჩვენებს, რომ გურიაში პრობლემებს დამსაქმებლები განსაკუთრებით შემდეგი ადამიანური რესურსის მოძიებისას ხვდებიან: მუშა, გამყიდველი, ფარმაცევტი, მცხობელი, შემდუღებელი, ელექტრიკოსი, აგრონომი. კახეთში სირთულეებია შემდეგი კვალიფიკაციის პერსონალის მოძიებისას: მაღაზიის გამყიდველი, მუშა, აგრონომი, მცხობელი, ელექტრიკოსი, ინჟინერი, იურისტი, IT-სპეციალისტი. ქვემო ქართლში შემდეგი გამოვლინდა: იურისტი, კონსულტანტი-გამყიდველი, შემდუღებელი, საერთაშორისო გადაზიდვების კვალიფიკაციის მძღოლი, სხვადასხვა საგნის პედაგოგი.[66]

66. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. 2021. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევა.



დასაქმების შიდა ბარიერები

კვლევის ფარგლებში, დასაქმების ბარიერებზე საუბრისას განსაკუთრებით ხაზგასმული იყო ის გარემოება, რომ გურია ერთ-ერთი ყველაზე ნაკლებად განვითარებული რეგიონია საქართველოში, სადაც ეკონომიკური დოვლათი თითქმის არ იქმნება, შესაბამისად, დასაქმების შესაძლებლობებიც იშვიათია.

დასაქმებასთან დაკავშირებულ ბარიერებზე საუბრისას კვლევის მონაწილეები, პირველ რიგში, გარე ბარიერებზე ამახვილებდნენ ყურადღებას. ამასთანავე, გამოიკვეთა შიდა ბარიერები, რომლებიც ხელს უშლის რეგიონში სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმებას. კერძოდ,

კვლევამ გურიაში შემდეგი შიდა ბარიერები გამოავლინა:

- სამუშაო გამოცდილების სიმწირე;
- ცოდნისა და უნარების განახლების შესაძლებლობის არარსებობა;
- უცხო ენის, კონკრეტულად კი, ინგლისური ენის არცოდნა;
- შესაბამისი განათლების არასაკმარისი დონე.

კვლევის შედეგების თანახმად, მთავარი შიდა ბარიერი, რომელიც დასაქმებაში განსაკუთრებით აბრკოლებთ სამუშაოს მაძიებლებს, **სამუშაო გამოცდილების უქონლობაა** კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, თითქმის ნებისმიერ პოზიციაზე დამსაქმებლები გამოცდილებას ითხოვენ. ის, რომ სამუშაო გამოცდილება მნიშვნელოვანი ფაქტორია დასაქმებისთვის, დასტურდება „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის" შედეგებითაც. გურიაში კვლევის მონაწილე დამსაქმებელთა ნახევარი აცხადებს, რომ ვაკანტურ პოზიციებზე პერსონალის აყვანისას ხელმძღვანელობს ისეთი კრიტერიუმით, როგორიცაა შესაბამისი სამუშაო გამოცდილება (52%), თითქმის მესამედისთვის კი კრიტერიუმია ზოგადად მუშაობის გამოცდილება (27%).[67]

გარდა იმისა, რომ სტაჟირების გავლის შესაძლებლობა თითქმის არ არსებობს, რადგან დამსაქმებლები მას არ სთავაზობენ სამუშაოს მაძიებლებს, გამოწვევაა, ასევე, დასაქმების მეორე შიდა ბარიერის არსებობაც. ეს უკანასკნელი **ცოდნისა და უნარების განახლების შესაძლებლობის არარსებობას უკავშირდება**. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, კონკრეტულ სფეროში დამატებითი კვალიფიკაციის მიღება რეგიონში თითქმის შეუძლებელია. დედაქალაქში ამ კურსების გავლა კი პრობლემას ქმნის ორი მთავარი მიზეზის გამო: ერთი, მოითხოვს მნიშვნელოვან ფინანსურ და მეორე, დროის სერიოზულ რესურსს. ამ რესურსების სიმწირის გამო ძალიან ბევრ ადამიანს უწევს უარის თქმა იმ პროფესიით დასაქმების პერსპექტივაზე, რომელიც აინტერესებს და რომელზეც მოთხოვნა

67. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევა. 2021

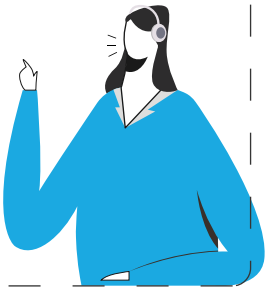
არსებობს ბაზარზე. განსაკუთრებული გამოწვევა ამ თვალსაზრისით აქვთ დედებს, რომელთაც ასევე უწევთ ოჯახური პასუხისმგებლობების დროებით სხვისთვის გადაბარება („შვილები უნდა დატოვო“) ან რაიმე სხვა ალტერნატივის მოფიქრება. რეგიონში კვალიფიკაციის ამაღლების სხვადასხვა კურსის არსებობა მნიშვნელოვნად დაეხმარებოდა სამუშაოს მაძიებლებს შესაბამისი კვალიფიკაციის დაგროვებასა და, შესაბამისად, დასაქმების შანსების გაზრდაში.

„ეძებენ მომუშავე ადამიანს 18–25 წლამდე, რომელსაც პრაქტიკა ექნება 5 წელი.“

კაცი, 25 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„მე როცა ვეძებ სამსახურს, ყოველთვის მეუბნებიან, რომ მჭირდება სამუშაო გამოცდილება და თუ არ დაიწყე მუშაობა, როგორ მიიღებ ამ გამოცდილებას?!“

ქალი, 35 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



გარდა იმისა, რომ დამსაქმებლები ნაკლებად აძლევენ შესაძლებლობას ადამიანებს დააგროვონ სამუშაო გამოცდილება და არ უწყობენ ხელს პრაქტიკის დაგროვებაში, ასევე, გამოწვევაა ის, რომ დამსაქმებელთა მიერ საკუთარი თანამშრომლების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვის პრაქტიკაც საქართველოში და, მითუმეტეს, რეგიონში იშვიათია. ფაქტები, როდესაც საკუთარი თანამშრომლების განვითარებისთვის დამსაქმებელი სპეციალურ აქტივობებს გეგმავს, დისკუსიის მონაწილეებს, მათ შორის, სამუშაო გამოცდილების მქონეებს, თითქმის არ ახსენდებათ.

„პირველ რიგში, შესაბამისი ცოდნა და შესაბამისი უნარები უნდა დააგროვო, როცა მუშაობ... ყოველთვიურად უნდა სწავლობდე. ამაში ხელს უნდა გიწყობდეს შენი დამსაქმებელი, რომ კვალიფიკაციის ასამაღლებელ კურსებზე გაგიშვას, თუ რაიმე ახალია, რაიმე ტექნოლოგიური ცვლილებებია, უნდა შემოიტანოს ის თავის საწარმოში, ეს უნდა გაგაცნოს. არა მგონია, რომ დღეს ეს ხდებოდეს საქართველოში სადმე და ასე ზრდიდნენ კადრებს.“

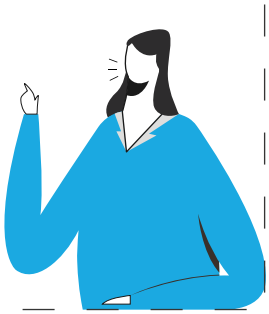
კაცი, 50 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

საგულისხმოა, რომ 2021 წელს ჩატარებული „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის“ შედეგები გურიაში სწორედ იმაზე მოწმობს, რომ დამსაქმებლები საკუთარი თანამშრომლების უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებული გამოწვევების აღმოსაფხვრელად განსაკუთრებულ ღონისძიებებს არ მიმართავენ.[68] იმას, რომ ამ მიზნით სპეციალური ღონისძიებები არ ხორციელდება, ადასტურებს გურიაში კვლევის მონაწილე ორგანიზაციების 59%. დამატებითი ტრენინგების ჩატარების პრაქტიკაზე კი ორგანიზაციების მხოლოდ 23% მიუთითებს.

დასაქმებისთვის აუცილებელ უნარებზე საუბრისას კვლევის მონაწილე უფროსი ასაკის წარმომადგენლებთან გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, დასაქმების მნიშვნელოვანი შიდა ბარიერია ბაზარზე არსებული მოთხოვნების შესაბამისი უნარების უქონლობა, რაც წარსულ გამოცდილებას უკავშირდება. კერძოდ, ამ არგუმენტის მომხრე დისკუსიის მონაწილეთა შეფასებით, პოსტ-საბჭოთა საქართველოში თაობები ფიქრობდნენ, რომ სახელმწიფო ვალდებული იყო ეზრუნა მოქალაქეებზე და შეექმნა მათთვის სამუშაო ადგილები, დღეს კი შესაძლებელია ეს ადგილები თავად მოქალაქეებმა შექმნან. თუმცა, გარდა იმისა, რომ აშინებთ სიახლეები, გამოწვევაა ის, რომ არ ფლობენ სამუშაო ადგილების შესაქმნელად აუცილებელ უნარებს.

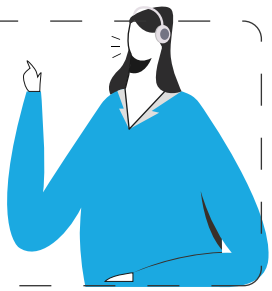
„სამწუხაროდ, ჩვენ იმ თაობის ადამიანები ვართ, რომლებიც პოსტ-საბჭოთა სივრცეში ვიზრდებოდით და იქ მიჩვეულები ვიყავით, რომ სახელმწიფო ზრუნავდა ყველაზე ჩვენს ნაცვლად. ვალდებული იყო ის სახელმწიფო, სამსახური გამოეყო და ჩვენ არ ვიცით, ჩვენით როგორ შევქმნათ სამუშაო ადგილები და ამისთვის ძალიან ცოტა კეთდება, რომ გადავმზადდეთ ჩვენ, მოვერგოთ დღევანდელ პირობებს.“

ქალი, 54 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



დასაქმებისთვის კიდევ ერთ მნიშვნელოვან შიდა ბარიერად **უცხო ენის**, კერძოდ, ინგლისური ენის არცოდნა გამოიკვეთა. როგორც კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, მოთხოვნაა ასევე რუსულ ენაზეც, თუმცა მთავარი აქცენტი ინგლისური ენის ცოდნაზე კეთდება. კვლევის როგორც ახალგაზრდა, ასევე უფროსი ასაკის წარმომადგენელთა შეფასებით, ხშირად ინგლისური ენის ცოდნას დამსაქმებლები ითხოვენ ისეთ პოზიციებზეც, სადაც ენის ცოდნის აუცილებლობა არ არსებობს. ნარატივებში გაჟღერებული არგუმენტები იძლევა იმის თქმის შესაძლებლობას, რომ სამუშაოს მაძიებლებს ყოველთვის შეიძლება არ ჰქონდეთ გაცნობიერებული კონკრეტული პოზიციისთვის ინგლისური ენის ცოდნის მნიშვნელობა და მის აუცილებლობას ხედავენ მხოლოდ საშუალო რანგის და უფრო მაღალი პოზიციებისთვის. თუმცა, ისიც გასათვალისწინებელია, რომ თავად დამსაქმებლების მოთხოვნა, სამუშაოს მაძიებელი ფლობდეს უცხო ენას, ყოველთვის არ არის ვაკანტური პოზიციისთვის რელევანტური.

68. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. 2021. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევა.



„სასტუმროშიც, დაცვის სამსახურში რომ იმუშაო, ენებს გთხოვენ იქაც."

ქალი, 28 წლის, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„მე სასტუმროში მივედი, უბრალოდ დამლაგებლად რომ მემუშავა. ორი ენა მჭირდებოდა - ინგლისური და მეორე ენას არ ჰქონდა მნიშვნელობა, რა იქნებოდა. უცხო ენა დამლაგებელს რაში უნდა სჭირდებოდეს, არ ვიცი. აქედან გამომდინარე, ვერც ვიმუშავე."

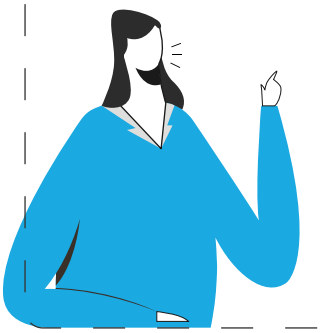
ქალი, 36 წლის, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

ის, რომ უცხო ენის ფლობა სერიოზული გამოწვევაა, დასტურდება ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევითაც. როგორც დამსაქმებლებთან გურიაში ჩატარებული კვლევის შედეგები მოწმობს, დასაქმებულთა უნარ-ჩვევების შეფასებისას უცხო ენების ფლობა ყველაზე სერიოზულ პრობლემად ფასდება (საშუალო შეფასება 3.3 მაქსიმალური 10–დან). აღნიშნული გამოწვევაა როგორც კერძო (საშუალო შეფასება - 3.2 ქულა), ასევე სახელმწიფო (საშუალო შეფასება - 4 ქულა) ორგანიზაციებისთვის.[69]

დასაქმების კიდევ ერთ-ერთ შიდა ბარიერად **განათლების არასაკმარისი დონე** გამოიკვეთა. სხვა შიდა ბარიერებისგან განსხვავებით, ამ უკანასკნელთან დაკავშირებით ცალსახა პოზიცია სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფებში არ გამოკვეთილა. აქ ორი არგუმენტი გაჟღერდა. განათლების არასაკმარის დონეზე, როგორც დასაქმებისთვის დაბრკოლების შემქმნელზე, ყურადღება საშუალო და პროფესიული განათლების მქონე კვლევის მონაწილეებმა გაამახვილეს. მართალია, იმავე ჯგუფის წევრები აღნიშნავდნენ, რომ რეგიონში სამუშაო ადგილების არსებობა შეინიშნება შედარებით დაბალკვალიფიციურ პოზიციებზე (მაგ: მაღაზიის კონსულტანტი), მაგრამ, ამის მიუხედავად, მიიჩნევდნენ, რომ უმაღლესი განათლების უქონლობა არის ფაქტორი, რომელიც აბრკოლებს მათ დასაქმების გზაზე. აქვე გაჟღერდა მეორე არგუმენტი. კერძოდ, რეგიონში სამუშაო ადგილების სიმწირის გამო, უმაღლესი განათლება დასაქმების გარანტიას არ წარმოადგენს. უბრალოდ, რამდენადაც დამსაქმებლები ვაკანტური პოზიციების გამოცხადებისას უმაღლეს განათლებას ხშირად ითხოვენ ისეთ პოზიციებზე, სადაც შედარებით მისაღები ანაზღაურებაა, შეიძლება ჩაითვალოს, რომ ეს უმნიშვნელო ფაქტორი არ არის. თავის მხრივ, უმაღლესი განათლების მქონე კვლევის მონაწილეებთან გამოიკვეთა, რომ რეგიონში ძირითადად ის პოზიციებია ვაკანტური, სადაც აუცილებელ მოთხოვნას უმაღლესი განათლების დიპლომი

69. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021

სრულებითაც არ წარმოადგენს (აქაც მაგალითად ყველაზე ხშირად მაღაზიის კონსულტანტის პოზიცია იყო მოყვანილი). შესაბამისად, საშუალო და პროფესიული განათლების მქონე სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების შანსებიც უფრო მაღალია.

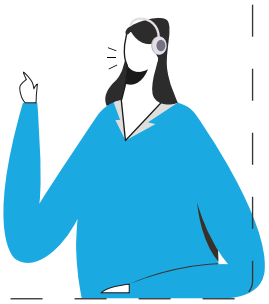


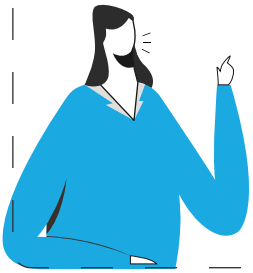
„საშუალო განათლებით სად შეიძლება მე რომ დავსაქმდე?! ჩემთვის შესაფერისი სამუშაო ადგილი ფიზიკურად არ არის აქ... აი, არის ეს სუპერმარკეტები, ტანსაცმლის მაღაზიები, ასეთი რაღაცეები.“

ქალი, 28 წლის, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„ჩვენი კატეგორიის [საშუალო და პროფესიული განათლებით] ადამიანი შეიძლება დასაქმდეს, ვთქვათ, სუპერმარკეტში, რაღაც უფრო ასეთ სავაჭრო ცენტრებში და სადაც, ვთქვათ, ცოტა ისეთი ანაზღაურებაა, იქ ყველგან უმაღლეს განათლებას ითხოვენ.“

ქალი, 30 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

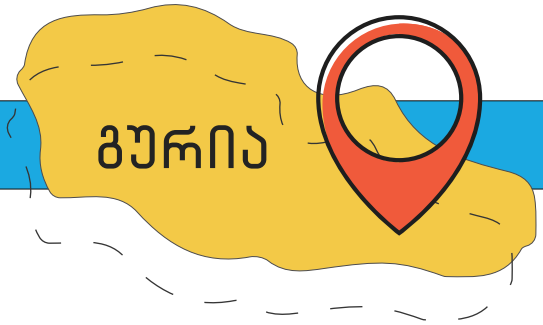




„უმაღლეს დამთავრებული ხალხისთვის ისეთი ვაკანსიები არ არის... უფრო მარკეტებშია დასაქმება [შესაძლებელი].

ქალი, 33 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

კვლევის შედეგებით შეიძლება დავასკვნათ, რომ გურიაში შიდა ბარიერებიდან განსაკუთრებით აქტუალურია ორი მათგანი. კერძოდ, სამუშაო გამოცდილების უქონლობა და ინგლისური ენის არცოდნა.



დასაქმების გარე ბარიერები

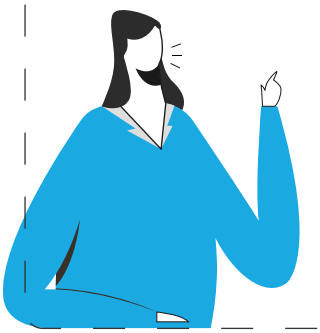
კვლევის შედეგებმა გურიაში დასაქმების შემდეგი გარე ბარიერები გამოავლინა:

- სამუშაო გამოცდილების სიმწირე;
- დაბალი ანაზღაურება;
- გამოწვევები შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით;
- ნეპოტიზმი.

დასაქმების უმთავრეს გარე ბარიერად კვლევისას სამუშაო **ადგილების სიმწირე** გამოვლინდა. ამ კონტექსტში ორ ფაქტორზე გამახვილდა ყურადღება. ერთი, რეგიონი არის ნაკლებად განვითარებული, ეკონომიკური აქტივობა დაბალია, არ ფუნქციონირებს ბევრი საწარმო თუ დაწესებულება, შესაბამისად, სამუშაო ადგილებიც ცოტაა. მეორე, რეგიონში არსებული სამუშაო ადგილები უკვე შევსებულია და ადამიანური რესურსის განახლება იშვიათად ხდება. ორივე ეს ფაქტორი თითქმის თანაბრად მნიშვნელოვნად შეფასდა კვლევის მონაწილეთა მიერ. თუმცა, აქვე ხაზგასმული იყო, რომ სამუშაო ადგილების განსაკუთრებული სიმწირე ფიქსირდება „შედარებით ნორმალურ“ პოზიციებზე, მაშინ როდესაც დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე ვაკანტური ადგილები არსებობს. ნორმალური სამუშაო ადგილებისთვის კრიტერიუმად სწორედ ანაზღაურებაა მოაზრებული. აქედან გამომდინარე, სამუშაო ადგილების სიმწირის პრობლემა უკავშირდება დასაქმების მეორე მნიშვნელოვან გარე ბარიერს - **დაბალ ანაზღაურებას**, რომელიც ასევე კრიტიკულად მნიშვნელოვან ბარიერად გამოიკვეთა კვლევისას. აღინიშნა, რომ ეს პრობლემა არ არის მხოლოდ გურიის რეგიონისთვის დამახასიათებელი და მთელი ქვეყნისთვისაა აქტუალური. ამ თვალსაზრისით უფროსი ასაკის წარმომადგენლებთან ხაზგასმული იყო, რომ დაბალანაზღაურებად სამსახურს შესაძლებელია უფრო ახალგაზრდები დათანხმდნენ და თანხმდებიან კიდეც, მაგრამ უფროსი თაობის წარმომადგენლებისთვის, რომელთაც ოჯახზე ზრუნვის პასუხისმგებლობები აქვთ, დაბალი ანაზღაურება სრულიად მიუღებელია. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შედარებით მისაღებ ანაზღაურებაზე საუბრისას მისი ქვედა ზღვარი 600-700 ლარით განისაზღვრა კვლევის მონაწილეთა მიერ.

“სამუშაო გამოცდილების არქონა [პრობლემა] და თუკი გამოჩნდება, ეგრევ ივსება ეს ადგილები”

კაცი, 26 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

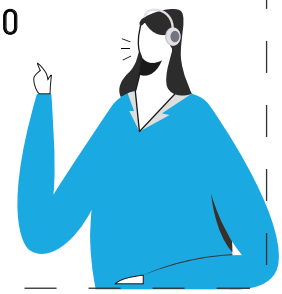


„ჩვენთან აქ თეატრი, კინო, მუზეუმი არ ფუნქციონირებს, ფაქტიურად. რომ მიეცეს რაღაც დანიშნულება ამ ყველაფერს, იქაც ხომ დასაქმდება რამდენი ადამიანი?“

ქალი, 28 წლის, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„8 საათი როცა მუშაობ, 250 ლარი ფაქტიურად არის 1 კვირის ან მაქსიმუმ 10 დღის სამყოფი თანხა, როდესაც 3 და 4-სულიანი ოჯახი გყავს, მითუმეტეს. ანუ, საკმარისი საერთოდ არ არის.“

ქალი, 29 წლის, სოციალურად დაუცველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„20 წლის ახალგაზრდა შეიძლება წავიდეს მაგ 200 ლარზე და 300-ზე იმუშაოს, მაგრამ დილიდან საღამომდე 200 და 300 ლარზე სახლიდან რომ გადიხარ... [ახალგაზრდები] უფრო ადვილად თანხმდებიან მაგ იაფფასიან სამუშაო ადგილებს.“

კაცი, 50 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

დაბალი ანაზღაურების კონტექსტში საგულისხმოა კვლევის მონაწილე სოციალურად დაუცველების მოსაზრებაც. არგუმენტის თანახმად, მნიშვნელოვანია, რომ ანაზღაურება იყოს იმდენი, რომ მოქალაქე რეალურად იყოს დაინტერესებული მუშაობით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დაბალი ანაზღაურების პირობებში, უმეტესად სოციალურად დაუცველთა კომპენსაციაზე უარის თქმის ნაცვლად, სამუშაოს მაძიებლები დასაქმებაზე ამბობენ უარს და ეს პრაქტიკა მომავალშიც გაგრძელდება.

„რომ გამოჩნდეს [სამსახური], ნამდვილად მინდა ვიმუშაო, რა თქმა უნდა, კარგი ანაზღაურებით. რომ ვიმუშაო, ბარათზე დარიცხვა ხდება ხელფასების. ეს ხელს უშლის სოციალურს...

ქალი, 33 წლის, სოციალურად დაუცველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„ანაზღაურება უნდა იყოს ნამდვილად დამაკმაყოფილებელი. იმ სოციალურის მოხსნას აღარ მიაქცევ ყურადღებას და დასაქმება სჯობს ჩვენთვისაც, ვიდრე სახლში ჯდომა და ანაზღაურებაც რომ ისეთი იყოს, მირჩევნია დავსაქმდე და სოციალური არ მქონდეს.“

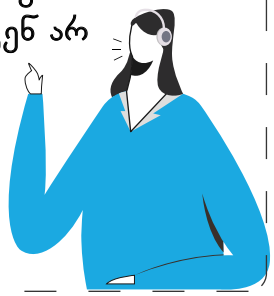
ქალი, 40 წლის, სოციალურად დაუცველი, საშუალო განათლებით და და მუშაობის გამოცდილებით

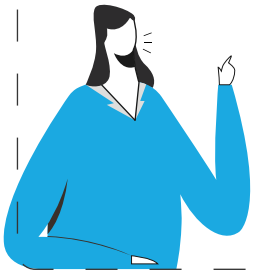
დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის თვალსაზრისით არსებული გამოწვევები დასახელდა დასაქმების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან გარე ბარიერად. ამ კონტექსტში გამოიკვეთა დამსაქმებელთა არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება დასაქმებულთა მიმართ. კერძოდ, ხაზგასმული იყო, რომ ადამიანები საქმდებიან კომპანიებში, ორგანიზაციებში კონკრეტულ პოზიციაზე შესაბამისი ვალდებულებებით, მაგრამ შემდეგ დამსაქმებელი მათგან ისეთი ფუნქციების შესრულებასაც ითხოვს, რაც არც პოზიციის ადეკვატურია და არც სამსახურში პერსონალის აყვანის დროს ყოფილა შეთანხმებული. აღნიშნული, როგორც კვლევის მონაწილეებმა შეაფასეს, დასაქმებულთა უკმაყოფილებას იწვევს, რამდენადაც ექსპლუატაციის ერთგვარ ფორმას ჰგავს. ეს კი, დაბალი ანაზღაურების გათვალისწინებით, მითუფრო მიუღებელია. ამგვარ სიტუაციაში უფლებების დაცვის ერთ-ერთ მექანიზმად ხელშეკრულების გაფორმება, შემდეგ კი, მისი დარღვევისთვის სასამართლოში მიმართვა განიხილება. თუმცა, როგორც კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, ხშირად ადამიანები საქმდებიან არაფორმალურად, ხელშეკრულების გარეშე. მეტიც, ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაშიც, ალბათობა იმისა, რომ ვინმე გაასაჩივრებს და ამ გზით მოითხოვს უფლებების დაცვას, დაბალია. აღნიშნული უკავშირდება კულტურულ ფაქტორს. კერძოდ, იმის გამო, რომ არსებობს სოციალურად სასურველობის ეფექტის დაკარგვის საფრთხე, მოქალაქეები სასამართლოსთვის მიმართვას ერიდებიან, რამდენადაც საქმის გასაჩივრება ნაკლებად აპრობირებული პრაქტიკაა და მას საზოგადოებაში ნაკლებად მისაღებ ქცევად მიიჩნევენ.

ამასთან, მნიშვნელოვანი ფაქტორია ისიც, რომ პროცესი გარკვეულ ფინანსურ დანახარჯებთანაა დაკავშირებული. თავად სამსახურები ძირითადად დაბალანაზღაურებადია, შესაბამისად, სასამართლო პროცესისთვის დამატებითი ხარჯების გაწევას კვლევის მონაწილეები არარაციონალურად მიიჩნევენ. ფაქტორებს შორის, ასევე, აღინიშნა ის, რომ მოქალაქეებს ნაკლებად აქვთ სასამართლო პროცესის მოგების მოლოდინი. აქედან გამომდინარე, საკუთარი შრომითი უფლებების დასაცავად მოქალაქეები სამართლებრივ გზებს ნაკლებად ირჩევენ. ამას ემატება ისიც, რომ დასაქმებულების ცნობიერებაც საკუთარ შრომით უფლებებთან დაკავშირებით დაბალია, სამუშაოს მაძიებელთა რიცხვი კი- კრიტიკულად მაღალი. ეს ყველაფერი დამსაქმებლებს აძლევს შესაძლებლობას, სხვა არჩევანი არ დაუტოვონ დასაქმებულებს, გარდა იმისა, რომ სამუშაოს მაძიებლებს მოუწიოთ შედარებით კაბალურ პირობებზე დათანხმება და/ან სამსახურიდან წასვლა.

„სასტუმროში ვმუშაობ და მევალება კლიენტის, ანუ ხალხის მიღება, ტურისტების. ამ დროს მე მავალებენ გამოვგავო, გამოვწმინდო, იქ წავიდე, აქ მოვიდე და ა.შ. რაც საერთოდ არ უნდა ვაკეთო და ამ დროს საერთოდ ხალისიც ეკარგება და ფუჭდება შემდეგ შენს უფროსსა და შენს შორის ურთიერთობა; დაძაბული ურთიერთობა იქმნება და, თავისთავად, ამ დროს ვკარგავთ ჩვენ სამსახურს ან იძულებული ვართ, რომ შიმშილის გამო, ბავშვის გამო, ოჯახის გამო ავიტანოთ ეს საქმე, რაც ჩვენ არ გვევალება და ვაკეთებთ ხოლმე. ასე ხდება...“

ქალი, 29 წლის, სოციალურად დაუცველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით





„გეუბნებიან, რომ თუ გაწყობს, იმუშავე ასე, თუ არადა, მაშინ წადი სახლში.“

ქალი, 30 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„უფრო შეიძლება დიდ ქალაქში [იჩივლოს უფლებების დარღვევისთვის დასაქმებულმა] და აქ ცოტა... მაგ ჩივილს და სასამართლო პროცესებს... ხალხი მუშაობს და რაღაც 280–300 ლარი აქვს ხელფასი და მოხსნიან, სამსახურიდან გაუშვებენ, 100 ადამიანიდან, ალბათ, 2 ადამიანი რომ ადგეს და უჩივლოს სასამართლოში, თორემ ყველა ადგება და მიდის სახლში. მაგის გასაჩივრების თავი რაიონებში ახლა ვის აქვს?.. მგონი, კიდევ შენ უნდა დაიხარჯო, იქ რაღაც უნდა აიყვანო ვიღაცა, რაღაც და მოკლედ, სჯობს, რომ გაჩერდე.“

კაცი, 35 წლის, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

ნეპოტიზმი არის კიდევ ერთი ფაქტორი, რომელიც დასაქმების გარე ბარიერად გამოიკვეთა კვლევისას. აღინიშნა, რომ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ეს ფაქტორი საჯარო სექტორში დასაქმებისას, თუმცა, არც კერძო სექტორია მისგან დაცლილი. მთავარი არგუმენტის თანახმად, კერძო სექტორი, საჯაროსთან შედარებით, მეტადაა ორიენტირებული კვალიფიციური პერსონალის დასაქმებაზე, ვიდრე მხოლოდ ნაცნობების დასაქმებაზე. სწორედ ამიტომ შეიძლება ნეპოტიზმი უფრო დიდი ბარიერი იყოს საჯარო სექტორში მუშაობის დაწყებისთვის.

„გყავს კარგი ნაცნობები, შესაბამის ადგილზე მოხვდები.“

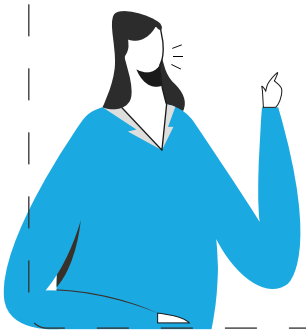
კაცი, 39 წლის, უმაღლესო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„ეს ნაცნობობა ხდება ძირითადად საჯარო სექტორში, მაგრამ მე თუ ვარ კერძო მეწარმე დავუშვათ, მე ყოველთხდება ყველაფერი ნეპოტიზმი, ვის ვეცდები კვალიფიციური მყავდეს პერსონალი. იქ არ მოდის, ნუ იშვიათად. რა თქმა უნდა, ქართველები ვართ და მენტალიტეტი მაინც თავისას შვება, მაგრამ ყველა მოგებაზეა ორიენტირებული და ამდენად არაკვალიფიცირებულს არ აიყვანს.“

ქალი, 33 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

საგულისხმოა, რომ დასაქმებისთვის სანაცნობო წრის მნიშვნელობა დასტურდება „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევითაც". გურიაში კვლევის მონაწილე დამსაქმებელთა 73% ამბობს, რომ კვალიფიციურ პერსონალს დასაქმების მიზნით, სწორედ ახლობლების/პირადი კონტაქტების საშუალებით ეძებს. აქვე ხაზგასასმელია ისიც, რომ სამუშაოს მაძიებელთა კვლევის მონაწილეებმა სანაცნობო წრის მნიშვნელობას განსაკუთრებით გაუსვეს ხაზი. მეტიც, მათთვის ახლობლების/პირადი კონტაქტების დახმარებით დასაქმება ცალსახად ნეპოტიზმს უკავშირდება, რაც ბარიერადაა შეფასებული დასაქმებისთვის კერძო და, განსაკუთრებით, საჯარო სექტორში. ხაზგასასმელია, რომ სამუშაოს მაძიებლებისთვის არ ჰქონია არსებითი მნიშვნელობა კვალიფიციური პერსონალი საქმდება ნაცნობების დახმარებით თუ დაბალკვალიფიციური ან არაკვალიფიციური. თავად დამსაქმებელთა კვლევა კი იმაზე მიუთითებს, რომ კვალიფიციური პერსონალის მოძებნა ახლობლების/პირადი კონტაქტების საშუალებით ორივე სექტორის მიერ გამოყენებული გზაა. აქვე აღსანიშნავია, რომ მას გაცილებით მეტად იყენებენ კერძო (77%), ვიდრე სახელმწიფო ორგანიზაციები (35%). თუმცა, აქვე საგულისხმოა, სახელმწიფო ორგანიზაციების 53% აცხადებს, რომ სამსახურის მაძიებლები თავად მიმართავენ მათ დასაქმებისთვის. აღნიშნული შეიძლება ნეპოტიზმს დავუკავშიროთ იმ დაშვებით, რომ პირადად მიმართვა უმეტესად იმ შემთხვევაში ხდება, როდესაც ორგანიზაციაში დასაქმებისთვის სამუშაოს მაძიებლებს შესაბამისი სანაცნობო წრე ჰყავთ.[70]

სამუშაოს მაძიებელთა კვლევის მონაწილეებმა ნეპოტიზმი განსაკუთრებით მნიშვნელოვან ფაქტორად მიიჩნიეს მაღალანაზღაურებად პოზიციებზე დასაქმებისთვის. აქვე ხაზგასასმელია, რომ საშუალო ანაზღაურება აუცილებლად არ არის მიბმული საშუალო თუ მაღალი კვალიფიკაციის პროფესიულ ჯგუფებზე. კვლევის მონაწილეთა ნარატივებზე დაყრდნობით, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დამწყები თუ კვალიფიციური მუშაკების პროფესიული ჯგუფისთვის დასაქმება ყოველთვის დაბალ ანაზღაურებად სამუშაოს არ გულისხმობს. იქ კი, სადაც ანაზღაურება საშუალო ან საშუალოზე მაღალია, დასაქმებაც რთულდება. შესაბამისად, სოციალური კაპიტალისა და შესაბამისი სანაცნობო წრის დახმარება მნიშვნელოვანი ფაქტორია.



„ნაცნობობის მეშვეობით ხდება გადაწყვეტილების მიღება სამსახურში აყვანაზე. ვგულისხმობ ნორმალურ სამუშაოს, თორემ მარკეტში და მაღაზიაში ხელმისაწვდომია, ნამდვილად არის სამუშაოები, მაგრამ ცოტა ნორმალური სამსახური რომ იშოვო სახელმწიფო სტრუქტურაში ან ნორმალურ ადგილას, აუცილებლად ვიღაც უნდა გყავდეს."

ქალი, 35 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

70. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021

„ჩვენთან, გურიაში, არის სოფელი ნასაკირალი, სადაც შენდება სკოლა და ჩემს ახლობელს ჰქონდა პრობლემა იმასთან დაკავშირებით, რომ ემუშავა ნიჩაბზე, სანამ ხალხი არ ჩარია. აქვთ დღიური 30 ლარი და დილიდან საღამომდე მუშაობენ. ძალიან რთულია; ყველა სფეროში ვიღაც ნაცნობი თუ არ გყავს, ვერ დასაქმდები.“

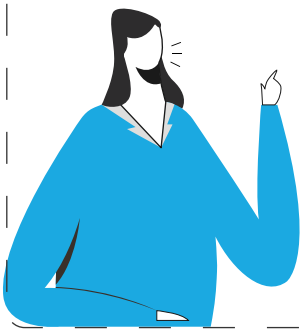
კაცი, 39 წლის, უმაღლესო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

ნეპოტიზმის კონტექსტში გაჟღერდა მოსაზრება, რომლის თანახმადაც, ნაცნობობით პირველ რიგში, საჯარო უწყებებში დასაქმებულების კვალიფიკაცია ხშირად არ არის პოზიციის შესაბამისი. მეტიც, მათი უმრავლესობა „არაფერში იღებს ხელფასს“. ამის პარალელურად კი, კვალიფიციურ ადამიანებს უწევთ დაბალანაზღაურებად ან თუნდაც „შედარებით ნორმალური“ ანაზღაურების პირობებში „რეალურად“ მუშაობა, რაც დასაქმებულთათვის თუ სამუშაოს მაძიებლებისთვის მნიშვნელოვანი დემოტივატორია. აღსანიშნავია, რომ ამ ფაქტორზე ყურადღება კვლევის მონაწილე უმაღლესი განათლების მქონე ახალგაზრდების ჯგუფში გამახვილდა.

„მთავარი პრობლემა ჩვენთან არის გაზრდილი ბიუროკრატია. ადამიანები არიან დასაქმებული საჯარო სექტორში ძირითადად და არ იციან, რას აკეთებენ, ან რა უნდა გააკეთონ, ან რა არის მათი საქმე... როცა ხედავ, რომ ვიღაც არაფერში იღებს იგივე თანხას, რაც შენ გიჯდება ყოველდღიურად 9-10-საათიანი შრომა, დემოტივაცია არის ერთგვარი შენთვის.“

კაცი, 23 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

კვლევის მონაწილე შშმ პირების მიერ ხაზგასმული იყო **არაადაპტირებული გარემო,** როგორც გარე ბარიერი, რომელიც, სხვა დაბრკოლებებთან ერთად, განსაკუთრებულ გამოწვევას წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჯგუფისთვის. მათი შეფასებით, არაადაპტირებული გარემოს არსებობა არ არის მხოლოდ ერთი კონკრეტული მუნიციპალიტეტისთვის ან რეგიონისთვის დამახასიათებელი, არამედ ეს არის ზოგადად ქვეყნის წინაშე არსებული პრობლემა.



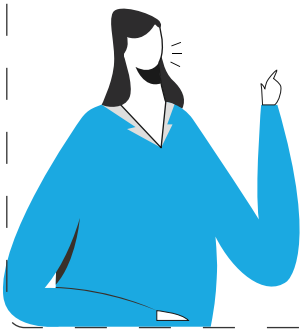
„შშმ პირი ვარ, ინფრასტრუქტურა არის ძალიან ხელისშემშლელი ფაქტორი ჩემთვის იმიტომ, რომ რამდენი სამუშაო ადგილიც არ უნდა გამოჩნდეს, მე არ მაქვს შესაძლებლობა, რომ მივიდე და დავსაქმდე და ვიმუშაო.“

ქალი, 22 წლის, შშმ პირი, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„მე უფრო მეტი პრობლემები და ბარიერები მაქვს, რადგან უნდა იყოს შესაბამისი ადაპტირებული გარემო და მეც შესაბამისი ცოდნა მქონდეს, რომ შემდეგ ის კომპანია არ იყოს ზარალში, მე თუ ამიყვანა ეტლით და დამასაქმა, რომ პენსიის სახით არ ავიღო [ხელფასი] და ჩემი სამუშაო განაკვეთი კარგად შევასრულო. ბევრი რაღაც არის მოსაგვარებელი განათლების და ადაპტირების კუთხითაც იმიტომ, რომ განათლებაც არ არის ხელმისაწვდომი შშმ პირებისთვის.“

ქალი, 39 წლის, შშმ პირი, საშუალო განათლებით და და მუშაობის გამოცდილებით

ყველა გარე ბარიერი, რომელთა გამოვლენაც მოხდა კვლევის ფარგლებში, კრიტიკულად მნიშვნელოვნად ჩაითვალა დისკუსიის მონაწილეთა მიერ. ნარატივების თანახმად, გურიაში, როგორც ეკონომიკურად ერთ-ერთ ყველაზე ნაკლებად განვითარებულ რეგიონში, სამუშაო ადგილების სიმწირე არის ერთგვარი ობიექტური მოცემულობა, რომელიც განაპირობებს რეგიონიდან მოსახლეობის, პირველ რიგში, ახალგაზრდების მიგრაციას. ამ უკანასკნელზე საუბრისას აღინიშნა როგორც შიდა (უმეტესად თბილისსა და ბათუმში), ასევე გარე მიგრაცია. აგრეთვე, გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლები, ძირითადად, დაბალ ანაზღაურებას სთავაზობენ დასაქმებულებს და, ამასთან, ხშირია შრომითი უფლებების დარღვევა, რაც პოზიციისთვის რელევანტურ ვალდებულებებზე მეტის დაკისრებას გულისხმობს დასაქმებულისთვის. რამდენადაც ხშირია არაფორმალური დასაქმების პრაქტიკა, დასაქმებულები არ არიან შრომითი ხელშეკრულებით აღჭურვილნი, რაც შრომითი უფლებების დაცვისთვის იქნებოდა მნიშვნელოვანი. თუმცა, ხელშეკრულების არსებობის პირობებშიც, კულტურული ფაქტორისა და ფინანსური ხარჯების გაწევის აუცილებლობის გამო, საკუთარი უფლებების დასაცავად სასამართლოში მიმართვა ნაკლებად გავრცელებული პრაქტიკაა. დაბალი ანაზღაურების პირობებში სასამართლოსთვის მიმართვა დასაქმებულებს მით უფრო არ ესახებათ გამოსავლად. ამასთან, სერიოზული გამოწვევაა ნეპოტიზმი, რაც რეგიონისთვის როდია მხოლოდ დამახასიათებელი. სამუშაოს



„შშმ პირი ვარ, ინფრასტრუქტურა არის ძალიან ხელისშემშლელი ფაქტორი ჩემთვის იმიტომ, რომ რამდენი სამუშაო ადგილიც არ უნდა გამოჩნდეს, მე არ მაქვს შესაძლებლობა, რომ მივიდე და დავსაქმდე და ვიმუშაო.“

ქალი, 22 წლის, შშმ პირი, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

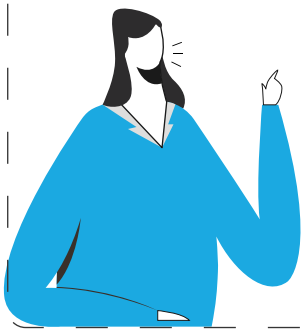
„მე უფრო მეტი პრობლემები და ბარიერები მაქვს, რადგან უნდა იყოს შესაბამისი ადაპტირებული გარემო და მეც შესაბამისი ცოდნა მქონდეს, რომ შემდეგ ის კომპანია არ იყოს ზარალში, მე თუ ამიყვანა ეტლით და დამასაქმა, რომ პენსიის სახით არ ავიღო [ხელფასი] და ჩემი სამუშაო განაკვეთი კარგად შევასრულო. ბევრი რაღაც არის მოსაგვარებელი განათლების და ადაპტირების კუთხითაც იმიტომ, რომ განათლებაც არ არის ხელმისაწვდომი შშმ პირებისთვის.“

ქალი, 39 წლის, შშმ პირი, საშუალო განათლებით და და მუშაობის გამოცდილებით

ყველა გარე ბარიერი, რომელთა გამოვლენაც მოხდა კვლევის ფარგლებში, კრიტიკულად მნიშვნელოვნად ჩაითვალა დისკუსიის მონაწილეთა მიერ. ნარატივების თანახმად, გურიაში, როგორც ეკონომიკურად ერთ-ერთ ყველაზე ნაკლებად განვითარებულ რეგიონში, სამუშაო ადგილების სიმწირე არის ერთგვარი ობიექტური მოცემულობა, რომელიც განაპირობებს რეგიონიდან მოსახლეობის, პირველ რიგში, ახალგაზრდების მიგრაციას. ამ უკანასკნელზე საუბრისას აღინიშნა როგორც შიდა (უმეტესად თბილისსა და ბათუმში), ასევე გარე მიგრაცია. აგრეთვე, გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლები, ძირითადად, დაბალ ანაზღაურებას სთავაზობენ დასაქმებულებს და, ამასთან, ხშირია შრომითი უფლებების დარღვევა, რაც პოზიციისთვის რელევანტურ ვალდებულებებზე მეტის დაკისრებას გულისხმობს დასაქმებულისთვის. რამდენადაც ხშირია არაფორმალური დასაქმების პრაქტიკა, დასაქმებულები არ არიან შრომითი ხელშეკრულებით აღჭურვილნი, რაც შრომითი უფლებების დაცვისთვის იქნებოდა მნიშვნელოვანი. თუმცა, ხელშეკრულების არსებობის პირობებშიც, კულტურული ფაქტორისა და ფინანსური ხარჯების გაწევის აუცილებლობის გამო, საკუთარი უფლებების დასაცავად სასამართლოში მიმართვა ნაკლებად გავრცელებული პრაქტიკაა. დაბალი ანაზღაურების პირობებში სასამართლოსთვის მიმართვა დასაქმებულებს მით უფრო არ ესახებათ გამოსავლად. ამასთან, სერიოზული გამოწვევაა ნეპოტიზმი, რაც რეგიონისთვის როდია მხოლოდ დამახასიათებელი. სამუშაოს

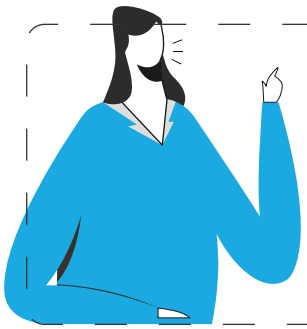
მაძიებელთა კვლევამ გამოავლინა, რომ ზოგადად ქვეყნისთვის აქტუალური ნეპოტიზმის პრობლემა განსაკუთრებით გამოწვევაა საჯარო სექტორში დასაქმებისთვის, თუმცა, არც კერძო სექტორია ამისგან დაზღვეული. განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც სამუშაო საშუალო ან მაღალანაზღაურებადია. ცალკე გამოწვევები აქვთ შშმ პირებს. აქაც არა რეგიონისთვის უნიკალური, არამედ ქვეყნისთვის აქტუალური არაადაპტირებული გარემო გამოიკვეთა, როგორც დასაქმების გარე ბარიერი.

რაც შეეხება **კონკრეტულ ჯგუფებს**, რომელთათვისაც განსაკუთრებით რთული ან შედარებით მარტივია დასაქმება, კვლევამ გამოავლინა, რომ ცალსახად ჯგუფების გამოყოფა რთულია. აღნიშნული იმ გარე ბარიერებით აიხსნება, რაც დასაქმებისთვის უფრო სერიოზულ დაბრკოლებად მიიჩნიეს კვლევის მონაწილეებმა, ვიდრე შიდა ბარიერები. იმის გათვალისწინებით, რომ სამუშაო ადგილების სიმწირის პირობებში კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება ნაცნობების ფაქტორი, საუბარი იმაზე, რომ რაიმე ნიშნით შეიძლება ჯგუფების გამოყოფა, რომელთაც განსაკუთრებით უადვილდებათ ან ურთულდებათ მუშაობის დაწყება, რთულია. იმ ფაქტორის გაუთვალისწინებლად, რომ მთავარია „გყავდეს ნაცნობი“, კვლევის მონაწილე ახალგაზრდებმა **უფროსი ასაკის** ადამიანები გამოყვეს, როგორც ჯგუფი, რომელსაც ყველაზე მეტად უჭირს დასაქმება. თავის მხრივ, უფროსი ასაკის წარმომადგენლებმა ყურადღება გაამახვილეს განათლების ფაქტორზე. მათთან ხაზგასმული იყო, რომ რეგიონში დასაქმება ძირითადად საცალო ვაჭრობისა და სილამაზის ინდუსტრიის სფეროშია შესაძლებელი, სადაც თავისუფლად შეიძლება დასაქმდნენ **საშუალო და პროფესიული განათლების** მქონე ადამიანებიც. მათი მთავარი არგუმენტის თანახმად, უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანებისთვის, რომლებიც მეტად არიან ორიენტირებულები, უფრო მაღალი კვალიფიკაციის პროფესიულ ჯგუფს წარმოადგენდნენ. შესაბამისი ანაზღაურებით, დასაქმება უფრო რთულია. აქ კი ისევ მივდივართ ისეთ გარე ბარიერთან, როგორიც სამუშაო ადგილების სიმწირეა.



„ზოგჯერ ასაკობრივი ზღვარია [დაბრკოლება]. მაგალითად, 35 წლის ზემოთ აღარ თვლიან, რომ სამსახურში შეიძლება მუშაობის უფლება გქონდეს. ჩვენთან, საქართველოში, სამწუხაროდ ,ასეა, ასაკობრივი ზღვარიც არსებობს.“

ქალი, 33 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„ეძებენ ახალგაზრდას, დამლაგებლად თუ მეეზოვედ, ყველგან ახალგაზრდა უნდათ და იჩაგრებიან [უფროსი თაობის წარმომადგენლები].“

ქალი, 36 წლის, პროფესიული განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„მე ვფიქრობ, რომ პროფესიული განათლება ვისაც აქვს და საშუალო, იმათი სამსახურები უფრო მეტია, ვიდრე უმაღლესი დამთავრებული აქვთ ხალხს და იმათი სამსახური იმიტომ, რომ ეს უფრო მუშაობს ჩვენთან დღესდღეისობით. მარკეტებშია უფრო სამუშაო ადგილები და სალონები მუშაობს ძირითადად...“

ქალი, 38 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

როგორც გარე ბარიერებზე საუბრისას აღინიშნა, დაბალი თუ საშუალო კვალიფიკაციის პერსონალზე მოთხოვნა მეტნაკლებად არის რეგიონში, განსხვავებით საშუალოზე მაღალი თუ მაღალი კვალიფიკაციის პერსონალზე მოთხოვნისაგან. შესაბამისად, თავისთავად უმაღლესი განათლების ქონა-არქონა არაა დაბრკოლება, პრობლემაა შესაბამისი ვაკანტური პოზიციების სიმწირე რეგიონში. უფროსი ასაკის, როგორც დაბრკოლების აღქმის კონტექსტშიც მაინც ყურადღება იყო გამახვილებული იმაზე, რომ ეს უფრო საბაბია და არა რეალური მიზეზი. მთავარ პრობლემად დასაქმების პროცესში კვლევის მონაწილეებს, სამუშაო ადგილების სიმწირესთან ერთად, ნეპოტიზმი ესახებათ.

მოთხოვნადი სფეროები და ადამიანური რესურსი

იმ სფეროებზე საუბრისას, სადაც მეტნაკლებად შეიმჩნევა მოთხოვნა ადამიანურ რესურსზე, გურიაში **საცალო ვაჭრობა** გამოიკვეთა. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, თუ რამე მუშაობს რეგიონში, არის საკვები პროდუქტისა თუ ტანსაცმლის მაღაზიები. შესაბამისად, მოთხოვნაც არის ისეთ პერსონალზე, როგორებიცაა კონსულტანტი, დამლაგებელი და სხვა. გარდა საცალო ვაჭრობისა, ასევე აღინიშნა **სილამაზის ინდუსტრია**, სადაც სილამაზის სალონებზე მაღალ მოთხოვნას გაესვა ხაზი. **სააფთიაქო ბიზნესი,** ასევე, დასახელდა იმ სფეროებს შორის, სადაც რეგიონში დასაქმების შესაძლებლობა არსებობს ადამიანურ რესურსზე მოთხოვნის გამო. მართალია, ჩამოთვლილებთან შედარებით **სოფლის მეურნეობა** ნაკლებად, თუმცა მაინც დასახელდა იმ სფეროდ, სადაც შედარებით მაღალია დასაქმების ალბათობა.

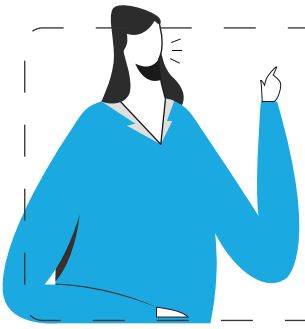
ადამიანურ რესურსზე მოთხოვნის თვალსაზრისით, ასევე, აღინიშნა, რომ რეგიონში რეალურად ყველაზე ხშირად მოთხოვნაა უბრალოდ **მუშახელზე** მშენებლობის თუ სოფლის მეურნეობის სფეროში. და მიუხედავად ამ მოთხოვნის არსებობისა, შესაბამისი პერსონალის პოვნა მაინც რთულია, რაც, პირველ რიგში, დაბალი ანაზღაურებითაა გამოწვეული. ამის პარალელურად, ასევე გამოწვევაა **კვალიფიციური ადამიანური რესურსის** მოძებნა რეგიონში, რაც ამგვარი რესურსის რეგიონში დაბრუნების პრაქტიკის არარსებობით აიხსნება. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, კვალიფიციური პერსონალი არ ბრუნდება რეგიონში და ცდილობენ საკუთარი ადგილი დიდ ქალაქებში, პირველ რიგში, თბილისსა და ბათუმში დაიმკვიდრონ. ამ გადაწყვეტილების მთავარ განმაპირობებლადაც რეგიონში არსებული დაბალი ანაზღაურებაა მიჩნეული.

„ან ვაჭარი ხარ, ან მაღაზიაში მუშაობ, ან აფთიაქში. მორჩა. ამის გარდა არაფერი განსაკუთრებული არ არის იმიტომ, რომ ფიზიკურად არ არის შექმნილი ადგილები, რომ იმუშაო.“

კაცი, 25 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„მსმენია, რომ აქ საცხობი იყო ახლოს და ვერ იპოვეს კარგი მზარეული.“

ქალი, 29 წლის, სოციალურად დაუცველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„იურისტი სჭირდებოდათ და ვერ იპოვეს ოზურგეთში ვერავინ და მერე ქუთაისიდან ჩამოიყვანეს, მგონი, ვიღაც გოგო. ახლა ვინც არის ჩვენთან...“

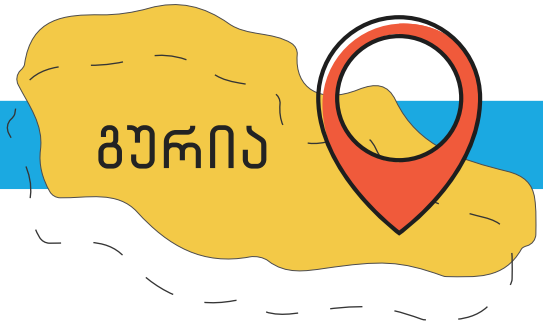
ქალი, 22 წლის, შშმ პირი, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელთა კვლევის შედეგების თანახმად, გურიაში მათი 43% აცხადებს, რომ თანამშრომლის აყვანის თვალსაზრისით სირთულეებს არ აწყდება. ისინი კი, ვინც კონკრეტული სპეციალიზაციის პერსონალის აყვანის თვალსაზრისით სირთულეებზე მიუთითებენ, ასახელებენ გამყიდველის (6%), ფარმაცევტის (5%), მცხობელის (5%) და სხვა კვალიფიკაციის მქონე ადამიანურ რესურსს. ის, რომ მუშახელზე მოთხოვნა არსებობს და ამ კადრების მოძიება პრობლემაა, გამოჩნდა დამსაქმებლების კვლევაშიც (7%).

ასევე საგულისხმოა, რომ დამსაქმებელთა კვლევის შედეგებით, დამსაქმებელთა 32% აწყდება სირთულეს პერსონალის დასაქმების თვალსაზრისით, რადგან რეგიონში შესაბამისი გამოცდილების მქონე ადამიანური რესურსის სიმწირეა, 31% კი ამის მიზეზად რეგიონში შესაბამისი განათლების მქონე პერსონალის სიმწირეს ასახელებს.[71]

კვალიფიციური თუ მეტნაკლებად კვალიფიციური ადამიანური რესურსის სიმწირესთან ერთად, დასაქმების კუთხით გამოწვევაა დამსაქმებელთა არარეალისტური მოთხოვნებიც, რაც შიდა ან გარე ბარიერებს უკავშირდება. როგორც ბარიერებზე საუბრისას, აქაც კვლევის მონაწილეებთან განსაკუთრებით ხაზგასმული იყო დამსაქმებელთა მხრიდან ხშირი მოთხოვნა რამდენიმეწლიან სამუშაო გამოცდილებაზე ახალგაზრდა ასაკის მოთხოვნის პარალელურად („25 წლის უნდა იყოს და 10-წლიანი სტაჟი უნდა ჰქონდეს მუშაობის“). როგორც აღინიშნა, ის ფაქტი, რომ მუშაობის გამოცდილება დასაქმების მნიშვნელოვანი წინაპირობაა, დასტურდება დამსაქმებელთა კვლევითაც.

71. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021



პროფესიის არჩევის მნიშვნელობა

რამდენადაც დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანია პროფესია და ის, თუ როგორ ხდება მისი არჩევა, კვლევის მონაწილეებმა, ასევე, ისაუბრეს პროფესიის არჩევაზე. როგორც აღმოჩნდა, ამ პროცესში ადამიანები ორი მთავარი კრიტერიუმით ხელმძღვანელობენ. ესენია, **პროფესიის პოპულარობა** და **მშობლების გავლენა**. თავის მხრივ, ეს კრიტერიუმები ერთმანეთის გადამფარავი შეიძლება იყოს და მშობლები სწორედ ყველაზე პოპულარული პროფესიის არჩევისკენ უბიძგებდნენ შვილებს. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია, რომ მთავარი, რასაც ხაზი გაუსვეს კვლევის მონაწილეებმა, ეს იყო გარე ფაქტორების გავლენა პროფესიის არჩევაზე და არა თავად ახალგაზრდების სურვილი. არც მშობლების გავლენა იყო შეფასებული ცალსახად უარყოფითად კვლევის მონაწილეთა მიერ. აქ არგუმენტი ის იყო, რომ მშობლებსაც შეიძლება ჰქონდეთ რაციონალური ახსნა იმისა, თუ რატომ სჯობს რომელიმე პროფესიის არჩევა და ეს უკანასკნელი ბაზარზე არსებულ მოთხოვნასთან იყოს მიბმული. ამის პარალელურად, ახალგაზრდების მოტივატორი მხოლოდ საკუთარი სურვილი შეიძლება იყოს. ეს უკანასკნელი შესაძლებელია სრულებით არ შეესაბამებოდეს ბაზრის მოთხოვნებს და დასაქმების შანსებსაც ამცირებდეს.

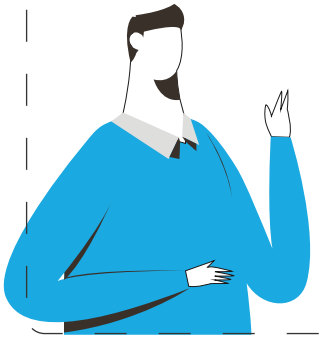
„ჩემ ირგვლივ არსებობს ძალიან ბევრი ადამიანი, რომელიც ირჩევს პროფესიას მისი პოპულარობის გამო... და ასევე, მშობლების გავლენაც ძალიან დიდია პროფესიის არჩევისას...“

ქალი, 22 წლის, შშმ პირი, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„მამაჩემი მეუბნებოდა, სტომატოლოგიურზე ჩააბარეო, უფრო კარგიაო და თან, სამომავლოდ, უფრო მეტად გამოგადგებაო... მე რომ დამეჯერებინა, ბევრად კარგი იქნებოდა ჩემი მომავალი ცხოვრებისთვის.“

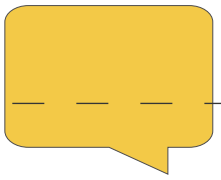
ქალი, 29 წლის, სოციალურად დაუცველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

იმასთან დაკავშირებით, თუ რას ნიშნავს პროფესიის სწორად არჩევა, მოსაზრებები ორად გაიყო. ერთი მოსაზრების თანახმად, მნიშვნელოვანია პროფესია ადამიანმა საკუთარი მოწოდების შესაბამისად აირჩიოს. მეორე მოსაზრების მომხრეები კი თვლიან, რომ პროფესიის სწორად არჩევის მთავარი კრიტერიუმი ბაზრის მოთხოვნის მიმართ შესაბამისობა უნდა იყოს. პირველ შემთხვევაში მთავარი არგუმენტი ის არის, რომ საყვარელ საქმეს ადამიანები ხარისხიანად აკეთებენ და უფრო ეფექტიანები არიან. მეორე შემთხვევაში კი, მთავარი არგუმენტია, რომ საქმის სიყვარული მნიშვნელოვანია, მაგრამ არსებითია დასაქმების შესაძლებლობის არსებობა. აქ კი ბაზრის მოთხოვნებზე ადეკვატური რეაგირებაა მთავარი.



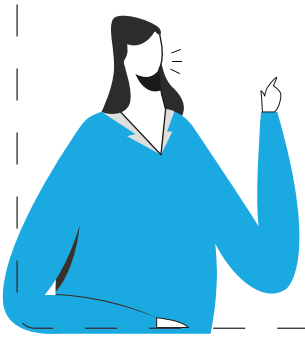
„რა თქმა უნდა, ადამიანმა უნდა აირჩიოს ის პროფესია, რომლის კეთებაც სიამოვნებს. არ აქვს მნიშვნელობა, რამდენად მაღალი ანაზღაურება იქნება, თუ დაბალი ანაზღაურებაა, ანუ როდესაც რაღაცას აკეთებ, ის თუ არ გსიამოვნებს... მე ავირჩიე იქედან გამომდინარე, რომ დავაკვირდი რამდენიმე სხვადასხვა პროფესიას და შედარებით მაღალი ანაზღაურება საითაც დავინახე, სწორად გამიგეთ, იქეთკენ წავედი, თორემ, გულით და სულით, სიმართლე რომ გითხრათ, რა ვიცი, ელექტროობის დიდი მოყვარული არ ვყოფილვარ, მაგრამ... მე ავირჩიე ის, რომელიც მეტად შეიძლებოდა გამომდგომოდა ცხოვრებაში.“

კაცი, 26 წლის, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„პირველ რიგში, ალბათ უნდა იყოს მოწოდება, თვითონ ადამიანის მოწოდება, ვინც ირჩევს სპეციალობას. მაგალითად, არ შეიძლება ვინმემ დაგაძალოს ექიმი იყავიო, არ შეიძლება ვინმემ დაგაძალოს პედაგოგი იყავიო და შემდეგ, ალბათ, უნდა გადახედო შენს რეგიონში რა არის უფრო დეფიციტური კვალიფიკაცია, რომელსაც შეგიძლია შეისწავლო და ეს დეფიციტი აღმოფხვრა.“

კაცი, 50 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



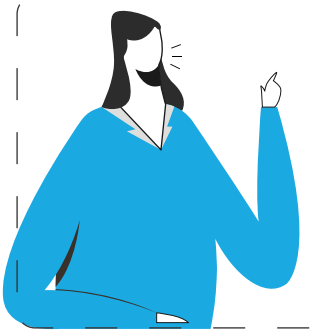
„არასწორი მიდგომაა ეგ. რა ფაკულტეტიც არის უფრო პოპულარული, ცდილობენ, რომ იქ ჩააბარონ ბავშვებმა, მაგრამ უნდა გაითავისოს ყველა ახალგაზრდამ, სანამ არჩევანს გააკეთებს, რომ სწორად გააკეთოს არჩევანი იმიტომ, რომ შეიძლება ისეთი რაღაც დაამთავროს, საერთოდ ვერ იმუშაო შენი განხრით.“

ქალი, 35 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

იმისათვის, რომ პროფესიის არჩევანი იყოს რაციონალური და ახალგაზრდები ნაკლებად მოექცნენ საზოგადოების გავლენების ქვეშ, კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ მნიშვნელოვანია სკოლებში არსებობდეს **სერვისი, რომელიც ახალგაზრდებს პროფესიის არჩევასა და კარიერის დაგეგმვაში დაეხმარება.** მათი შეფასებით, ახალგაზრდების დიდმა ნაწილმა არც კი იცის იმ პროფესიათა მრავალფეროვნების შესახებ, რომელსაც შეიძლება დაეუფლონ. შესაბამისად, ორიენტირებულები არიან მხოლოდ პოპულარულ პროფესიებზე. გარდა ამისა, მათ თითქმის არ აქვთ ინფორმაცია ბაზრის მოთხოვნებსა და ამ ფაქტორის მნიშვნელოვნებაზე. კარიერული დაგეგმვისათვის სერვისებზე ხელმისაწვდომობა სკოლაში კი მოაზრებულია გზად, რომელიც უფრო გაცნობიერებული არჩევანის გაკეთებაში უნდა დაეხმაროს ახალგაზრდებს. ეს, თავის მხრივ, მომავალში ნაკლებ იმედგაცრუებას და დასაქმების შედარებით მაღალ ალბათობას გულისხმობს.

„მე ვფიქრობ, რომ ძალიან დაეხმარება ახალგაზრდებს [კარიერული დაგეგმვის სერვისები] იმიტომ, რომ მე ვიცნობ ადამიანებს, რომლებმაც არ იციან ან იციან მხოლოდ რამდენიმე პროფესია, ფაკულტეტი და აბარებენ... არ აქვთ ცოდნა და, შესაბამისად, ვერც არჩევენ ასე სწორად ამ პროფესიას, როგორც უნდა შეარჩიონ...“

ქალი, 22 წლის, შშმ პირი, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



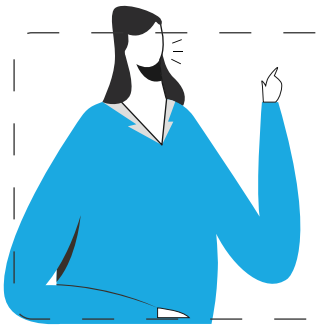
„[მნიშვნელოვანია ცენტრის არსებობა] იმიტომ, რომ ნახონ, როგორია რეალურად ესა თუ ის პროფესია და რაღაც მცდარი წარმოდგენა არ ქონდეთ...“

ქალი, 42 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

პროფესიის სწორად არჩევის კონტექსტში კვლევისას ყურადღება გამახვილდა, ასევე, **პროფესიული განათლების** მნიშვნელობაზე. როგორც გამოიკვეთა, ბოლო წლებში მნიშვნელოვნად შეიცვალა რეალობა და პროფესიული სასწავლებლების პოპულარობა შედარებით გაზრდილია. საგულისხმოა, რომ ამ მიმართულებით გადადგმულ დადებით ნაბიჯებზე ყურადღება გაამახვილეს როგორც ახალგაზრდებმა, ასევე უფროსი თაობის წარმომადგენლებმა. ამ უკანასკნელებთან განსაკუთრებით იყო ხაზგასმული პროფესიული განათლების მნიშვნელობა. კვლევის მონაწილე უფროსი ჯგუფის წარმომადგენელთა აზრით, პროფესიული განათლება რეგიონში დასაქმების ალბათობას ზრდის. ამ კონტექსტში, მიუხედავად დადებითი ძვრებისა, ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით მუშაობის გაგრძელების აუცილებლობაზე გამახვილდა ყურადღება დისკუსიის მონაწილეთა მიერ. მათი შეფასებით, აუცილებელია სტერეოტიპის დანგრევა, რომელიც აუცილებლად უმაღლესი განათლების მიღებას გულისხმობს. ამ თვალსაზრისით მუშაობის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უფროსი თაობის წარმომადგენლებთან გაესვა ხაზი.

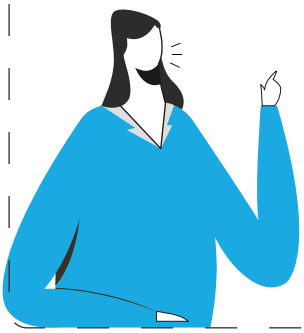
„კონკურენცია დაბალია ნამდვილად მაგ კუთხით. მაგალითად, კვალიფიციურ მზარეულს უფრო მეტს ეძებენ, ვიდრე კვალიფიციურ ფინანსისტს ან ეკონომისტს.“

კაცი, 25 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„ჯერ კიდევ არის ეგ მენტალიტეტი, რომ პროფესიული სასწავლებელი დაბალი რანგის ხალხისთვის არის გათვლილი, სამწუხაროდ.“

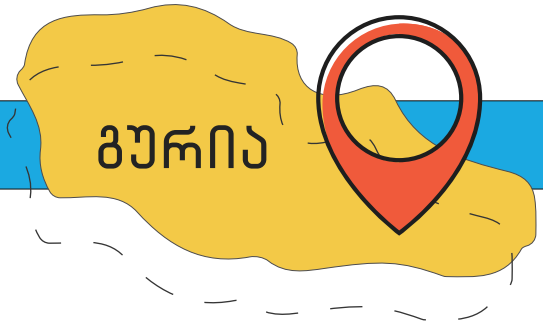
ქალი, 28 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„მაგალითად, ჩვენ გვაქვს არაჩვეულებრივი პროფესიული კოლეჯი ოზურგეთში, სადაც ძალიან კარგი სპეციალობები ისწავლება და, სხვათა შორის, ამ კოლეჯის დასრულების შემდგომ სხვადასხვა დაწესებულებაში საქმდებიან... მაგალითად, სასტუმრო „პარაგრაფში“ ძალიან ბევრია ოზურგეთის პროფესიული კოლეჯიდან დასაქმებული ადამიანი და ა.შ. ზოგადად ჩვენ მოსწავლეებს ალბათ უნდა ვუთხრათ, ჩვენ შვილებს, მოსწავლეებს, ვისთანაც მიგვიწვდება ხმა, რომ პროფესიული განვითარება საქართველოსთვის უფრო მნიშვნელოვანი და პრიორიტეტულია... ვიდრე ეს უმაღლესი სასწავლებლები, მშობლების მიერ აღებული სესხები, რომლითაც სწავლის ქირა იფარება და მერე სახლში სხედან ან მაღაზიის კონსულტანტებად მუშაობენ ბავშვები.“

ქალი, 47 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

მართალია, შიდა ბარიერებზე საუბრისას პროფესიის სწორად არჩევის მნიშვნელობაზე ყურადღება არ გამახვილებულა, თუმცა უკვე მსჯელობისას აღმოჩნდა, რომ ფაქტორი მნიშვნელოვანია. ამასთან, ახალგაზრდების სურვილი, დაეუფლონ კონკრეტულ პროფესიას, მნიშვნელოვანია, რადგან დასაქმებულის ეფექტიანობას ზრდის. თუმცა, აქვე ბაზრის მოთხოვნების ცოდნა და მისი გათვალისწინებით გადაწყვეტილების მიღება გაცილებით მნიშვნელოვნად ჩაითვალა. სწორედ ამ პროცესისთვის საჭირო მექანიზმად კვლევის მონაწილეები მოიაზრებენ სკოლებში ისეთი სერვისის არსებობას, რომელიც ახალგაზრდებს პროფესიის არჩევასა და კარიერის დაგეგმვაში დაეხმარება. ამასთან, არსებითად მიიჩნევენ პროფესიული განათლების მნიშვნელოვნების გაცნობიერებას როგორც ახალგაზრდა, ასევე უფროსი თაობის მიერ. როგორც საშუალო და პროფესიული, ასევე, უმაღლესი განათლების მქონე დისკუსიის მონაწილეთა შეფასებით, ქვეყანაში გაცილებით მაღალია მოთხოვნა პროფესიული განათლების მქონე ადამიანურ რესურსზე, შესაბამისად, სტერეოტიპის ნგრევა, რომელიც აუცილებლად უმაღლესი განათლების ქონას გულისხმობს, არსებითი იქნება შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე საპასუხოდ. ეს უკანასკნელი კი მნიშვნელოვნად გაზრდის სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ალბათობას.



ინფორმაციის მოძიების გზები

კვლევის შედეგები უჩვენებს, რომ გურიაში ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციას ძირითადად შემდეგი საშუალებებით ეძებენ:

- სოციალური კაპიტალი/ნაცნობების წრე;
- ასაქმების ინტერნეტპორტალები;
- სოციალური ქსელი - ფეისბუქი;
- სმს შეტყობინებები;
- ქუჩაში გავრცელებული განცხადებები.

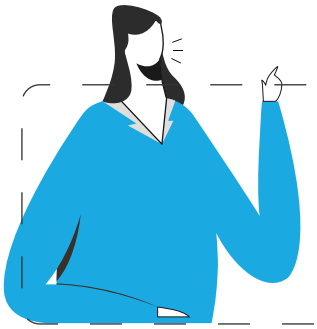
როგორც აღმოჩნდა, ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის მოძიების ყველაზე გავრცელებულ წყაროდ გურიაში **ნაცნობების წრე** მოიაზრება. კვლევის მონაწილეთა თქმით, ინფორმაციას იმის შესახებ, რომ ეძებენ სამსახურს, საკუთარ სოციალურ ჯგუფში ავრცელებენ და ასე ცდილობენ დასაქმებას.

ინტერნეტწყაროები, ასევე, დასახელდა ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოძიების ერთ-ერთ წყაროდ. მათ შორის, ყველაზე ხშირად დასახელებული ინტერნეტპლატფორმაა www.jobs.ge. უშუალოდ რეგიონში არსებული ვაკანსიების შესახებ ადგილობრივი ინტერნეტპორტალის არსებობაზე კვლევის მონაწილეებს არ სმენიათ, თუმცა www.-jobs.ge-ზე რეგიონის მიხედვით განცხადებების გაფილტვრის შესაძლებლობაზე მიუთითებენ და ამას ძიების პროცესის გამარტივებისთვის მნიშვნელოვან ფაქტორად აფასებენ. აქვე აღსანიშნავია, რომ კვლევამ ინტერნეტგანცხადებების მიმართ გარკვეული სკეპტიციზმი გამოავლინა. კვლევის ახალგაზრდა მონაწილეთა გარკვეული ნაწილის შეფასებით, ინტერნეტში არსებული განცხადებების აბსოლუტური უმრავლესობა მხოლოდ ფორმალურადაა განთავსებული. სწორედ ამით ხსნის კვლევის მონაწილეთა ეს ჯგუფი იმ ფაქტს, რომ უკვე აქტიურად აღარ ეძებს სამსახურს ამ გზით. მათი შეფასებით, ვაკანსიების შესახებ არსებული ინფორმაციის მიუხედავად, ალბათობა იმისა, რომ „ნაცნობის გარეშე" დასაქმება თუნდაც კერძო სექტორში შესაძლებელია, ძალიან დაბალია. ნაცნობების ფაქტორის ამგვარი მნიშვნელობით აიხსნება ის ფაქტი, რომ კვლევის მონაწილეები ვაკანტური პოზიციების შესახებ იმ ინფორმაციას მიიჩნევენ უფრო სანდოდ, რომელიც ნაცნობებისგან მიიღეს და არა იმ ინფორმაციას, რომელსაც ინტერნეტგვერდებზე გაეცნენ.

ინტერნეტსივრცეში ვაკანსიების გავრცელებასთან დაკავშირებით გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, განსხვავებით ინტერნეტპორტალებისგან, გარდა უშუალოდ ნაცნობებისგან მიღებული ინფორმაციისა, ასევე, მეტად სანდოა ვაკანსიების შესახებ **ფეისბუქგვერდებით** გავრცელებული ინფორმაცია. ამ მოსაზრების ავტორის შეფასებით, ფეისბუქგვერდზე (პირადი თუ კომპანიის) კონკრეტულ ვაკანსიასთან დაკავშირებით ინფორმაციის გავრცელება რეალურად თანამშრომლის მოძებნას ისახავს მიზნად. შესაბამისად, მის საიმედოობასთან დაკავშირებით კითხვის ნიშნები ნაკლებადაა აქტუალური.

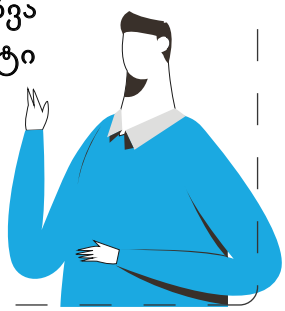
„თუნდაც იდოს [ვაკანსია ინტერნეტპორტალზე], მაინც ნაცნობობით მიდის ადამიანი...“

კაცი, 25 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„jobs.ge-ზე ვეძებ ხოლმე... სხვათა შორის, ხელიც მაქვს ჩაქნეული.“

ქალი, 35 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„აი, 100%-ით დარწმუნებული ხარ მაგ კუთხით [ნაცნობისგან მიღებული ინფორმაცია], რომ ეს ვაკანსია მართლა რეალურია და რაღაც შანსი გაქვს. სხვა კუთხით, რაოდენობის კუთხით, რა თქმა უნდა, ელექტრონულად ბევრად მეტი ვაკანსია შეგიძლია ნახო, თავისთავად. სანდოობის კუთხით, რა თქმა უნდა, კერძო საუბრის დროს მიღებული ინფორმაცია უფრო საიმედოა.“

კაცი, 23 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„hr.ge-სა და jobs.ge-ზე განახლების გამო ხშირად დებენ ხოლმე ვაკანსიებს. ეგ უკვე ძალიან საიმედოდ აღარ მიმაჩნია, თუმცა, FB-ზე მაგის გამო არ დებენ ხოლმე, რომ რაღაც განაახლონ ბაზები და ა.შ. და ეგ უფრო რეალურად მიმაჩნია ახლა, ამ ბოლო პერიოდში, რომ FB-ზე ნანახი ვაკანსია შეიძლება უფრო რეალური იყოს.“

კაცი, 24 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

ის, რომ ინტერნეტის საშუალებით კვალიფიციური პერსონალის მოძიება ნაკლებად გავრცელებულია და ახლობლები/პირადი კონტაქტებია აღნიშნულისთვის არსებითი, დადასტურდა დამსაქმებელთა კვლევით. როგორც მანამდე აღინიშნა, რეგიონში დამსაქმებელთა 65% ეძებს კვალიფიციურ პერსონალს ახლობლების/პირადი კონტაქტების საშუალებით და მხოლოდ 8% იყენებს აღნიშნულისთვის ინტერნეტს. მათ შორის კი, ვინც ინტერნეტის საშუალებით ეძებს თანამშრომელს, ყველაზე გავრცელებული გზა კომპანიის ვებგვერდზე განცხადების განთავსებაა, რისი გამოყენების პრაქტიკაზეც სამუშაოს მაძიებელთა კვლევის მონაწილეებს არ მიუთითებიათ. რაც შეეხება ორგანიზაციის წარმომადგენლის პირად გვერდს სოციალურ ქსელში, ასევე პორტალს www.jobs.ge, როგორც კვალიფიციური პერსონალის მოძებნის გზას, მასზე დამსაქმებლებიც მიუთითებენ.[72]

გარდა ნაცნობებისა და ინტერნეტწყაროებისა, ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციას რეგიონის მოსახლეობა, ასევე, იღებს **მოკლე ტექსტური შეტყობინებების** სახით, რომელთაც მათ კონკრეტული კომპანიები უგზავნიან. ამგვარი პრაქტიკის არსებობა დადებითად შეფასდა და ითქვა, რომ ბევრ ადამიანს, განსაკუთრებით უფროსი თაობის წარმომადგენლებს შეზღუდული წვდომა აქვს ინტერნეტრესურსებთან. შესაბამისად, მოკლე ტექსტური შეტყობინებებით ინფორმაციის მიწოდება ვაკანსიების თაობაზე მათთვის განსაკუთრებით ეფექტიანი იქნება.

გარდა ტექსტური შეტყობინებებისა, ასევე, ინფორმაციის მოძიების ერთ-ერთ საშუალებად ვაკანსიების შესახებ ქუჩაში გაკრული **განცხადებებიც** მოიაზრება. თუმცა, აქვე ხაზგასასმელია, რომ ამ გზით ვაკანსიებთან დაკავშირებული ინფორმაციის გავრცელებას დისკუსიის მონაწილეები სოლიდური კომპანიებისთვის სრულიად მიუღებლად მიიჩნევენ. კონკრეტული პოზიციებისთვის კი (მაგ: მცხობელი), ამგვარი განცხადებების გავრცელებას ეფექტიანადაც აფასებენ. განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როდესაც ვაკანსიით უფროსი ასაკის სამუშაოს მაძიებლები შეიძლება დაინტერესდნენ.

„[შეიძლება ვაკანსიის გამოცხადება ქუჩაში განცხადებების გაკვრით] როცა ლოკალურად ხდება ეგ სიტუაცია და არ არის მასშტაბური, რაღაც სხვადასხვა ქალაქებში არ ხდება დასაქმება. პურის მცხობელი რომ უნდა თონეს, ადგილობრივ, მის მიმდებარე ტერიტორიაზე რომ გააკრას [განცხადება], უფრო მარტივია, ვიდრე ინტერნეტში გამოაცხადოს, რომ თონეში ეძებს მცხობელს.“

კაცი, 25 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

72. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. 2021. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევა.

„ქუჩაში განთავსებული ვაკანსიებიც არის მისაღები იმ მხრივ, რომ შეიძლება ბევრ ხანშიშესულ ადამიანს, ვგულისხმობ ზემოთ გადაჭარბებულებს, ბევრია ისეთი, ვინაც არ იცის ინტერნეტის მოხმარება, როგორ უნდა შევიდეს...“

კაცი, 28 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

როგორც კვლევის შედეგები მოწმობს, ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის მოძიების გზები არაერთფეროვანია. საგულისხმოა, რომ სანდოობის თვალსაზრისით დასაქმების ინტერნეტპორტალებს კვლევის მონაწილეები ნაკლებად სანდოდ აღიქვამენ, განსხვავებით ნაცნობებისგან მიღებული ინფორმაციისა. თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წინაპირობად სწორედ შესაბამისი სანაცნობო წრის არსებობაა მოაზრებული, გასაგებია, თუ რატომ შეიძლება ვაკანტური პოზიციის შესახებ ამ გზით გავრცელებული ინფორმაცია აღიქმებოდეს უფრო სანდოდ, ვიდრე სხვა წყაროები.

დასაქმების შიდა ბარიერები

ქვემო ქართლში ჩატარებული კვლევის შედეგების თანახმად, როგორც ახალგაზრდა და უფროსი ასაკობრივი, ასევე ეთნიკურად ქართველებისა და ეთნიკურად არაქართველების ჯგუფებში, პირველ რიგში, გარე ბარიერებზე გამახვილდა ყურადღება. ამასთანავე, გამოიკვეთა რეგიონში არსებული შიდა ბარიერები, რომლებიც ასევე მნიშვნელოვან ხელისშემშლელებად შეფასდა დასაქმებისთვის.

კერძოდ, კვლევამ ქვემო ქართლში შემდეგი შიდა ბარიერები გამოავლინა:

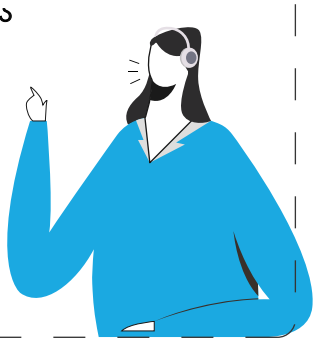
- სამუშაო გამოცდილების სიმწირე;
- სტაჟირების შესაძლებლობის არარსებობა;
- ცოდნისა და უნარების განახლების შესაძლებლობის არარსებობა;
- ქართული ენის არცოდნა;
- ინგლისური ენის არცოდნა.

კვლევის შედეგების თანახმად, დასაქმების ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს შიდა ბარიერად **სამუშაო გამოცდილების უქონლობა** გამოვლინდა. სამუშაო გამოცდილება, როგორც დამსაქმებელთა ერთ-ერთი მთავარი მოთხოვნა, მნიშვნელოვნად ამცირებს დასაქმების ალბათობას სამუშაოს მაძიებელთა უმრავლესობისათვის, მითუმეტეს იმის გათვალისწინებით, რომ სამუშაო გამოცდილების დაგროვების შესაძლებლობა თითქმის არ არსებობს. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, ყველა დამსაქმებელი სამუშაო გამოცდილებას ითხოვს, თუმცა გაურკვეველია, სად უნდა მოხდეს მისი დაგროვება, მითუმეტეს, რომ სწავლის პროცესი საქართველოში სამუშაო პრაქტიკით კურსდამთავრებულთა უზრუნველყოფას თითქმის საერთოდ არ ითვალისწინებს. სამუშაო გამოცდილებასთან დაკავშირებით კვლევისას, ასევე, ხაზგასმული იყო, რომ სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა ყველა სფეროსა და პოზიციისთვის ერთნაირად რელევანტური არ არის, რადგან არსებობს სამუშაო ადგილები, სადაც ვალდებულებების ხარისხიანად შესრულებას განსაკუთრებული გამოცდილება არ სჭირდება (მაგ: მუშა მშენებლობაზე, დამლაგებელი და სხვა).

„განათლება გაქვს, მაგრამ გეუბნებიან, რომ გამოცდილებაც აუცილებელია, მაგრამ თავის ნათესავებს ამას არ სთხოვენ."

კაცი, 36 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„თუნდაც მარკეტის სიტუაციებს რომ ვხედავ, უნდათ გამოცდილება... ტანსაცმლის მაღაზიაში ტანსაცმლის გვერდზე გადაკიდებას რაში სჭირდება ბაკალავრი ან გამოცდილება? შეიძლება ყველას არ სჭირდებოდეს გამოცდილება და თუ ვინმემ არ დაგაწყებინა მუშაობა, ვერასდროს ვერ გექნება გამოცდილება.“



ქალი, 22 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

ის, რომ სამუშაო გამოცდილება დასაქმების მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია, დასტურდება „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევითაც". ქვემო ქართლში გამოკითხული დამსაქმებლების 52% აღნიშნავს, რომ თანამშრომლის სამსახურში აყვანისას შესაბამის სამუშაო გამოცდილებას ანიჭებს უპირატესობას, 48%-ის თქმით კი, კრიტერიუმია ზოგადად მუშაობის გამოცდილება.[73]

სამუშაოს მაძიებელთა კვლევის თანახმად, გარდა იმისა, რომ სამუშაო გამოცდილებას ითხოვენ დამსაქმებლები, პრობლემა იმაშიც მდგომარეობს, რომ ახალგაზრდებს არ აქვთ სტაჟირების გავლის და გარკვეული გამოცდილების დაგროვების შესაძლებლობა. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებულ გამოწვევად გამოიკვეთა არა მხოლოდ ზოგადად **სტაჟირების** შესაძლებლობის არარსებობა, არამედ ისიც, რომ იმ იშვიათ შემთხვევებში, როდესაც დამსაქმებლები პრაქტიკას სთავაზობენ ახალგაზრდებს, ეს პროცესი არ არის ანაზღაურებადი. იმ შემთხვევაში კი, როდესაც სტაჟირება ანაზღაურებადია, იქაც თანხა ხშირ შემთხვევაში მგზავრობის ხარჯების დასაფარადაც არ არის საკმარისი. ეს ნეგატიურად აისახება სამუშაოს მაძიებელთა მოტივაციაზე და ისინი ნაკლებად არიან ორიენტირებულები დააგროვონ სამუშაო პრაქტიკა სტაჟირების გზით. ამასთან, პრობლემაა ისიც, რომ უკვე დასაქმების შემდეგ ნაკლებია განვითარების შესაძლებლობა და უშუალოდ დამსაქმებლები არ უწყობენ ხელს საკუთარი თანამშრომლების **ცოდნისა და უნარების** განახლებასა და განვითარებას. მართალია, კვლევის მონაწილეებს სმენიათ დამსაქმებელთა მიერ საკუთარი თანამშრომლების განვითარებაზე ორიენტირებული აქტივობების (მაგ: ტრენინგები) შესახებ, თუმცა ხაზგასმული იყო, რომ ეს გამონაკლისად უნდა მივიჩნიოთ და არა გავრცელებულ პრაქტიკად. აქვე აღინიშნა, რომ შრომის ბაზარზე დასაქმებულთა კვალიფიკაციის გასაზრდელად მნიშვნელოვანი იქნება დამსაქმებლებმა იკვლიონ, რაში სჭირდებათ მათ თანამშრომლებს მხარდაჭერა და ამის საფუძველზე შესთავაზონ მათ საჭიროებებზე მორგებული აქტივობები შესაბამისი ცოდნისა და უნარების გასაუმჯობესებლად.

ის რეალობა, რომ სტაჟირების შეთავაზება გავრცელებული პრაქტიკა არ არის, დასტურდება დამსაქმებელთა კვლევის მიხედვითაც. ორგანიზაციების მხოლოდ 7%-მა აღნიშნა, რომ ჰყოლია სხვადასხვა სასწავლებლის სტუდენტი ან **კურსდამთავრებული** სტაჟირებაზე/პრაქტიკაზე ბოლო 2–3 წლის განმავლობაში. ამასთან, ორგანიზაციათა 83%

73. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021

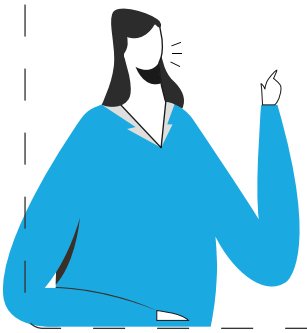
არც უახლოესი 2–3 წლის მანძილზე გეგმავს სტაჟიორის/პრაქტიკანტის აყვანას. აქვე ისიც აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელთა კვლევამ ისიც დაადასტურა, რომ ორგანიზაციათა უმრავლესობა სპეციალურ ღონისძიებას საკუთარი თანამშრომლების უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით არსებული გამოწვევების აღმოსაფრხვრელად არ ატარებს (68%).აღნიშნულისთვის დამატებითი ტრენინგების ჩატარების პრაქტიკას ქვემო ქართლში კვლევის მონაწილე ორგანიზაციათა მხოლოდ 10% ადასტურებს.[74] როგორც სამუშაოს მაძიებელთა კვლევის შედეგები მოწმობს, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთათვის დასაქმების მნიშვნელოვან შიდა ბარიერს **ქართული ენის არცოდნა** წარმოადგენს. აღნიშნული კვლევის მონაწილე თავად ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთა მიერ იყო განსაკუთრებით ხაზგასმული. მათი მოსაზრებით, თითქმის ნებისმიერ ადგილას სამსახურის დასაწყებად ქართული ენის ცოდნაა აუცილებელი. პრობლემა მითუფრო მწვავეა უფროსი ასაკის წარმომადგენელთათვის. კვლევის მონაწილე ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლებთან ხაზგასმული იყო, რომ ქართული ენის ცოდნის თვალსაზრისით ძალიან დიდი განსხვავებაა ასაკობრივ ჯგუფებს შორის. ამ მოსაზრებას იზიარებენ კვლევის მონაწილე როგორც ახალგაზრდა, ასევე უფროსი ასაკის წარმომადგენლები. მთავარი არგუმენტის თანახმად, ახალგაზრდები მეტად ცდილობენ ქართული ენის სწავლას სკოლის ასაკიდანვე. ამდენად, მიუხედავად ამ თვალსაზრისით არსებული გამოწვევებისა, მათთვის ქართულ ენასთან დაკავშირებული ბარიერი ნაკლებად აქტუალურია. ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთა მიერ ქართული ენის არცოდნით ან არასრულყოფილად ცოდნით გამოწვეულ დასაქმების ბარიერებს იზიარებენ დისკუსიის მონაწილე ეთნიკურად ქართველებიც.

კვლევის მონაწილე ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთა შეფასებით, აუცილებელია მათი ჯგუფის წარმომადგენლებმა ისწავლონ ქართული ენა, რაშიც ისინი სახელმწიფოს ჩართულობის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამენ ხაზს. მთავარი არგუმენტის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა შესთავაზოს ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლებს ქართული ენის უფასო კურსები, რაც განსაკუთრებით აქტუალურია უფროსი ასაკობრივი ჯგუფისთვის. დისკუსიის მონაწილეთა შეფასებით, ქართული ენის ცოდნა ზოგადად ან მისი უკეთ ფლობა ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთა დასაქმების ალბათობას გაზრდის. განსაკუთრებით ხაზგასმული იყო ქართული ენის ცოდნის აუცილებლობა საჯარო სექტორში დასაქმებისთვის.

„ახლანდელი ახალგაზრდები უფრო ცდილობენ ისწავლონ ქართული იმიტომ, რომ მიხვდნენ, რომ სჭირდებათ."

ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებითა და მუშაობის გამოცდილებით

74. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021

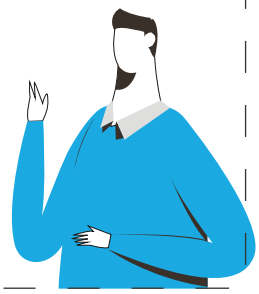


„მაღაზიაშიც კი [ქართული ენის ცოდნა] საჭიროა, ბანკში, პატარა ლომბარდებში, ქოლ-ცენტრებში ან ისეთ ადგილებში, სადაც ბევრი ხალხი შედის და უნდა ილაპარაკო.“

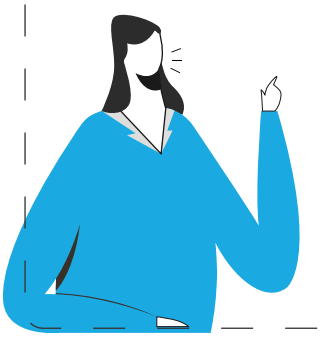
ქალი, 54 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„ჩემმა მეუღლემ გადასარევად იცის ქართულიც, ამიტომ არასამთავრობო ორგანიზაციაში მას არ აქვს ბარიერი. საჯარო სამსახურში... მანდ დიდი ბარიერებია გადასალახი.“

კაცი, 36 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



ქვემო ქართლში დასაქმების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან შიდა ბარიერად **ინგლისური ენის არცოდნა** გამოიკვეთა ამ კომპეტენციაზე რეგიონში არსებული მაღალი მოთხოვნის პარალელურად. კვლევის მონაწილე როგორც ეთნიკურად ქართველი, ასევე ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთა შეფასებით, დამსაქმებლებისთვის სამუშაოს მაძიებელთა მიერ უცხო ენის, უმეტეს შემთხვევაში კი, ინგლისური ენის ცოდნა ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს მოთხოვნას წარმოადგენს. ინგლისური ენის ცოდნის, როგორც დასაქმების ერთ-ერთი კრიტერიუმის არსებობა განსაკუთრებით პრობლემურად მიიჩნიეს კვლევის მონაწილე უფროსი ასაკის წარმომადგენლებმა როგორც ეთნიკურად ქართველი, ასევე ეთნიკური უმცირესობის ჯგუფიდან. აქვე ხაზგასასმელია, რომ პრობლემა საკმაოდ აქტუალურია ახალგაზრდების შემთხვევაშიც. ერთ-ერთი მთავარი არგუმენტის თანახმად, ნებისმიერ სფეროში ნებისმიერი ტიპის პოზიციაზე ინგლისური ენის ცოდნა აუცილებლობას არ წარმოადგენს, ენის ცოდნის მოთხოვნა კი იძულებულს ხდის სამუშაოს მაძიებელს შეისწავლოს უცხო ენა, რაც მნიშვნელოვან ხარჯებთანაა დაკავშირებული. ამასთან, დისკუსიის მონაწილეები ხაზს უსვამდნენ, რომ უცხო ენის ცოდნას დამსაქმებელი ისეთ პოზიციებზეც ითხოვს, სადაც ანაზღაურება არ არის დამაკმაყოფილებელი. შესაბამისად, ინგლისური ენის შესწავლაში ფინანსური კაპიტალის ინვესტირებას სამუშაოს მაძიებლები არარაციონალურად მიიჩნევენ.



„ზოგან ისე უნდათ ინგლისური ენა, რომ არც არის საჭირო. თუნდაც დამლაგებელს და ისეთი უაზრო საქმეებისთვის სჭირდებათ ენის ცოდნა, რომ არც ხელფასია იმდენი, რომ ინებო და ისწავლო.“

ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„უცხო ენის გარეშე არსად არ გიღებენ, დამლაგებლადაც უცხო ენას ითხოვენ და მე მგონი, არ არის საჭირო. ყველას არ აქვს საშუალება, უცხო ენა ისწავლოს და არის სამსახურები, სადაც შეიძლება ეს არ დაგჭირდეს, მაგრამ ყველგან ითხოვენ და ეს დიდ ბარიერს წარმოადგენს, ჩემი აზრით.“

ქალი, 26 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

როგორც აღინიშნა, დასაქმების ხელისშემშლელ ფაქტორებზე საუბრისას, კვლევის მონაწილე როგორც უფროსი, ასევე ახალგაზრდა ასაკის წარმომადგენლებმა ქართველი თუ არაქართველი ეთნიკური ჯგუფიდან შიდა ბარიერებზე მეტად ყურადღება გარე ბარიერებზე გაამახვილეს.

დასაქმების გარე ბარიერები

როგორც ქვემო ქართლში ჩატარებული კვლევის შედეგები მოწმობს, რეგიონში დასაქმების **შემდეგი მთავარი გარე ბარიერები არსებობს:**

- სამუშაო გამოცდილების სიმწირე;
- ნეპოტიზმი;
- დაბალი ანაზღაურება;
- გამოწვევები შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით.

დასაქმებასთან დაკავშირებულ ერთ-ერთ მთავარ გარე ბარიერად ყველა ასაკობრივ ჯგუფში, განურჩევლად იმისა, ჯგუფის მონაწილეები ეთნიკურად ქართველები იყვნენ თუ ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლები, **ნეპოტიზმი** დასახელდა. ფოკუსური ჯგუფების მონაწილეთა შორის გავრცელებული დომინანტური მოსაზრების თანახმად, ადამიანის დასაქმება უმეტესად ნათესაური კავშირებისა თუ ნაცნობების დახმარებით ხდება. მეტიც, შესაძლებელია, ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაცია გარე სივრცეში არც გავრცელდეს და მხოლოდ ვიწრო წრეში გადაწყდეს, ვინ დასაქმდება თუ დაიკავებს კონკრეტულ პოზიციას.

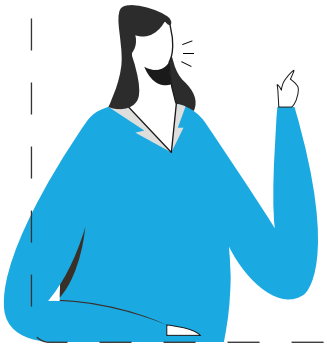
„სადმე კარგ ადგილას რომ მოეწყო და ნორმალური სამუშაო გქონდეს, ვინმე უნდა გყავდეს, სხვა შემთხვევაში რთულია სამსახურის მოძებნა.“

კაცი, 23 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„კი, ახლობლობა პირველია აზოტში, მეტალურგიაშიც უფრო ბიძაშვილ-მამიდაშვილები, ვინც გამიგია, ნათესაური კავშირი თუ აქვს, ყველა მუშაობს.“

ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

აღსანიშნავია, რომ კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრებით, კვალიფიკაცია, განათლება, ცოდნა და გამოცდილება, რაც შიდა ბარიერებს განეკუთვნება, მნიშვნელოვანია დასაქმებისას, თუმცა მის რეგიონში გადამწყვეტი მაინც პირადი კონტაქტებია. მისივე მოსაზრებით, ერთადერთი შემთხვევა, როდესაც პირადი კონტაქტები არ არის დასაქმების მთავარი განმსაზღვრელი, ეხება ვითარებას, სადაც კომპანიის ხელმძღვანელები თავად არ იღებენ საკადრო გადაწყვეტილებებს. ამ შემთხვევაში, ნათესაური კავშირების ნაცვლად, გადამწყვეტია განათლება და უნარ-ჩვევები. ამის მაგალითად უცხოელი ინვესტორები და მათ მიერ მიღებული საკადრო გადაწყვეტილებები იყო მოყვანილი. გარდა ამისა, კიდევ ერთი მოსაზრების თანახმად, ნეპოტიზმი არ არის რელევანტური ნებისმიერ პოზიციაზე დასაქმებისთვის. კერძოდ, პირადი კონტაქტების საშუალებით დასაქმება ნაკლებად არის შესაძლებელი შედარებით მაღალი კვალიფიკაციის საჭიროების პოზიციებზე (მაგ: იურისტი, ბუღალტერი, აუდიტი), რადგან ამ შემთხვევაში რეალური ცოდნა და კვალიფიკაცია უფრო პრიორიტეტულია, ვიდრე, მაგალითად, მენეჯერის პოზიციაზე. შესაბამისად, ნათესაური კავშირებისა თუ სანაცნობო წრის საშუალებით დასაქმების დროს, მნიშვნელობა ექცევა კონკრეტულ სფეროსა და პოზიციას.



„ბოლო სამუშაო გამოცდილება სადაც მქონდა, არ ჭრიდა არანაირი კონტაქტი იმიტომ, რომ არ ქონიათ არანაირი კონტაქტი [კომპანიის ხელმძღვანელებს საკადრო პოლიტიკასთან]. ჩამოვიდა ინვესტორი, რომლისთვისაც საქართველო იყო თეთრი ფურცელი, თეთრი გვერდი, ყველა თანაბარი იყო მისთვის, მხოლოდ ცოდნა, განათლება და უნარ-ჩვევები.“

ქალი, 26 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

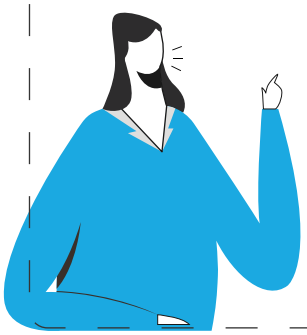
„რაც მინახავს, ნათესაობა არ ჭრის იქ, სადაც რეალური ცოდნა და კვალიფიკაცია გჭირდება, ეს არის აუდიტი, იურისტი, ბუღალტერი. მენეჯერისთვისაც საჭიროა ძალიან სპეციფიკური სქილები, კვალიფიკაცია და ა. შ. მაგრამ ამის გარეშეც შეუძლია ჩვეულებრივად გაუძღვეს თავის საქმეს. მენეჯერად დასვამს თავის ნათესავს, მაგრამ ბუღალტრად, იურისტად, აუდიტად არასდროს.“

ქალი, 26 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

ის, რომ ახლობლები და პირადი კონტაქტები დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი ფაქტორია, დასტურდება დამსაქმებელთა კვლევითაც. ქვემო ქართლში კვლევის მონაწილე ორგანიზაციათა უმრავლესობა აცხადებს, რომ კვალიფიციურ თანამშრომელს ახლობლების/პირადი კონტაქტების საშუალებით ეძებს (76%) და აღნიშნული განსაკუთრებით გავრცელებული პრაქტიკაა კერძო ორგანიზაციებში (კერძო - 78%, სახელმწიფო - 40%).[75]

რეგიონში დასაქმების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან გარე ბარიერად **სამუშაო ადგილების სიმწირე** გამოიკვეთა. აქ საგულისხმოა, რომ უშუალოდ რუსთავში მცხოვრებთა შეფასებით, სხვა ლოკაციებისგან განსხვავებით, თბილისში დასაქმება საკმაოდ ხშირია და რუსთავიდან თბილისში სამსახურში სიარულიც გავრცელებული პრაქტიკაა. მიუხედავად ამ ერთგვარი უპირატესობისა, რომელიც რუსთავის მცხოვრებთ აქვთ, გამოწვევებია დროისა და ფინანსური რესურსების კონტექსტში. როგორც კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, დაბალი ანაზღაურების შემთხვევაში, რუსთავიდან თბილისში და პირიქით მგზავრობაზე დახარჯული დროისა თუ ფინანსური რესურსის გათვალისწინებით, მუშაობის დაწყება არარაციონალური ხდება. სწორედ იმის გამო, რომ სამუშაოების ძირითადი ნაწილი დაბალანაზღაურებადია, ბევრი სამუშაოს მაძიებელი უარს ამბობს თბილისში დასაქმებაზე.

შესაბამისად, აქ საქმე გვაქვს დასაქმების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან გარე ბარიერთან - **დაბალ ანაზღაურებასთან.** როგორც აღმოჩნდა, აღნიშნული განსაკუთრებით სენსიტიურია დისკუსიის მონაწილე იმ ქალებისთვის, რომელთაც შვილები ჰყავთ და უწევთ ძიძების აყვანა. იქედან გამომდინარე, რომ დაბალი ანაზღაურების გამო შეუძლებელია ძიძების მომსახურებით სარგებლობა ან ხელფასი მხოლოდ ამ სერვისისთვისაა საკმარისი, მუშაობის დაწყება არარაციონალურად ითვლება. როგორც აღმოჩნდა, პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალური გახდა პანდემიის პირობებში, როდესაც საგანმანათლებლო ობიექტების უმრავლესობამ შეაჩერა ფუნქციონირება, დედებს კი საოჯახო და სამსახურეობრივი პასუხისმგებლობების შეთავსება განსაკუთრებით გაუჭირდათ.



„მე პატარა ბავშვი მყავს. უნდა დავტოვო სახლში. ან ბებია, ან ბაბუა უნდა მყავდეს სახლში. ძიძას ვერ ავიყვან, რადგან დაბალი ხელფასებია. ჩვენთან არის მაღაზიათა ქსელი, კონსულტანტს დღის ცვლაში 15 ლარს უხდიან და ღამის ცვლაში - 18 ლარს. ბავშვი ხომ უნდა დატოვო? თან ცვლებით არის, ძალიან დაბალი ხელფასებია."

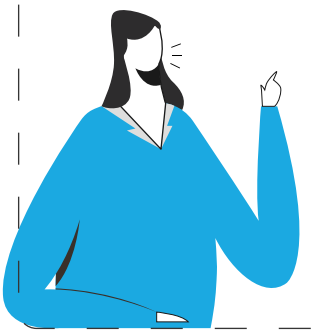
ქალი, 37 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

75. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021

„სამსახური ოჯახს უნდა ავუწყოთ პარალელურად. ახლა პანდემიის პერიოდში, მინდა თუ არა, ბავშვებთან უნდა ვიყო და ძიძა რომ აიყვანო, იმხელა თანხა უნდა იხადო, აღარ უნდა იმუშაო მაშინ.“

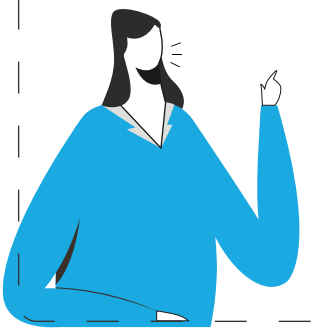
ქალი, 30 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

კიდევ ერთ მნიშვნელოვან გარე ბარიერად **დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის** თვალსაზრისით არსებული გამოწვევები დასახელდა. ამ კონტექსტში გამოიკვეთა დამსაქმებელთა არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება დასაქმებულთა მიმართ. დისკუსიაზე გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, არაკომპეტენტური პერსონალით დაკომპლექტებულ სამუშაო ადგილებში ფუნქციების ადეკვატური გადანაწილება არ ხდება. ამასთან, ხშირია შემთხვევები, როდესაც თანამშომელს იმაზე მეტი სამუშაოს შესრულებას ავალდებულებენ, ვიდრე ეს მისი კონკრეტული პოზიციის ფუნქცია-მოვალეობებით უნდა იყოს გაწერილი. ამის ერთ მიზეზად დასახელდა სამუშაო ადგილების არაკომპეტენტური პერსონალით დაკომპლექტება. სწორედ იმის გამო, რომ კონკრეტული თანამშრომელი არ არის საკმარისად კვალიფიციური შეასრულოს საკუთარი ფუნქცია-მოვალეობები, მისი სამუშაოს ნაწილის შესრულება სხვა პოზიციაზე დასაქმებულ თანამშრომელს უწევს. საკუთარი მოვალეობების შესრულების პარალელურად კი სხვისი მოვალეობების შესრულება დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დარღვევაზე მიუთითებს. დამატებითი ფუნქციების შესრულება ცალკეულ შემთხვევებში პოზიტიურადაც შეიძლება შეფასდეს. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, ახალბედა და/ან ახალგაზრდა თანამშრომლის მიერ დამატებითი ფუნქციების შესრულება მეტი კომპეტენციისა და გამოცდილების დაგროვებას უწყობს ხელს. თუმცა, მთავარი არგუმენტის მიხედვით, პოზიციით განსაზღვრულ ფუნქცია-მოვალეობებზე მეტი საქმის შესრულება ცალსახად პრობლემად გამოიკვეთა კვლევისას. მითუმეტეს იმის გათვალისწინებით, რომ დამატებითი სამუშაოს ანაზღაურების პრაქტიკა არ არსებობს.



„მე მყავდა უფროსი, რომლის ნაცვლადაც მე ვაკეთებდი ყველაფერს, რადგან თვითონ არ შეეძლო გაკეთება. ანგარიშები იყო თუ რა, ყველაფერს მე ვაკეთებდი, ჯგუფის უფროსი იყო და ვასრულებდი მის მოვალეობას. ასეთი რაღაცეები ხშირია.“

ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„როგორც ხდება ხოლმე, ერთ პოზიციაზე აყვანილი შემდეგ ძალიან ბევრ ფუნქციებს და მოვალეობებს ასრულებს და ნამდვილად ასე იყო ... დამატებითი ფუნქციები, შეიძლება ნეგატიურ კონტექსტში ჟღერდა, მაგრამ ჩემთვის ეს ძალიან პოზიტიური იყო, რადგან ეს იყო ჩემთვის გამოცდილების წყარო და მადლობელი ვარ, რომ არა მხოლოდ ჩემს მოვალეობებს ვასრულებდი, არამედ მთლიანად ბიზნესოპერირებაში აქტიურად ვიყავი ჩართული.“

ქალი, 26 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

შრომითი უფლებების კონტექსტში, კიდევ ერთი პრობლემა გამოიკვეთა დისკუსიებზე. კერძოდ, საუბარია დამსაქმებლების დამოკიდებულებაზე უკმაყოფილო თანამშრომლების მიმართ. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს სამსახურში არსებული პირობები ან ფუნქცია-მოვალეობების გადანაწილება არ მოსწონს და გამოხატავს უკმაყოფილებას, დამსაქმებელი არ ცვლის რეალობას. ნაცვლად უკმაყოფილების მიზეზების აღმოფხვრისა და ვითარების განეიტრალებისა, დამსაქმებელი თითქმის არ უტოვებს გამოსავალს თანამშრომელს და აიძულებს ან დათანხმდეს არსებულ პირობებს, ან წავიდეს სამსახურიდან („თუ თანამშრომელს რამე არ მოსწონს, შეუძლია წავიდეს“). კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, დამსაქმებელთა ამგვარი დამოკიდებულება ამცირებს დასაქმებულთა მოტივაციას.

„ბევრ სამსახურს აქვს ეს, რომ, თუ არ გინდა - წადი. ეს არის ყველაზე ცუდი დამოკიდებულება, რაც პროტესტს იწვევს ადამიანში, რომელმაც იცის, რომ [საქმეს] გაკეთებინებენ და კიდევ შენ გეუბნებიან, თუ არ გინდა და წადი. ეს ძალიან ცუდი დამოკიდებულებაა.“

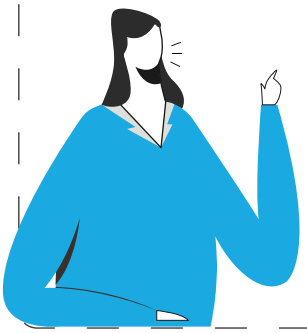
ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, პრობლემაა დამსაქმებლების არარელევანტური მოთხოვნების არსებობაც, რაც მნიშვნელოვანწილად შიდა ბარიერებს უკავშირდება. კერძოდ, არარეალისტურ მოთხოვნებში კვლევის მონაწილეები დამსაქმებელთა მიერ

უცხო ენების ცოდნას, უმაღლეს განათლებასა და გამოცდილების მოთხოვნას გულისხმობენ ისეთი პოზიციებისთვის, სადაც ამის რეალური საჭიროება, მათი შეფასებით, არ არსებობს. არარეალისტურ მოთხოვნებს შორის, ასევე, დასახელდა კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა იმ პოზიციებზე, სადაც ამ უნარ-ჩვევის გამოყენება პრაქტიკაში საჭიროებას არ წარმოადგენს. კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრებით, პრობლემურია, ასევე, ტესტირების გავლის მოთხოვნაც მაღაზიის კონსულტანტების პოზიციის შემთხვევაში, რადგან გამოცდის ფორმატი არაადეკვატურია ამ პოზიციისათვის საჭირო ადამიანური რესურსის შესარჩევად. დისკუსიაზე გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრებით, გამოცდის ასეთი ფორმატის ნაცვლად უმჯობესია დამსაქმებელმა აქცენტი გააკეთოს კომუნიკაციის უნარებსა და პროდუქტის მახასიათებლების ცოდნაზე, რათა კლიენტთა მომსახურების სათანადო ხარისხი იქნას მიღწეული, მითუმეტეს, რომ ამ პოზიციისთვის ასეთი უნარები საჭირო და პრაქტიკულად გამოსადეგია.

„მე „ნიკორას“ მაღაზიაში მინდოდა კონსულტანტად დაწყება და თავიდან იყო ტესტირება და უნარები დასაწერი. იმდენად რთული უნარები იყო, გამოცდაზე არ იყო ასეთი ძნელი და ვფიქრობ, კონსულტანტად უნარების ჩაბარება და თან ასე, არ არის მისაღები.“

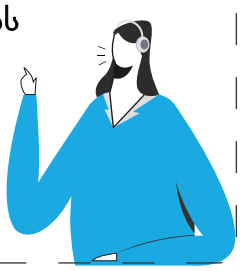
ქალი, 26 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



„მთავარი რაც არის, უნდა იცოდე კლიენტთან მომსახურება, რომ უკმაყოფილო კლიენტი არ დაგრჩეს და პროდუქტის მახასიათებელი, რაც ყველაზე მეტად აინტერესებს კლიენტს და უნარების ცოდნა რაში სჭირდება კონსულტანტს, ვერ ვხდები.“

ქალი, 33 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„იქ, სადაც არ არის საჭირო პროფესიული განათლება ან რომელიმე უცხო ენის ცოდნა, ზოგჯერ უბრალოდ, ფორმალურად წერია ხოლმე მოთხოვნებში.“

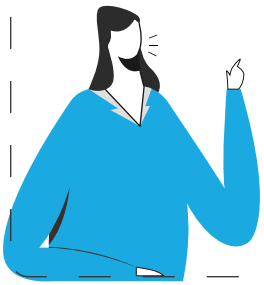


ქალი, 26 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„მაგალითად, მაღაზიის კონსულტანტი რომ ავიღოთ, უწერიათ მოთხოვნებში კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა, რაც არ არის რეალური და არ არის საჭიროება”

კაცი, 23 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო

როგორც კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, იმის გათვალისწინებით, რომ მათ რეგიონში დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობაა, მოქალაქეები შიდა მიგრაციას მიმართავენ (უმეტესად თბილისში). ამასთან, ხშირია გარე მიგრაციაც. საზღვარგარეთ სამუშაოდ წასვლის გადაწყვეტილების მთავარ განმაპირობებლად დასაქმებულთათვის საქართველოში არსებულზე მაღალი ანაზღაურების შეთავაზებაა. თუმცა, კიდევ ერთი არგუმენტის თანახმად, საზღვარგარეთ სამუშაოდ წასვლას, გარდა ანაზღაურებისა, თან ერთვის კულტურული ფაქტორიც. კერძოდ, როგორც დისკუსიისას გამოიკვეთა, არსებობს პოზიციები (მაგ: მოხუცის მომვლელი, ძიძა), სადაც მუშაობა საქართველოში ნაკლებად მისაღებია. შესაბამისად, ადამიანები უარს ამბობენ ამგვარ სამუშაოზე, უცხო ქვეყნის შემთხვევაში კი ეს ბარიერი მოხსნილია. ის, რაც მათთვის „არასაკადრის“ საქმედ მიიჩნევა საქართველოში, სხვა ქვეყანაში დასაქმების შემთხვევაში პრობლემას აღარ წარმოადგენს.



„საქართველოში არიან ადამიანები, არ იკადრებენ ბავშვის მოვლას.“

ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„აქაც [საქართველოში] ხომ შეეძლო რაღაც მსგავს სამსახურში? მაგრამ ბევრისგან გამიგია, რომ იქ [საზღვარგარეთ] დამიფასდება, ანაზღაურებაც შესაბამისი მექნება და პროფესიონალები თუ მაღალ საფეხურზე მდომი ადამიანები იღებენ ანაზღაურებას, იქ მუშამ შეიძლება ისეთი ხელფასი იშოვოს, რომ აკმაყოფილებდეს.“

ქალი, 22 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, საშუალო განათლებით

„უფრო რცხვენოდათ [კონკრეტული საქმის შესრულება]. მე ვიყავი პოლონეთში. იყო დიდი ტანსაცმლის საწყობი, იქ ჩემთან მუშაობდა ბიძაჩემიც. ონლაინ რეჟიმში მოდიოდა შეკვეთები, უნდა აგეღო მამაკაცის და ქალის ტანსაცმელი და შეიქმნა ის პრობლემა, რომ ბიძაჩემს რცხვენოდა ქალის ტანსაცმელი აეღო... [ამბობდა] ამას არ ვიზამდი საქართველოშიო.“

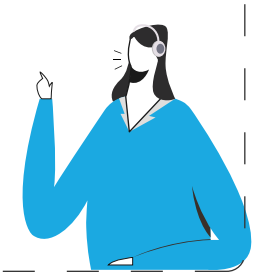
კაცი, 39 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, სოციალურად დაუცველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

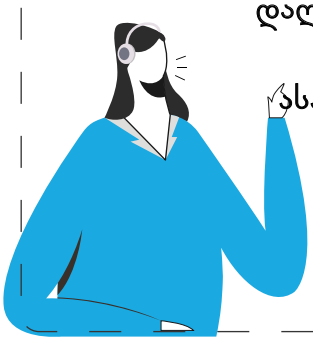
რაც შეეხება **კონკრეტულ ჯგუფებს**, რომელთათვისაც განსაკუთრებით რთული ან შედარებით მარტივია დასაქმება, კვლევის შედეგების თანახმად, ცალსახად ჯგუფების გამოყოფა რთულია. იმის გათვალისწინებით, რომ სამუშაო ადგილების სიმწირის პირობებში კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება ნაცნობების ფაქტორი. ამ კონტექსტის გათვალისწინებით კი ჯგუფის გამოყოფა რაიმე ნიშნით, რომელთაც მეტად ეშლებათ ხელი დასაქმებისას, რთულია. სანაცნობო წრის ფაქტორის გათვალისწინების გარეშე, კვლევის მონაწილე უფროსი ასაკის წარმომადგენლებთან ორივე ეთნიკური ჯგუფიდან (ქართველი/არაქართველი) დასაქმების ბარიერად **ასაკი** გამოიყო. უფროსი ასაკის ადამიანები, როგორც ჯგუფი, რომელსაც ყველაზე მეტად უჭირს დასაქმება, ასევე, აღინიშნა კვლევის მონაწილე ახალგაზრდების მიერაც. მთავარი არგუმენტის თანახმად, დამსაქმებელთა მიერ ხშირად ვაკანტურ პოზიციებზე გამოცხადებულ განცხადებებში პირდაპირი მითითებაა აპლიკანტის სასურველ ასაკზე. ამ უკანასკნელის ზღვარი კი, მათი შეფასებით, საშუალო ასაკს არ აღემატება. განსაკუთრებით აღნიშნული ეხება მომსახურების სფეროს, სადაც, ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, ახლაგაზრდა ასაკთან ერთად, აპლიკანტთა ვიზუალურ მახასიათებლებზეც კეთდება აქცენტი, რაზეც ზოგჯერ დამსაქმებელი პირდაპირ მიუთითებს გამოცხადებული ვაკანსიის მოთხოვნებში.

ასაკთან დაკავშირებით კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორზე გამახვილდა ყურადღება, მათ შორის, კვლევის მონაწილე ახალგაზრდების ჯგუფში. დისკუსიის მონაწილეთა შეფასებით, ახალგაზრდებს აქვთ მეტი თავისუფალი დრო, ნაკლები პასუხისმგებლობები და შედარებით მარტივად თანხმდებიან დაბალანაზღაურებად სამუშაოს. უფროსი ასაკის წარმომადგენელთა პასუხისმგებლობების, ასევე, მეტნაკლები სამუშაო გამოცდილების გათვალისწინებით, დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე დათანხმება რთულია. იმის გათვალისწინებით, რომ რეგიონში მოთხოვნა დაბალანაზღაურებად პერსონალზეა, კვლევის მონაწილეები ასკვნიან, რომ დასაქმებისთვის ბარიერიც ნაკლებად სწორედ ახალგაზრდებს ექმნებათ. ამასთანავე, აღინიშნა, რომ ახალგაზრდების დასაქმება მომგებიანია დამსაქმებლისთვის, რადგან მათი „დამორჩილება“ უფრო მარტივია, ვიდრე უფროსი ასაკის და/ან უფრო გამოცდილი ადამიანებისა. ამ მოსაზრების ავტორი დამორჩილებაში ახალგაზრდების მიერ პრეტენზიების ნაკლებად გამოხატვაზე მიუთითებდა.

„როდესაც სტუდენტი ხარ, შეგიძლია იმუშაო უფრო მარტივად...“

ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



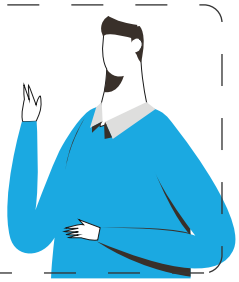


„განცხადებებს რასაც ვუყურებ, ასაკი სულ არის 40 წლამდე [მითითებული]. დალაგებაზეც რომ წავიდე, იქაც კი წერია 40 წლამდე. არის ცენტრები, სადაც დალაგებისთვის იწვევენ და იქაც წერენ მაქსიმუმ 45 და 40 წელს... ჩვენი ასაკისთვის არანაირი სამსახური აღარ არის. ერთადერთი, სადმე დალაგებაზე თუ იშოვი.“

ქალი, 50 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, არასრული უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

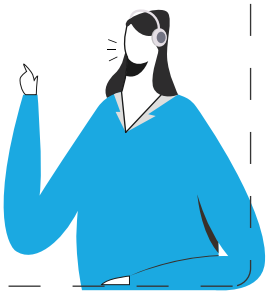
„50 წლის ხალხი აღარ ვუნდივართ და რა ვქნათ, როგორ მოვიქცეთ?”

კაცი, 54 წლის, ეთნიკურად ქართველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„ჩემი აზრით, ახალგაზრდები უფრო ადვილი დასამორჩილებლები არიან. გამოცდილი წინააღმდეგობას გაუწევს. მე, მაგალითად, რაღაც დავალების მხრივ წინააღმდეგობას რომ გავუწევ, იგივეს არ გავაკეთებდი 7 წლის წინ, როდესაც ვიწყებდი... ახალგაზრდებს უფრო ნაკლებად აქვთ პრეტენზიები და დიდებს უფრო მეტად, რაც ლოგიკური და სწორიც არის.“

ქალი, 30 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



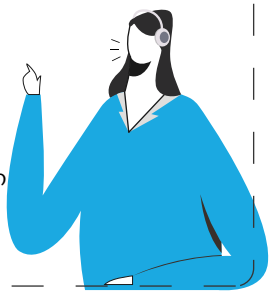
„ჩემი აზრით, ახალგაზრდები მაღაზიაში და კომპანიაში უნდათ იმიტომ, რომ ამით რეკლამას აკეთებენ, ხალხს უფრო იზიდავენ ლამაზი გოგო-ბიჭებით.“

ქალი, 26 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

აქვე გასათვალისწინებელია, რომ უფროსი ასაკობრივი ჯგუფის იმ ნაწილისთვის პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა, ვინც ვერ პასუხობს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და ჯერ კიდევ არ არის საპენსიო ასაკის. როგორც დისკუსიისას აღინიშნა, ასეთი მოქალაქეებისთვის საარსებო წყაროს გარეშე დარჩენის ალბათობა მნიშვნელოვნად იზრდება. გარდა ამისა, როგორც კვლევის უფროსი ასაკის მონაწილეებთან აღინიშნა, პრობლემურია არაფორმალური დასაქმებაც. აღნიშნული პრაქტიკა საკმაოდ გავრცელებულია დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე. აქ დაბალი კვალიფიკაციის პერსონალზეა უმეტესად მოთხოვნა, რომლებიც არაფორმალური დასაქმების გამო საპენსიო რეფორმით გათვალისწინებული სარგებლის მიღმა რჩებიან, რამდენადაც ამ სარგებლის მიღება მხოლოდ ოფიციალურად დასაქმებულთათვისაა შესაძლებელი.

დასაქმების გარე ბარიერებზე მსჯელობისას ყველა მათგანი მნიშვნელოვან ხელისშემშლელ ფაქტორებად გამოიკვეთა კვლევისას. თუმცა, ნეპოტიზმი, სამუშაო ადგილების სიმწირის პარალელურად, კვლევის მონაწილეებმა განსაკუთრებულ ბარიერად მიიჩნიეს. ამასთან, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დარღვევის პრაქტიკაზეც განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდა და აღინიშნა, რომ დასაქმების ისეთი ბარიერის კვალდაკვალ, როგორიცაა დაბალი ანაზღაურება, ზედმეტი უფლება-მოვალეობის დაკისრება დასაქმებულისთვის სერიოზული პრობლემაა. აღნიშნული დემოტივატორის ფუნქციას ასრულებს და ნაკლებად უბიძგებს სამუშაოს მაძიებლებს აქტიურად ეძებონ სამსახური. იმ ჯგუფებზე საუბრისას კი, რომელთაც განსაკუთრებული ბარიერები ხვდებათ დასაქმების გზაზე, ყველაზე მოწყვლად ჯგუფად გამოიკვეთა უფროსი ასაკობრივი კატეგორია.

„ჩვენ ყველამ ვიცით, რომ ძალიან ბევრი ხალხი ახლა მუშაობს ისე, რომ არსად არ არის დაფიქსირებული; ეს ცუდია. მე 55 წლის გავხდები, მალე იქნება პენსია და მე ხომ მინდა, რომ ჩემი პენსია მეტი იყოს? მინდა ისე გავაკეთო, რომ ჩემი თანხიდან გავიდეს 10% თუ რამდენია და ჩემს პენსიას დაემატოს, მე ამაზე ვფიქრობ, მაგრამ არ არის ასეთი [შესაძლებლობა].“



ქალი, 54 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

მოთხოვნადი სფეროები და ადამიანური რესურსი

კვლევის ფარგლებში დისკუსიის მონაწილეებმა გამოთქვეს მოსაზრებები იმ სფეროებსა და კონკრეტულ პოზიციებთან დაკავშირებით, რომელზეც, მათი აზრით, ყველაზე მეტი მოთხოვნაა ქვემო ქართლის რეგიონში. ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი განსხვავება ასაკის ან ეთნიკური ჯგუფის კუთვნილების მიხედვით არ გამოვლენილა.

როგორც კვლევამ უჩვენა, **საცალო ვაჭრობა** არის იმ სფეროთა რიგში, სადაც დამსაქმებლები საკმაოდ აქტიურად ეძებენ თანამშრომლებს. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, განსაკუთრებით მაღალია მოთხოვნა **მაღაზიის კონსულტანტების** პოზიციაზე. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, კონსულტანტის პოზიციაზე მაღალი მოთხოვნა იმით აიხსნება, რომ დასაქმებულებს მძიმე სამუშაოს შესრულება უწევთ, რასაც ემატება ასევე შესასრულებელი სამუშაოსთვის არაპროპორციულად დაბალი ანაზღაურება. ეს ყველაფერი კი საცალო ვაჭრობის სფეროდან ადამიანური რესურსის ინტენსიურ გადინებას და, შესაბამისად, ახალ თანამშრომლებზე მაღალ მოთხოვნას იწვევს.

მიუხედავად მაღაზიის კონსულტანტების პოზიციაზე არსებული მაღალი მოთხოვნისა, კვლევის მონაწილე უფროსი ასაკის წარმომადგენლები ხაზს უსვამენ იმ გარემოებას, რომ აქაც მოთხოვნაა ახალგაზრდა პერსონალზე. შესაბამისად, მათი ასაკობრივი ჯგუფისთვის თუნდაც საცალო ვაჭრობის სფეროში დასაქმების ალბათობა დაბალია.

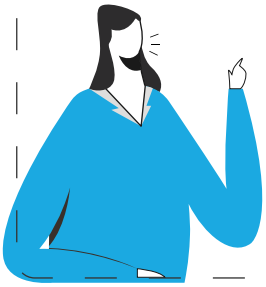
ქვემო ქართლში კიდევ ერთი მოთხოვნადი სფერო ფინანსურ საქმიანობას უკავშირდება. კერძოდ, განსაკუთრებით მოთხოვნადია ბუღალტრისა და ფინანსური ასისტენტის კვალიფიკაცია, რაც დისკუსიის მონაწილეთა აზრით, იმით აიხსნება, რომ კომპანიის წარმატებული ფუნქციონირებისთვის აღნიშნული კვალიფიკაციის პერსონალი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია.

„იმიტომ არის ამხელა გამოხმაურება კონსულტანტზე, რომ მძიმე სამუშაოა; ვერ ახერხებენ ასე მძიმე სამუშაოს შესრულებას."

ქალი, 26 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„ანაზღაურებაც არ არის შესაბამისი, რომ იმუშაო.“

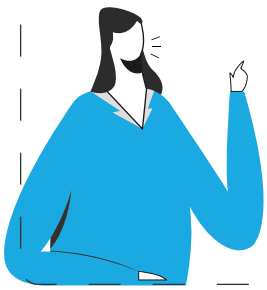
ქალი, 25 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„გამყიდველადაც არავინ არ გიღებს. არავის არ უნდა; მაღაზიებში სულ ახალგაზრდა გოგო-ბიჭები უნდათ. ენა სულ რომ 5 იცოდე, მაინც არ უნდათ ჩვენი ასაკის გამყიდველად.“

ქალი, 50 წლის, ეთნიკურად ქართველი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

მოთხოვნად სპეციალიზაციებს შორის, ასევე, დასახელდა მკერავისა და ქოლ-ცენტრის ოპერატორების კვალიფიკაციები. საბანკო სექტორსა და რეგიონში არსებულ ქარხნებში სხვადასხვა პოზიციაზე არსებული ვაკანსიების შესახებაც აღნიშნეს კვლევის მონაწილეებმა, თუმცა ხაზგასმული იყო, რომ იქ დასაქმებისთვის შესაბამისი სანაცნობო წრეა არსებითი და არა კვალიფიკაცია.
კიდევ ერთ მოთხოვნად სფეროდ დასახელდა სილამაზის ინდუსტრია. მთავარი არგუმენტის მიხედვით, მოთხოვნას ის განაპირობებს, რომ სილამაზის ინდუსტრიის სფეროს სერვისი აქტუალობას არ კარგავს პანდემიის პირობებშიც კი.



„შეიძლება კომპანიამ იარსებობს თარჯიმნის გარეშე, დამლაგებლის გარეშე, მაგრამ ბუღალტერი ჰყავს აბსოლუტურად ყველა მეწარმეს, ყველა ინდმეწარმეს, რომელიც ოპერირებს ბიზნესს და ა. შ. ჩემი აზრით, ეს არის ჩვენს რეგიონში...“

ქალი, 26 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„რუსთავში ვინც მუშაობს, მაღაზიაში არიან დასაქმებული. გოგოები არიან ან მკერავი, ან ვაჭარია...“

კაცი, 36 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

მართალია, აღნიშნული დომინანტურ მოსაზრებად არ გამოკვეთილა, თუმცა გაჟღერდა, რომ რეგიონში არსებობს მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ ინჟინრებზე და მათი მოძიება ვერ ხერხდება. დეფიციტურ ადამიანურ რესურსს შორის, ასევე, აღინიშნა კვალიფიციური სპეციალისტების საჭიროება ქარხნებში კონკრეტულ დანადგარებზე მუშაობისთვის. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, შესაბამისი პერსონალის მოძიება რეგიონში რთულია და, ამასთან, არ არსებობს ახალგაზრდების მხრიდანაც მზაობა დაეუფლონ სპეციალიზაციებს, რომლებზეც მოთხოვნა რეალურად არის. ამასთან, აღინიშნა, რომ არის პროფესიები, რომელთა შესაბამისი კვალიფიკაციის ადამიანური რესურსის სიჭარბეა რეგიონში, ბაზარზე კი მათზე მოთხოვნა მნიშვნელოვნად დაბალია. მათ შორის დასახელდა პედაგოგის, იურისტისა და ექთნების სპეციალიზაციები.

აღსანიშნავია, რომ თავად დამსაქმებლების კვლევამ ქვემო ქართლში უჩვენა, რომ დამსაქმებლების უმრავლესობა თანამშრომლების აყვანასთან დაკავშირებით სირთულეებს არ აწყდება (82%). მათ 48%-ს კი, ვინც გარკვეულ სირთულეებზე მიუთითეს, უჭირს კონკრეტული კვალიფიკაციის დასახელება, რომლის მოძიებასაც ვერ ახერხებს. სხვების მიერ კი სირთულეები აღინიშნა უცხო ენების მცოდნე სპეციალისტების, იურისტების, კონსულტანტების (გამყიდველი), შემდუღებლის და სხვა კვალიფიკაციის მქონე ადამიანური რესურსის მოძიებასთან დაკავშირებით.[76]

76. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. 2021. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევა.

პროფესიის არჩევის მნიშვნელობა

კვლევის შედეგების თანახმად, დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანია **პროფესიის სწორად არჩევა.** აღნიშნულთან დაკავშირებით კვლევამ ორი ძირითადი დამოკიდებულება გამოავლინა, რომლებიც მსგავსია კვლევის მონაწილე როგორც ეთნიკურად ქართველი და ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთათვის, ასევე ახალგაზრდებისა და უფროსებისთვის. ერთი დამოკიდებულების თანახმად, პროფესიის სწორად არჩევა ნიშნავს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის გათვალისწინებას და გადაწყვეტილების შესაბამისად მიღებას. სწორედ შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის გათვალისწინება მიიჩნიეს კვლევის მონაწილეებმა მომავალში დასაქმების ერთ-ერთ მთავარ წინაპირობად. მეორე დამოკიდებულების თანახმად კი, პროფესიის სწორად არჩევა ნიშნავს საყვარელი საქმის კეთებას, რადგან ეს განაპირობებს შესრულებული სამუშაოს მაღალ ხარისხს. საქმის სიყვარულზე განსაკუთრებული აქცენტი კვლევის ახალგაზრდა მონაწილეებმა გააკეთეს. მათ მიერ პროფესიის არჩევა, შემდეგ კი შრომის ბაზარზე საკუთარი თავის დამკვიდრება, მნიშვნელოვნად ჩაითვალა თვითგამორკვევის კონტექსტშიც. მათი შეფასებით, პროფესიის სწორად არჩევა არსებითია. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ამისათვის კრიტერიუმის (საქმის სიყვარული თუ შრომის ბაზრის მოთხოვნაზე პასუხი) შერჩევისას კარგად დაფიქრება.

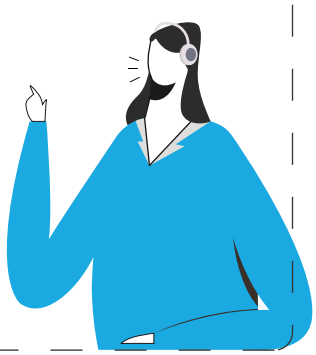
„მე მაგალითი ვარ იმისა, რომელმაც არასწორი გადაწყვეტილება მიიღო თავის დროზე და ახლა ვცდილობ, რომ გამოვასწორო. არასწორი წარმოდგენა მქონდა პროფესიაზე, რომლის დაუფლებას ვაპირებდი და რომ გავიდა გარკვეული პერიოდი, მივხვდი, რომ საერთოდ არ არის საქართველოს ბაზარზე მოთხოვნადი და ვცდილობ, ეს სიტუაცია გამოვასწორო.“

ქალი, 26 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

პროფესიის არჩევის პროცესში ისეთი ფაქტორების მნიშვნელობაც აღინიშნა, როგორიც უახლოესი რეფერენტული ჯგუფის (ოჯახი) და ზოგადად საზოგადოების გავლენაა. ამაზე ყურადღება გამახვილდა ყველა ფოკუსურ დისკუსიაზე და განსხვავებები სხვადასხვა ასაკობრივ თუ ეთნიკურ ჯგუფს შორის არ გამოვლენილა. ერთ-ერთი მთავარი არგუმენტის თანახმად, მიუხედავად იმისა, რომ შეიძლება სახეზე არ იყოს აშკარა ზეწოლა და „დაძალება“ კონკრეტული პროფესიის არჩევისას, დისკუსიის მონაწილეთა აზრით, გავლენა მაინც დიდია.

ამ გავლენის გრძელვადიანი შედეგები კი, როგორც აღინიშნა, აისახება ახალგაზრდების მიერ შრომის ბაზარზე საკუთარი თავის მარტივად თუ რთულად დამკვიდრების პროცესზე და, ზოგადადაც, საზოგადოებაში საკუთარი ადგილის პოვნაზე. კვლევის მონაწილეები საკუთარი გამოცდილების გათვალისწინებით ასკვნიან, რომ ოჯახის ზეგავლენით ან რჩევით პროფესიის არჩევა რიგ შემთხვევაში შეიძლება წარმატებულიც კი აღმოჩნდეს, მაგრამ წარუმატებლობის შემთხვევაში, უარყოფითი შედეგები ბევრად მტკივნეული და გრძელვადიანია.

„საკუთარი თავის რეალიზებას ვერ მოახდენ, თუ ისეთ პროფესიას აირჩევ... ვთქვათ, სოფელში თუ ვარ, სოფლის მეურნეობის განხრით ავირჩევ და ბათუმის, ქუთაისის მხარეს რომ ვიყო, სადაც ტურიზმი შეიძლება [იყოს მნიშვნელოვანი], ავირჩევდი ტურიზმს.“

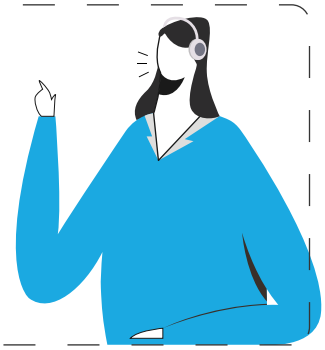


ქალი, 30 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„უნდა იცოდე, ესა თუ ის პროფესია შენს ქვეყანაში რა დონზეა მოთხოვნადი და რა დონეზე არ არის მოთხოვნადი. შეიძლება გიყვარდეს [საქმე], მაგრამ იმ დონეზე არამოთხოვნადი იყოს, რომ ძალიან ბევრი ამთავრებდეს [სასწავლებელს], ადგილი ცოტა იყოს და მერე გაგიჭირდეს [დასაქმება].... როდესაც ამთავრებს 5 000 იურისტი და ადგილი არის 500, იქ კონკურენცია ძალიან დიდია და იქ კონკურენციის თავი უნდა გქონდეს.“

კაცი, 28 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„მე, დედის რჩევით, ავირჩიე ჩემი პროფესია, მაგრამ მადლობა დედას, მე ძალიან მომწონს ჩემი პროფესია.“



ქალი, 33 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„ჩემი მიმართულება იყო ხელოვნებისკენ, მაგრამ მითხრეს, რად გინდა, შვილო. კი დახატავ, მაგრამ სად გაყიდი? საქართველოში ასეთი სიტუაციაა, გადი მშრალ ხიდზე და ნახავ ნახატებს ყიდიან, მაგრამ რამეს შოულობენ? ასე დავრჩი; მივყევი ცხოვრებას და მერე სადღაც ჩავვარდი... დავიკარგე, როგორც ადამიანი, რომელიც მიმართულებას ხედავდა, მთავარი ნაწილი დავკარგე და არც კი ვიცი, სად არის ჩემი ადგილი.“

კაცი, 28 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

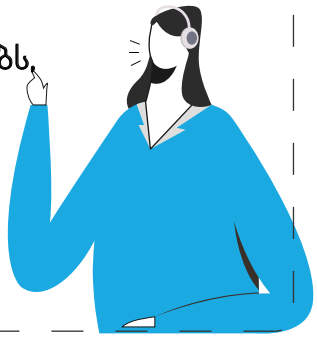
ფოკუსური დისკუსიის მონაწილეებმა ვერც პროფესიის არჩევის პროცესში აუარეს გვერდი ნეპოტიზმის თემას. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, პროფესიის სწორად არჩევა იმ სფეროზე არჩევანის გაკეთებაშიც შეიძლება გამოიხატოს, სადაც ადამიანს მეტი ნაცნობი ჰყავს. აქ მთავარი არგუმენტი მომავალში დასაქმების ალბათობის ზრდას უკავშირდებოდა.

„მე რასაც ვუყურებ,წარმატებული ხალხი ტრიალებენ და ვისთანაც კავშირი აქვთ, იქედან გამომდინარე, აკეთებენ ანალიზს და ირჩევენ ასე პროფესი ებს. დღეს საქართველოში ყველაფერი შემოსავალზე არის დამოკიდებული. მყავდა გიდი ახლობელი და იმან შემომთავაზა, არის თავისუფალი ადგილიო... და ვიყავი იმ ტურისტულ კომპანიაში.“

კაცი, 54 წლის, ეთნიკურად ქართველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

დომინანტური შეხედულებების პარალელურად, აღსანიშნავია ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრება, რომელიც პროფესიის სწორად არჩევას გენდერული საკითხების კონტექსტში განიხილავს და ამ თვალსაზრისით განსხვავებებზე საუბროს. მისი მოსაზრებით, კაცების შემთხვევაში, მეტადაა აუცილებელი ისინი „მოერგონ“ ისეთ გარე პირობებს პროფესიის არჩევისას, როგორებიცაა, მაგალითად, საცხოვრებელი ადგილი თუ ბაზრის მოთხოვნა. ქალებისთვის კი აღნიშნული ნაკლებად აქტუალურია, რადგან ქორწინების შედეგად მაღალია ალბათობა, რომ ისინი შეიცვლიან საცხოვრებელ ლოკაციას. შესაბამისად, შესაძლებელია მათი პროფესია ნაკლებად იყოს მიბმული საცხოვრებელ ადგილზე, რაც მნიშვნელოვანი ფაქტორია კაცების შემთხვევაში. როგორც ამ მოსაზრების ავტორმა აღნიშნა, ეს განსაკუთრებით გასათვალისწინებელია რეგიონების შემთხვევაში, სადაც პროფესიის არასწორად არჩევა ნიშნავს დარჩე დაუსაქმებელი, ქალაქში არსებული მეტი შესაძლებლობის გათვალისწინებით კი, დასაქმების ალბათობაც უფრო მაღალია.

„მე რომ სოფელში ვყოფილიყავი, ფარმაციას რატომ ავირჩევდი? ვიტყოდი, გავთხოვდები და სადაც გავთხოვდები, იქ გამოვიყენებ. მაგრამ მამაკაცების განხრით ჩავთვლიდი, რომ აუცილებლად უნდა მოერგონ იმ გარე პირობებს, სადაც ცხოვრობენ და იმის მიხედვით აირჩიონ პროფესია და ამდენი დაუსაქმებელი მამაკაცი არ გვეყოლებოდა."



ქალი, 30 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

იმის გათვალისწინებით, რომ მოზარდთა უმრავლესობა პროფესიის არჩევის გადაწყვეტილებას სკოლის ასაკშივე იღებს და სოციალიზაციის პროცესში საზოგადოება ახალგაზრდებს „მითითებას" აძლევს, სკოლის დასრულებისთანავე იცოდეს, რა პროფესიას უნდა დაეუფლოს, ფოკუსური დისკუსიების მონაწილეთა აზრით, აუცილებელია სკოლებშივე არსებობდეს ისეთი **სერვისი, რომელიც ახალგაზრდებს პროფესიის არჩევასა და კარიერის დაგეგმვაში დაეხმარება.** სკოლებში ამგვარ მომსახურებაზე ხელმისაწვდომობა მოაზრებულია პროფესიების შესახებ სკოლის მოსწავლეთათვის ყველაზე რელევანტური ინფორმაციის მიწოდების მექანიზმად. ამასთან, კვლევის მონაწილეებთან აღინიშნა, რომ ამგვარი სერვისი ახალგაზრდებს ასევე მიაწვდის ინფორმაციას შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის შესახებ. აღსანიშნავია, რომ ამგვარ მომსახურებაზე სკოლებში ხელმისაწვდომობა კვლევის მონაწილე ყველა ჯგუფის მიერ პოზიტიურად შეფასდა.

კვლევის შედეგად, სკოლებში პროფესიის არჩევისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისებზე ხელმისაწვდომობა რამდენიმე მიზეზით ჩაითვალა მნიშვნელოვნად. ერთი არგუმენტის თანახმად, ამგვარი სერვისის არსებობა შეამცირებს მშობლების გავლენას პროფესიის არჩევის პროცესზე, ახალგაზრდები დაფიქრდებიან იმაზე, თუ რა მოსწონთ თავად და მეტად გაცნობიერებულ გადაწყვეტილებებს მიიღებენ. ამასთან, ინფორმაციის მიწოდებასთან ერთად, ახალგაზრდებმა სკოლის ასაკშივე შეიძლება მიიღონ ინფორმაცია იმასთან დაკავშირებით, თუ რა შესაძლებლობები არსებობს სწავლასთან ერთად სამუშაო პრაქტიკის გავლის თვალსაზრისით. როგორც ითქვა, აღნიშნული შესაძლებელია გახდეს დამატებითი ფაქტორი პროფესიის რაციონალურად არჩევისათვის.

„სკოლის პერიოდში რომ იყოს გათვითცნობიერებული [პროფესიათა თავისებურებებში, ბაზრის მოთხოვნებში], ბავშვს ექნება იმის უნარი, ამოირჩიოს, რომელ გზას დაადგეს."

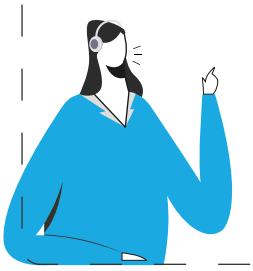
კაცი, 54 წლის, ეთნიკურად ქართველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„მშობლების გავლენის ქვეშ რომ არ მოექცნენ, როგორც ჩვენ და ჩემს წინა თაობას მოუხდა [მნიშვნელოვანია სკოლაშივე ქონდეთ ინფორმაცია]. ჩემს წინა თაობაში ყველას უნდოდა, რომ ექიმი ყოფილიყო.“

ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

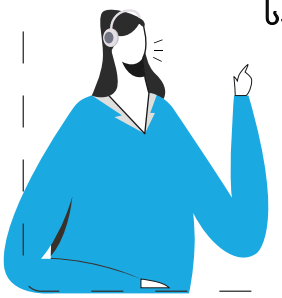
კვლევის მონაწილეებმა ასევე დააფიქსირეს საკუთარი დამოკიდებულებები **პროფესიული განათლების მიმართ**. როგორც დისკუსიებისას გამოიკვეთა, პროფესიული განათლების მიმართ საზოგადოების დამოკიდებულების ცვლილების მიუხედავად, ნეგატიური დამოკიდებულება განათლების ამ საფეხურის მიმართ მაინც საკმაოდ მაღალია. კერძოდ, პროფესიული განათლება აღიქმება როგორც „საშუალო დონე“, უმაღლესი განათლება კი ერთგვარ პრესტიჟთან არის ასოცირებული. პროფესიული განათლების მიმართ ნეგატიური დამოკიდებულება, ერთ-ერთი მოსაზრებით იმითაც აიხსნება, რომ წლების წინ პროფესიული სასწავლებელი მიიჩნეოდა ადგილად მხოლოდ იმ მოსწავლეებისთვის, რომელთაც ვერ დააკმაყოფილეს უმაღლეს სასწავლებელში სწავლის კრიტერიუმები. აღნიშნული კი, კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, დღესაც ახდენს გავლენას საზოგადოების გარკვეული ნაწილის მიერ პროფესიული განათლების, როგორც ნაკლებად მისაღებისა და სასურველის აღქმაზე. სწორედ ამგვარი დამოკიდებულების გამო ხშირად მშობლები შვილებს „აძალებენ“ მიიღონ უმაღლესი განათლება; ეს მაშინ, როდესაც შვილის მისწრაფება შეიძლება პროფესიული განათლების მიერ შემოთავაზებულ პროგრამებთან უფრო იყოს თანხვედრაში.

მე მყავდა მოსწავლე, რომელსაც აიძულებდნენ სახლში უმაღლესში ჩაებარებინა და ემზადებოდა ჩემთან ინგლისურში. არ უნდოდა ამ ბიჭს, მაგრამ მშობლების დაჟინებული თხოვნით უნდა ჩაებარებინა უმაღლესში.“



ქალი, 33 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

გარდა საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპული დამოკიდებულებისა, რომელიც აუცილებლად უმაღლესი განათლების მიღებას გულისხმობს პრესტიჟის გამო, ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, აქ ასევე გასათვალისწინებელია დამსაქმებლების მოთხოვნაც. გარდა იმისა, რომ შედარებით მაღალანაზღაურებადი პოზიციების დასაკავებლად სწორედ უმაღლესი განათლებაა საჭირო, ამას ისიც ემატება, რომ დამსაქმებლები თითქმის ნებისმიერ პოზიციაზე უმაღლესი განათლების დიპლომს სთხოვენ სამუშაოს მაძიებელს. კვლევის მონაწილეთა მოსაზრებით, თუ შევადარებთ სხვადასხვა ჯგუფს ერთმანეთს, უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი საბუთის მქონე პირებს უმარტივდებათ დასაქმება საშუალო და პროფესიული განათლების მქონე სამუშაოს მაძიებლებთან შედარებით.



„რა თქმა უნდა, ოჯახების უმრავლესობა იბრძვის იმისათვის, რომ მათმა შვილმა უმაღლესში ჩააბაროს, თუმცა ეს უნდა იყოს მორგებული, რის საშუალება აქვს ადამიანს, რის გაკეთების უნარი მოყვება სკოლიდან... სულ არ არის აუცილებელი ყველა იყოს დიპლომიანი, მერე ეს დიპლომი თაროზე შემოვდოთ და მაინც მძღოლად, მლესავად [ვიმუშაოთ]...“

ქალი, 30 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„ჩემი აზრით, მთავარია დიპლომი გქონდეს. სუპერმარკეტში შემიძლია მივიდე დიპლომიანი მე და ვიღაც უდიპლომი. შეიძლება დამსაქმებელს სულ არ სჭირდებოდეს დიპლომი, თუმცა აიყვანოს დიპლომიანი და არა უდიპლომო...“

ქალი, 26 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„საქართველოში აუცილებელია და ყველა ითხოვს დიპლომს. მთავარია, დიპლომი გქონდეს და შიგნით რა წერია, ეგ მეორე საკითხია. მე იურიდიული მაქვს დამთავრებული, მაგრამ შემიძლია ბანკში მუშაობა იმიტომ, რომ მაქვს დიპლომი. ბანკის რაღაცეების არაფერი არ ვიცი, მაგრამ ხომ მაქვს დიპლომი?!“

ქალი, 25 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„უმაღლესი განათლების მქონე ხალხს უფრო აქვს დასაქმების შანსი და მაღალი ანაზღაურებაც.“

ქალი, 36 წლის, ეთნიკურად ქართველი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

საგულისხმოა, რომ დამსაქმებელთა კვლევის შედეგებმა უჩვენა, რომ განათლებაზე ბევრად მნიშვნელოვან კრიტერიუმს სამუშაო გამოცდილება წარმოადგენს. ქვემო ქართლში კვლევის მონაწილე ორგანიზაციების უმრავლესობა აცხადებს, რომ ყველაზე ხშირად სამსახურში თანამშრომლის აყვანისას სამუშაო გამოცდილების კრიტერიუმით ხელმძღვანელობენ (62%). აქვე აღსანიშნავია, რომ 32% შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების, 30% კი - ზოგადად სამუშაო გამოცდილების კრიტერიუმით ხელმძღვანელობს. რაც შეეხება შესაბამის განათლებას, რაც თავის მხრივ, უმაღლესსაც შეიძლება გულისხმობდეს და პროფესიულსაც, ყველაზე ხშირად ამ კრიტერიუმით კვლევის მონაწილე ორგანიზაციების მხოლოდ 14% ხელმძღვანელობს.[77]

ამ მსჯელობების კვალდაკვალ, კვლევის მონაწილეები დასაქმებისთვის შესაბამისი სანაცნობო წრის მნიშვნელობაზე ამახვილებენ ყურადღებას. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, პროფესიული განათლების მიღება რეგიონში დასაქმების ალბათობას მნიშვნელოვნად არ ზრდის, რადგან ისეთი გარე ბარიერი, როგორიცაა ნეპოტიზმი, კრიტიკულ როლს ასრულებს. შესაბამისად, პირადი კონტაქტები თამაშობს გადამწყვეტ როლს დასაქმების პროცესში, განათლების დონის მიუხედავად. ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვან განსხვავებაზე, კერძო ან საჯარო სექტორში დასაქმების კუთხით, კვლევის მონაწილეები არ საუბრობენ.

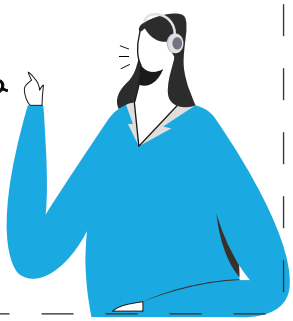
ამის მიუხედავად, კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ საჭიროა საზოგადოებაში ამაღლდეს ცნობიერება პროფესიული განათლების მნიშვნელობის შესახებ და გაიზარდოს პროფესიული განათლებისადმი პოზიტიური განწყობები, რადგან ამით ქვეყანაში კონკრეტული დარგის პროფესიონალთა რიცხვი გაიზრდება. როგორც აღინიშნა, პროფესიული განათლების მიმართ დამოკიდებულების ცვლილების პროცესში მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს ორ საკითხზე: ერთი, უნდა შეიცვალოს დამოკიდებულება, რომლის თანახმადაც პროფესიული განათლება არაპრესტიჟულია. და მეორე, მნიშვნელოვანია ხაზი გაესვას იმ ფაქტორს, რომ პროფესიული სასწავლებლები სთავაზობს სტუდენტებს როგორც თეორიულ, ასევე პრაქტიკულ სწავლებას, რაც დასაქმებისთვის ერთ-ერთი ხელშემწყობი ფაქტორია. ამ მოსაზრების მომხრე ერთ-ერთი მონაწილე საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით აღნიშნავს, რომ უმაღლესი განათლების მქონეთათვის ერთ-ერთი ხელისშემშლელი ფაქტორი სწორედ პრაქტიკული გამოცდილების ნაკლებობაა. მხოლოდ თეორიული ცოდნის მიღება არ არის საკმარისი შრომის ბაზარზე თავის დამკვიდრებისთვის. პროფესიული განათლების მიმართ პოზიტიური განწყობების ზრდა კვლევის მონაწილეებმა ცნობიერების ამაღლებას დაუკავშირეს, რაშიც სახელმწიფოს განსაკუთრებულ როლს გაესვა ხაზი. ამ კონტექსტში პროფესიული განათლების მქონეთათვის დასაქმების რეალური შესაძლებლობების შექმნის აუცილებლობაზე გამახვილდა ყურადღება.

ამგვარად, პროფესიის სწორად არჩევა, რაც ინტერესთან ერთად, ბაზრის მოთხოვნასთან შესაბამისობასაც გულისხმობს, მნიშვნელოვნად ჩაითვალა კვლევის მონაწილეთა მიერ. ამ პროცესში სკოლებში ისეთ სერვისზე ხელმისაწვდომობა შეფასდა პოზიტიურად, რომელიც ახალგაზრდებს მიაწვდის ინფორმაციას პროფესიებთან და შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან დაკავშირებით. რაც შეეხება პროფესიულ განათლებას, მართალია, ამ განათლებით დასაქმების ალბათობის მნიშვნელოვან ზრდაზე კვლევის მონაწილეები არ საუბრობენ ნეპოტიზმის ფაქტორის გამო, მაგრამ თვლიან, რომ პროფესიული განათლების პოპულარიზაცია აუცილებელია. ამით ისინი მეტი პრაქტიკული გამოცდილების მქონე პროფესიული ადამიანური რესურსის არსებობას ვარაუდობენ ქვეყანაში. პროფესიული განათლების მიმართ დადებითი დამოკიდებულების ზრდისთვის კი ცნობიერების ამაღლებას მიიჩნევენ არსებითად.

77. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021

„იმიტომ, რომ „უტყდებათ“. განწყობა რომ შეიცვალოს და არ „ტეხავდეს“ ეს ყველაფერი, რომ პროფესიულ სასწავლებელში ისწავლო, უფრო მეტი ცოდნა სჭირდება საზოგადოებას ... უნივერსიტეტს სჯობს კოლეჯი, რადგან პრაქტიკას იძენ და უნივერსიტეტში იშვიათად, რომ პრაქტიკა გაგატარონ...“

კაცი, 23 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

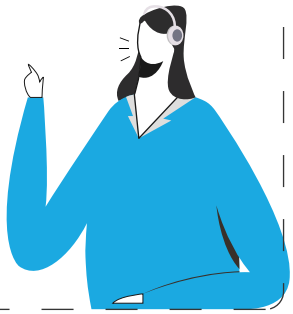


„ბევრი ხარისხიანი საქმის გამკეთებელი გვეყოლებოდა. იგივე მეტლახი იყო ნახსენები და სად თვითნასწავლი და სად პროფესიულად ნასწავლი...“

ქალი, 30 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„უმაღლესი, რა თქმა უნდა ,კარგია, მაგრამ პროფესიულ სასწავლებელში როგორც თეორიულ, ისე პრაქტიკულ საქმეს გასწავლიან და ეს საქმეში დიდ წინსვლას წარმოადგენს .... “

კაცი, 23 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



„თავისი საქმის პროფესიონალები ეყოლებათ და, პირველ რიგში, სახელმწიფომ უნდა შეუწყოს ხელი და მშობლებმა თავის შვილებს ის აირჩიონ, რაც მათ სურთ, რომ უნივერსიტეტი საჭირო არ არის.“

ქალი, 26 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

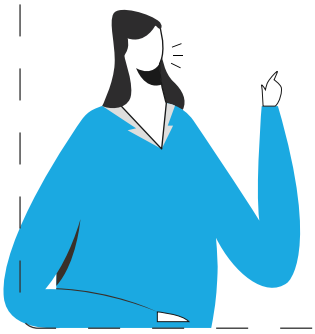
ამგვარად, პროფესიის სწორად არჩევა, რაც ინტერესთან ერთად, ბაზრის მოთხოვნასთან შესაბამისობასაც გულისხმობს, მნიშვნელოვნად ჩაითვალა კვლევის მონაწილეთა მიერ. ამ პროცესში სკოლებში ისეთ სერვისზე ხელმისაწვდომობა შეფასდა პოზიტიურად, რომელიც ახალგაზრდებს მიაწვდის ინფორმაციას პროფესიებთან და შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან დაკავშირებით. რაც შეეხება პროფესიულ განათლებას, მართალია, ამ განათლებით დასაქმების ალბათობის მნიშვნელოვან ზრდაზე კვლევის მონაწილეები არ საუბრობენ ნეპოტიზმის ფაქტორის გამო, მაგრამ თვლიან, რომ პროფესიული განათლების პოპულარიზაცია აუცილებელია. ამით ისინი მეტი პრაქტიკული გამოცდილების მქონე პროფესიული ადამიანური რესურსის არსებობას ვარაუდობენ ქვეყანაში. პროფესიული განათლების მიმართ დადებითი დამოკიდებულების ზრდისთვის კი ცნობიერების ამაღლებას მიიჩნევენ არსებითად.

ინფორმაციის წყაროები

როგორც კვლევამ უჩვენა, ქვემო ქართლში ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციას შემდეგი წყაროებით ეძებენ:

- დასაქმების ინტერნეტპორტალები;
- სოციალური ქსელი - ფეისბუქი;
- სოციალური კაპიტალი / ნაცნობების წრე;
- ქუჩაში გავრცელებული განცხადებები.

ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოძიების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წყაროს დასაქმების **ინტერნეტპორტალები** და **სოციალური ქსელი** წარმოადგენს. ინტერნეტპორტალებიდან დასახელდა www.hr.ge, www.jobs.ge, www.hr.gov.ge. სოციალურ ქსელებში კი კვლევის მონაწილეები ფეისბუქს მოიაზრებენ. აღსანიშნავია, რომ ინტერნეტპორტალებზე საუბრისას www.hr.gov.ge-ს ეფექტიანობაზე ნაკლებად გამახვილდა ყურადღება. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, საჯარო სექტორში დასაქმებას თავისი სირთულეები ახლავს და სექტორში არსებული ვაკანსიების შესახებ გამოცხადებული კონკურსი ხშირად მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს ატარებს. შესაბამისად, ამ მოსაზრების ავტორის შეფასებით, ვებგვერდზე (www.hr.gov.ge) ვაკანსიის გამოქვეყნებას ხშირ შემთხვევაში მხოლოდ ფორმალური ხასიათი აქვს.



„hr.ge-ზე და jobs.ge-ზეც ძალიან ხშირად [ვეძებ ვაკანსიას]. მოწონებული მაქვს თვითონ გვერდები და იქაც მიგდებს, რაც ჩემთვის საინტერესო არის... მანდ (hr.gov.ge) ვფიქრობ აზრი არ აქვს გაგზავნას და დევს ვიზუალური ეფექტისთვის, რადგან უკვე მზად ჰყავთ კადრი, ვგულისხმობ სახელმწიფო სტრუქტურებში."

ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„სამსახურს ვეძებ ფეისბუქით, განცხადებით."

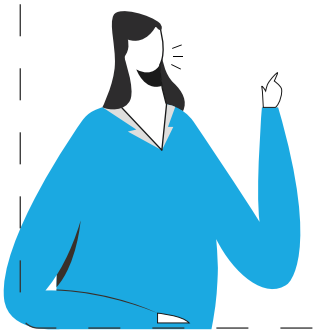
ქალი, 54 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„jobs.ge, hr.ge და hr.gov.ge-საც ვიყენებ. საჯარო სექტორს ახსენებდით და ვიცი, რომ ძალიან არაეფექტიანია მანდ რამის გაგზავნა, მაგრამ მაინც ვცდი ხოლმე ბედს.“

კაცი, 28 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

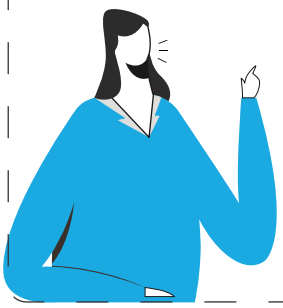
ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოძიების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან წყაროდ დასახელდა **სოციალური კაპიტალი/ნაცნობების წრე** როგორც ახალგაზრდა და უფროსი ასაკის, ასევე ეთნიკურად ქართველების და ეთნიკურად არაქართველების ჯგუფებში. აქვე აღსანიშნავია, რომ უფროსი ასაკის როგორც ეთნიკურად ქართველები, ასევე ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლები, ნაცნობების წრეს, როგორც ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოძიების წყაროს, უფრო აქტიურად იყენებენ, ვიდრე კვლევის მონაწილე ახალგაზრდები. საინტერესოა, ეთნიკური უმცირესობის ახალგაზრდების ჯგუფის წარმომადგენელთა შორის გაჟღერებული მოსაზრება, რომლის თანახმადაც ახლობლების წრე მხოლოდ დამატებითი ინფორმაციის წყაროდ შეიძლება მივიჩნიოთ, უფრო ოპტიმალური გზა კი ვაკანსიების მოსაძიებლად ინტერნეტპორტალებზე ვაკანსიების მონიტორინგია.

აღსანიშნავია, რომ კვლევამ ინტერნეტგანცხადებების მიმართ გარკვეული სკეპტიციზმი გამოავლინა. დისკუსიაზე გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრებით, ინტერნეტში გავრცელებული ინფორმაცია ვაკანსიის შესახებ ნაკლებად სანდოა, ვიდრე პირადი კონტაქტებისგან მიღებული ინფორმაცია. უნდობლობის ერთ-ერთ მიზეზად დასახელდა კომპანიების ვალდებულება განათავსონ ინფორმაცია ყველა არსებული ვაკანსიის შესახებ, თუმცა გარკვეულ შემთხვევებში ამას შეიძლება მხოლოდ ფორმალური ხასიათი ჰქონდეს და ეს მხოლოდ საჯარო სექტორს არ ეხება. ამ მოსაზრებას იზიარებენ კვლევის მონაწილე როგორც ახალგაზრდა, ასევე უფროსი ასაკის წარმომადგენლები. თუმცა, აქვე ისიც აღსანიშნავია, რომ ინტერნეტში გავრცელებულ ინფორმაციას ნაკლებ სანდოობას უფროსი ასაკის წარმომადგენლები უცხადებენ.



„ვალდებული არიან, რომ დადონ ეს ვაკანსია, სინამდვილეში უკვე შერჩეული ჰყავთ ან საერთოდ არ სჭირდებათ კადრები... არ ვენდობი ინტერნეტში დადებულ ინფორმაციას.“

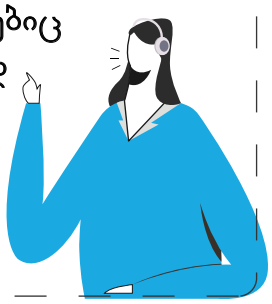
ქალი, 33 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„გამოდის, რომ უფრო ნაცნობებს ვეუბნები. ადრე ფეისბუქით უფრო ვნახულობდი სამუშაოს.“

ქალი, 50 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„რამდენჯერმე რომ დავრეკე, უკვე აყვანილი გვყავსო, ეტყობა ძველი იყო. რომ დავრეკე მითხრეს, რომ უკვე მივიღეთო. რატომღაც მგონია, რომ ეს ვაკანსიებიც ტყუილად არის... ვითომ არის ვაკანსია და იქ უკვე დასაქმებულია, უბრალოდ არის გამოქვეყნებული.“



ქალი, 53 წლის, ეთნიკურად ქართველი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

გარდა იმისა, რომ პირადი კონტაქტების საშუალებით სამსახურის პოვნა დასაქმების ყველაზე რეალისტურ გზად ესახებათ კვლევის მონაწილეებს, გაჟღერდა ასევე მოსაზრება, რომ ეს გზა დასაქმებულს სამსახურში თავის დამკვიდრების პროცესს უმარტივებს. ამ მოსაზრების ავტორის შეფასებით, განსაკუთრებით რთულია თანამშრომელთა ნდობის და პატივისცემის მოპოვება, თუ მას არ აქვს შესაბამისი პირადი კონტაქტები.

„ერთი- ორჯერ დავრეკე და მოვეწყე სამსახურში და ვინანე მერე იმიტომ, რომ სხვანაირად გიყურებენ, როცა სხვა [წრდიდან] მოდიხარ; ეჭვით გიყურებენ და რთულია ასე მუშაობა... აუცილებლად ნაცნობმა [უნდა მიგიყვანოს], ვიღაც ნაცნობი თუ გყავს, უფრო ადვილია სამსახურის პოვნა და კოლექტივში უფრო ადვილია შესვლა.“

კაცი, 44 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

აღსანიშნავია, რომ ინტერნეტს, როგორც კვალიფიციური პერსონალის მოძიების გზას, დამსაქმებელთა მხოლოდ 12% იყენებს ქვემო ქართლში, როგორც დამსაქმებელთა კვლევის შედეგები მოწმობს ახლობლების/პირადი კონტაქტების გამოყენება პერსონალის მოსაძიებლად

ყველაზე გავრცელებული პრაქტიკაა (76%). მათგან კი, ვინც ინტერნეტრესურსების გამოყენებაზე მიუთითებენ, უმრავლესობა ორგანიზაციის ვებგვერდზე ვაკანსიების შესახებ განცხადებების განთავსების პრაქტიკას მიმართავს (78%), პორტალს www.jobs.ge კი - 19%.[78]

გარდა ინფორმაციის მოძიების ჩამოთვლილი წყაროებისა, კიდევ ერთ საშუალებად ვაკანსიების შესახებ ქუჩაში გაკრული **განცხადებებიც** მოიაზრება. აქვე ხაზგასასმელია, რომ ამ გზით ვაკანსიებთან დაკავშირებული ინფორმაციის გავრცელებას დისკუსიის მონაწილეები განსაკუთრებულ ნდობას არ უცხადებენ, თუმცა არც უსარგებლოდ მიიჩნევენ. მთავარი არგუმენტის თანახმად, ყველას არ აქვს ინტერნეტზე წვდომა, შესაბამისად, საზოგადოების გარკვეული ნაწილისთვის ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება ამ გზით შეიძლება სავსებით ეფექტიანიც იყოს.

„ასეთი შემთხვევებიც არის, გარეთ გამოკრული ვაკანსიით რომ დასაქმებულა ადამიანი...“

კაცი, 54 წლის, ეთნიკურად ქართველი, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„ყველას არ აქვს საშუალება ინტერნეტით ისარგებლოს დღევანდელ ცხოვრებაშიც კი. ყველას უნდა ჰქონდეს საშუალება, რომ ინფორმაცია მოიძიოს, რა თქმა უნდა, ტელევიზია და ბევრი რაღაც შეიძლება იყოს მანდ გამოყენებული.“

ქალი, 30 წლის, ეთნიკურად ქართველი, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

როგორც კვლევის შედეგები უჩვენებს, ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის მოძიების წყაროები მრავალფეროვანია. სანდოობის თვალსაზრისით დამოკიდებულებები განსხვავებულია სხვადასხვა ჯგუფში, თუმცა კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ ნებისმიერი ვაკანტური პოზიციის (მაღალკვალიფიციური თუ დაბალკვალიფიციური, მაღალანაზღაურებადი თუ დაბალანაზღაურებადი) შესახებ ინფორმაცია ყველა შესაძლო საშუალებით უნდა ვრცელდებოდეს. აღნიშნული უზრუნველყოფს სამუშაოს მაძიებელთა ფართო წრის მიერ ინფორმაციის მიღებას ვაკანტური პოზიციის შესახებ, მათ შორის საზოგადოების იმ ნაწილის მიერაც, რომელსაც ინტერნეტზე ნაკლები წვდომა აქვს.

78. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021

03. კვლევის შედეგები

დასაქმების შიდა ბარიერები

კახეთში ჩატარებული კვლევის შედეგების თანახმად, ახალგაზრდა და უფროს ასაკობრივ ჯგუფებში დასაქმების შემდეგი **შიდა ბარიერები** გამოვლინდა:

- სამუშაო გამოცდილების სიმწირე;
- სტაჟირების შესაძლებლობის არარსებობა;
- ცოდნისა და უნარების განახლების შესაძლებლობის არარსებობა;
- ინგლისური ენის არცოდნა;

კვლევის შედეგების თანახმად, დასაქმების ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს შიდა ბარიერად **სამუშაო გამოცდილების უქონლობა** გამოვლინდა. კვლევის მონაწილეებთან ხაზგასმული იყო, რომ სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა ყველა სფეროსა და პოზიციისთვის ერთნაირად რელევანტური არ არის, რადგან არსებობს სამუშაო ადგილები, სადაც ვალდებულებების შესაბამისად, შესრულებას განსაკუთრებული გამოცდილება არ სჭირდება. ამის მიუხედავად, სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა თითქმის ნებისმიერი პოზიციისთვის გავრცელებულ პრაქტიკას წარმოადგენს რეგიონში. დამსაქმებელთა ეს მოთხოვნა, კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, მნიშვნელოვნად ამცირებს დასაქმების ალბათობას სამუშაოს მაძიებელთა უმრავლესობისათვის, რადგან დიდ ნაწილს ამგვარი არც გამოცდილება და არც მისი დაგროვების შესაძლებლობა არ აქვს. პრობლემა კიდევ უფრო მწვავეა იმის გათვალისწინებითაც, რომ თითქმის არ არსებობს სტაჟირების შესაძლებლობა, რაც გამოცდილების დაგროვების ერთ-ერთი გზაა. როგორც დისკუსიებისას აღინიშნა, სწავლის პროცესი საქართველოში სამუშაო პრაქტიკით კურსდამთავრებულთა უზრუნველყოფას თითქმის საერთოდ არ ითვალისწინებს. ამასთან, ნახევარგანაკვეთიან სამუშაოზე დასაქმება არ წარმოადგენს გავრცელებულ პრაქტიკას, რაც, სწავლის პარალელურად, სამუშაო გამოცდილების დაგროვების ეფექტური მექანიზმი იქნებოდა.

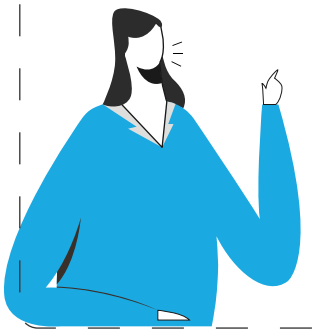
როგორც გამოიკვეთა, იმ იშვიათ შემთხვევებშიც კი, როდესაც სტაჟირების შესაძლებლობა არსებობს, პრობლემურია ის, რომ **სტაჟირება** არაანაზღაურებადია. დროისა და ინტელექტუალური რესურსის გარდა, არაანაზღაურებადი სტაჟირება დამატებით ფინანსურ რესურსთანაც (მაგალითად, კვებისა და მგზავრობის ხარჯების ასანაზღაურებლად) არის დაკავშირებული, რაც სტაჟირების გავლის ალბათობას ამცირებს. სტაჟირებასთან დაკავშირებით, მის არაანაზღაურებად ხასიათთან ერთად, პრობლემურია ისიც, რომ სტაჟირების დასრულების შემდეგ თითქმის არ არსებობს დასაქმების გარანტია, რაც, კვლევის მონაწილეთა აზრით, დამსაქმებელთა არაკეთილსინდისიერ მიდგომადაც შეიძლება შეფასდეს.

„თუ სტაჟირება არ გაგატარეს ან არ დაგასაქმეს, ვერასოდეს ვერ მიიღებ [გამოცდილებას].“

კაცი, 32 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„უბრალოდ კონსულტანტი [მაღაზიაში] რომ იყო, გთხოვენ, რომ გარკვეულწილად 1 ან 2-წლიანი სამუშაო გამოცდილება გქონდეს და, მე მგონი, კონსულტანტისთვის ცოტა გადამეტებულია ასეთი მოთხოვნები.“

ქალი, 22 წლის, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



„რატომ უნდა ვიმუშაო მე, მაგალითად, 2 კვირა აბსოლუტურად უსასყიდლოდ. მე იქ ხარჯები მაქვს. გზის ფული მინდა, ჭამის ფული მინდა და რატომ? ხომ შეიძლება, რომ რაღაც კონკრეტული თანხა იყოს თუნდაც, იმისთვის, რომ მე ამინაზღაუროს ის ხარჯი, რასაც იქ გავწევ?.. უნდა განსაზღვროს კომპანიებმა, რომ რაღაც ცოტა ჰუმანურად მიუდგეს ადამიანებს და მთლად ასე ნივთივით არ უნდა უყუროს.“

ქალი, 23 წლის, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„ზოგჯერ არის მომენტი, როცა გინდა იყო იმ აუნაზღაურებელ სტაჟირებაზე, მაგრამ იმის გარანტიით, რომ მომავალში დასაქმდები, თუმცა არ არის ეს გარანტია საერთოდ.“

ქალი, 35 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

ის, რომ სამუშაო გამოცდილება მნიშვნელოვანია, დასტურდება „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევითაც". როგორც კვლევის მონაწილე დამსაქმებელთა უმრავლესობა ამბობს, სამსახურში თანამშრომლის ასაყვანად გამოცდილებაა მთავარი კრიტერიუმი (შესაბამისი სამუშაო გამოცდილება - 62%, ზოგადად სამუშაო გამოცდილება - 34%). დამსაქმებელთა კვლევამ ისიც უჩვენა, რომ სტაჟირების შეთავაზება, რის პრობლემურობასაც ხაზს უსვამენ სამუშაოს მაძიებლები, ნაკლებად გავრცელებული პრაქტიკაა რეგიონში. ბოლო 2–3 წლის მანძილზე სტაჟიორი კვლევის მონაწილე დამსაქმებლების მხოლოდ 16%-ს ჰყავდა, რომელთა 52%-მა სტაჟიორების ნაწილი ან ყველა დაასაქმა. ისიც აღსანიშნავია, რომ უახლოესი 2–3 წლის მანძილზე სტაჟიორის აყვანას კახეთში დამსაქმებელთა 56% არ გეგმავს, 12%-ს კი უჭირს აღნიშნულის შეფასება.[79]

სამუშაოს მაძიებლებთან, ასევე, იკვეთება დასაქმების კიდევ ერთი შიდა ბარიერი, რომელიც უკვე დასაქმების შემდგომ პერიოდს უკავშირდება. კერძოდ, როგორც კვლევის შედეგები უჩვენებს, დასაქმებულებისთვის განვითარების შესაძლებლობები ნაკლებადაა შექმნილი. უშუალოდ დამსაქმებლები არ უწყობენ ხელს საკუთარი თანამშრომლების **ცოდნისა და უნარების** განახლებასა და განვითარებას. ეს, კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, ხელს უშლის დასაქმებულებს საკუთარი პოტენციალის მაქსიმალურად განვითარებასა და წარმოჩენაში. მართალია, მათ სმენიათ დამსაქმებელთა მიერ საკუთარი თანამშრომლების განვითარებაზე ორიენტირებული აქტივობების (მაგ: ტრენინგები) შესახებ, თუმცა ხაზგასმული იყო, რომ ეს გამონაკლისს უფრო წარმოადგენს და არა გავრცელებულ პრაქტიკას. აღსანიშნავია, რომ თანამშრომელთა უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებული ხარვეზების აღმოსაფხვრელად ტრენინგების ჩატარების პრაქტიკაზე დამსაქმებელთა 19% მიუთითებს რეგიონში. მათი 35% ამბობს, რომ სპეციალური ღონისძიებები ხარვეზების აღმოსაფხვრელად საერთოდ არ ტარდება, 17% კი თანამშრომელთა უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე საპასუხოდ ძველი თანამშრომლების ახლით ჩანაცვლების გზას ირჩევს.[80]

ცოდნისა და უნარების კონტექსტში აღსანიშნავია სამუშაოს მაძიებლებთან გამართული დისკუსიებისას გაჟღერებული მოსაზრებაც. კერძოდ, პრობლემაა არა მხოლოდ ის, რომ დასაქმების შემდგომ დასაქმებულებს არ აქვთ ცოდნისა და უნარების განახლებისა თუ განვითარების შესაძლებლობა, არამედ ისიც, რომ განათლების სისტემა ვერ უზრუნველყოფს შესაბამისი ადამიანური რესურსის მომზადებას. აქ ორ საკითხზე გამახვილდა ყურადღება: ერთი, საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემა თითქმის არ სთავაზობს სტუდენტებს პრაქტიკული გამოცდილების დაგროვების შესაძლებლობას და პროცესი, ძირითადად, მხოლოდ თეორიული სწავლებით შემოიფარგლება. იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელთათვის სამუშაო გამოცდილება სამსახურში აყვანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია, კურსდამთავრებულებს კი ეს გამოცდილება არ აქვთ, ბუნებრივია, რომ უმაღლესი განათლება არ პასუხობს ბაზრის მოთხოვნებს. ერთ-ერთი შეფასებით, გარდა იმისა, რომ ორგანიზაციული კულტურისათვის მნიშვნელოვანი უნარები პრაქტიკული გამოცდილების შედეგად ვითარდება, გამოწვევაა ისიც, რომ თეორიული ცოდნის მიღების შედეგად ადამიანს აქვს მოლოდინი, რომ უკვე ჩამოყალიბდა პროფესიონალად. სამუშაო პროცესში იმის გაცნობიერება, თუ რა პრაქტიკული უნარ-ჩვევებია დასაქმებულისთვის აუცილებელი, კრიტიკულად მნიშვნელოვნად შეფასდა. მათ შესაძენად კი არსებითად ჩაითვალა სტაჟირების პროგრამების შეთავაზება. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, მნიშვნელოვანია სტაჟირების პროგრამები უნივერსიტეტებში სახელმწიფოს ხელშეწყობითაც იყოს შეთავაზებული. სწორედ პრაქტიკული გამოცდილების შეთავაზების თვალსაზრისით აღინიშნა პროფესიული განათლების ერთ-ერთი უპირატესობა უმაღლეს განათლებასთან შედარებით, რასაც მოგვიანებით უფრო დეტალურად განვიხილავთ.

79. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021
80. იქვე

მეორე საკითხი, რაზეც ასევე გამახვილდა ყურადღება ცოდნისა და უნარების კონტექსტში, გარკვეულწილად კულტურულ მახასიათებლად შეიძლება ჩაითვალოს. კერძოდ, დისკუსიაზე აღინიშნა, რომ უმაღლესი განათლების მიღებისთანავე საკუთარი თავის პროფესიონალად აღქმა, საკუთარ შესაძლებლობებსა და პროფესიონალიზმზე არარეალისტური წარმოდგენა საკმაოდ გავრცელებულ მოვლენაა, რაც, ასევე, ხელისშემშლელია დასაქმებისთვის.

„ჩვენი სასწავლებლების დამთავრება და მერე დიპლომის აღება საერთოდ არ ნიშნავს იმას, რომ შემდეგ შენი პროფესიით დასაქმდე, განათლებაც კი არაა ისეთი საკმარისი, რომ იმუშაო, იმიტომ რომ რეალურად რომ მოხვდე შესაბამის პოზიციაზე, არ იცი რა უნდა გააკეთო. პრაქტიკულად, აცდენილია თეორია და პრაქტიკა ერთმანეთს... უმაღლესს რომ დაამთავრებ, ფიქრობ, რომ შენი საქმის პროფესიონალი ხარ, მაგრამ რეალურად როცა პრაქტიკაზე მიდგება საქმე და თუნდაც სამსახურის დაწყებაზე, ხვდები, რომ ბევრი რამე არ იცოდი და თურმე სულ სხვანაირადაა...“ კაცი,

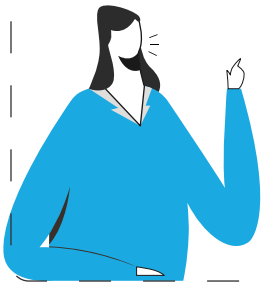
კაცი, 29 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„ქართველების პრობლემა ისიც არის, რომ არავის არ გვინდა დავიწყოთ დაბალი საფეხურით და ავიდეთ მაღალ საფეხურზე. ყველას გვაქვს პრეტენზია, რომ ჩვენ ვართ მაღალკვალიფიციური, შეიძლება ცოტა მეტი წარმოდგენებიც გვაქვს ჩვენს თავზე.“

ქალი, 37 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

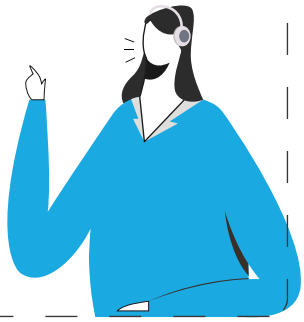
დასაქმების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან შიდა ბარიერად **ინგლისური ენის არცოდნა** გამოიკვეთა. როგორც აღინიშნა, რეგიონის ტურისტული პოტენციალის გათვალისწინებით, უცხო ენის ცოდნაზე მოთხოვნა განსაკუთრებით მაღალია. დამსაქმებლები უმეტესად სწორედ ინგლისური ენის ცოდნას ითხოვენ, რაც, როგორც დასაქმების ერთ-ერთი მთავარი კრიტერიუმის არსებობა, პრობლემად შეფასდა როგორც ახალგაზრდების, ასევე უფროსი ასაკის წარმომადგენელთა მიერ. აქვე აღსანიშნავია, რომ ამ შიდა ბარიერზე განსაკუთრებული აქცენტი მაინც კვლევის მონაწილე უფროს ასაკობრივ ჯგუფში გაკეთდა. მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის მონაწილეები ხედავენ უცხო ენის ცოდნის აუცილებლობასა და მნიშვნელობას, მაინც ეჭვის თვალით უყურებენ ამ მოთხოვნის რელევანტურობას ნებისმიერი პოზიციისთვის. განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდა უცხო ენის ცოდნის მოთხოვნის არარელევანტურობაზე დაბალანაზღაურებადი პოზიციებისთვის. აქ მთავარი

არგუმენტი იმაში მდგომარეობდა, რომ უცხო ენის შესწავლა გარკვეულ ფინანსურ ინვესტიციას საჭიროებს, დაბალანაზღაურებადი სამსახურის შემთხვევაში კი, მსგავსი ხარჯების გაწევას კვლევის მონაწილეები ნაკლებად რაციონალურად მიიჩნევენ.



„ჩემთვის პირადად არის ხოლმე შემოთავაზებები, სადაც მე ფიზიკურად ვერ ვაკმაყოფილებ მოთხოვნებს. ძირითადად, ეს არის უცხო ენის ცოდნა. მე არ მისწავლია უცხო ენები. არ მისწავლია კი არა და ვისწავლე, მაგრამ უბრალოდ აღარ მქონდა მერე შეხება და რაღაც დამავიწყდასავით.“

ქალი, 29 წლის, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„დამსაქმებლებს სჭირდებათ, პირველ რიგში, უცხო ენები, რის გამოც ელემენტარული დამლაგებელსაც კი ენას სთხოვენ...“

ქალი, 39 წლის, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„სამი დღის წინ დაახლოებით დავრეკე, ერთ სასტუმროს ჰქონდა ვაკანსია მთავარი დიასახლისის პოზიციაზე. ითხოვდნენ რუსულს და ინგლისურს, ამასთანავე, 1-წლიან გამოცდილებას მსგავს პოზიციაზე და 9-საათიანი სამუშაო გრაფიკი, ანაზღაურება მინიმალური. როცა უცხო ენას ითხოვ, მსგავს პოზიციაზე არც იმუშავებ. მოთხოვნები აქვთ ძალიან არარეალისტური, რაც სასაცილოა.“

ქალი, 32 წლის უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

შიდა ბარიერებთან დაკავშირებით, შეიძლება ითქვას, რომ მათ შორის განსაკუთრებით აქტუალური სამუშაო გამოცდილების უქონლობა და უცხო ენის (ინგლისური) არცოდნაა. ორივე მათგანთან დაკავშირებით კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ ხშირ შემთხვევაში, აღნიშნული მოთხოვნები პოზიციის და/ან ანაზღაურების არარელევანტურია. ეს ყველაფერი კი უკავშირდება დასაქმების გარე ბარიერებს, რომლებიც კიდევ უფრო მწვავედ ფასდება, ვიდრე შიდა ბარიერები.

03. კვლევის შედეგები

დასაქმების გარე ბარიერები

დასაქმების ხელისშემშლელ ფაქტორებზე საუბრისას, კვლევის მონაწილე როგორც უფროსი, ასევე ახალგაზრდა ასაკის წარმომადგენლებმა შიდა ბარიერებზე მეტად ყურადღება გარე ბარიერებზე გაამახვილეს. კახეთში ჩატარებული კვლევის შედეგების თანახმად, რეგიონში დასაქმების შემდეგი მთავარი გარე ბარიერები გამოიკვეთა:

- ნეპოტიზმი;
- დაბალი ანაზღაურება;
- გამოწვევები შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით;
- სამუშაო ადგილების სიმწირე.

რეგიონში დასაქმებასთან დაკავშირებულ ერთ-ერთ მთავარ გარე ბარიერად **ნეპოტიზმი** დასახელდა. პრობლემა სერიოზულად შეფასდა ყველა ასაკობრივ ჯგუფში, თუმცა ამაზე განსაკუთრებული აქცენტი უფროსი ასაკის წარმომადგენლების მიერ გაკეთდა. ფოკუსური ჯგუფების მონაწილეთა შორის გავრცელებული დომინანტური მოსაზრების თანახმად, ადამიანის დასაქმება უმეტესად არაფორმალური გზების გამოყენებით - ნათესაური კავშირებისა თუ ნაცნობების დახმარებით ხდება. მეტიც, შესაძლებელია, ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაცია მხოლოდ ვიწრო წრეში გავრცელდეს, სადაც მიიღება გადაწყვეტილება იმასთან დაკავშირებით, თუ ვინ დაიკავებს კონკრეტულ პოზიციას. აქვე ხაზგასასმელია, რომ დასაქმებისათვის სანაცნობო წრის ჩართულობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვნად ფასდება შედარებით მაღალანაზღაურებადი პოზიციებისთვის.
დისკუსიაზე გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრებით, დასაქმების თვალსაზრისით პირად კონტაქტებს ხშირად ისეთ შიდა ბარიერზე მეტი მნიშვნელობაც კი ენიჭება, როგორიცაა განათლების დონე და კვალიფიკაცია, რაც სამუშაოს მაძიებელთა მოტივაციაზე ნეგატიურ გავლენას ახდენს. კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო გამოცდილება დასაქმების ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს კრიტერიუმადაა წარმოდგენილი, შესაბამისი სანაცნობო წრის არსებობას შეუძლია ეს მოთხოვნა მეორეხარისხოვნად აქციოს. იმის გათვალისწინებით, რომ ნაცნობების დახმარებასა და გავლენას შეუძლია სამუშაო გამოცდილების ან შესაბამისი ცოდნისა და უნარების კომპონენტი გადაფაროს, შედეგად ვიღებთ არაკომპეტენტურ ადამიანურ რესურსს, რომლებიც საკუთარ ფუნქცია-მოვალეობებს სათანადოდ ვერ ასრულებენ. ეს შეიძლება რელევანტური იყოს როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორისთვის. თუმცა, აქვე საგულისხმოა, რომ დისკუსიის მონაწილეთა შეფასებით, დასაქმების პროცესში სანაცნობო წრის ფაქტორი ნაკლებ მნიშვნელოვანია მაღალკვალიფიციურ პერსონალზე მოთხოვნის შემთხვევაში. აქ განმსაზღვრელი პროფესიონალიზმი და ვაკანტური პოზიციისათვის აუცილებელი ცოდნა და უნარები ხდება.

„რეგიონში ნეპოტიზმი არის გავრცელებული... თუ ნაცნობი, ახლობელი არ გყავს, უბრალოდ ვერ იშოვი სამსახურს, ეს არის ძალიან დიდი პრობლემა.“

ქალი, 36 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„შეიძლება სულ არ გქონდეს განათლება, მაგრამ ნაცნობი გყავდეს და მიგიღონ, რაც ძალიან ცუდია და შენთვის არის მოტივაციის ჩამკვლელი.“

კაცი, 32 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„გამოცდილება იმდენად არა... პირველ რიგში, ნაცნობობა. 50/50-ზეა, გამოცდილებაც უნდა გქონდეს, მაგრამ, მე მგონი, ნაცნობობა უფრო აჭარბებს და მაინც მიყავთ და მერე იქ განვითარება მიდის სამსახურში.“

ქალი, 39 წლის, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„დასაქმებულები არიან ის ადამიანები, რომლებსაც ბევრად დაბალი კვალიფიკაცია აქვთ ხშირ შემთხვევაში, განცხადების წაკითხვა არ იციან და განცხადების დაწერა...“

ქალი, 36 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„მაშინ [სანაცნობო წრის გარეშე დასაქმების შემთხვევაში] მართლა ძალიან ძლიერი უნდა იყოს.“

კაცი, 45 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

სანაცნობო წრის მნიშვნელობა დასტურდება „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევითაც". როგორც კახეთში კვლევის მონაწილე დამსაქმებელთა უმრავლესობამ აღნიშნა, კვალიფიციური პერსონალის მოძიების საშუალება სწორედ ახლობლები/პირადი კონტაქტებია (84%). მეტიც, ის არის ყველაზე ხშირად (67%) და ყველაზე ეფექტიანად (70%) გამოყენებული საშუალება. კვლევამ ისიც უჩვენა, რომ პერსონალის მოძიების ეს გზა უფრო გამოიყენება კერძო ორგანიზაციების მიერ (87%), ვიდრე სახელმწიფო ორგანიზაციებში (44%). თუმცა, ამ უკანასკნელთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ 36%-ის შემთხვევაში სამუშაოს მაძიებლები თავად მიმართავენ ორგანიზაციას. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ახლობლების/პირადი კონტაქტების ფაქტორი აქაც მნიშვნელოვანია და სახელმწიფო ორგანიზაციებს დასაქმების მიზნით თავად ძირითადად ის ადამიანები მიმართავენ, ვისაც შესაბამისი სოციალური კაპიტალი აქვს.[81]

რეგიონში დასაქმების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან გარე ბარიერად **დაბალი ანაზღაურება** გამოიკვეთა. აღნიშნული განსაკუთრებით სენსიტიურია დისკუსიის მონაწილე უფროსი ასაკის წარმომადგენლებისთვის და, ასევე, იმ ქალებისთვის, რომელთაც შვილები ჰყავთ და უწევთ ძიძების აყვანა. იქედან გამომდინარე, რომ დაბალი ანაზღაურების გამო შეუძლებელია ძიძების მომსახურებით სარგებლობა ან ხელფასი მხოლოდ ამ სერვისისთვისაა საკმარისი, მაუშობის დაწყება არარაციონალურად მიიჩნევა. დაბალი ანაზღაურება პრობლემურია იმ შემთხვევაშიც, როდესაც დასაქმების შესაძლებლობაა საცხოვრებელი ადგილიდან შედარებით შორ დისტანციაზე, რადგან შეთავაზებული ანაზღაურება ხშირად მგზავრობისთვის აუცილებელი ხარჯების დასაფარადაც კი არ არის საკმარისი.

პრობლემაა ისიც, რომ დამსაქმებლის მოთხოვნები დღითიდღე იზრდება და დასაქმებულის მიერ შესრულებულ ვალდებულებათა ნუსხა სულ უფრო ფართოვდება. ამის კვალდაკვალ კი არ იზრდება ანაზღაურება, რაც შესასრულებელ ვალდებულებებსა და შეთავაზებულ ანაზღაურებას შორის დისბალანსს მნიშვნელოვანს ხდის. აქვე ხაზგასასმელია, რომ დისკუსიის მონაწილეთა შეფასებით, კახეთის რეგიონის თავისებურებებიდან გამომდინარე, ტურიზმის სექტორში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა არის, თუმცა პოზიციები უმეტესად არის დაბალნაზღაურებადი და ხშირად ხელფასთან შეუსაბამო შრომა მოითხოვება. ამ ფაქტორის გამო, დასაქმებულთა დიდი ხნით შენარჩუნება ერთსა და იმავე პოზიციაზე ვერ ხერხდება. ამის პარალელურად, ქვეყანაში უმუშევრობასთან დაკავშირებული გამოწვევების გათვალისწინებით, დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე ძველი თანამშრომლების ახლით ჩანაცვლება მარტივია. აქ, ასევე, ყურადღება გამახვილდა ახალგაზრდობის ფაქტორზე. აღინიშნა, რომ ახალგაზრდები მარტივად თანხმდებიან დაბალ ანაზღაურებას, რაც იმითაცაა გამოწვეული, რომ ოჯახზე ზრუნვის პასუხისმგებლობები ამ ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენლებს ნაკლებად აქვთ. შესაბამისად, უფრო მარტივად შეიძლება ამის უფლება მისცენ თავს.

მეორე საკითხი, რაზეც ასევე გამახვილდა ყურადღება ცოდნისა და უნარების კონტექსტში, გარკვეულწილად კულტურულ მახასიათებლად შეიძლება ჩაითვალოს. კერძოდ, დისკუსიაზე აღინიშნა, რომ უმაღლესი განათლების მიღებისთანავე საკუთარი თავის პროფესიონალად აღქმა, საკუთარ შესაძლებლობებსა და პროფესიონალიზმზე არარეალისტური წარმოდგენა საკმაოდ გავრცელებულ მოვლენაა, რაც, ასევე, ხელისშემშლელია დასაქმებისთვის.
დისკუსიებისას კვლევის მონაწილე უფროსი ასაკის წარმომადგენლებს შორის დასახელდა მინიმალური სახელფასო ზღვარი, რაც, მათი მოსაზრებით, მუშაობას რაციონალურს გახდიდა სხვადასხვა ყოველდღიური ხარჯის გათვალისწინებით (მგზავრობა, კვება, კომუნალური გადასახადი). მათი შეფასებით, ანაზღაურების ეს ოდენობა თვეში საშუალოდ 700–800 ლარს უნდა შეადგენდეს.

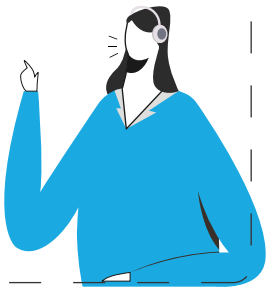
81. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021

„მინიმალურ ანაზღაურებაზე უბრალოდ ორ ბავშვს ძიძის ფულსაც ვერ გადავუხდი, რომ გავიდე [სამუშაოდ], ანუ ფიზიკურად მირჩვენია, რომ ჩემი შვილები გავზარდო.“

ქალი, 34 წლის, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„დაბალ ხელფასებს, ჩემი აზრით, განაპირობებს ენთუზიასტი ახალგაზრდები... მუშაობს, მაგრამ კმაყოფილია, რომ ჯიბის ფული ქონდეს 150 ლარი თუ 200 ლარი... [არ ხდება, რომ] ისეთი ხელფასები მისცენ, სადაც უკვე ჩვენისთანა ადამიანებმა [უფროსი ასაკის] მოახერხონ იქ მისვლა.“

კაცი, 42 წლის, პროფესიული განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



„მე თვითონაც ვმუშაობდი სასტუმროში, მაგრამ ანაზღაურება აქვთ ძალიან დაბალი, თორემ არის კი, მოთხოვნაც არის და კადრებიც უნდათ, მაგრამ საქმეს ითხოვენ ორმაგს და ანაზღაურება არის, რა ვიცი, მესამედი, არც კი... ანაზღაურება ცოტაა, შრომას ძალიან ბევრს ითხოვენ და მოდიან უკან.“

ქალი, 39 წლის, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

მართალია, კვლევამ დაბალი ანაზღაურება და ნეპოტიზმი განსაკუთრებით მნიშვნელოვან გარე ბარიერად გამოავლინა, თუმცა, დასაქმების ბარიერად, ასევე, გამოიკვეთა **სამუშაო ადგილების სიმწირე**. დისკუსიებისას გაჟღერებული მოსაზრებით, სამუშაო ადგილების რაოდენობა რეგიონში მწირია, განსაკუთრებით თბილისთან შედარებით. თუმცა, აქვე უფრო იმაზე გამახვილდა ყურადღება, რომ აღნიშნული დაბალანაზღაურებად პოზიციებს არ ეხება. აქ ისევ მივდივართ დასაქმების ისეთ გარე ბარიერთან, როგორიც ნეპოტიზმია. მეტიც, ნაცნობების წრის არსებობა მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ „ნორმალური“ პოზიციების დასაკავებლად, არამედ დაბალანაზღაურებად პოზიციაზე სამუშაოს დასაწყებადაც. „ნორმალური“ სამუშაო ადგილის კრიტერიუმად კი ანაზღაურებაა მოაზრებული.

„პირველ რიგში, ალბათ, იმას ვიტყოდი, რომ რაოდენობა სამუშაო ადგილების არის ცოტა, ანუ არ არის ბევრი ორგანიზაცია, თუ სამუშაო ადგილი, სადაც შეიძლება, რომ დასაქმდე.“

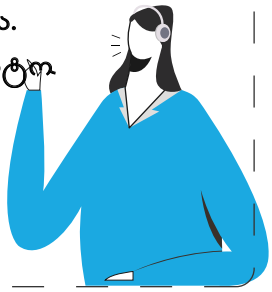
კაცი, 29 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„...ბენზინის ჩამსხმელად, იქაც კი ხალხი შეაწუხა, დარეკა, რომ მუშაობა რამენაირად დაეწყებინებინა. ნორმალურ სამუშაო ადგილებზე და ნორმალურ ხელფასებზე ნაცნობობას, როგორც გინდა ავერიდოთ, ძალიანაც ვერ ავცდებით.“

კაცი, 45 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

კიდევ ერთ მნიშვნელოვან გარე ბარიერად დასაქმებულთა **შრომითი უფლებების დაცვის** თვალსაზრისით არსებული გამოწვევები დასახელდა. კვლევისას გამოიკვეთა დამსაქმებელთა არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება დასაქმებულთა მიმართ. როგორც მანამდეც აღინიშნა, ხშირია შემთხვევები, როდესაც თანამშრომელს იმაზე მეტი სამუშაოს შესრულებას ავალდებულებენ დამსაქმებლები, ვიდრე ეს მისი კონკრეტული პოზიციის ფუნქცია-მოვალეობებით უნდა იყოს გაწერილი. პრობლემურია კანონით გათვალისწინებულზე მეტი სამუშაო საათების მოთხოვნაც მაშინ, როდესაც ეს შესაბამის ანაზღაურებაში არ აისახება. კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრებით, რიგ კომპანიებში დამსაქმებელი დასაქმებულისგან მხოლოდ მაქსიმალური მოგების მიღებაზე არის ორიენტირებული, ამის პარალელურად კი უგულებელყოფილია ისეთი სამუშაო გარემოს შექმნა, რომელიც გაზრდიდა დასაქმებულის მოტივაციას. გარდა ამისა, არის შემთხვევები, როდესაც სამსახურში არ არის დაცული სათანადო უსაფრთხოების ნორმები. ამის მაგალითად მოყვანილი იყო მაღაზიები, სადაც დაცვის თანამშრომლებიც კი არ ჰყავთ. ასეთ სიტუაციაში, კვლევის მონაწილის აზრით, დასაქმებულები თავს დაუცველადაც კი გრძნობენ. არსებული რეალობის გათვალისწინებით, მცირდება დასაქმებულთა მოტივაცია, იზრუნონ განვითარებაზე. მეტიც, რიგ შემთხვევებში, ადამიანებს სამუშაოს ძიების სურვილიც კი ეკარგებათ.

„ზოგადად, ძალიან ბევრი კომპანია არღვევს შრომის კოდექსს და ეგ არის მართლა საშინელება იმიტომ, რომ არის საათები გადამეტებული, რაც ზოგადად შრომის კოდექსში არის გათვალისწინებული და ვფიქრობ, რომ საერთოდ არ იცავენ ამას... ძალიან პრობლემურია ის კიდევ, რომ ძალიან ბევრ კომპანიას აქვს არაადამიანური პირობები მართლა. გაწელილი სამუშაო გრაფიკი და არაადამიანური მუშაობა. გთხოვენ საშინელებებს. შენ იქ მუშაც უნდა იყო, ასევე, კონსულტანტი... მარტო ჩვენთან არა, ზოგადად, მთელი საქართველოს მასშტაბით ასეა."



ქალი, 23 წლის, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„შენ ხედავ, რომ შენ უბრალოდ ნივთად უნდიხარ და არანაირი სხვა ინტერესი არ გააჩნია. თუნდაც იმის, რომ თავიანთი დასაქმებული ხალხი იყოს მოტივირებული... გიყურებენ ნივთად, რომლისგანაც უნდა მიიღონ მაქსიმალური... კაპიკებს გთავაზობენ, მინიმალურ კაპიკებს გთავაზობენ და 10 კაცის გასაკეთებელს გავალებენ."

კაცი, 29 წლის, საშუალო განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

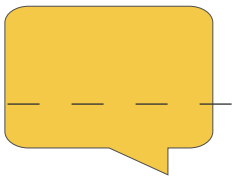
შრომითი უფლებების კონტექსტში, დისკუსიებისას კიდევ ერთი პრობლემა გამოიკვეთა. აღინიშნა დამსაქმებლების დამოკიდებულება უკმაყოფილო თანამშრომლების მიმართ. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს სამსახურში არსებული პირობები ან ფუნქცია-მოვალეობების გადანაწილება არ მოსწონს და გამოხატავს უკმაყოფილებას, დამსაქმებელი, ნაცვლად რეალობის ცვლილებისა, ქმნის პირობებს, სადაც თანამშრომელს ან არსებულ პირობებზე დათანხმება უწევს, ან სამსახურიდან წასვლა. კვლევის მონაწილეთა აზრით, ასეთ შემთხვევებში დასაქმებულები არ და ვერ იყენებენ სამართლებრივ ბერკეტებს. ამ მოსაზრებას იზიარებენ კვლევის მონაწილე როგორც ახალგაზრდა, ასევე უფროსი ასაკის წარმომადგენლები.

გარდა ამისა, შრომითი უფლებების კონტექსტში პრობლემას წარმოადგენს დამსაქმებლების არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება ანაზღაურების გადახდასთან დაკავშირებით. დისკუსიისას გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრებით, ანაზღაურების დაგვიანების მიზეზად სამსახურის დაწყების პირველ თვეებში დამსაქმებელი ხშირად ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს ასახელებს; მოგვიანებით მიზეზი შეიძლება იყოს ის, რომ დამსაქმებელს არ აქვს საკმარისი ფინანსური რესურსი კონკრეტული პერიოდისთვის, რის გამოც ხელფასები გვიანდება.

საინტერესოა, ასევე, კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულების პარალელურად, საყურადღებოა თავად დასაქმებულის პოზიციაც, რომელიც შეგუებულია მოცემულობას და არსებული რეალობის მიმართ პროტესტს არ გამოხატავს. მისივე მოსაზრებით, სწორედ იმ შემთხვევაში ეცდება დამსაქმებელი სამუშაო პირობების შეცვლას, როდესაც ეს დასაქმებულთა უმრავლესობისთვის მისაღები აღარ იქნება.

„ჩვენს ქვეყანაში არ არის კანონი იმის, რომ ეს შრომის კოდექსი არეგულირონ, ასე რომ ვთქვათ... თუ მუშაობ 4 ან 10 ადამიანისას, უნდა გადამიხადო მაშინ 10 ადამიანის, ან საათები გადაამეტე. ანაზღაურება გეკუთვნის. გეუბნებიან - არ გინდა? წადი, სხვა მოვა."

კაცი, 32 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„ჩვეულებრივი რაღაც თანამედროვე მონათმფლობელური სახელმწიფო ვართ, ჩემი აზრით, სადაც სასტუმროს მფლობელი იქნება ეს თუ ნებისმიერი ქარხნის დირექტორი [ამბობს] - არ მოგწონს? წადი! პასუხი ასეთია, რომ შენ ადგილას სხვას მოვიყვან და სიხარულით იმუშავებს სხვა."

ქალი, 34 წლის, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

რაც შეეხება **კონკრეტულ ჯგუფებს,** რომელთათვისაც განსაკუთრებით რთული ან შედარებით მარტივია დასაქმება, კვლევის შედეგების თანახმად, სამუშაო ადგილების სიმწირისა და დაბალი ანაზღაურების გათვალისწინებით, კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება სანაცნობო წრის ფაქტორი. შესაბამისად, საუბარი იმაზე, რომ რაიმე ნიშნით შეიძლება ჯგუფების გამოყოფა, რომელთაც განსაკუთრებით უადვილდებათ ან ურთულდებათ მუშაობის დაწყება, რთულია. თუმცა, თუ ნეპოტიზმის ფაქტორს არ გავითვალისწინებთ და ისე შევაფასებთ რეალობას, აღმოჩნდება, რომ დასაქმების მნიშვნელოვან ბარიერს ასაკი წარმოადგენს. ამ მოსაზრებას იზიარებენ კვლევის მონაწილე როგორც უფროსი **ასაკის**, ასევე ახალგაზრდა ჯგუფის წარმომადგენლები.

ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, ახალგაზრდები, ნაკლებად გამოცდილები, შესაბამისად, უფრო მარტივად „დასამორჩილებლები" არიან. ამასთან, მათ აქვთ მეტი თავისუფალი დრო, ნაკლები პასუხისმგებლობა და შედარებით მარტივად თანხმდებიან დაბალანაზღაურებად სამუშაოს. უფროსი ასაკის წარმომადგენელთა პასუხისმგებლობების, ასევე მეტ-ნაკლები სამუშაო გამოცდილების გათვალისწინებით, დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე ისინი ნაკლებად თანხმდებიან. როგორც

აღინიშნა, იმით, რომ ახალგაზრდების მოზიდვა და დაინტერესება დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე უფრო მარტივია, თავად დამსაქმებლებიც სარგებლობენ და ნაკლებად ცდილობენ სამუშაო პირობების შეცვლას.

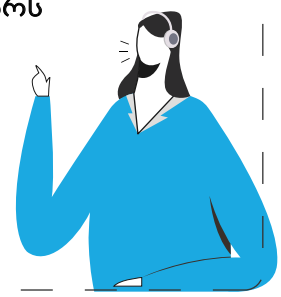
გარდა ამისა, საინტერესოა კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც, ასაკობრივი შეზღუდვის პარალელურად, არსებობს დამსაქმებლების მხრიდან გარკვეული მოთხოვნები გარეგნობასთან დაკავშირებით. ხაზგასმული იყო, რომ ამაზე მითითება ხშირად უშუალოდ ვაკანტური პოზიციის აღწერაშიც კი ხდება. იმის გათვალისწინებით, რომ „სასიამოვნო გარეგნობა“ სუბიექტური შეფასებაა, ვაკანსიის გამოცხადებისას ასეთი მოთხოვნის არსებობა არარელევანტურთან ერთად, დისკრიმინაციის მაგალითადაც კი იქნა განხილული.

„შენზე დაბალი ასაკისას ვიღაცას ნახავენ და შენი პროფესია და გამოცდილება უკვე ნაკლებად აინტერესებთ. იმათ ადვილად იმორჩილებენ, იმ პატარებს. ეგეც არის ერთი მიზეზი.“

კაცი, 35 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„მარტო ჩვენს რეგიონში არ მგონია, ზოგადად 60 წელს ზემოთ ადამიანს უჭირს სამსახურის მოძიება, ჩემთვის ისევ ახალგაზრდაა მაგ ასაკის ადამიანი, მაგრამ შრომით ბაზარზე სხვანაირად აღიქმება ეს ასაკი. მგონია, რომ რაც უფრო ასაკშია ადამიანი, მითუმეტეს, თუ პენსიონერია, რთულია დასაქმება.“

ქალი, 35 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



„ასაკობრივ ბარიერთან ერთად, არის ხოლმე, დამსაქმებლის მოთხოვნა, ასეთი ტექსტით იწყება ვაკანსია: ვეძებთ სასიამოვნო გარეგნობის გოგონას. რას ნიშნავს სასიამოვნო გარეგნობის გოგონა? მე როგორ უნდა მივხვდე, იმ დამსაქმებელს ჩემი გარეგნობა სასიამოვნოდ მიაჩნია თუ არ მიაჩნია სასიამოვნოდ? ეს არის ძალიან საშინელი დისკრიმინაცია.“

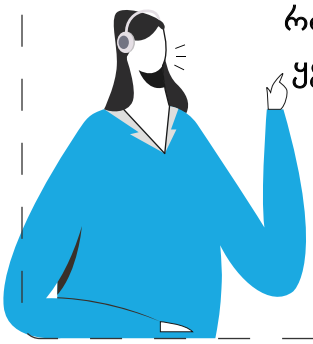
ქალი, 29 წლის, შშმ პირი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

ასაკობრივი ბარიერის გარდა, ჯგუფებს შორის, რომელთათვისაც დასაქმება შეიძლება განსაკუთრებით რთული იყოს, დასახელდნენ **დედებიც**. როგორც აღინიშნა, ეს ჯგუფი, დასაქმების თვალსაზრისით, მოწყვლადია, ერთი მხრივ, იმიტომ, რომ თავად დამსაქმებლები ერიდებიან მცირეწლოვანი შვილებით დედების დასაქმებას; მეორე მხრივ კი სიტუაციას ართულებს ისიც, რომ არსებული ვაკანტური პოზიციების უმრავლესობა დაბალანაზღაურებადია. ამ ფაქტორის გამო თითქმის შეუძლებელია ძიძების მომსახურებით სარგებლობა. შესაბამისად, ქალებისთვის საოჯახო და სამსახურეობრივი პასუხისმგებლობების შეთავსება განსაკუთრებით რთულია.

სირთულეები დასაქმებისას, ასევე, შეიძლება ექმნებოდეს ყველას, ვისაც **არ აქვს უმაღლესი განათლება.** კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, ეს ორ რამესთან არის დაკავშირებული: ერთი, პრესტიჟის კატეგორია, რომლის მნიშვნელობის გამო ადამიანები აუცილებლობად აღიქვამენ უმაღლესი განათლების მიღებას იმის მიუხედავად, თავად რა ინტერესები აქვთ. და მეორე, ასევე მნიშვნელოვანია დამსაქმებლების მოთხოვნა პოზიციათა უმრავლესობისთვის უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანურ რესურსზე. ამ მოსაზრების მქონეთა მთავარი არგუმენტის თანახმად, უმაღლესი განათლების მიღების შემთხვევაში, დასაქმების ალბათობა, პროფესიულთან შედარებით, გაცილებით მაღალია, განსაკუთრებით მაღალანაზღაურებად პოზიციებზე. მართალია, შესაბამისი სანაცნობო წრის მნიშვნელობა კვლავაც განსაკუთრებით აქტუალურ ფაქტორად რჩება, თუმცა მაინც ითვლება, რომ უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანურ რესურსზე მოთხოვნა გაცილებით მაღალია. აქვე აღსანიშნავია დისკუსიაზე გაჟღერებული ერთ-ერთმოი მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც, უმაღლესი განათლება განსაკუთრებით მოთხოვნადია საჯარო სექტორში. ამავე მოსაზრებით, კონკრეტულ კვალიფიკაციაზე მეტი მნიშვნელობა უმაღლესი განათლების დიპლომს ენიჭება.

დისკუსიებზე, ასევე, გამოიკვეთა, რომ დასაქმების ზემოაღნიშნული შიდა და გარე ბარიერების გარდა, არსებობს დამატებითი ხელისშემშლელი ფაქტორები **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის.** ერთ-ერთი მთავარი დაბრკოლება არაადაპტირებული გარემოა, რის გამოც დამსაქმებლები არ არიან მზად დაასაქმონ შშმ პირი. ამასთან, სერიოზული პრობლემაა შშმ პირების მიმართ არსებული დამოკიდებულებაც. საზოგადოებას ხშირად არ აქვს ბოლომდე გაცნობიერებული, რა არის შეზღუდული შესაძლებლობა. შესაბამისად, დამსაქმებელიც ერიდება ასეთი თანამშრომლის აყვანას. კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრებით, დასაქმება ასაკის მატებასთან ერთად, უფრო პრობლემურია შშმ პირებისთვისაც. როგორც აღინიშნა, ახალგაზრდა ადამიანი, ნაკლები გამოცდილებით, უფრო მარტივად თანხმდება დაბალანაზღაურებად სამუშაოს, თუმცა გარკვეული გამოცდილების დაგროვების შემდეგ ასეთ ადგილას დასაქმება არარაციონალურია, იმის გათვალისწინებითაც, რომ გარემო ხშირად არ არის სათანადოდ ადაპტირებული და კიდევ უფრო მეტი ძალისხმევაა საჭირო დამსაქმებლის წინაშე აღებული ვალდებულებების შესასრულებლად.
ამასთან, ისიც აღინიშნა, რომ რეგიონში შშმ პირებისთვის ბარიერები არსებობს არა მხოლოდ დასაქმების, არამედ განათლების ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისითაც. კვლევის მონაწილე შშმ პირის შეფასებით, საზოგადოებაში დაბალი ცნობიერებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ არასათანადო დამოკიდებულების თვალსაზრისით გამოწვევებია. ამას ემატება საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენლების არარელევანტური დამოკიდებულებაც. ეს ყველაფერი სწავლის გაგრძელების მსურველი შშმ პირებისთვის დამატებითი ფსიქოლოგიური წნეხია. მიუხედავად იმისა, რომ შეიძლება არსებობდეს გარკვეული ფინანსური ხელშეწყობა და შშმ პირებს შეიძლება დაუფინანსდეთ სწავლა, ცნობიერების დაბალი დონე ხშირად ფინანსურ რესურსზე უფრო სერიოზულ ბარიერს წარმოადგენს.

„... უნივერსიტეტში ვერ ჩავაბარე იმიტომ, რომ დამოკიდებულება იყო ძალიან კატასტროფული ჩემს მიმართ. მერე გადავწყვიტე, რომ კოლეჯში ჩამებარებინა. კოლეჯში რომ ჩავაბარე და რომ დავიწყე იქ სიარული, იქაც ასე იყო: თუ გინდა, ნუ ივლი; თუ გინდა, ნუ წუხდები, იყავი სახლში; ჩვენ დაგიწერთ ნიშანს. ის ხომ არ არის, რომ ნიშნის გულისთვის დავდივარ? წარმოუდგენელი არის ადამიანებისთვის, რომ შშმ პირს შეუძლია ისწავლოს. რაღაც ნივთად კი არა, რაღაც „ბრელოკის“ როლს ვასრულებთ... პრობლემა არის ჩემს შემთხვევაში ეგ, რომ თვითონ ასეთ სასწავლებლებში ეს განათლება არ აქვთ, შეგნება, რომ ყველას შეუძლია სწავლა და, მე პირადად, ამან შემიშალა ხელი, რომ ვერ ვისწავლე და ალბათ, ბევრ შშმ პირს შეუშლის მომავალშიც, თუ არ განვითარდა მაგ კუთხით.“

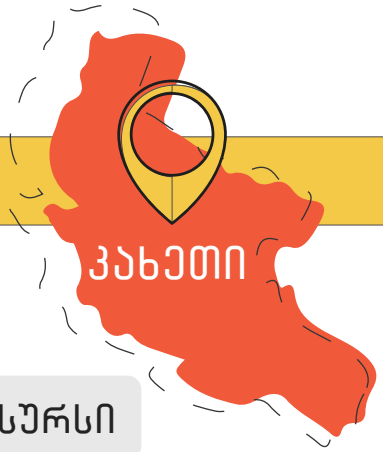


ქალი, 29 წლის, შშმ პირი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

როგორც კახეთში ჩატარებულმა კვლევამ უჩვენა, დასაქმების გარე ბარიერებიდან განსაკუთრებით პრობლემური ნეპოტიზმი და დაბალი ანაზღაურებაა. მართალია, არც სამუშაო ადგილების სიმრავლეზე მიუთითებენ კვლევის მონაწილეები, თუმცა აღნიშნავენ, რომ დაბალანაზღაურებადი პოზიციები არის რეგიონში, თუმცა იქაც დასაქმებისთვის ნეპოტიზმის ფაქტორი ხშირად მნიშვნელოვანია. ამასთან, სერიოზული გამოწვევაა დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დარღვევა. ეს, ძირითადად, პოზიციისთვის შეუსაბამო ბევრი ფუნქციის ერთდროულად შესრულებას გულისხმობს დაბალი ანაზღაურების პირობებში. აქვე, რამდენადაც უმუშევრობა სერიოზული გამოწვევაა ქვეყანაში ზოგადად და, მათ შორის, რეგიონშიც, ძველი თანამშრომლების ახლით ჩანაცვლების პრობლემა დამსაქმებლებს ნაკლებად აქვთ. ეს კი იმას განაპირობებს, რომ სამუშაო გარემოს უკეთესობისკენ შეცვლის, თანამშრომლების განვითარებაზე ზრუნვისა და უფრო მისაღები სამუშაო გარემოს შექმნის ნაცვლად, დამსაქმებლები ძველი თანამშრომლების გათავისუფლებისა და ახლით მათი ჩანაცვლების ტაქტიკას ირჩევენ. აქვე ხაზგასმული იყო, რომ აღნიშნული ტაქტიკის გამოყენება დაბალანაზღაურებად პოზიციებს ეხება უმეტესად.

რაც შეეხება ჯგუფებს, რომელთათვისაც განსაკუთრებით პრობლემური შეიძლება იყოს დასაქმება, აქ უფროსი ასაკობრივი ჯგუფები და დედები გამოიყო მცირეწლოვანი შვილებით. ცალკე გამახვილდა ყურადღება, ასევე, შშმ პირების პრობლემებზე, რომელთათვისაც განსაკუთრებული გამოწვევა არაადაპტირებული გარემოა.

03. კვლევის შედეგები



მოთხოვნადი სფეროები და ადამიანური რესურსი

კვლევის ფარგლებში დისკუსიის მონაწილეებმა დაასახელეს ის სფეროები და კონკრეტული პოზიციები, რომელზეც, მათი აზრით, ყველაზე მეტი მოთხოვნაა კახეთის რეგიონში. ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი განსხვავება ასაკის ან განათლების დონის მიხედვით არ გამოვლენილა.

ერთ-ერთ ყველაზე მოთხოვნად სფეროდ კახეთში **მეღვინეობა** გამოიკვეთა, რაც, რეგიონის თავისებურებიდან გამომდინარე, მოსალოდნელიც იყო. განსაკუთრებით გაესვა ხაზი მოთხოვნას ღვინის ტექნოლოგების კვალიფიკაციაზე, რომლებიც კახეთში არსებული ღვინის საწარმოებისთვის მნიშვნელოვან ადამიანურ რესურსს წარმოადგენენ. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, მეღვინეობა საკმაოდ კარგად ანაზღაურებულ სფეროდაც მიიჩნევა, შესაბამისად, თანდათან იზრდება ახალგაზრდების დაინტერესება ამ პროფესიის მიმართ.

დისკუსიებისას, ასევე, გამოიკვეთა კახეთის ტურისტული პოტენციალი, **ტურიზმი** კი, ასევე, დასახელდა ერთ-ერთ ყველაზე მოთხოვნად სფეროდ. რეგიონში სასტუმროებისა და ტურისტული ლოკაციების რაოდენობის ზრდამ განაპირობა მოთხოვნა შესაბამის პერსონალზე (მაგ: დაცვის თანამშრომელი, დამლაგებელი, მიმტანი). ამ უკანასკნელის შემთხვევაში, კვლევის მონაწილეთა აზრით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ინგლისური ენის ცოდნას ენიჭება. ამ ცოდნის არსებობა, მათი შეფასებით, ზრდის ამ სფეროში სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ალბათობას. თუმცა, დისკუსიაზე გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრებით, ინგლისური ენის მოთხოვნა სასტუმროსა თუ ღვინის საწარმოში არსებულ ნებისმიერ ვაკანტურ პოზიციაზე არ არის თანაბრად რაციონალური. მაგალითად მოყვანილი იყო დაცვის თანამშრომლის და დამლაგებლის პოზიციები, სადაც დამსაქმებელთა ერთ-ერთი მოთხოვნა სწორედ ინგლისური ენის ცოდნაა. როგორც შიდა ბარიერებზე საუბრისას აღინიშნა, აქაც ხაზგასმული იყო, რომ ამ პოზიციებზე ანაზღაურება იმდენად დაბალია, რომ ინგლისური ენის ცოდნის მოთხოვნა არაადეკვატურია.

დასაქმების მაძიებელთათვის ინგლისური ენის ცოდნის მნიშვნელობის გათვალისწინებით, კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრებით, კიდევ ერთ მოთხოვნად ადამიანურ რესურსად, სწორედ **ინგლისური ენის სპეციალისტები** დასახელდნენ. ასევე, აღინიშნა მოთხოვნა მშენებლობის სფეროზე. გარდა ამისა, აღინშნა რეგიონში მოთხოვნა **ბუღალტრისა და ვეტერინარის** კვალიფიკაციებზე.

დისკუსიებისას გამოიკვეთა, რომ რეგიონში კონკრეტული კვალიფიკაციის მქონე ადამიანური რესურსის არსებობის პარალელურად, არ არის ბაზარზე შესაბამის კვალიფიკაციაზე საკმარისი მოთხოვნა. შესაბამისად, მოთხოვნა-მიწოდებას შორის

არსებული შეუსაბამობის გამო კონკრეტული კვალიფიკაციის მქონე ადამიანური რესურსის სიჭარბეა. ასეთ კადრებს შორის დასახელდა პედაგოგის პროფესია, კერძოდ, ფილოლოგის კვალიფიკაცია. აღინიშნა, რომ რეგიონში მასწავლებლების დიდი რაოდენობაა, სკოლებში ძველი თანამშრომლების ახლით ჩანაცვლების იშვიათი პრაქტიკის გათვალისწინებით კი, მათი უმრავლესობა დასაქმებას ვერ ახერხებს.

კვლევის შედეგები მოწმობს, რომ რეგიონში მოთხოვნა-მიწოდებას შორის შეუსაბამობა გამოიხატება კონკრეტული ადამიანური რესურსის დეფიციტშიც. კერძოდ, არსებობს მოთხოვნა კონკრეტულ დარგებსა და პოზიციებზე, თუმცა რეგიონში არ არის საკმარისი კვალიფიციური პერსონალი. ერთ-ერთ სფეროდ, სადაც ადამიანური რესურსის მოთხოვნის მიუხედავად, მათი დეფიციტი შეინიშნება, მეღვინეობაა. კერძოდ, დისკუსიებისას გამოიკვეთა, რომ რეგიონში პრობლემაა პროფესიონალი ღვინის ტექნოლოგის მოძიება, რის გამოც ზოგჯერ ღვინის საწარმოებს კვალიფიციური პერსონალის მოზიდვა უცხოეთიდანაც კი უწევთ. დეფიციტურ პერსონალს შორის დასახელდა აგრონომის და გეოლოგის კვალიფიკაციაც. დისკუსიაზე გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრებით, კვალიფიციური აგრონომი და გეოლოგი იშვიათად მოიძებნება და ასეთის არსებობის შემთხვევაშიც მათი უმრავლესობა უფროსი თაობის წარმომადგენელია, მათი ჩანაცვლებისთვის კი კრიტიკულად მნიშვნელოვანია აღნიშნული სფეროებით ახალგაზრდების დაინტერესება.

„ამხელა მევენახეობაა, ნორმალური აგრონომი დღესაც არ მოიძებნება, თუ არ არის 70–75 წლის, თუ ვიპოვეთ ისიც ცოცხალი... ტექნოლოგებზე, ალბათ, ეს დიდი თაობა რომ წავა, ნამდვილად ტექნოლოგებიც არ არიან. გეოლოგები, ჭაბურღილები, რომლებიც მისახედია“

ქალი, 55 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით, სოციალურად დაუცველი

აღსანიშნავია, რომ „ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის” შედეგების თანახმად, კახეთში დამსაქმებელთა 41% ამბობს, რომ თანამშრომლების აყვანისას სირთულეებს არ აწყდება. რეგიონში შესაბამისი გამოცდილების მქონე ადამიანური რესურსის არარსებობაზე კი, როგორც ბარიერზე დამსაქმებელთა 19% მიუთითებს. აქვე აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლები ისეთ პრობლემასაც ასახელებენ, როგორიცაა შეთავაზებულზე მაღალი ანაზღაურების მოლოდინი სამუშაოს მაძიებელთა მხრიდან (18%), რაც, ასევე, ქმნის ბარიერს თანამშრომელთა აყვანისას. რაც შეეხება კვალიფიკაციებს, რომელთა მოძიებისას სირთულეები იქმნება, ყველაზე მეტად გამყიდველისა და მუშის კვალიფიკაციის მქონე პერსონალი დასახელდა დამსაქმებელთა მიერ. თუ სამუშაოს მაძიებელთა კვლევის შედეგებს გავითვალისწინებთ, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ აქ მთავარი გამოწვევა დაბალ ანაზღაურებასა და დასაქმებულისთვის იმაზე მეტი ვალდებულების დაკისრებას უკავშირდება, ვიდრე ეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წინასწარი შეთანხმებით იყო განსაზღვრული.

03. კვლევის შედეგები

პროფესიის არჩევის მნიშვნელობა

კვლევის შედეგების თანახმად, პროფესიის არჩევისას რეგიონში ადამიანები რამდენიმე სხვადასხვა ფაქტორით ხელმძღვანელობენ. ამ თვალსაზრისით ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად **პროფესიის პოპულარობა** გამოიკვეთა. მართალია, აქვე აღინიშნა, რომ კონკრეტული პროფესიის პოპულარობა დროთა განმავლობაში იცვლება და ეს, სხვა ფაქტორების არსებობის პარალელურად, შეიძლება ამცირებდეს დასაქმების ალბათობას, თუმცა, თავდაპირველად არჩევანის გაკეთებისას პროფესიის პოპულარობა მნიშვნელოვნად ითვლება. კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი საზოგადოების, პირველ რიგში, **ოჯახის გავლენაა**, რომლებიც ზოგჯერ რჩევის სახით, ზოგჯერ კი საკუთარი აზრის თავს მოხვევით სერიოზულ გავლენას ახდენენ გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე. იმის გათვალისწინებით, რომ ოჯახი არის უახლოესი რეფერენტული ჯგუფი, დისკუსიის მონაწილეთა აზრით, მათი გავლენა განსაკუთრებით დიდია. კვლევის უფროსი ასაკის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, დროთა განმავლობაში ახალგაზრდებზე ოჯახის გავლენა მცირდება და, უფროს თაობაზე ოჯახის გავლენასთან შედარებით, დღეს რეალობა განსხვავებულია. ამის მიუხედავად, უფროსი ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ ეს ფაქტორი აქტუალობას კვლავაც არ კარგავს.

გარდა ამისა, კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრებით, პროფესიის არჩევისას ახალგაზრდები ითვალისწინებენ ოჯახის ფინანსურ მდგომარეობასაც. ფინანსური კაპიტალის სიმწირემ შეიძლება უბიძგოს ახალგაზრდებს სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებულ პროფესიებს შორის გააკეთოს არჩევანი და მათ შორის, მისთვის ყველაზე საინტერესო აირჩიოს. თავად უმაღლეს სასწავლებელში ჩაბარებისა და უნივერსიტეტის დიპლომის აუცილებლობას დისკუსიებზე ორი ფაქტორით ხსნიდნენ: ერთი, უნივერსიტეტის დიპლომი ერთგვარ პრესტიჟთანაა დაკავშირებული. მეორე, თავად დამსაქმებლების მოთხოვნაა უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანურ რესურსზე.

„ოჯახის ფაქტორიც ძალიან დიდია... ბევრჯერ ყოფილა ასეთი შემთხვევა, რომ მშობლის ფაქტორით ჩაუბარებიათ შვილებს იმიტომ, დედას ასე უნდოდა და მამას ასე უნდოდა, რომ უნდოდა შვილს თეატრალურზე და დედას უნდოდა, რომ მისი შვილი ყოფილიყო იურისტი...“

ქალი, 29 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით, შშმ პირი

„უფრო მოდას აყოლილი ხალხი ვართ და რაც უფრო მოდაშია და უფრო მაღალანაზღაურებადია [პროფესია], ახალგაზრდობა იმას ირჩევს. მაგრამ სამწუხაროა, რომ ის ერთი პერიოდი შეიძლება მოდაში იყოს და მერე აღარ სჭირდებოდეს შენი პროფესია არავის...“

ქალი, 37 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„ჩემ დროს როგორ იყო: სკოლას რომ დაამთავრებდი, დიპლომი უნდა გქონოდა, სადღაც უნდა ჩაგებარებინა, როგორც ყოველთვის, უმეტესად მშობლები ურჩევდნენ და მშობლები წყვეტდნენ ხოლმე, ვინ გამოსულიყო და რაზე ესწავლა, ახლანდელ დროსთან განსხვავებით.“

კაცი, 45 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

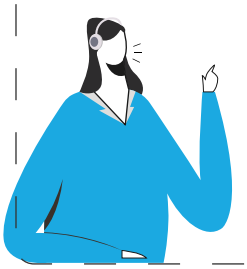
„ყველას არ აქვს იმის შესაძლებლობა, რომ უნივერსიტეტში წლიურად გადაიხადონ თანხა, რაც არის. ამიტომ არის გარკვეული უფასო ფაკულტეტები, როგორც ვიცი და ამ უფასოებიდან, უბრალოდ, ისეთს ირჩევდნენ, რაც ოდნავ მაინც რომ აინტერესებდათ და, მთავარია, დიპლომი გქონდეს სამომავლოდ... უკვე გთხოვენ, რომ აუცილებლად უნდა გქონდეს დიპლომი.“

ქალი, 22 წლის, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

როგორც დისკუსიებისას გამოიკვეთა, დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანია პროფესიის სწორად არჩევა. ეს უკანასკნელი, ერთი მთავარი არგუმენტის თანახმად, გულისხმობს აკეთო შენთვის საყვარელი საქმე. ეს კი, თავის მხრივ, მაღალი მოტივაციით საქმის ხარისხიანად კეთებისა და განვითარების წინაპირობაა. კიდევ ერთი არგუმენტის თანახმად, პროფესიის სწორად არჩევა ნიშნავს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნისა და შესაძლო ანაზღაურების გათვალისწინებას. ამგვარად გადაწყვეტილების მიღება, კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, ზრდის შრომის ბაზარზე თავის დამკვიდრების ალბათობას.

შრომის ბაზრის კონტექსტში დისკუსიაზე გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრებით, მნიშვნელოვანია არა უბრალოდ ქვეყნის, არამედ რეგიონის თავისებურებების და იქ არსებული მოთხოვნების გათვალისწინებაც.

დომინანტური შეხედულებების პარალელურად, აღსანიშნავია ერთ-ერთი დისკუსიის მონაწილის მოსაზრებაც, რომლის მიხედვით, კონკრეტული პროფესიის არჩევას დასაქმების პროცესში ნაკლები მნიშვნელობა ენიჭება. მისი აზრით, კონკრეტული პროფესიის უპირატესობა/ნაკლოვანების შეფასებაზე უფრო პრიორიტეტულია განათლების ფორმა, კერძოდ, უმაღლესი სასწავლებლის დიპლომი. ამის ერთ-ერთი მიზეზი საჯარო სამსახურებში ბაკალავრის ხარისხის, როგორც მინიმალური კვალიფიკაციის მოთხოვნაა, ხოლო დასაქმებისას კონკრეტულ სპეციალობას ნაკლები მნიშვნელობა ენიჭება. დისკუსიაზე გაჟღერებული კიდევ ერთი მოსაზრების თანახმად, პროფესიის სწორად ან არასწორად არჩევის მიუხედავად, გადამწყვეტი როლი მაინც ნაცნობების წრეს ენიჭება.



„მე ამ საკითხს ცოტა სხვანაირად ვუყურებ, რა არა მარტო რეგიონში, ზოგადად საქართველოში. საერთოდ არ აქვს მნიშვნელობა, რა პროფესიის დიპლომი გექნება. დიპლომი უნდა გქონდეს...“

ქალი, 36 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

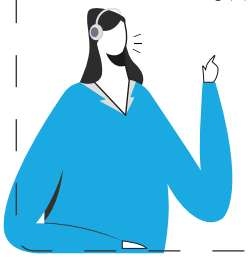
„ისევ აუცილებლად მივალთ იმ ახლობლობაზე, შინაურობაზე. რაც არ უნდა ძლიერი იყო შენ საქმეში, არ აქვს მნიშვნელობა, თუ არ გყავს ის პიროვნება, ვინც მოგკიდებს ხელს და გეტყვის - წამოდი, აზრი არ აქვს. რამდენიც გინდა ისწავლე, არ აქვს აზრი, თუ არ გყავს პატრონი.“

კაცი, 45 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

იმის გათვალისწინებით, რომ პროფესიის არჩევის გადაწყვეტილება უმეტესად სკოლის ასაკში მიიღება და გადაწყვეტილების პროცესზე ზემოაღნიშნული მრავალი ფაქტორი ახდენს გავლენას, განსაკუთრებით კი საზოგადოების „მოთხოვნა“ ახალგაზრდების მიმართ სკოლის დასრულებისთანავე განაგრძონ კონკრეტული პროფესიის დაუფლება, ფოკუსური დისკუსიების მონაწილეთა აზრით, აუცილებელია სკოლებშივე ისეთ მომსახურებაზე ხელმისაწვდომობის არსებობა, რომელიც ახალგაზრდებს **პროფესიის არჩევასა და კარიერის დაგეგმვაში** დაეხმარება. აღნიშნულმა უნდა უზრუნველყოს სკოლის მოსწავლეთათვის ყველაზე რელევანტური ინფორმაციის მიწოდება

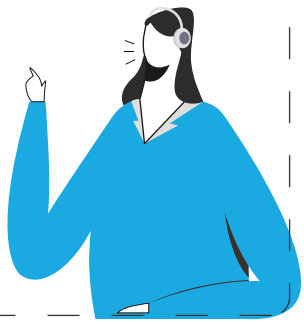
პროფესიების შესახებ. ამასთან, ახალგაზრდებს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის და დასაქმების შესაძლო სფეროების შესახებ. ამგვარი ცენტრების არსებობა კვლევის მონაწილე ყველა ჯგუფის მიერ პოზიტიურად შეფასდა. ერთი არგუმენტის თანახმად, სხვადასხვა პროფესიის თავისებურების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება ახალგაზრდებს დაეხმარება მეტად გაცნობიერებული გადაწყვეტილებების მიღებაში. ამასთან, ეს მათ დაეხმარება შეიტყონ ისეთი პროფესიების შესახებ, რაზეც მანამდე არ ფლობდნენ ინფორმაციას და რაც შეიძლება მათთვის მომავალში საინტერესო აღმოჩნდეს. ამასთან, კვლევის მონაწილეთა აზრით, კარიერული განვითარების ცენტრების არსებობა შეამცირებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე ოჯახის გავლენას. შესაბამისად, ახალგაზრდები უფრო თავისუფალ არჩევანს გააკეთებენ მათთვის საინტერესო პროფესიის დასაუფლებლად.

„[კარიერული დაგეგმვის სერვისებზე ხელმისაწვდომობა სკოლებში] დადებით გავლენას მოახდენდა იმიტომ, რომ სხვადასხვა პროფესიაში თუ ერკვევი ადამიანი და ნახავ, ვინ როგორ შრომობს, რა შრომაა ჩადებული, რა ანაზღაურებაა, უფრო მეტ სპექტრს გაიცნობს ახალგაზრდა და დაინახავს, რომ მარტო უცხო ენა კი არა, არასებობს სხვადასხვა პროფესიები, რომელიც არანაკლებ საინტერესოა და ეგ ნამდვილად კარგი იდეა იქნებოდა...უფრო ინტერესის მრავალფეროვნება გამოიკვეთებოდა ამ შემთხვევაში.“



ქალი, 37 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„მე ვფიქრობ, რომ ეს ძალიან დაეხმარებოდათ ბავშვებს თავისი უნარების გათვალისწინებით, სწორად შეარჩიონ პროფესიაც და უნივერსიტეტიც...“



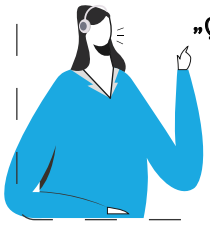
ქალი, 36 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

კვლევის მონაწილეებმა, ასევე, დააფიქსირეს საკუთარი დამოკიდებულებები **პროფესიული განათლების მიმართ.** კვლევის შედეგების თანახმად, პროფესიული განათლების მიმართ საზოგადოების დამოკიდებულების ცვლილების მიუხედავად, ნეგატიური დამოკიდებულება განათლების ამ საფეხურის მიმართ მაინც საკმაოდ მაღალია. ამ კონტექსტში აღინიშნა, რომ პროფესიული განათლების მიმართ სტერეოტიპული დამოკიდებულებები ხშირია, მიუხედავად პოზიტიური ცვლილებებისა. ეს უკანასკნელი განსაკუთრებით აღინიშნა დისკუსიის უფროსი ასაკის წარმომადგენლების მიერ, რომლებიც პარალელს მათი ახალგაზრდობის პერიოდთან ავლებენ და ამ

თვალსაზრისით დამოკიდებულებების მნიშვნელოვან გაუმჯობესებაზე მიუთითებენ.

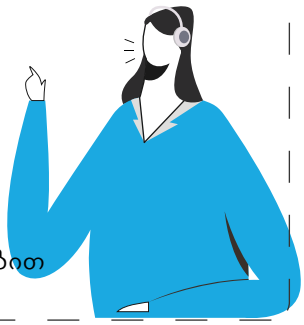
რაც შეეხება თავად სტერეოტიპულ დამოკიდებულებას პროფესიული განათლების, როგორც ნაკლებად პრესტიჟულისადმი, ამის მიზეზი, ერთი მთავარი არგუმენტის თანახმად, თავად დამსაქმებელთა დამოკიდებულებაა. გარდა იმისა, რომ შედარებით მაღალანაზღაურებადი პოზიციების დასაკავებლად სწორედ უმაღლესი განათლებაა საჭირო, ამას ისიც ემატება, რომ დამსაქმებლები თითქმის ნებისმიერ პოზიციაზე უმაღლესი განათლების დიპლომს სთხოვენ სამუშაოს მაძიებელს. ნაკლები ყურადღება ენიჭება კვალიფიკაციასა თუ უნარების ფლობას და არსებითი უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დიპლომის ფლობა ხდება ისეთ შემთხვევებშიც კი, როცა კონკრეტულ ვაკანტურ პოზიციაზე შეიძლება უმაღლესი განათლების საჭიროება საერთოდ არ იყოს.

პრობლემაა დასაქმების დაბალი ალბათობაც. მართალია, პროფესიული განათლების შესახებ გავრცელებულ საკომუნიკაციო კამპანიებში ხაზგასმულია დასაქმების მაღალი შესაძლებლობები, დისკუსიის მონაწილეთა აზრით, ეს რეალობას არ შეესაბამება. აღნიშნული კი, პროფესიული განათლების მიმართ ნეგატიური დამოკიდებულებების ჩამოყალიბებას კიდევ უფრო უწყობს ხელს.



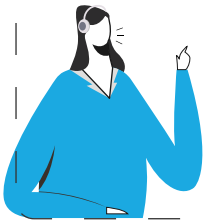
„დამოკიდებულებაა ძალიან ცუდი ზოგადად კომპანიების მხრიდან, რომ შენ არ აღგიქვამენ სრულყოფილად იმიტომ, რომ გაქვს პროფესიული განათლება.“

ქალი, 23 წლის, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



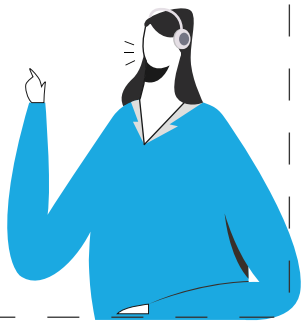
„...ფურცელზე კი გიწერენ, რომ ამ საბუთით შეიძლება [დასაქმდე] და გეუბნებიან სიტყვიერად, რომ პროფესიული განათლებით შეგიძლია, რომ წახვიდე და დასაქმდე, მაგრამ ფიზიკურად დამსაქმებელი არ გასაქმებს.“

ქალი, 29 წლის, შშმ პირი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„ახლაღა შემოვიდა ის, რომ პროფესიული კოლეჯი აქტუალურია და „გრეხად“ აღარ ითვლება პროფესიულში განათლების მიღება. აქამდე სტერეოტიპული დამოკიდებულება ჰქონდა ხალხს ამ საკითხის მიმართ. კარგია, რომ კულტურა იცვლება და ვიაზრებთ, რომ პრაქტიკა უფრო გამოსადეგია.“

ქალი, 32 წლის უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„მე რომ სკოლა დავამთავრე, მაშინ ჯერ ერთი, მეც არ მიფიქრია, მაგრამ სახლში რომ მეთქვა, რომ პროფესიულში უნდა ჩავაბარო-თქო, გამომაგდებდნენ სახლიდან, იმდენად ცუდი დამოკიდებულება იყო. ახლა მე რასაც ვუყურებ, უფრო დადებითისკენ არის შეცვლილი ეს დამოკიდებულება.“

ქალი, 29 წლის, შშმ პირი, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

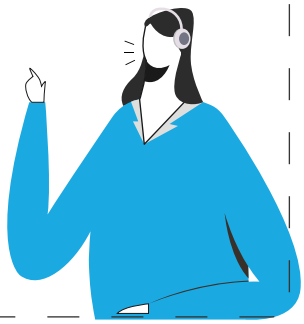
„პრიორიტეტს ანიჭებენ დიპლომს, რა განათლებაც გაქვს; რა იცი, საერთოდ არ აინტერესებთ. დიპლომი თუ გაქვს, მაშინ შეგიძლია იმუშაო და თუ არ გაქვს დიპლომი, გიშვებენ უკან. ბევრი შემთხვევა მქონია ასეთი. დიპლომის გამო უკან გამოვუშვივარ.“

კაცი, 35 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპული მიდგომის მიუხედავად, კვლევის მონაწილეთა აზრით, პროფესიულ განათლებას არაერთი დადებითი მხარე აქვს. ერთი მთავარი არგუმენტის თანახმად, მისი განსაკუთრებული უპირატესობა თეორიული და პრაქტიკული გამოცდილების კომბინაციის შესაძლებლობაა, რაც მას მეტ პრაქტიკულობას ანიჭებს. ასევე, აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ პროფესიული სასწავლებელი საშუალებას იძლევა მოკლე დროში ადამიანი კონკრეტულ პროფესიას დაეუფლოს.

„მგონია, რომ პროფესიული განათლება, მაგალითად, არის კაჭრეთში, ბევრად გამოყენებადია დღევანდელობაში, თუნდაც მეღვინეობა.. კვირაში 3-4 დღე პრაქტიკას გადიან და თეორიულზე მეტად პრაქტიკული გამოცდილება აქვთ მათ.“

ქალი, 35 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



„კოლეჯი უკეთესია იმ მხრივ, რომ მოკლევადიანია და, უნივერსიტეტისგან განსხვავებით, უაზრო საგნებს არ გტენიან და ერთ კონკრეტულ მიმართულებას ეუფლები. უნივერსიტეტის პლიუსი რაც არის არის ის, რომ გიცავს ჯარისგან. ადამიანს სწავლა რომ უნდა, რა მნიშვნელობა აქვს უნივერსიტეტში ისწავლის თუ კოლეჯში. ამიტომ ეგ დიდ პრობლემად მიმაჩნია. კოლეჯი უკეთესია, ჩემი აზრით.“

კაცი, 24 წლის უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

პროფესიულ სასწავლებელში სწავლის უპირატესობების მიუხედავად, კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის აზრით, პრობლემურია სავალდებულო ჯარში გაწვევის საკითხი. თუ უნივერსიტეტში განათლების მიღების ერთ-ერთი განმაპირობებელი შეიძლება სამხედრო სამსახურისგან გათავისუფლება იყოს, პროფესიული სასწავლებლის შემთხვევაში, პირიქით, ამ შესაძლებლობის არარსებობა ახალგაზრდებისთვის დამატებით ბარიერს წარმოადგენს.

აქ ხაზგასასმელია, რომ კვლევის მონაწილეები არ იყვნენ ინფორმირებულები 2020 წელს მიღებული გადაწყვეტილების თაობაზე. კერძოდ, საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს ინიციატივით, პროფესიული განათლების მიღების მსურველ სტუდენტებს სავალდებულო სამხედრო სამსახური პროგრამის დასრულებამდე გადაუვადდათ. იმის გათვალსიწინებით, რომ ბევრი ახალგაზრდა აღნიშნული შესაძლებლობის არარსებობის გამო წყვეტდა სწავლას ან საწყის ეტაპზევე უარს ამბობდა პროფესიული განათლების მიღებაზე, სამინისტრომ შარშან "სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების პროექტი მოამზადა, რომლის თანახმადაც, პროფესიული განათლებით დაინტერესებულ ახალგაზრდებს შესაძლებლობა ეძლევათ, სასურველ პროგრამაზე სწავლა დაასრულონ, კონკრეტული საქმის სპეციალისტებად ჩამოყალიბდნენ, შესაბამისი

კვალიფიკაცია მიიღონ და სწორედ ამის შემდეგ დაიწყონ სავალდებულო სამხედრო სამსახური.[82]

ამ ყველაფრის გათვალისწინებით, მიუხედავად დადებითი ტენდენციებისა, კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ საჭიროა საზოგადოებაში ამაღლდეს ცნობიერება პროფესიული განათლების მნიშვნელოვნების შესახებ და გაიზარდოს პროფესიული განათლების მიმართ პოზიტიური განწყობები, რადგან ამით ქვეყანაში კონკრეტული დარგის პროფესიონალთა რიცხვი გაიზრდება. დამოკიდებულებების ცვლილებისთვის, ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, მნიშვნელოვანია კომუნიკაციისას ხაზი გაესვას პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულთა განსაკუთრებულ პროფესიონალიზმს. ასევე, დასაქმების მაღალ ალბათობას, რაც გაზრდის ახალგაზრდების მოტივაციას მიიღონ პროფესიული განათლება. ამ თვალსაზრისით აღინიშნა კერძო სექტორის ჩართულობის მნიშვნელობაც. მონაწილეთა აზრით, კერძო სექტორს შეუძლია სტაჟირების პროგრამების შეთავაზება პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტებისთვის, რაც პრაქტიკული გამოცდილების დაგროვებას შეუწყობს ხელს. ეს უკანასკნელი კი, სამუშაო გამოცდილების მაღალი მოთხოვნის პირობებში, გაზრდის პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულთა დასაქმების ალბათობას.

ამასთან, კიდევ ერთი მოსაზრების თანახმად, საზოგადოებაში დამოკიდებულებები პოზიტიურად იმ შემთხვევაშიც შეიცვლება, თუ თავად დამსაქმებლები შეცვლიან მიდგომას და თანამშრომელთა შერჩევისას გადამწყვეტ მნიშვნელობას არა უმაღლესი განათლების დიპლომს მიანიჭებენ ნებისმიერი პოზიციისთვის, არამედ კვალიფიკაციას. ამასთან, მნიშვნელოვანია საზოგადოებისთვის წარმატებული მაგალითების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულთა რეალური დასაქმების მაგალითების დემონსტრირება. აქვე ხაზგასმული იყო, რომ აქ მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება სახელმწიფოს, რომელმაც, პროფესიული განათლების მიმართ პოზიტიური დამოკიდებულებების გასაზრდელად თავად უნდა მიანიჭოს განსაკუთრებული მნიშვნელობა განათლების ამ საფეხურის განვითარებას. ამ თვალსაზრისით ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ფაქტორად პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობა დასახელდა.

82. http://mes.gov.ge/content.php?lang=geo&id=10558

ინფორმაციის წყაროები

როგორც კვლევამ უჩვენა, კახეთში ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციას შემდეგი წყაროებით ეძებენ:

- დასაქმების ინტერნეტპორტალები;
- სოციალური ქსელი - ფეისბუქი;
- სოციალური კაპიტალი / ნაცნობების წრე;
- ადგილობრივი მედია;
- მოკლეტექსტური შეტყობინებები.

ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოძიების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წყაროს **დასაქმების ინტერნეტპორტალები და სოციალური ქსელი** წარმოადგენს. ინტერნეტპორტალებიდან დასახელდა www.jobs.ge, www.cv.ge, www.hr.ge. სოციალურ ქსელებში კი კვლევის მონაწილეები ფეისბუქს მოიაზრებენ, სადაც ასევე აღინიშნა კონკრეტულად კახეთის რეგიონზე ფოკუსირებული ფეისბუქ -ჯგუფის არსებობა, რომლის საშუალებითაც ჯგუფის წევრები ერთმანეთს უზიარებენ ინფორმაციას რეგიონში არსებული ვაკანსიების შესახებ. როგორც დისკუსიებისას გამოიკვეთა, ინტერნეტპორტალების გამოყენება განსაკუთრებით გავრცელებული კვლევის მონაწილე ახალგაზრდების ჯგუფისთვისაა.

ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოძიების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან წყაროდ დასახელდა **სანაცნობო წრე** როგორც ახალგაზრდა, ასევე უფროსი ასაკობრივი ჯგუფისთვის. აქვე აღსანიშნავია, რომ ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოძიების ეს წყარო უფრო გავრცელებულია უფროსი ასაკის წარმომადგენლებში. საგულისხმოა, რომ ნაცნობების წრე, როგორც ინფორმაციის მოძიების წყარო, ინტერნეტთან შედარებით, მეტი სანდოობით სარგებლობს. ინტერნეტპორტალების მიმართ არსებულ სკეტპიციზმს, დისკუსიაზე გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრებით, განაპირობებს ის, რომ ხშირად ვაკანსიების გამოცხადებას მხოლოდ ფორმალური ხასიათი აქვს და კონკრეტულ პოზიციაზე კანდიდატი უკვე შერჩეულია. ამგვარად, ინტერნეტპორტალზე ვაკანსიების ძიება დროითი რესურსის დაკარგვად განიხილება. თუმცა, აქვე საგულისხმოა, რომ ინტერნეტრესურსების გამოყენებაზე უარს მაინც არ ამბობენ კვლევის მონაწილეები და ვაკანტური პოზიციის ინტერნეტპორტალზე მოძიების პარალელურად, ინფორმაციის უტყუარობას ამოწმებენ ნაცნობების წრეში.

გარდა ვაკანსიების ფორმალური ხასიათისა, ერთ-ერთი არგუმენტის თანახმად, ინტერნეტში გავრცელებულ ვაკანსიებთან დაკავშირებით პრობლემას წარმოადგებს უშუალოდ ვაკანსიის აღწერილობაც, სადაც, ხშირ შემთხვევაში, არ არის მიწოდებული დეტალური

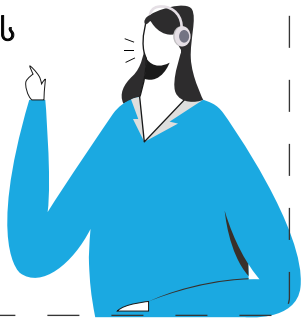
ინფორმაცია. კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის აზრით, დეტალური აღწერილობის მითითება გაზრდის როგორც სანდოობას, ასევე, დაზოგავს დროით რესურსს და დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებელს ერთნაირი მოლოდინი ექნებათ კონკრეტული პოზიციის მიმართ.

„შეიძლება ახალგაზრდებმა იციან, მაგრამ hr.ge-ზე რა ვაკანსიებიც იდება, ის ადგილები უკვე დაკავებულია... ის განცხადებები არის ფორმალური."

კაცი, 44 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

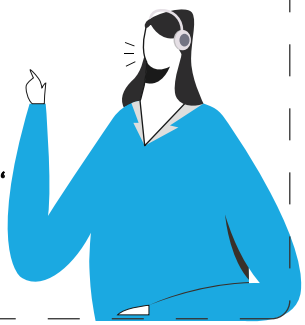
„...ხშირ შემთხვევაში, უბრალოდ, როდესაც კონკრეტული კომპანიის ვაკანსიას ვნახულობ, შემდეგ გავიკითხავ ხოლმე ახლობლებში, რომ მეც დრო არ დავკარგო და სხვასაც დრო არ დავაკარგინო... შიდა კონკურსი ხომ არ არის [ვინტერესდები]. ხშირად არის ხოლმე შემთხვევა, როდესაც უბრალოდ ვაკანსიას დებენ, მაგრამ არჩეული ყავთ უკვე ადამიანი, რომელსაც ამ პოზიციაზე აიყვანენ."

ქალი, 36 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით



„უფრო სანდო მაინც სანაცნობო წრე მგონია. სანამ რაღაც, თუნდაც, მაღაზია გაიხსნება, გახსნის პროცესამდე თუ მოასწარი, თუ დაიდო უკვე ვაკანსია, მერე აზრი არ აქვს. გახსნამდე თუ გაიგე და გააგზავნე, შანსი გაქვს."

ქალი, 32 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



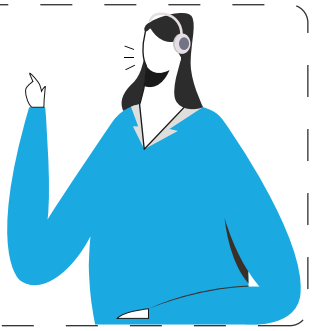
ის, რომ ახლობლები/პირადი კონტაქტები კვალიფიციური პერსონალის მოძიების ყველაზე გავრცელებული გზაა, რეგიონში დამსაქმებელთა კვლევამაც დაადასტურა. 84% სწორედ ამ გზით ეძებს კვალიფიციურ პერსონალს მაშინ, როდესაც ინტერნეტს აღნიშნულისთვის ორგანიზაციების მხოლოდ 13% იყენებს. ამ უკანასკნელთაგან მესამედი ორგანიზაციის წარმომადგენლის პირად გვერდს იყენებს თანამშრომელთა მოსაძებნად (32%) და ასევე მესამედი - პორტალს www.jobs.ge.[83]

83. საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი. ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის. 2021

გარდა ჩამოთვლილი წყაროებისა, ვაკანსიების შესახებ ინფორმირების წყაროდ სამუშაოს მაძიებელთა მიერ დასახელდა **ადგილობრივი მედია** (გაზეთი/ტელევიზია). აქ ხაზგასმული იყო, რომ ინფორმაციის გავრცელების ამ წყაროს ძირითადად დაბალანაზღაურებადი პოზიციებისთვის იყენებენ. ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის მიღების კიდევ ერთ წყაროდ დასახელდა მოკლეტექსტური შეტყობინებების (SMS) მიღება უშუალოდ კომპანიებისგან.

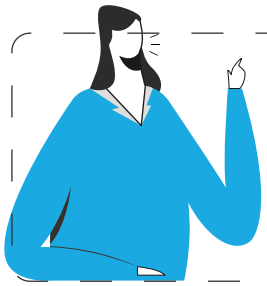
„... მორბენალ სტრიქონში ტელევიზიაში, იქ, რაღაც-რაღაცეებში, მაგრამ ეს ყველაფერი არის ძალიან დაბალანაზღაურებადი."

კაცი, 42 წლის, პროფესიული განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



„ასევე, „თელავის ამბებშიც" ქვეყნდება ხოლმე, სადმე თუ არის ისეთი ვაკანსია."

ქალი, 23 წლის, საშუალო განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე



„ადრე მესიჯები მომდიოდა ხოლმე, რომ აქ სამსახურია, იქ სამსახურია."

ქალი, 43 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

როგორც კვლევის შედეგები უჩვენებს, ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის მოძიების წყაროები მრავალფეროვანია. განსხვავებულია დამოკიდებულება სანდოობის თვალსაზრისით, თუმცა კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ ნებისმიერი ვაკანტური პოზიციის შესახებ ინფორმაცია ყველა შესაძლო საშუალებით უნდა ვრცელდებოდეს, იქნება ეს ინტერნეტპორტალი, ბეჭდური მედია, სატელევიზიო განცხადება თუ მოკლეტექსტური შეტყობინება. აღნიშნული უზრუნველყოფს მაქსიმალურად დიდი აუდიტორიის დაფარვას, მათ შორის, იმ ადამიანებისა, ვისაც მარტივად არ მიუწვდება ხელი ინტერნეტრესურსებზე. ასევე, ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ინფორმაციის გავრცელებისას არ დავეყრდნოთ მხოლოდ ინტერნეტპორტალებს დაბალანაზღაურებული პოზიციების შემთხვევაში. ამის მაგალითად მოყვანილი იყო დარაჯის პოზიცია, სადაც არსებობს ალბათობა, რომ სამუშაოს მაძიებელს შესაძლებელია ინტერნეტზე ხელმისაწვდომობა სულაც არ ჰქონდეს და მისთვის ბეჭდური მედია ან

ქუჩაში გამოკრული განცხადება უფრო ხელმისაწვდომი და ეფექტიანი იყოს.

გარდა იმისა, რომ დისკუსიებისას გამოიკვეთა სხვადასხვა ვაკანტური პოზიციის შესახებ ინფორმაციის გავრცელების ყველა შესაძლო საშუალების გამოყენება, კვლევისას გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრებით, ეფექტური შეიძლება იყოს ვაკანსიებისთვის ერთიანი სივრცის შექმნა, რაც გაამარტივებს ინფორმაციის მიღებას სხვადასხვა ვაკანსიის შესახებ. თუმცა კვლავ დომინანტურია მოსაზრება, რომ საზოგადოების გარკვეულ ნაწილს არ აქვს საკმარისი წვდომა ინტერნეტზე, შესაბამისად, ეს ერთიანი სივრცე შეიძლება მოიაზრებოდეს, როგორც დასაქმების სააგენტო, რომელიც რეგიონში არსებული ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებაზე იქნება პასუხისმგებელი.

„მე ვფიქრობ, რომ აუცილებელი არაა გარეთ იყოს გამოკრული ან რაღაც. უკეთესი იქნება, რაც უფრო მეტ სივრცეში იქნება განთავსებული, უფრო მეტი არჩევანი იქნება და გამარტივდება პროფესიონალის შერჩევა. შეიძლება იყოს განთავსებული ინტერნეტში და არ მიუწვდებოდეს ამ გამოცდილ კადრს ხელი ინტერნეტთან, ამიტომ უკეთესი იქნება, გამოკრული იყოს გარეთ, ისეთ ადგილას, სადაც ხალხი მოძრაობს.“

კაცი, კაცი, 23 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„დარაჯმა შეიძლება არ იცოდეს ინტერნეტში შესვლა და ინფორმაციის მოძიება და შეიძლება სოფლის გამგეობებს მიეწოდოს ინფორმაცია, რა ვაკანსიებია და მოსახლეობას შეეძლოს იქ მივიდნენ და გაეცნონ... შუახნის გადაცილებულმა ხალხმა არ იცის, სად უნდა მოძებნოს ეს ინფორმაცია ამა თუ იმ ვაკანსიის შესახებ.“

ქალი, 37 წლის, უმაღლესი განათლებით და სამუშაო გამოცდილების გარეშე

„... ერთ სივრცეში ამოარჩევ და არ დაიწყებ აქეთ-იქეთ და უფრო სხვადასხვა გზებით [ძიებას].“

კაცი, 32 წლის, პროფესიული განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

„მაგის სერვისი უნდა არსებობდეს, განცხადებების, არ ვიცი, რა დავარქვა, სააგენტო რეგიონული, სადაც იქნება ეს ყველა ვაკანსია.“

კაცი, 44 წლის, უმაღლესი განათლებით და მუშაობის გამოცდილებით

ამგვარად, როგორც აღმოჩნდა, ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციას სამუშაოს მაძიებლები კახეთში სხვადასხვა წყაროს გამოყენებით ეძებენ. შესაბამისად, დამსაქმებლებისთვისაც მნიშვნელოვანია ინფორმაციის გასავრცელებლად წყაროების დივერსიფიცირება, რაც ვაკანსიების შესახებ სამუშაოს მაძიებელთა დიდი ნაწილის ინფორმირების შესაძლებლობას ქმნის.

04. გამოყენებული ლიტერატურა

• ადამიანის უფლებების კვლევითი ინსტიტუტი, გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი. 2017. დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზი საქართველოსა და ევროპის ქვეყნებში. (წყარო: http://www.-gruni.edu.ge/uploads/files/Other_)

• ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი EMC. 2020. დასაქმების პოლიტიკა განვითარების კონტექსტში. (წყარო: https://emc.org.ge/uploads/products/pdf/%E1)

• გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP). 2015. პროფესიული განათლების მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულებების კვლევა. (წყარო: https://www.mes.gov.ge/content.php?id=5962&lang=geo)

• გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP). 2018. პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში (Tracer Study). (წყარო: http://mes.gov.ge/mes-gifs/1584366255_2018-(Tracer%20Study).pdf)

• გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP). 2020. პროფესიული განათლების სტუდენტების სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსი. (წყარო: https://www.mes.gov.ge/uploads/files/SOCIO-ECO-NOMIC%20STATUS%20OF%20VOCATIONAL%20EDUCATION%20STUDENTS-GEO.PDF)

• დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №2. 2021 წლის 8 იანვარი. (წყარო: https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5079769?publication=0)

• ევროკავშირი საქართველოსთვის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, სოციალური მომსახურების სააგენტო. 2018. ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე. (წყარო: https://www.allnews.ge/images/doc1/vakansiebismonitoringi.pdf)

• კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი. კავკასიის ბარომეტრი 2020. საქართველო. (წყარო: https://cau-casusbarometer.org/ge/cb2020ge/IMPISS1/)

• პროფესიული სასწავლებლების პროვაიდერები. https://vet.ge/ge/providers

• პროფესიის სტანდარტების შემუშავებისა და დამტკიცების კონცეფცია. 2020. (წყარო: http://mes.gov.ge/up-loads/profesiis%20standartebis%20SemuSave-bisa%20da%20damtkicebis%20koncefcia%20-%2024%20marti.pdf)

• საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2020. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა. (წყარო: http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/Get-File.ashx?Type=Survey&ID=7a00fcd7-eba5-42ca-affe-928ac31a9372)

04. გამოყენებული ლიტერატურა

• საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. 2018. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევა. (წყარო: http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=0e5d2e14-f30c-451c-8df9-335626974ad3)

• საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს პროფესიული განათლების განვითარების დეპარტამენტი / „ეისითი". 2020. პროფესიული განათლების სტუდენტების სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსი. (წყარო: https://www.mes.gov.ge/uploads/files/SOCIO-ECONOMIC%20STATUS%20OF%20VOCATIONAL%20EDUCATION%20STUDENTS-GEO.PDF)

• საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე საქართველოს მთავრობის დადგენილება №662. 2019 წლის 30 დეკემბერი. (წყარო: https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4761408?publication=0)

• საქსტატი. რეგიონული მთლიანი შიდა პროდუქტი -2019. (წყარო: https://www.geostat.ge/ka/single-news/2007/regionuli-mtliani-shida-produkti-2019-tseli)

• საქსტატი. სამუშაო ძალის მაჩვენებლები. https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba

• საქსტატი. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მაჩვენებლები - 2020/2021. (წყარო: https://www.geostat.ge/ka/single-news/2184/umaghlesi-sagan-manatleblo-datsesebulebebis-machveneblebi-20202021-sastsavlo-tseli)

• სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი. 2017. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. ავტორები: ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ. (წყარო: https://osgf.ge/files/2017/Publications/Amashukeli_Lezhava_Gugushvili_2017.pdf)

• European Training Foundation. 2019. Skills Mismatch Measurement in Georgia. (წყარო: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-10/skills_mismatch_measurement_georgia.pdf)

• International Labour Organization (ILO), 2020 (წყარო: https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_740388/lang--en/index.htm#:~:text=Skills%20mismatch%20is%20a%20discrepancy,that%20are%20possessed%20by%20individuals.&text=This%20means%20that%20education%20and,to%20the%20skills%20of%20individuals)

• World Bank Group. 2018. Georgia: From Reformer to Performer. Systematic Country Diagnostic; World Bank, Washington, DC. (წყარო: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29790/GEO-SCD-04-24-04272018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)