

ახალგაზრდების მდგომარეობის შეფასება

შრომის ბაზარზე რეგიონულ ჭრილში

კახეთი, სამეგრელო, შიდა ქახთი, მცხეთა-მთიანეთი

ანგარიში მომზადებულია
Save the Children-ის დაკვეთით



2018



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
EU4Youth



Save the Children



კავშირისა და განვითარების
ფონდი
CHILDREN AND YOUTH
DEVELOPMENT FUND

ახალგაზრდობის მდგომარეობის შეფასება შრომის ბაზარზე რეგიონულ ქრილში შეიქმნა „ევროკავშირი ახალგაზრდებისათვის: უკეთესი უნარები უკეთესი მომავლისთვის“ პროექტის ფარგლებში, რომელიც ხორციელდება აღმოსავლეთ პარტნიორობის 3 ქვეყანაში - სომხეთი, საქართველო და უკრაინა. საქართველოში, ორგანიზაციის „გადავარჩინოთ ბავშვები“ პროექტის განმახორციელებელი პარტნიორია „ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი“.

პროექტის ერთ-ერთი მთავარი მიზანია ხელი შეუწყოს გენდერულად სენსიტიური, მონაწილეობრივი და ინკლუზიური ახალგაზრდული პოლიტიკის შექმნას. პროექტის მიზნები და შედეგები მოიცავს შემდეგს: 1) თანმიმდევრული და სექტორთაშორისი ახალგაზრდული პოლიტიკის ადვოკატირება ადგილობრივ, რეგიონალურ და ეროვნულ დონეებზე; 2) ახალგაზრდებისათვის სამეწარმეო უნარების განვითარების ხელშეწყობა; 3) არაფორმალური განათლების ხელმისაწვდომობის ზრდის ხელშეწყობა, შემდგომი დასაქმების მიზნით.

პროექტი ხორციელდება ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით საერთაშორისო ორგანიზაცია „გადავარჩინოთ ბავშვების“ მიერ. გადავარჩინოთ ბავშვები მსოფლიოს მოწინავე საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციაა, რომელიც ბავშვთა უფლებების დაცვაზე ზრუნავს. ორგანიზაციის მიზანია მონაწილეობა მიიღოს ისეთი გარემოს შექმნაში, სადაც ყველა ბავშვს ექნება გადარჩენის, დაცვის, განვითარების და მონაწილეობის უფლება. ორგანიზაციის მისია გულისხმობს თითოეული ბავშვის ყოფაში მდგრადი ცვლილებების მაქსიმალურად სწრაფად მიღწევას და მათ მიმართ პატივისცემით მოპყრობის უზრუნველყოფას.

ეს პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია „გადავარჩინოთ ბავშვები“ და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირის შეხედულებებს.

აბრევიატურის სია

CDC	კრეატიული განვითარების ცენტრი
CHCA	საქველმოქმედო ჰუმანიტარული ცენტრი „აფხაზეთი“
CSRDG	საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი
GITA	საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიის სააგენტო
IDP	იძულებით გადაადგილებული პირი / დევნილი
KEDEC	ქუთაისის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი
NEET	ახალგაზრდები, რომლებიც არც მუშაობენ, არც სწავლობენ და არ არიან ჩართული რაიმე სახის ტრენინგში
NGO	არასამთავრობო ორგანიზაცია
PWD	შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი
SGH	მცირე საოჯახო სახლები
SKYE	უნარები და ცოდნა ახალგაზრდების ეკონომიკური გაძლიერებისთვის
VET	პროფესიული განათლების ტრენინგი
WVG	World Vision საქართველო

სარჩევი:

წინასიტყვაობა:	3
აბრევიატურის სია	4
სარჩევი:	5
ცხრილებისა და გრაფიკების ჩამონათვალი:	7
შეჯამება	11
კვლების მიზანი/ამოცანები და მეთოდოლოგია	16
თავი 1. საქართველოს შრომის ბაზრის ძირითადი ტენდენციების მიმოხილვა	18
სტრუქტურული პრობლემები	18
ახალგაზრდები საქართველოს შრომის ბაზარზე და უნარების შეუსაბამობის პრობლემა	19
რეგიონული სექტორების/მრეწველობის მიმოხილვა	25
კახეთის რეგიონის ზოგადი დახასიათება	25
სამეგრელო - ზემო სვანეთის რეგიონის ზოგადი დახასიათება	31
შიდა ქართლის რეგიონის ზოგადი დახასიათება	35
მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის ზოგადი დახასიათება	39
თავი 2. სამიზნე რეგიონების შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნა	43
კახეთის რეგიონის შრომის ბაზრის მოთხოვნები	43
სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონის შრომის ბაზრის მოთხოვნები	46
შიდა ქართლის რეგიონის შრომის ბაზრის მოთხოვნები	48
მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის შრომის ბაზრის მოთხოვნები	52
შრომის ბაზარზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის მიზეზები	55
თვითდასაქმება და მეწარმეობა ახალგაზრდებში	62
თავი 3. სამიზნე რეგიონების შრომის ბაზრებზე ახალგაზრდა შრომის ძალის მიწოდება	64
კვლევის სამიზნე ჯგუფების ზოგადი დახასიათება (დემოგრაფია)	64
რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდების დახასიათება გენდერული ნიშნით	66
რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდების დახასიათება ასაკობრივი ნიშნით	73
სამიზნე ჯგუფების დახასიათება შრომის ბაზარზე მათი მდგომარეობის, ბარიერებისა და წამახალისებელი მექანიზმების გათვალისწინებით	73
შშმ ახალგაზრდები	73
იძულებით გადაადგილებული პირები	75
ახალგაზრდები, რომლებიც არც საგანმანათლებლო საქმიანობას ეწევიან, არც მუშაობენ და არც ტრენინგ პროგრამაში არიან ჩართული (NEET)	78
შრომის ბაზარზე ინტეგრირებული ახალგაზრდების მდგომარეობა	79

საქართველოს სამიზნე ოთხი რეგიონის ახალგაზრდების ადამიანური კაპიტალის შეფასება	85
ახალგაზრდების ფორმალური განათლება და კვალიფიკაცია	85
კვლევის სამიზნე ახალგაზრდების გარდამავალი უნარები	90
შრომის ბაზარზე ორიენტირება.....	104
ახალგაზრდების მოხალისეობრივ საქმიანობაში ჩართულობა.....	117
ახალგაზრდებისათვის განათლების მიღების ბარიერები.....	118
ახალგაზრდების სამომავლო განვითარების მოტივაციები და ორიენტაციები	122
თავი 4. არაფორმალური განათლების პროვაიდერები.....	126
არაფორმალური განათლების პროვაიდერები ეროვნულ დონეზე	127
არაფორმალური განათლების პროვაიდერები ადგილობრივ დონეზე.....	132
კახეთი.....	132
სამეგრელო-ზემო სვანეთში არსებული არაფორმალური განათლების პროვაიდერები.....	135
შიდა ქართლში არსებული არაფორმალური განათლების პროვაიდერები	138
მცხეთა-მთიანეთში არსებული არაფორმალური განათლების პროვაიდერები.....	141
შეჯამება	143
ბიბლიოგრაფია	147

ცხრილებისა და გრაფიკების ჩამონათვალი:

გრაფიკი 1: ახალგაზრდა დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი ლარში	22
გრაფიკი 2: სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფის მიერ მიღწეული განათლების დონე.....	22
გრაფიკი 3: შრომითი ძალის განაწილება ფორმალური კვალიფიკაციისა და დასაქმების მიხედვით (%)	24
გრაფიკი 4: კახეთში შექმნილი მთლიანი დამატებული ღირებულება	26
გრაფიკი 5: სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში შექმნილი მთლიანი დამატებული ღირებულების პროცენტული განაწილება სექტორების მიხედვით	32
გრაფიკი 6: შიდა ქართლისა და მცხეთა-მთიანეთის რეგიონებში შექმნილი მთლიანი დამატებული ღირებულების პროცენტული განაწილება სექტორების მიხედვით	36
გრაფიკი 7: <i>ხესპონდენტთა განაწილება ასაკის მიხედვით (%)</i>	64
გრაფიკი 8: <i>ხესპონდენტთა განაწილება საცხოვრებელი ადგილის ტიპის მიხედვით (%)</i>	65
გრაფიკი 9: 14-29 წლის ახალგაზრდების რამდენ %-ს ჰყავს შვილი ასაკის და სქესის მიხედვით (%)	67
გრაფიკი 10: ვინ არის ოჯახში პასუხისმგებელი ბავშვის ეკონომიკურ და ფიზიკურ მოვლაზე * გენდერულ ქრილში (%).....	68
გრაფიკი 11: ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ 14-29 წლის ახალგაზრდების მიერ მიღებული განათლება * გენდერულ ქრილში (%).....	68
გრაფიკი 12: რა სპეციალობით აქვს 14-29 წლის ახალგაზრდებს საბაკალავრო განათლება მიღებული * გენდერული ქრილი.....	69
გრაფიკი 13: უკანასკნელი ოთხი კვირის განმავლობაში სამსახურის ძიების პროცესში რომელი ქმედებები განახორციელეთ * გენდერულ ქრილში (%).....	71
გრაფიკი 14: გთხოვთ, 10-ბალიან სკალაზე შეაფასოთ, რამდენად მნიშვნელოვანია თქვენთვის თითოეული ქვემოთ ჩამოთვლილი საკითხი * გენდერული ქრილი (საშუალო არითმეტიკული, სადაც 10 ნიშნავს ძალიან მნიშვნელოვანია, ხოლო 1 - სრულიად უმნიშვნელო).....	72
გრაფიკი 15: <i>ქვემოთ ჩამოთვლილი საკითხები ბაჩიყხად მიგაჩნიათ თქვენი დასაქმებისთვის? (N=100) (%)</i>	75
გრაფიკი 16: დევნილი ახალგაზრდების მიერ სამსახურის დატოვების ძირითადი მიზეზები (N=35) (%).....	76
გრაფიკი 17: რომელი უფრო უკეთ გამოხატავს თქვენი დასაქმების მდგომარეობას * რეგიონები (N%)	79
გრაფიკი 18: რომელ სფეროში ხართ დასაქმებული (N=100) (%)	80
გრაფიკი 19: სამსახურის ძიების სტრატეგიები და დასაქმების წყარო (N=100) (%)	83
გრაფიკი 20: რა თემაზეა ტრენინგები/გადამზადების კურსები (N=100) (%)	84
გრაფიკი 21: ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ რესპონდენტის მიერ მიღებული განათლების ტიპი	85
გრაფიკი 22: ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ რესპონდენტის მიერ მიღებული განათლების ტიპი * რეგიონების მიხედვით (%).....	86
გრაფიკი 23: ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ რესპონდენტის მიერ მიღებული განათლების ტიპი * სოციალური სტატუსი (%).....	87
გრაფიკი 24: ყოფილხართ დასაქმებული? * განათლების დონის მიხედვით (%)	89
გრაფიკი 25: რამდენად ხშირად ახორციელებთ? (N=400) (%).....	90

გრაფიკი 26: რამდენად ხშირად ახორციელებთ სხვისი სამუშაოს დაგეგმვას *	
რეგიონული ქრილი* სოციალური სტატუსი	91
გრაფიკი 27: რა სიხშირით ახორციელებთ შემდეგ ქმედებებს? (N=400) (%)	92
გრაფიკი 28: არასდროს ვახორციელებ შემდეგ ქმედებებს * სოციალური სტატუსების ქრილი.....	93
გრაფიკი 29: რა სიხშირით ახორციელებთ შემდეგ ქმედებებს? (N=400) (%).....	94
გრაფიკი 30: ბაზისური კომპიუტერული უნარების (საოფისე პროგრამების გამოყენება) და მაღალი დონის კომპიუტერული ან პროგრამული უნარების შეფასება 10-ბალიან სკალაზე სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას, ხოლო 1 - საერთოდ არ მაქვს ცოდნა/ უნარ-ჩვევა(N=400) (%)	95
გრაფიკი 31: ბაზისური კომპიუტერული უნარების და მაღალი დონის კომპიუტერული უნარების შეფასების საშუალო მაჩვენებელი 10-ბალიან სკალაზე * სოციალური სტატუსის ქრილი	95
გრაფიკი 32: როგორია თქვენი ციფრული უნარები შემდეგ საკითხებში (N=400) (%).....	97
გრაფიკი 33: ქვემოთ ჩამოთვლილ საკითხებში როგორია თქვენი ციფრული უნარები? * გენდერულ ქრილში	99
გრაფიკი 34: გთხოვთ, 10- ბალიან სკალაზე შეაფასოთ, რამდენად სრულყოფილი ცოდნა ან განვითარებული უნარები გაქვთ, სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას, ხოლო 1 - საერთოდ არ მაქვს ცოდნა/უნარ-ჩვევა. (N=400) (%).....	102
გრაფიკი 35: გთხოვთ, 10- ბალიან სკალაზე შეაფასოთ, რამდენად სრულყოფილი ცოდნა ან განვითარებული უნარები გაქვთ, სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას, ხოლო 1 - საერთოდ არ მაქვს ცოდნა/უნარ-ჩვევა * სოციალური სტატუსის ქრილი (N=400) (საშუალო მაჩვენებლები)	103
გრაფიკი 36: გთხოვთ, 10-ბალიან სკალაზე შეაფასოთ, რამდენად სრულყოფილი ცოდნა ან განვითარებული უნარები გაქვთ, სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას, ხოლო 1 - საერთოდ არ მაქვს ცოდნა/უნარ-ჩვევა (N=400) (საშუალო მაჩვენებლები).....	104
გრაფიკი 37: გამოკითხული ახალგაზრდების რამდენ პროცენტს აქვს დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტაცია (%).....	105
გრაფიკი 38: გამოკითხული ახალგაზრდების რამდენ პროცენტს აქვს დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტაცია * რეგიონული ქრილი (%)	105
გრაფიკი 39: რა სიხშირით იღებთ და გზავნით წერილებს ელ-ფოსტიდან? * რეგიონული ქრილი (%).....	107
გრაფიკი 40: რა სიხშირით იღებთ და გზავნით წერილებს ელ-ფოსტიდან?*	
რესპონდენტთა სოციალური სტატუსების მიხედვით (%)	107
გრაფიკი 41: სამსახურის საძიებო რომელი სისტემები გამოგიყენებიათ? * რეგიონების მიხედვით (%)	108
გრაფიკი 42: სამსახურის საძიებო რომელი სისტემები გამოგიყენებიათ? * სოციალური სტატუსის მიხედვით (%)	108
გრაფიკი 43: გაგივლიათ თუ არა სტაჟირება?* სოციალური სტატუსის მიხედვით (%)...	109
გრაფიკი 44: რა ფორმატში გაიარა სტაჟირება ახალგაზრდებმა (%).....	110
გრაფიკი 45: როგორ მიმდინარეობდა სტაჟირების პროცესი (%)	111
გრაფიკი 46: სტაჟირების შედეგად ... (%).....	111
გრაფიკი 47: ვიცი რას ითხოვენ დამსაქმებლები ჩემს რეგიონში * რეგიონი * სოციალური სტატუსი (%).....	115

გრაფიკი 48: 10-ბალიან სკალაზე შეაფასეთ, რამდენად მნიშვნელოვანია თითოეული ასპექტი დამსაქმებლისთვის დასაქმების პროცესში (ყველაზე მნიშვნელოვანს მიანიჭეთ 10 ქულა, ყველაზე ნაკლებმნიშვნელოვანს 1 ქულა) (საშუალო მაჩვენებლები).....	116
გრაფიკი 49: სამოქალაქო აქტივობის მახასიათებლები (N=400) (%).....	117
გრაფიკი 50: რესპონდენტის რა ნაწილს ჰყავს 14 წლამდე ასაკის შვილ(ებ)ი რეგიონების მიხედვით (%).....	121
გრაფიკი 51: რესპონდენტის რა ნაწილს ჰყავს 14 წლამდე ასაკის შვილ(ებ)ი * სოციალური სტატუსების მიხედვით (%).....	121
გრაფიკი 52: როდესაც მომავალ 5 წელზე ფიქრობთ, გაქვთ თუ არა სურვილი შეიძინოთ დამატებითი უნარები ან/და კვალიფიკაცია? * რეგიონების მიხედვით (%).....	122
გრაფიკი 53: როდესაც მომავალ 5 წელზე ფიქრობთ, გაქვთ თუ არა სურვილი შეიძინოთ დამატებითი უნარები ან/და კვალიფიკაცია? * ახალგაზრდების სოციალური სტატუსის მიხედვით (%)	123
გრაფიკი 54: რა ტიპის კვალიფიკაციის მიღებაზე ან/და უნარის განვითარებაზე ფიქრობთ? * რეგიონების მიხედვით (%).....	124
გრაფიკი 55: რა ტიპის კვალიფიკაციის მიღებაზე ან/და უნარის განვითარებაზე ფიქრობთ? * ახალგაზრდების სოციალური სტატუსის მიხედვით (%).....	124
გრაფიკი 56: რა სარგებელი გექნებათ ახალი კვალიფიკაციის ან უნარის შეძენის შედეგად? (%).....	125

ცხრილი 1: მთლიანი დასაქმება ეკონომიკური სექტორების მიხედვით (ISCO), 2016.....	21
ცხრილი 2: კახეთის რეგიონში დარეგისტრირებული ბიზნესსუბიექტების განაწილება რაოდენობისა და პროცენტული წილის მიხედვით.....	27
ცხრილი 3: სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში დარეგისტრირებული ბიზნესსუბიექტების განაწილება რაოდენობისა და პროცენტული წილის მიხედვით..	33
ცხრილი 4: შიდა ქართლის რეგიონში დარეგისტრირებულ ორგანიზაციათა საქმიანობის ტიპი საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორის მიხედვით	36
ცხრილი 5: მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში დარეგისტრირებულ ორგანიზაციათა საქმიანობის ტიპი საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორის მიხედვით	40
ცხრილი 6: კახეთის რეგიონში მოთხოვნადი პროფესიები.....	45
ცხრილი 7: სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში მოთხოვნადი პროფესიები	48
ცხრილი 8: შიდა ქართლის რეგიონში მოთხოვნადი პროფესიები	51
ცხრილი 9: მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში მოთხოვნადი პროფესიები.....	55
ცხრილი 10: სამიზნე ჰეგიონებში სამიზნე სოციალური სტატუსის მქონე 14-29 წლის ახალგაზრდების წილობრივი განაწილება (%).....	65
ცხრილი 11: სამიზნე რეგიონებში სამიზნე სოციალური სტატუსის მქონე 14-29 წლის ახალგაზრდების წილობრივი განაწილება სქესის მიხედვით (%).....	66
ცხრილი 12: სამიზნე რეგიონებში სამიზნე სოციალური სტატუსის მქონე 14-29 წლის ახალგაზრდების წილობრივი განაწილება ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით (%).....	73
ცხრილი 13: რა პოზიცია გიკავიათ სამსახურში? (N=100) (%).....	81
ცხრილი 14: რაში დაეხმარა მიღებული განათლება * განათლების დონის მიხედვით	88
ცხრილი 15: ქვემოთ ჩამოთვლილ საკითხებში როგორია თქვენი ციფრული უნარები? * სოციალური სტატუსის ქრილი	98

ცხრილი 16: გთხოვთ შეაფასოთ, რა სიხშირით ახორციელებთ/ახორციელებდით დასაქმებისას ან ყოველდღიურ ცხოვრებაში შემდეგ ქმედებებს? (N=400) (%)	100
ცხრილი 17: გთხოვთ შეაფასოთ, რა სიხშირით ახორციელებთ/ახორციელებდით დასაქმებისას ან ყოველდღიურ ცხოვრებაში შემდეგ ქმედებებს? (N=400) (%)	101
ცხრილი 18: გთხოვთ შეაფასოთ რა სიხშირით ახორციელებთ/ახორციელებდით დასაქმებისას ან ყოველდღიურ ცხოვრებაში რი სტატუსის ქრილი (%).....	101
ცხრილი 19: სხვა უცხო ენების ცონდა (გარდა ინგლისური და რუსული ენებისა).....	103
ცხრილი 20: გამოკითხული ახალგაზრდების რამდენ პროცენტს აქვს დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტაცია * სოციალური სტატუსის ქრილი (%).....	106
ცხრილი 21: დასაქმების პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობა, ჩართულობა და ეფექტიანობა (%)	112
ცხრილი 22: მეწარმეობის განმავითარებელი პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობა, ჩართულობა და ეფექტიანობა (%).....	114
ცხრილი 23: რა ქმედებები განგიხორციელებიათ საქველმოქმედო საქმიანობის ფარგლებში (N=400)	118
ცხრილი 24: რომელ საგანმანათლებლო აქტივობაში შეექმნათ/ექმნებათ ბარიერი და რა სახის ბარიერები შეექმნათ	119
ცხრილი 25: არაფორმალური განათლების პროვაიდერები შერჩეულ რეგიონებში.....	126
ცხრილი 26: ადგილობრივი არაფორმალური განათლების პროვაიდერები კახეთში..	134
ცხრილი 27: ადგილობრივი არაფორმალური განათლების პროვაიდერები სამეგრელო-ზემო სვანეთში	137
ცხრილი 28: ადგილობრივი არაფორმალური განათლების პროვაიდერები შიდა ქართლში.....	140
ცხრილი 29: არაფორმალური განათლების ადგილობრივი პროვაიდერები მცხეთა-მთიანეთში	142

წინა ათწლეულში საქართველოში, ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებლების მიუხედავად, ეკონომიკამ ვერ შეძლო ახალი სამუშაო ადგილების გაჩენა და უმუშევრობის დონის საკმარისად შემცირება. საქართველოში უმუშევრობა დიდწილად სტრუქტურული ფენომენია, რაც ძირითადად ეკონომიკის დაგვიანებული სტრუქტურული ტრანსფორმაციით და ასევე, კვალიფიკაციის სერიოზული შეუთავსებლობითაა გამოწვეული. საქართველოს ეკონომიკა ვერ ქმნის პროდუქტიული სამუშაო ადგილების საკმარის რაოდენობას, სამუშაო ბაზარზე, ძირითადად, მომსახურეობის სექტორის დაბალი პროდუქტიულობის სამუშაო ადგილები დომინირებს.

შრომის ბაზრის მოთხოვნა მიმახტულია ტექნიკური უნახებზე

ეკონომიკის არსებული სტრუქტურის შესაბამისად, მაღალი კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნა შრომის ბაზარზე მცირეა, განსაკუთრებით რეგიონებში. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, სამიზნე რეგიონებში გამოვკვეთეთ ეკონომიკის ის ყველაზე პერსპექტიული სექტორები, სადაც ახალგაზრდებისათვის შესაძლოა პოტენციური სამუშაო ადგილის გაჩენა. კერძოდ, კახეთის რეგიონში კვლევამ მოიცვა ღვინის კომპანიები, ნაყინისა და კვერცხის წარმოება, და ასევე ტურიზმი. ამ სანარმოებში მოთხოვნის 60% მოდის დაბალი და საშუალო კვალიფიკაციის თანამშრომლებზე. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ მაღალი კვალიფიკაციის პოზიციების უმეტესობისთვის (მექანიკოსები, ენერგოსპეციალისტები, ვეტერინარები, სხვა) დამსაქმებლები სამუშაო ძალას იწვევენ თბილისიდან. ეს ადასტურებს ზემოთ აღნიშნული პროფესიონალი კადრების დეფიციტს რეგიონში. კახეთის რეგიონში დაგეგმილი სახელმწიფოსა და საერთაშორისო დონორების მხარდაჭერით განსახორციელებელი პროექტების გათვალისწინებით, მომდევნო რამდენიმე წლის განმავლობაში ენერგოსპეციალისტებზე, კვებისა და ღვინის ტექნოლოგებზე, სამოქალაქო ინჟინრებსა და ინფორმაციული ტექნოლოგიის სპეციალისტებზე მოთხოვნა შეზღუდული იქნება.

სამეგრელო-ზემო სვანეთში ყურადღება შევაჩერეთ თევზის წარმოებასა და კონსერვაციაზე, ტვირთის ტრანსპორტირებასა და ლოგისტიკაზე, ასევე, კვების გადამამუშავებელ მრეწველობაზე. ამ სექტორებში ძირითადი მოთხოვნა მოდის შესაბამის სფეროებში პროფესიული განათლებისა და უმაღლესი ტექნიკური განათლების მქონე პერსონალზე. განსაკუთრებით რთული მოსაძიებელია სპეციალისტები თევზისა და თევზის გადამამუშავების სფეროში. რაც შეეხება სხვა რეგიონებს, შიდა ქართლში დამსაქმებლები შევარჩიეთ მშენებლობისა და კვების გადამამუშავების მრეწველობის სფეროებში, რომლებიც აღნიშნავენ ძირითადად შემდეგი სპეციალისტების დეფიციტს: შემდუღებლები, ხელოსნები, მიკრობიოლოგები, აგრონომები, სამოქალაქო ინჟინრები და ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტები. მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში შესასწავლად შეირჩა, ასევე, კვების გადამამუშავებელი მრეწველობა - მაღალი კვალიფიკაციის დასაქმების სექტორი, სადაც მთავარი მოთხოვნა, ძირითადად, სხვადასხვა ტიპის ტექნოლოგებსა (კვების ტექნოლოგები) და ასევე, ადმინისტრირების, ფინანსური და გაყიდვების მენეჯერებზეა.

შეჯამებისთვის შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ სამიზნე რეგიონებში დამსაქმებლების მოთხოვნა, ძირითადად ვრცელდება საშუალო და დაბალი კვალიფიკაციის დონის სამუშაო პერსონალზე. მათ აქვთ გამორჩეული სირთულეები შემდეგი სპეციალისტების მოძიებაში: ელექტრო და ელექტრონული მოწყობილობების შემკეთებელი, კომპიუტერის სპეციალისტი, სანტექნიკოსი, დურგალი, კვებისა და სასტუმრო მენეჯმენტის სპეციალისტი, ინჟინერი, მექანიკოსი, ვეტერინარი, მრეწველობის ელექტრიკოსი, მემანქანე, ქიმიური და კვების ტექნოლოგი, სამოქალაქო ტექნოლოგი და შემდუღებელი. ახალგაზრდების გამოკითხვა კი მიუთითებს, რომ სამიზნე რეგიონებში მცხოვრები გამოკითხული ახალგაზრდების მხოლოდ 15%-ს აქვს პროფესიული განათლება და ძირითადი სპეციალიზაცია ფარმაცევტიკაში, ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში, საექთანო და სამშენებლო სამუშაოებში. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ჩვენ მიერ შესწავლილ რეგიონებში შრომის ბაზარზე არსებული კვალიფიკაციის დონესა და განათლების სფეროების მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის სერიოზული შეუთავსებლობაა. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ წინა თავებში, ბაზარზე მოთხოვნის გათვალისწინებით, განვიხილეთ კონკრეტულ პოზიციებზე პერსონალის მოძიების სირთულეები, რაც არ ნიშნავს მასიურ მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე მხოლოდ რაოდენობის თვალსაზრისით.

დამსაქმებლებისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია ტექნიკური კომპეტენციების მქონე თანამშრომლის დასაქმება; ისინი ასევე აღნიშნავენ პოტენციური თანამშრომლის გარკვეული დასაქმებისთვის საჭირო უნარების არსებობის აუცილებლობას. ახალგაზრდა თანამშრომლების და ვაკანსიაზე მიღებული შევსებული აპლიკაციების შეფასებისას კომპანიის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ ახალგაზრდებს ხშირად არ აქვთ პასუხისმგებლობის გრძნობა, არიან არაპუნქტუალურები, აკლიათ დისციპლინა და მოტივაცია. რაც შეეხება ინტერპერსონალურ გარდამავალ უნარებს, დამსაქმებლები მოითხოვენ შემდეგს: კომუნიკაციის, თანამშრომლობის, გუნდური მუშაობის, ლიდერობისა და პრობლემის გადაჭრის უნარებს. დამსაქმებელთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ ჩამოთვლილ უნართაგან უმეტესს ახალგაზრდები არ ფლობენ.

გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს აღნიშნულ მიგნებებს. **თვითშეფასების შედეგად ახალგაზრდები ასახელებენ ყველაზე ნაკლებად განვითარებულ უნარებს: სხვისი სამუშაოს დაგეგმვა, სიტყვის ან პრეზენტაციის მომზადება, სხვისი მომზადება/ინსტრუქტირება, ადამიანების ტრენინგი/სწავლება ინდივიდუალურად ან ჯგუფში.** ახალგაზრდების ორ მესამედს არასდროს არ გამოუყენებია ეს უნარები, ხოლო დანარჩენები ამ უნარებს იყენებდნენ ძალიან იშვიათად. ახალგაზრდების ნახევარი ყოველდღიურად ცვლის ინფორმაციას ან თანამშრომლობს ერთმანეთთან; ერთი მესამედი აძლევს რჩევებს ან უწევს კონსულტაციას სხვა ადამიანს, ან დაკავებულია სხვაზე ზრუნვით. რაც შეეხება პრობლემების გადაჭრის უნარ-ჩვევებს, ჩანს, რომ ახალგაზრდების ნახევარზე მეტი რეგულარულად ქრის მარტივ პრობლემებს, რაც დაახლოებით 5-წუთიან დროის მონაკვეთს მოითხოვს, ხოლო 15%-ზე ნაკლები - ყოველდღიურად აგვარებს პრობლემებს, რომლებსაც დაახლოებით 30 წუთი სჭირდება. რესპონდენტების დაახლოებით 20% ასრულებს ფიზიკურ სამუშაოს. როგორც ვხედავთ, ახალგაზრდები ძირითადად გამოცდილი არიან მარტივ საკომუნიკაციო უნარებში, მაშინ როცა მათ უმრავლესობას არ აქვს კომპლექსური დავალებების შესრულების გამოცდილება.

გარდამავალ უნარებს შორის, ასევე, გავზომეთ წერა-კითხვისა და მათემატიკური უნარები. ზოგადად, წერა-კითხვის დონე ახალგაზრდებში საკმაოდ დაბალია. რესპონდენტთა უმეტესობა კითხულობს წერილებსა და ელექტრონული ფოსტის გზავნილებს (ერთი მესამედი ამას ყოველდღიურად ასრულებს), ინსტრუქციებს (ერთი მესამედი კითხულობს ამას კვირაში ერთხელ) და წიგნებს (მხოლოდ ერთი მეოთხედი არ კითხულობს წიგნებს არასდროს). რესპონდენტების ნახევარი არასდროს არ კითხულობს გაზეთებს, სტატიებს, ინსტრუქციებსა და ანგარიშებს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ რესპონდენტების 80%-ს არასდროს წაუკითხავს სქემატური მასალა (მაგ. ცხრილები, დიაგრამები, რუკები, სხვა). ახალგაზრდების წერის უნარები კიდევ უფრო ნაკლებადაა განვითარებული: დაახლოებით 80% და მეტი არასდროს ავსებს ფორმულარებს, არ წერს ანგარიშებსა და საინფორმაციო ბუკლეტებს. ერთი მესამედი წერს ელექტრონულ წერილებს ყოველდღე. მათემატიკური უნარები რესპონდენტების კიდევ ერთი სუსტი მხარეა. დაახლოებით 70% იყენებს კალკულატორს, თუმცა მათი ნახევარზე მეტი არასდროს ითვლის ფასებს ან აკეთებს რაიმე სხვა გამოთვლებს (მაგ. ბიუჯეტირება) კალკულატორით. 80%-ზე მეტი არ აკეთებს გამოთვლებს ათიათასებში, პროცენტებსა და წილადებში, არ ქმნის ცხრილებს, დიაგრამებს ან სხვა სახის გართულებულ მათემატიკურ და სტატისტიკურ გათვლებს.

შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად, ასევე გავზომეთ კომპიუტერული უნარები და უცხო ენების კომპეტენცია ახალგაზრდებში. ახალგაზრდების 16-18%-ს არ აქვს კომპიუტერული უნარები, თუმცა ზოგადად, 10-ქულიან სკალაზე საკუთარ ცოდნას ახალგაზრდები აფასებენ საშუალოდ 5.63 ქულით. რესპონდენტების დიდ ნაწილს აქვს საბაზისო ცოდნა ინფორმაციის გადამუშავების, კომუნიკაციის, უსაფრთხოებისა და ციფრული კონტენტის შექმნის, თუმცა პრობლემის გადაჭრის უნარი კიდევ უფრო ნაკლებადაა განვითარებული. ახალგაზრდების მხოლოდ 3%-ს აქვს პროფესიონალური ციფრული უნარები და 10-ქულიან სკალაზე მათი თვითშეფასება არის - 3.29 ქულა. ახალგაზრდების ერთი მესამედი არ ფლობს არც ინგლისურ და არც რუსულ ენებს, სხვა ენების ცოდნა კიდევ უფრო იშვიათია. 10-ქულიანი სკალის გამოყენებით ინგლისურის ცოდნა საშუალოდ შეფასებულია 4 ქულით, რუსულის კი - 3.54 ქულით.

შეჯამებისთვის შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ოთხ სამიზნე რეგიონში მცხოვრები ახალგაზრდების გარდამავალი უნარები საკმაოდ დაბალგანვითარებულია. ცხადია, არსებული ვითარება სრულიად შეუსაბამოა შრომის ბაზარზე დამსაქმებლების მოთხოვნებთან.

ახაფორმალური განათლების პროვაიდერები ნაკლებად ამახვილებენ ყურადღებას ტექნიკური და გახდამავალი უნარ-ჩვევების ტრენინგებზე

ამ ფონზე განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, შევისწავლოთ არაფორმალური განათლების პროვაიდერთა საქმიანობა საქართველოში. კვლევამ გამოავლინა, რომ არაფორმალური განათლების მიმწოდებელთა აბსოლუტური უმრავლესობა (განსაკუთრებით ისინი, ვინც ადგილზე ოპერირებს) ფოკუსირებას ახდენენ სამოქალაქო საზოგადოების განვითარებაზე და ახალგაზრდებს სთავაზობენ შესაბამისი თემატიკის ტრენინგებს (მაგ. როგორიცაა ადგილობრივი ახალგაზრდობის სამოქალაქო შეგნების ამაღლება). ეს წარმოადგენს ამ ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული ტრენინგების შინაარსის დაახლოებით 50%-ს მაშინ, როცა ტრენინგების 40%-ის შინაარსი რბილი/გარდამავალი უნარების გაუმჯობესებას ეხება, ხოლო 10% - პროფესიული ტრენინგია. შესაბამისად, არაფორმალური განათლების პროვაიდერთა მონდომება ძირითადად მიმართულია იმ სფეროებისკენ, რომელთაც არა აქვს პირდაპირი შედეგობრივი კავშირი ახალგაზრდების დასაქმების შესაძლებლობების ზრდასთან.

ტრენინგების შინაარსის უფრო დეტალური შესწავლა აჩვენებს, რომ არაფორმალური განათლების პროვაიდერების ძირითადი მიმართულებებია: პრევენციის გაკეთება, საბაზისო კომპიუტერული პროგრამები, სამუშაოს მოძებნა (CV-ის წერა და გასაუბრებისთვის მომზადება) და უცხო ენების კურსები (განსაკუთრებით ინგლისური ენა). მხოლოდ რამდენიმე ეროვნული მასშტაბის პროვაიდერი ამახვილებს ყურადღებას სამეწარმეო საქმიანობის შესწავლასა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების უნარების გაუმჯობესების თემატიკაზე. მთლიანობაში, აშკარაა ისეთი ტრენინგების დეფიციტი, რომელიც ორიენტირებული იქნებოდა პრობლემის გადაჭრისა და კომუნიკაციის უნარების განვითარებაზე, ასევე ახალგაზრდების ლიდერული უნარებისა და პასუხისმგებლობის აღების უნარებზე.

კიდევ ერთი კრიტიკული მიმართულება ტრენინგების სფეროში არის ის, რომ მიუხედავად ტრენინგების მიმწოდებელი ორგანიზაციებისა და პროექტების სიმრავლისა, საბოლოო ბენეფიციართა რაოდენობა, რეგიონში მცხოვრებ ახალგაზრდებთან მიმართებით, მაინც შეზღუდული რჩება. შესაბამისად, კვლევის შედეგი, რომ ახალგაზრდების გარდამავალი უნარები საშუალოზე დაბალი დონისაა, არ უნდა იყოს მოულოდნელი.

შედეგად უნდა აღინიშნოს, რომ არაფორმალური განათლების პროვაიდერების მიერ შეთავაზებული სკოლიდან სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმები შემოსაზღვრულია მხოლოდ რამდენიმე პროექტით, რომელიც ითვალისწინებს კარიერის დაგეგმვისა და სტაჟირების კომპონენტს. რაც შეეხება დამსაქმებლებს, ისინი ვერ აცნობიერებენ ასეთი მექანიზმების მნიშვნელობას. დამსაქმებლები ძირითადად თანამშრომლობენ ფორმალური განათლების დაწესებულებებთან და მათ სტაჟირების რამდენიმე შესაძლებლობასაც სთავაზობენ. მაგრამ ასეთი შემთხვევების დროსაც კი მათი საქმიანობის სივრცე იმდენად მცირეა, რომ ამას ვერ ექნება მნიშვნელოვანი გავლენა ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემის გადაჭრაზე.

შშმ ახალგაზრდების, დევნილების და ე.წ. NEET-ების განსაკუთრებით ცუდი მდგომარეობა შიომის ბაზაზე

კვლევის შედეგებით გამოვლინდა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონდე პირები შეადგენენ ახალგაზრდების (14-29 წლის ასაკობრივი ჯგუფი) 1.6%-ს. უმაღლესი განათლების მქონე შშმ ახალგაზრდების რაოდენობა მინიმალურია (1.4% ბაკალავრის ხარისხი და 0.8% მაგისტრის ხარისხი). მათი უმეტესობა (97.5%) გამოდევნილია შრომის ბაზრიდან და ეს ხანგრძლივ ხასიათს ატარებს, რადგან ამ ჯგუფის წევრები სკეპტიკურად არიან განწყობილნი, აქვთ დაბალი მოტივაცია სამომავლო დასაქმების პერსპექტივაზე, და ასახელებენ კონკრეტულ ბარიერებს დასაქმებისთვის - არაადაპტირებული სამუშაო გარემო, არამეგობრული განწყობები და დასაქმების დაბალი შანსი მათი განათლების დაბალი დონისა და დასაქმებისათვის აუცილებელი უნარების გამო. შშმ ახალგაზრდების უმეტესობა აღნიშნავს, რომ მათ ასევე ჰქონდათ ბარიერები განათლების პროცესში (არაადაპტირებული გარემო საგანმანათლებლო ინსტიტუციებთან მისასვლელად, საზოგადოების წევრების სტერეოტიპები, ოჯახის წევრებისგან მხარდაჭერის ნაკლებობა და განათლებაში წარმატების მიღწევის დაბალი

შესაძლებლობები). ეს შესაძლებელია იყოს ერთ-ერთი მიზეზი, თუ რატომ აქვს ამ ჯგუფს ყველაზე დაბალგანვითარებული უნარები, ბაზარზე ორიენტაციის დაბალი დონე და სამომავლო განვითარებისთვის ყველაზე ნაკლები მოტივაცია. რამდენიმე შპმ პირი, რომელიც ჩართულია მათი დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდისკენ მიმართულ სახვადახვა პროგრამებში, ხაზს უსვამს ამ პროგრამების ეფექტიანობას.

დევნილები შეადგენენ სამიზნე რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდების (14-29 წლის ასაკობრივი ჯგუფი) 7.2%-ს. ისინი არათანაბრად არიან განაწილებული რეგიონებს შორის: მათი უმრავლესობა ცხოვრობს სამეგრელო-ზემო სვანეთსა და მცხეთა-მთიანეთის რეგიონებში. ახალგაზრდა დევნილების 81.2%-მა საკუთარი საცხოვრებელი სახლები 1995 წლამდე დატოვა, ხოლო 18.8% დევნილია საქართველო-რუსეთის 2008 წლის ომის შედეგად. ეს არის მიზეზი, თუ რატომ არიან ისინი კარგად ინტეგრირებული ადგილობრივ გარემოში. დამსაქმებლებს არასდროს უხსენებიათ განსხვავება დევნილებსა და ადგილობრივ ახალგაზრდებს შორის. დევნილი ახალგაზრდების უმეტესობა შრომის ბაზარზე საკუთარი შესაძლებლობების შეფასებისას არ საუბრობს დასაქმების განსხვავებულ, არათანაბარ პირობებზე; ხოლო თუ ვინმე ეხება ამ საკითხს, მას უმეტესწილად უკავშირებს საცხოვრებელი პირობების სირთულეებს ან ფინანსური კაპიტალის არარსებობას. ახალგაზრდა დევნილების 61% არასდროს ყოფილა დასაქმებული, თუმცა დევნილთა 35%-მა დატოვა საკუთარი სამუშაო ადგილი სამუშაო პირობებით უკმაყოფილების, დაბალი ანაზღაურების ან პირადი მიზეზების გამო (ქორწინება, მცირეწლოვანი ბავშვი, განათლება). ახალგაზრდა დაუსაქმებელი დევნილიდან ყოველი მესამე გამოხატავს მზაობას მუშაობის დანყებასთან დაკავშირებით. ყოველ მეოთხეს აქვს უმაღლესი განათლება და ამ თვალსაზრისით, ისინი სხვა დასაქმებულ ახალგაზრდებთან ერთად თითქმის თანაბარ წარმატებას აღწევენ. რაც შეეხება გარდამავალი უნარების, ციფრული შესაძლებლობების და უცხო ენების ცოდნის უნარების შეფასებას, მათი უმეტესობა, დასაქმებული ახალგაზრდების ჯგუფთან შედარებით, იმავე ან ოდნავ ნაკლებ პროფესიონალიზმს აჩვენებს. თუმცა, შრომის ბაზარზე ორიენტაციის გაზომვისას, მათი უნარები ნაკლებად განვითარებულია, ვიდრე დასაქმებული ახალგაზრდებისა (CV ქართულ და ინგლისურ ენებზე, სამოტივაციო წერილი, ვაკანსიების ელექტრონული საძიებო სისტემებით ძიება, და სხვა). დევნილი ახალგაზრდების ჯგუფი ავლენს ყველაზე მაღალ მოტივაციას სამომავლო განვითარებისთვის, ფორმალური კვალიფიკაციის ამაღლების თვალსაზრისით, ასევე, კომპიუტერული უნარებისა და სხვა გარდამავალი უნარების განვითარებისთვის.

სამიზნე რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდების (14-29 წლის) 60%-ს წარმოადგენენ ე.წ. NEET-ები. მათი 60% არასდროს ყოფილა დასაქმებული, თუმცა სხვებმა დატოვეს სამუშაო ადგილები სამუშაო პირობებით უკმაყოფილების გამო, დაბალი ანაზღაურების ან პირადი მიზეზების გამო (იხეე ქორწინება, ახალშობილი ბავშვი და ვალდებულებები ოჯახში). NEET-ების ყოველი მეოთხე ახალგაზრდა ეძებდა სამსახურს ბოლო ოთხი კვირის განმავლობაში. სამსახურს არ ეძებდნენ მხოლოდ ისინი, ვისაც ამისთვის პირადი მიზეზი ჰქონდა ან სპეკტიკურად იყო განწყობილი. ზოგადად, ახალგაზრდები NEET-ების ჯგუფიდან ხასიათდებიან ინერტულობით, არა აქვთ მოტივაცია დასაქმების ან მომავალი პერსონალური განვითარებისთვის. მათგან უმაღლეს განათლებას ფლობს მხოლოდ 10%, ხოლო 16.7%-ს - პროფესიული განათლება აქვს. ცუდად აქვთ განვითარებული გარდამავალი უნარები, დაბალია კომპიუტერული და უცხო ენების ცოდნის დონე, შესაბამისად, ძალიან სუსტია შრომის ბაზარზე მათი ორიენტირებულობა. თუმცა მათ 59%-ს აქვს მომავალი განვითარების სურვილი, კერძოდ, პროფესიული განათლების მიღება სურს 30%-ს, ხოლო 20%-ს სურს მიიღოს უმაღლესი განათლება და ისწავლოს უცხო ენები.

სამიზნე რეგიონებიდან ახალგაზრდების 22.8% დასაქმებულია. მათი სამუშაო გამოცდილება ძირითადად სამწლიანია. ისინი ნაკლებად იცვლიან სამუშაო ადგილებს და ძირითადად არ ეძებენ ახალ სამსახურს, რადგან კმაყოფილი არიან არსებული სამუშაო პირობებით. მათი უმრავლესობა დასაქმებულია კერძო სექტორში, ხოლო 33% - საჯარო სექტორში. მეწარმეთა შორის ახალგაზრდების რაოდენობა მინიმალურია და შეადგენს 2.3%-ს. მათი დასაქმების სამი ძირითადი სექტორია: ჯანდაცვა, ფინანსები და ვაჭრობა, რაც რეგიონებში განვითარებული დარგების შესაბამისია. დასაქმებული ახალგაზრდებიდან ყოველ მეათეს უჭირავს მენეჯერული პოზიცია, ყოველი მეოთხე არის პროფესიონალი სპეციალისტი, უმრავლესობა კი არის არაკვალიფიციური თანამშრომელი. მათი საშუალო ხელფასია 500 ლარი. დასაქმებული ახალგაზრდების ჯგუფი გამოირჩევა ყველაზე განვითარებული

გარდამავალი უნარებით, უცხო ენების ცოდნით და შრომის ბაზარზე ორიენტაციის მაღალი უნარით. მათ 30%-ს აქვს უმაღლესი განათლება, ხოლო 13%-ს - პროფესიული განათლება. დასაქმებული ახალგაზრდების მხოლოდ ნახევარს აქვს მოტივაცია მომავალი განვითარებისათვის და ეს, ძირითადად, უკავშირდება ფორმალურ განათლებას (უმაღლესს ან პროფესიულს) და უცხო ენებს. დასაქმებული ახალგაზრდები მათი შესაძლებლობებით, უნარებითა და კვალიფიკაციით ყველაზე მეტად პასუხობენ ადგილობრივი შრომის ბაზრის მოთხოვნებს.

განათლების სისტემასა და შრომის ბაზარზე გენდერული უთანასწორობა ძირითადად კულტურითა და ტრადიციებითაა გამოწვეული

რაოდენობრივი კვლევის მონაცემთა გენდერული ანალიზი გვიჩვენებს, რომ აკადემიური მიღწევებით გოგონები ვაჟებზე უკეთეს ტენდენციებს ავლენენ, რაც მიუთითებს, რომ კულტურაში არსებული გენდერული უთანასწორობა გოგონების საგანმანათლებლო აქტივობაზე ნეგატიურად არ აისახება. უფრო მეტიც, გოგონების უფრო მეტ წილს აქვს პროფესიული განათლება და ბაკალავრის ხარისხი, ვიდრე ვაჟებისას. ეს არის შედეგი იმისა, რომ როგორც ფორმალური, ისე არაფორმალური განათლების მხარდამჭერი მექანიზმები ორივე სქესის წარმომადგენლებისთვის თანაბრად ხელმისაწვდომია. უფრო მეტიც, ოჯახი უფრო ხშირად უზრუნველყოფს გოგონების განათლებას მაშინ, როდესაც ვაჟების ნაწილს თავად უწევს მუშაობა და ხელფასიდან სწავლისათვის საჭირო ხარჯების დაფარვა.

14-29 წლის გოგონების შედარებით ნაკლები რაოდენობაა დასაქმებული, თუმცა ეს არ აიხსნება შრომის ბაზარზე ქალთა მიმართ დისკრიმინაციული განწყობებით. ქორწინების, ორსულობისა და ბავშვ(ებ)ზე ზრუნვის ვალდებულებები აიძულებს გოგონებს დატოვონ შრომის ბაზარი. შრომის ბაზრიდან გოგონების დეზინტეგრაცია ძირითადად ტრადიციული კულტურული ღირებულებების და ნაწილობრივ ბავშვზე ზრუნვის სუსტად განვითარებული სისტემის გამო ხდება, როდესაც საბავშვო ბაღის ფიზიკური ხელმიწვდომლობის გამო ქალს სხვა არჩევანი არა აქვს.

დასაქმებისას გენდერული სეგრეგაცია ან პროფესიების მიხედვით ხდება (როდესაც მამაკაცები ირჩევენ ფიზიკურ საქმიანობასთან დაკავშირებულ პროფესიას, ხოლო ქალბატონები უფრო მსუბუქ დატვირთვასთან დაკავშირებულ სპეციალობას), ან მამაკაცებისათვის ძალაუფლებისადმი წვდომის მეტი შესაძლებლობებით. თუმცა ამ ტენდენციას არღვევს ის ფაქტი, რომ მენეჯერულ პოზიციებზე ქალები სამჯერ უფრო მეტად არიან წარმოდგენილი, ვიდრე მამაკაცები.

გენდერული ნიშნით ახალგაზრდების გარდამავალი უნარებისა და კომპეტენციების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ 14-29 წლის ასაკობრივ ჯგუფში სამუშაოსთან დაკავშირებულ რიგ აქტივობებს, თანამშრომლობას, სხვების დატრენინგებას (სწავლებას), თავისი სამუშაოს დაგეგმვას, უფრო ხშირად ახორციელებენ მამაკაცები, ვიდრე ქალები. გენდერული განსხვავება ვლინდება ფიზიკური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით: მამაკაცების ნახევარი ფიზიკურ სამუშაოს ყოველდღე ან კვირაში ერთხელ მაინც ასრულებს, ქალებთან ეს მაჩვენებელი 25%-ია. რაოდენობრივი კვლევით გამოვლინდა, რომ გოგონების ციფრული კომპეტენციები ოთხ საკითხში (ინფორმაციის დამუშავება, კომუნიკაცია, ციფრული შინაარსის შექმნა, პრობლემის გადაჭრა) უსწრებს ვაჟებისას. ერთადერთი საკითხი, სადაც ვაჟები უფრო მაღალ კომპეტენციას ამჟღავნებენ, არის უსაფრთხოება. გოგონები ასევე უფრო განვითარებულ კითხვის უნარს ავლენენ, ინგლისური ენის ფლობა გოგონებში უფრო მაღალია, ვიდრე ვაჟებში, თუმცა უკუტენდენცია გვხვდება რუსული ენის ცოდნასთან დაკავშირებით. დასაქმებისათვის საჭირო დოკუმენტაცია და შრომის ბაზარზე ორიენტაცია ასევე უფრო განვითარებული აქვთ გოგონებს.

კვლევის მიზანი/ამოცანები და მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანია შეაფასოს თანამედროვე შრომის ბაზრის საჭიროებები, არსებული არაფორმალური საგანმანათლებლო მომსახურებები და გაანალიზოს, თუ როგორ შეესაბამება ახალგაზრდების უნარ-ჩვევები და ხელმისაწვდომი შესაძლებლობები საქართველოს ოთხ რეგიონის (კახეთი, შიდა ქართლი, სამეგრელო-ზემო სვანეთი და მცხეთა-მთიანეთი) ბაზრის მოთხოვნებს.

დასახული მიზნის მიღწევისათვის კვლევის ფარგლებში გამოიყო შემდეგი ამოცანები: ა) სამიზნე რეგიონების შრომის ბაზრის ახლანდელი და მომავალი ტენდენციების იდენტიფიცირება, ისეთ ეკონომიკური სექტორებზე ფოკუსირებით, რომლებიც პოტენციურად საჭიროებს განვითარებული უნარ-ჩვევების მქონე, კვალიფიციურ კადრს; ბ) ახალგაზრდებში მენარმეობის პოტენციალის განვითარებისათვის საჭირო მხარდამჭერი მექანიზმების (ფინანსური თუ სხვა) და საჭირო უნარების იდენტიფიცირება სამიზნე რეგიონებში; გ) არაფორმალური განათლების პროვაიდერების მიერ სამიზნე რეგიონებში შეთავაზებული საგანმანათლებლო პროგრამების შესწავლა და შეფასება, რათა გამოვლინდეს ბაზარზე მოთხოვნილ უნარებსა და შეთავაზებულ ტრენინგებს შორის შესაბამისობა და განისაზღვროს ხარვეზები; დ) შეფასდეს, რა კვალიფიკაციას და უნარებს სთავაზობს ადგილობრივი ახალგაზრდები შრომის ბაზარს და მათ წინაშე ადგილობრივ შრომის ბაზარზე არსებული გამოწვევები.

კვლევის მიზნის და ამოცანების შესრულების მიზნით, გამოიყო კვლევის ოთხი ობიექტი - ადგილობრივი ახალგაზრდები, კერძო სექტორის დამსაქმებლები, არაფორმალური განათლების პროვაიდერები და მთავარი აქტორები (მათ შორის, ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების, სავაჭრო პალატის, დამსაქმებელთა ასოციაციების, დასაქმების სააგენტოების წარმომადგენლები, პირები, რომლებიც კარგად იცნობენ სამიზნე რეგიონების სოციალურ-ეკონომიკურ კონტექსტს).

კვლევის პროცესის სხვადასხვა ფაზაზე გამოყენებულ იქნა შემდეგი თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები: ლიტერატურის მიმოხილვა, მეორად მონაცემთა ანალიზი, ექსპერტული ინტერვიუები და რაოდენობრივი გამოკითხვა.

რეგიონის ძირითადი ეკონომიკური სექტორების და რეგიონულ შრომის ბაზარზე არსებული მთავარი ტენდენციების შეფასებისთვის გაანალიზდა რეგიონისათვის დამახასიათებელი სპეციფიკური ინფორმაცია, ეროვნული სააგენტოების, კვლევითი ორგანიზაციებისა და საერთაშორისო/დონორი ორგანიზაციების ანგარიშები. რეგიონებში სხვადასხვა ეკონომიკურ სექტორებში მოქმედი ორგანიზაციების მიღწევების და თვისებრივი კვლევისათვის ინფორმანტთა შერჩევის მიზნით, გაანალიზდა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ მოწოდებული ბიზნესსუბიექტების ბაზა.

რეგიონულ შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი უნარების იდენტიფიცირებისთვის გამოიკითხა 16 კერძო სექტორის დამსაქმებლები (თითოეულ რეგიონში 4 მსხვილი და საშუალო ორგანიზაცია) და 13 მთავარი აქტორი (2 აქტორი თითოეულ რეგიონში და 5 აქტორი თბილისში). დამსაქმებლების იდენტიფიცირება მოხდა რეგიონში განვითარებული ეკონომიკური დარგების გამოვლენით, რომელიც პოტენციურად საჭიროებს განვითარებული უნარ-ჩვევების მქონე, კვალიფიციურ კადრს. მთავარ აქტორებად შეირჩა რეგიონული და მუნიციპალური ხელისუფლების, დასაქმების ცენტრების, დამსაქმებელთა ასოციაციების, პროფესიული სასწავლებლების, პროფესიული კავშირების, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს წარმომადგენლები.

ახალგაზრდებში მენარმეობის პოტენციალის განვითარებისათვის საჭირო მხარდამჭერი მექანიზმებისა (ფინანსური თუ სხვა) და საჭირო უნარების იდენტიფიცირებისთვის გამოიყენეს შემდეგი კვლევის მეთოდები: ლიტერატურის მიმოხილვა და არაფორმალური განათლების პროვაიდერთან ექსპერტული ინტერვიუები. სულ გამოიკითხა 15 არაფორმალური განათლების პროვაიდერი. ინტერვიუები რეგიონების მიხედვით ასე გადანაწილდა: კახეთის რეგიონში სამი ინტერვიუ, შიდა ქართლში, მცხეთა-მთიანეთსა და სამეგრელო-ზემო სვანეთში ორ-ორი ინტერვიუ. დარჩენილი ოთხი ინტერვიუ კი ჩატარდა თბილისში, ორგანიზაციების ცენტრალურ

ოფისებში. დოკუმენტების ანალიზისას გამოყენებულია არაფორმალური განათლების პროვაიდერების მიერ მოწოდებული ანგარიშები და შეფასებები.

ახალგაზრდების შრომის მიწოდების და შრომის ბაზრაზე მათი პრობლემების შესასწავლად გამოყენებულ იქნა რაოდენობრივი გამოკითხვის მეთოდი. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, კვლევის ობიექტი - საქართველოს ოთხ რეგიონში მცხოვრები ახალგაზრდები (14-29 წლის) დაიყო ოთხ ქვეჯგუფად (შშმ ახალგაზრდები, იძულებით გადაადგილებული ახალგაზრდები, ე.წ. NEET-ები, დასაქმებული ახალგაზრდები). შერჩევის ზომა - 400 ინტერვიუ დაიყო 4 რეგიონსა და 4 სამიზე ქვეჯგუფს შორის ისე, რომ თითოეულ რეგიონში თითოეულ ჯგუფში გამოიკითხა 25 ახალგაზრდა. შერჩევის დიზაინი იყო მრავალსაფეხურიანი კლასტერული შერჩევა. რაოდენობრივი კვლევის პირველ ეტაპზე ინტერვიუები ახდენდნენ იმ ოჯახების იდენტიფიცირებას, სადაც ცხოვრობენ 14-29 წლის ახალგაზრდები, შემთხვევით შერჩეულ ოჯახში კვლევის მეორე ეტაპზე ივსებოდა მცირე ზომის მფილტრავი კითხვარი, რათა მომხდარიყო კვლევის სამიზნე ქვეჯგუფიდან ახალგაზრდების იდენტიფიცირება. იმ შემთხვევაში, თუკი ოჯახში ცხოვრობდა კვლევის მიზნობრივი ჯგუფის წარმომადგენელი ახალგაზრდა, მასთან პირისპირ ინტერვიუს გამოყენებით ტარდებოდა გამოკითხვა. ორსაფეხურიანი შერჩევის დიზაინის საშუალებით, შესაძლებელი გახდა ადგილობრივ ახალგაზრდებში თითოეული სამიზნე ჯგუფის წილი განგვესაზღვრა. ამგვარად, სტატისტიკოსმა გამოითვალა თითოეული ჯგუფის წონა და რაოდენობრივი კვლევის მთლიანი მონაცემები შეწონა ამ კოეფიციენტების მიხედვით. ვინაიდან კვლევის სამიზნე ჯგუფის წევრთა ნაწილი არასრულწლოვანი იყო, 14-17 წლის ახალგაზრდების გამოკითხვა წარმოებდა მშობლების ან კანონიერი წარმომადგენლის ნებართვით.

რაოდენობრივი კვლევის სავსელე სამუშაოები განხორციელდა 2018 წლის ივლისსა და აგვისტოში. ინფორმაცია შეგროვდა პირისპირ ინტერვიუს მეთოდის გამოყენებით. სავსელე სამუშაოების დასრულების შემდეგ მონაცემები რედაქტირდა, შეიწონა და გაანალიზდა ერთ და ორგანზომილებიანი დესკრიპტული სტატისტიკის მეთოდების გამოყენებით.

შერჩეული კვლევის დიზაინის შეზღუდვები უკავშირდება, ერთი მხრივ, ზოგადად მეთოდთან დაკავშირებულ შეზღუდვებს და მეორე მხრივ, შეზღუდვებს, რომელიც ამ კონკრეტულ შემთხვევაში ჩატარებულ კვლევას უკავშირდებოდა. პირველი შეზღუდვა უკავშირდება შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი უნარების იდენტიფიცირებისთვის ჩატარებულ დამსაქმებელთა გამოკითხვას. ფინანსური და დროითი რესურსის შეზღუდულობის გამო, რეგიონში სხვადასხვა წამყვან დარგში მოთხოვნილი უნარების იდენტიფიცირებისთვის ტარდებოდა 4 ინტერვიუ, რაც ბუნებრივია, ვერ ფარავდა რეგიონებში არსებულ წამყვან სექტორებს. თუმცა არსებული ლიმიტაციის დასაბალანსებლად ვიყენებდით დოკუმენტების ანალიზს, რომელიც შედარებით დეტალურ და რეპრეზენტაციულ სურათს გვაძლევდა რეგიონის სპეციფიკაზე.

რაოდენობრივ გამოკითხვასთან დაკავშირებული იყო ორი ტიპის შეზღუდვა: შერჩევის მოცულობა და პირისპირ ინტერვიუში სხვა პირების ჩართვის საკითხი. შერჩევის მოცულობა რეპრეზენტაციულია რეგიონში ზოგადად 14-29 წლის ახალგაზრდებისთვის, თუმცა კვლევის სამიზნე ქვეჯგუფისათვის რეგიონის დონეზე მცირეა, რაც გარკვეულ ცდომილებას იწვევს შედეგებში. თუმცა აღნიშნული შეზღუდვა დაბალანსდა შერჩევის ორსაფეხურიანი მოდელით. როგორც ზემოთ იყო აღნიშნული, შერჩევის პირველ საფეხურზე დგინდებოდა თითოეულ რეგიონში ოთხი სტატუსის მქონე ახალგაზრდების წილი და ამ მონაცემების საშუალებით ხდებოდა კოეფიციენტის გამოთვლა, რომლის მიხედვითაც ანალიზისას განხორციელდა მონაცემების შეწონვა. მეორე შეზღუდვა უკავშირდებოდა შშმ ახალგაზრდების გამოკითხვის პროცესს. რიგ შემთხვევაში შშმ რესპონდენტის სპციალური საჭიროებები იწვევდა ინტერვიუში მისი მშობლის ან მეურვის ჩართვის აუცილებლობას, რაც მცირედით გავლენას ახდენდა კვლევის შედეგებზე.

თავი 1. საქართველოს შრომის ბაზრის ძირითადი ტენდენციების მიმოხილვა

სტრუქტურული პრობლემები

2005-2016 წლებში მშპ საქართველოში, საშუალოდ, 5.7%-ით გაიზარდა, თუმცა დასაქმების მაჩვენებელზე ეს ზომიერად აისახა. ამის ძირითადი მიზეზი გახლავთ ის, რომ ეკონომიკური ზრდის ფაქტორი, პროდუქციის ზრდა და არა სამუშაო ადგილების შექმნა იყო (მსოფლიო ბანკი, 2017). ნათელია, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე ბევრი პრობლემაა, რომელთა შორისაც უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი ყველაზე მნიშვნელოვანია (უმუშევრობის დონემ 2017 წელს 13.9%-ს მიაღწია).

საქართველოში უმუშევრობის მაღალი დონე გამომწვეულია სხვადასხვა სტრუქტურული მიზეზით. პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს თვითდასაქმებულთა დიდი წილი (52% - 2017)¹, რომელთა აბსოლუტური უმრავლესობა არის საარსებო მინიმუმზე მომუშავე სოფლის მეურნეობის ფერმერი. მათ მიერ წარმოებული შემოსავალი მათი ცხოვრების მინიმალური სტანდარტის დასაკმაყოფილებლადაც კი არ არის საკმარისი². შესაბამისად, ამ ჯგუფის შეყვანა დასაქმებულთა ადამიანების რიგებში ხელოვნურად დაწევს უმუშევრობის დონეს. საქართველოს დასაქმებულთა ნახევარზე მეტის სოფლის მეურნეობაში შრომა კიდევ უფრო საგანგაშოა იმის გათვალისწინებით, რომ ამ სექტორის კონტრიბუცია მშპ-ში ძალიან დაბალია (9% - 2016 წელს)³. ეს ნათლად მიუთითებს, რომ სოფლის მეურნეობა საკმაოდ დაბალპროდუქტიულია. მსოფლიო ბანკის მიხედვით, საქართველოს ეკონომიკური განვითარების გათვალისწინებით, სამუშაო ძალის ასეთი მაღალი მონაწილეობა ამ სფეროში არ არის ნორმალური. შესაბამისად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საქართველოს ეკონომიკა საჭიროებს სტრუქტურულ ტრანსფორმაციას და რომ ეკონომიკას სამუშაო ძალა ვერ გადაჰყავს სოფლის მეურნეობიდან უფრო პროდუქტიულ ეკონომიკურ სექტორში.

წარმოება საქართველოში საკმაოდ მცირეა და გაჩერებულია 2004 წლიდან (მსოფლიო ბანკი, 2017). მიუხედავად ამისა, მისი წილი საკმაოდ მაღალია მშპ-ში (16.4% - 2017 წელს). კვლევები ადასტურებს, რომ წარმოებას აქვს კარგი პოტენციალი როგორც ექსპორტის, ისე დასაქმების დონის გაუმჯობესებისთვის (GeoWel Research, 2016).

რაც შეეხება მომსახურების სექტორს, აქ მკაფიოდ პოზიტიური ტენდენციაა. კერძოდ, ეკონომიკური ზრდის ფაზა, რომელიც 2005 წელს დაიწყო, განპირობებული იყო მომსახურების სფეროს ზრდით. 2006-2016 წლებში საშუალო წლიური დამატებითი ღირებულება მომსახურების სექტორით შეადგენდა 6%-ს (მსოფლიო ბანკი, 2017). თუ არ ჩავთვლით წარმოების სფეროს, კერძო მომსახურების სექტორმა შექმნა ყველაზე მეტი სამუშაო ადგილი ბოლო ათწლეულის განმავლობაში. ამის პარალელურად, საჯარო სექტორში დასაქმების დონემ დაიწია იმავე პერიოდში (საქართველოს სტრატეგიისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი (GFSIS), 2016).

მაშინ, როცა კერძო მომსახურეობის სფეროში სამუშაო ადგილების ზრდა მნიშვნელოვანი დადებითი განვითარებაა, გასათვალისწინებელია ამ სამუშაო ადგილების ბუნება. GFSIS-ის მიერ განხორციელებული დასაქმებასთან დაკავშირებული 2009-2015 წლების მონაცემების ანალიზი აჩვენებს, რომ ამ სამუშაო ადგილების უმრავლესობა არ მოითხოვს უმაღლეს განათლებას/კვალიფიკაციას (უნივერსიტეტის დიპლომი) (GFSIS, 2016). მაგალითისთვის, სამუშაო ადგილების 53% შექმნილია სპონტანურად 2015 წელს. ეს უკავშირდება იმ სამუშაო ადგილებს, რომელიც შექმნილია საკუთრივ მუშის/დასაქმებულის მიერ და რაც არ მოითხოვს

1 www.geostat.ge

2 <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=b0c44289-6d97-44a7-b59a-336ca9b885c7>

3 http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

ფორმალურ განათლებას (მაგ. ტაქსის მძღოლები, წვრილმანებით მოვაჭრეები, სხვა). ამავე დროს უნდა აღინიშნოს, რომ უმუშევრობის დონე, დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტის კლასიფიკაციის მიხედვით (ISCO), ჯგუფი 4-9-ს წარმომადგენლებს შორის (მაგ. მომსახურე პერსონალი, დამხმარე პერსონალი, ფიზიკურად მომუშვე მუშები, ხელოსნები და ოპერატორები) არის 45.7%-ით ნაკლები, ვიდრე ეროვნული საშუალო მაჩვენებელი, ხოლო უმუშევრობის დონე სპეციალისტებს შორის არის 20.8%-ით მეტი, ვიდრე ეროვნული საშუალო მაჩვენებელი (GFSIS, 2016).

ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, შეიძლება დავასკვნათ, რომ საქართველოს ეკონომიკა არ ქმნის დიდი რაოდენობით მაღალი პროდუქტიულობის სამუშაო ადგილებს და შრომის ბაზარზე ძირითადად დომინირებს დაბალი პროდუქტიულობის მომსახურების სექტორის სამუშაო ადგილები. სოფლის მეურნეობის გარდა, საქართველოში დასაქმების ყველაზე დიდი სექტორებია ვაჭრობა და განათლება. სამუშაო ადგილების შექმნის დინამიკის თვალსაზრისით, ასევე უნდა აღვნიშნოთ სამთო მრეწველობა, ტურიზმი, ტრანსპორტი, უძრავი ქონება, მშენებლობა და ფინანსური შუამავლობა. 2015 წლიდან ეს სექტორები ქმნიან სამუშაო ადგილების უმეტესობას და მთელი ეკონომიკის სამუშაო ადგილების 1/3-ს (მსოფლიო ბანკი, 2017).

კომპანიების შემადგენლობა და ზომა ასევე ახდენს გავლენას დასაქმების ტენდენციებზე საქართველოში. კომპანიების უმრავლესობა აწყდება რიგ ინსტიტუციურ გამოწვევებს, რაც აფერხებს მათ განვითარებას, საქმიანობის დივერსიფიკაციას და ტექნოლოგიურ პროგრესს. ეს, თავის მხრივ, ნეგატიურად აისახება უკეთესი ხარისხის და მეტი სამუშაო ადგილების შექმნის პოტენციალზე. გამოწვევების უმეტესობა მოიცავს ფინანსურ რესურსებთან წვდომის ნაკლებობას, განუვითარებელ ინფრასტრუქტურასა და გადასახადებს (მსოფლიო ბანკი, 2017). ამის შედეგად, კომპანიების დიდი წილი (90%) წარმოადგენს ინდივიდუალურ ან მიკრო მეწარმეს (10-ზე ნაკლები თანამშრომლით). ისინი ასაქმებენ სამუშაო ძალის დაახლოებით 29%-ს. სინამდვილეში, ამ კომპანიების უმრავლესობას ჰყავს ერთი ან ორი თანამშრომელი. მეორე მხრივ, დიდი კომპანიები (100-ზე მეტი თანამშრომლით) წარმოადგენს სულ არსებული კომპანიების 1%-ს; თუმცა, ისინი შეადგენენ ფორმალური დასაქმების 43%-ს. საშუალო ქრება – პატარა და საშუალო ზომის საწარმოები (20-99 ადამიანის დამსაქმებელი) წარმოადგენს მხოლოდ 5%-ს და ასაქმებს არსებული საუშაო ძალის დაახლოებით 28%-ს (მსოფლიო ბანკი, 2017).

სხვადასხვა კომპანიის წარმომადგენლები, მიუხედავად კომპანიის ზომისა, აღნიშნავენ, რომ კვალიფიციური თანამშრომლის პოვნა ერთ-ერთი სერიოზული პრობლემაა⁴. მსხვილი დამსაქმებლები ამ საკითხს საკუთარი რესურსებით აგვარებენ – ისინი ინვესტიციას დებენ თანამშრომლების გადამზადებაში (მაგ. ბევრმა შექმნა ტრენინგცენტრები)⁵. რადგან პატარა და საშუალო ზომის კომპანიებს არა აქვს იმავე ინვესტიციების საშუალება, ასეთი კვალიფიციური კადრების ძიებისას ისინი სრულად არიან დამოკიდებული შრომის ბაზარზე, რაც სულ უფრო ართულებს ამ პროცესს.

ახალგაზრდები საქართველოს შრომის ბაზარზე და უნარების შესაბამისობის პრობლემა

ახალგაზრდები საქართველოში წარმოადგენენ ერთ-ერთ დაუცველ ჯგუფს, შრომის ბაზარზე მათი საშუალოზე მაღალი უმუშევრობისა და აქტიურობის დონით (შესაბამისად, 25.8% და 50.9% 2016 წლის მონაცემებით). იმ ახალგაზრდების წილი, რომლებიც არც დასაქმებული და არც განათლების ან ტრენინგის პროცესში არიან, ე.წ. NEET-ები, ასევე საკმაოდ მაღალია (32%, 2016 წლის მონაცემებით). ახალგაზრდა ქალები საქართველოში უფრო პასიურები არიან, ვიდრე კაცები. აქტიურობის დონე ახალგაზრდა ქალებსა და კაცებში იზრდება მათ განათლების დონესთან ერთად; თუმცა ზრდის დონე გაცილებით თვალსაჩინოა კაცებს შორის. შესაბამისად, ახალგაზრდა კაცების დასაქმების დონე გაცილებით მაღალია ქალებთან შედარებით (47.1% და 27.5% შესაბამისად) (ETF, 2018).

4 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2659895>

5 <http://documents.worldbank.org/curated/en/240291468030285150/SABER-workforce-development-country-report-Georgia-2014>

დასაქმებულ ახალგაზრდებს შორის ყველაზე დიდ პროფესიულ ჯგუფს წარმოადგენს „შრომის ბაზარზე ორიენტირებული უნარების მქონე სოფლის მეურნეობის მუშაკები“ (36.4%), პერსონალური მომსახურების თანამშრომელი (15.4%), ბიზნესისა და ადმინისტრირების პროფესიონალები (9.2%), ასევე ასოცირებული პროფესიონალები (8.2%) (იხ. ცხრილი 1). ჩანს, რომ ტენდენცია იგივეა: პირველი სამი ყველაზე დიდი ჯგუფის მონაცემები იდენტურია ახალგაზრდების და ზოგადად მოსახლეობის შემთხვევაში. თუმცა, თუ უკეთ დავაკვირდებით ვნახავთ, რომ საერთო მოსახლეობასთან შედარებით ახალგაზრდების წილი უფრო მცირეა „ტრადიციულ“ და „ღურჯაყელოიან“ სამუშაო ადგილებზე, მაგალითად, როგორიცაა „პროფესიული უნარების მქონე სოფლის მეურნეობის მუშები“ და „მძღოლები“. მეორე მხრივ, დანარჩენ დასაქმებულებთან შედარებით, ახალგაზრდების წილი მეტია უფრო „თანამედროვე“ სამუშაო ადგილებზე, როგორიცაა ბიზნესისა და ადმინისტრირების, ასევე, სამართლებრივ, სოციალურ და კულტურულ სფეროებთან ასოცირებული სამუშაო ადგილები. შესაძლოა, ეს მონაცემები ტოვებს შთაბეჭდილებას, რომ შრომის ბაზარზე ახალგაზრდები უფრო „პრივილეგირებულ“ ვითარებაში არიან, მაგრამ მკითხველმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ ეს მხოლოდ ზოგადად მოსახლეობასთან შედარებითაა. თავად დასაქმებულ ახალგაზრდებს შორის, უმეტესობა დასაქმებულია როგორც „სოფლის მეურნეობის მუშა“, „მომსახურე პერსონალი“ ან „საკვების მომზადების ასისტენტი“, რაც იმას ნიშნავს, რომ რეალურად ახალგაზრდების უმრავლესობა მეორად სამუშაო ბაზარზე და ნაკლებად პრესტიჟულ სამუშაო ადგილებზეა დასაქმებული.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, დასაქმების, ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ წარმოებული ახალგაზრდების შესახებ კვლევა⁶ უფრო ნათლად აჩვენებს დასაქმებული ახალგაზრდების სამუშაო პირობების თვალსაზრისით არსებულ ვითარებას საქართველოში. კვლევის მიხედვით, დასაქმებული ახალგაზრდები, საშუალოდ, კვირაში 5.4 დღ

ეს და დღეში საშუალოდ 8.7 საათს მუშაობენ. ახალგაზრდების უმრავლესობა, რომლებმაც ზეგანაკვეთურად მუშაობის თაობაზე ისაუბრეს, დასაქმებულია კერძო სექტორში. მათ აღნიშნეს, რომ კვირის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად, საშუალოდ, 10-დან 12 საათს მუშაობენ (MoLHSA 2016). 2015 წლის შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის მიხედვით, ახალგაზრდების დაახლოებით 47% მუშაობს კვირაში 40 საათზე მეტს, ხოლო ზოგადად მოსახლეობის მხოლოდ 25% მუშაობს ზეგანაკვეთურად (Geostat, 2016); ეს ცხადყოფს, რომ თუ ახალგაზრდამ იპოვა სამუშაო ადგილი, ის ძალიან ბევრს და მონდომებით მუშაობს.

იმავე კვლევის მიხედვით, დასაქმებულ რესპონდენტთა 91% აღნიშნავს, რომ რეგულარულად იღებს კუთვნილ ყოველთვიურ ხელფასს. გამოკითხულთა 63%-ის ხელფასის ოდენობა 500 ლარზე ნაკლებს შეადგენს (იხ. გრაფიკი 1). იმავე კვლევაზე დაყრდნობით, საქართველოში დასაქმებული ახალგაზრდის საშუალო შემოსავალი შეადგენს 500-600 ლარს, რაც ეროვნულ საშუალო მაჩვენებელზე საკმაოდ ნაკლებია. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კვლევამ გამოავლინა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა ახალგაზრდა ქალისა და კაცის ხელფასებს შორის: ახალგაზრდა ქალები აღნიშნავენ, რომ მათი ხელფასი მერყეობს 100-300 ლარს შორის მაშინ, როცა ახალგაზრდა კაცების ხელფასი უმეტესად 400 ლარი ან მეტია. საკმაოდ საინტერესოა ის, რომ როგორც გამოკითხულები აღნიშნავენ, კაცებისთვის, ისევე როგორც ქალებისთვის, მინიმალური ანაზღაურება, რომელსაც ისინი დათანხმდებოდნენ (reservation wage) უფრო მაღალია, ვიდრე მათი რეალური შემოსავალი და ის საშუალოდ შეადგენს შესაბამისად 749 და 530 ლარს (MoLHSA 2016).

6 https://www.moh.gov.ge/uploads/files/oldMoh/01_GEO/Shroma/kvleva/55.pdf

ცხრილი 1: მთლიანი დასაქმება ეკონომიკური სექტორების მიხედვით (ISCO), 2016

პროფესიული ჯგუფები	მთლიანი სამუშაო ძალა (15+)	ახალგაზრდა სამუშაო ძალა (15-29)
მთავარი აღმასრულებლები და მენეჯერები	3.6%	2.0%
მეცნიერებისა და საინჟინრო პროფესიონალები	3.2%	2.8%
ჯანდაცვის სპეციალისტები	3.0%	3.2%
სწავლების პროფესიონალები	4.3%	1.6%
ბიზნესისა და ადმინისტრირების სპეციალისტები	5.0%	9.2%
იურიდიულ, სოციალურ, კულტურის სფეროსთან ასოცირებული პროფესიონალები	4.3%	8.2%
ზოგადი საქმისწარმოების კლერკი	1.1%	1.6%
მომხმარებელთა მომსახურების პერსონალი	0.9%	2.5%
პერსონალური მომსახურების სფეროს თანამშრომლები	9.9%	15.4%
ბაზარზე ორიენტირებული უნარების მქონე სოფლის მეურნეობის მუშები	48.2%	36.4%
მშენებლობისა და მასთან დაკავშირებული ხელობის მუშები	2.6%	2.3%
მეტალის, მექანიკური აღჭურვილობისა და მსგავსი ხელობის მუშები	1.0%	1.1%
ელექტრიკისა და ელექტრონული მოწყობილობის ხელოსნები	1.2%	1.6%
სურსათის გადამუშავების, ხეზე მომუშავე, სამკერვალო და მსგავსი ხელობის მუშები	0.8%	1.0%
სტაციონარული ქარხნისა და ტექნიკის ოპერატორები	0.6%	0.8%
მძღოლები და მობილური ქარხნების ოპერატორები	4.0%	2.3%
დამლაგებლები და დამხმარე პერსონალი	0.4%	0.0%
სოფლის მეურნეობის, სატყეო და მეთევზეობის სფეროების მუშები	0.7%	0.8%
სამთო, მშენებლობის, წარმოებისა და ტრანსპორტის მუშები	0.3%	0.6%
საკვების მომზადების დამხმარე პერსონალი	4.7%	6.5%

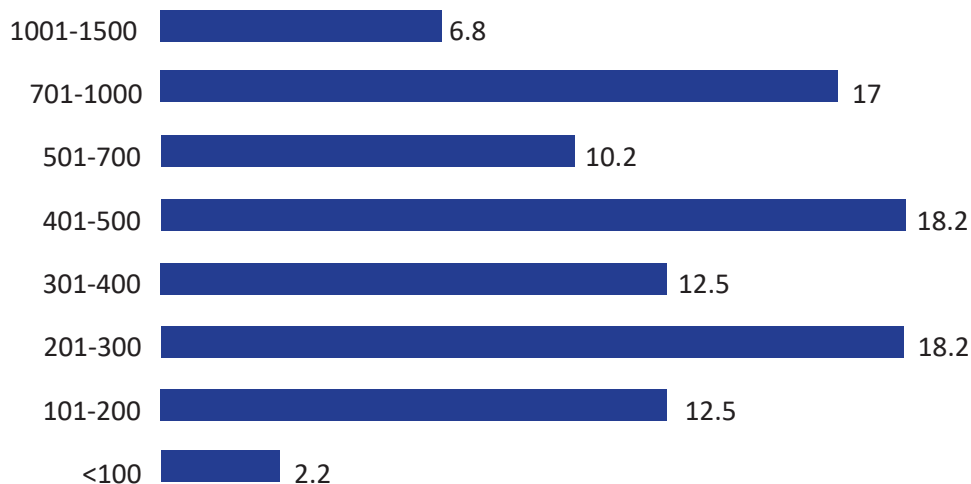
წყარო: ავტოხის გამოთვლები ეფუძნება ეხოვნული სტატისტიკის ოფისის მონაცემებს

ახ დაკავშირებით: საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, თუ დამსაქმებელი წყვეტს ხელშეკრულებას, ის ვალდებულია გადაიხადოს კომპენსაცია. მეორე მხრივ კი, აღწერილი ვითარება ადასტურებს, რომ დამსაქმებლები, უმეტეს შემთხვევაში, არღვევენ შრომის კოდექსის ამ მოთხოვნას.

ახალგაზრდები, ასევე, საუბრობენ მათი შრომითი უფლებების სხვა დარღვევებზეც: უმეტეს შემთხვევებში მათ არ აქვთ სამუშაოს აღწერილობა წერილობითი ფორმით, რაც მათ ვალდებულს ხდის შეასრულონ დამსაქმებლის ნებისმიერი მოთხოვნა. დამსაქმებლები კი, როგორც წესი, სცდებიან ხელშეკრულების პირობებს. როგორც აღვნიშნეთ, ახალგაზრდების დიდი ნაწილი დასაქმებულია როგორც „პერსონალური მომსახურების თანამშრომელი“ (მაგ. რესტორნები, სუპერმარკეტები). ადამიანის უფლებების მონიტორინგისა და განათლების

ცენტრის მიერ ჩატარებული უახლესი კვლევა (ჭუბაბრია, გვიშანი, & ჯოხაძე, 2017) კარგად აღწერს ამ სექტორში დასაქმებულთა ექსპლუატაციისა და შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტებს, რაც ემთხვევა MoLHSA-ს კვლევაში ახალგაზრდების მხრიდან გამოხატულ პოზიციებს. ამგვარად, შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ საქართველოს ახალგაზრდები ხშირად დასაქმებული არიან არასტაბილურ და დაბალანაზღაურებად სამუშაო ადგილებზე.

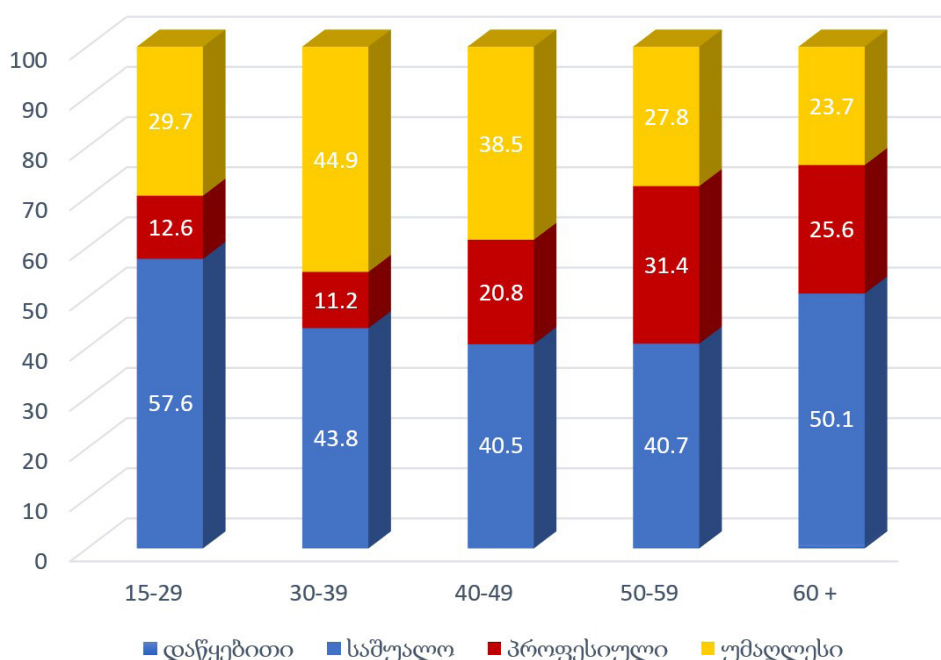
გრაფიკი 1: ახალგაზრდა დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი ლარში



წყარო: MoLHSA 2016, ახალგაზრდების დასაქმების კვლევა

წარმოდგენილი მტკიცებულებების თანახმად, მიუხედავად იმისა, რომ თანამედროვე სამუშაო ადგილებზე (მაგ. ბიზნესისა და ადმინისტრირების პროფესიონალები, პერსონალური მომსახურების სპეციალისტები) უფრო მეტად ახალგაზრდები არიან დასაქმებული, ეს ყოველთვის არ ნიშნავს, რომ მათ ოცნების სამუშაო იპოვეს. პირიქით, როგორც რესპონდენტთა ნაწილი აღნიშნავს: დასაქმება უფრო აუცილებელია შემოსავლის უზრუნველსაყოფად, ვიდრე ვინმეს პროფესიონალური მიზნების მისაღწევად. რესპონდენტების მიერ საკუთარი სამსახურის შეფასებისას გამოჩნდა, რომ სამუშაო ადგილის დადებითად შეფასება, ძირითადად, განპირობებულია „მეგობრული კოლექტივით და გარემოთი“ მაშინ, როცა ანაზღაურება და სოციალური ბენეფიტების პაკეტი ყველაზე ბოლოს დასახელებული საკითხებია.

გრაფიკი 2: სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფის მიერ მიღწეული განათლების დონე



ახალგაზრდების დაახლოებით 30%-ს აქვს უმაღლესი განათლება, ხოლო პროფესიულ განათლებას ფლობს მხოლოდ 12%, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ ქართველები საუნივერსიტეტო განათლებას უფრო სასურველად განიხილავენ (იხ. გრაფიკი 2). ეს, თავის მხრივ, განაპირობებს მაღალკვალიფიციური უნარების შეუთავსებლობის პრობლემას შრომის ბაზარზე, რადგან ქართველი ახალგაზრდების უმაღლესი განათლების მიღწევები ხშირად არ შეესაბამება განათლების იმ დონესა და ტიპს, რომელსაც დამსაქმებლები მოითხოვენ. 2013 წელს მსოფლიო ბანკის მიერ STEPS-ის მეთოდით⁷ უნარების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი უნარი, რომელიც არ აქვთ ახალგაზრდებს (30 წლის ქვემოთ) არის ტექნიკური კომპეტენციები და პრობლემის გადაჭრის უნარი ისევე, როგორც ინგლისური ენის არცოდნა, ლიდერული უნარების, კრეატიული და კრიტიკული განსჯის უნარების არქონა. ეს ეხება ორივეს, როგორც უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს, ასევე სკოლადამთავრებულებს. მაგალითად, დასაქმებულების თითქმის 70% ამბობს, რომ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები ხშირად არ ფლობენ ინგლისურ ენას, 50%-ზე მეტი აღნიშნავს, რომ მათ არ აქვთ ლიდერობის უნარ-ჩვევები, ხოლო 40%-ის აზრით, მათ აკლიათ კრეატიული და კრიტიკული განსჯის უნარები. ასევე, ხშირად პრობლემაა სამუშაო პოზიციასთან დაკავშირებული სპეციფიკური ტექნიკური უნარები. უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს არასაკმარისად აქვთ განვითარებული ტექნიკური უნარები, როგორც ამას აღნიშნავს დასაქმებულთა 30%, ხოლო საშუალო სკოლადამთავრებულებს არ აქვთ ეს უნარები დასაქმებულთა თითქმის 40%-ის აზრით (მსოფლიო ბანკი, 2013 წ.: STEP უნარების გამოკითხვა). გამოკითხვა ასევე აჩვენებს, რომ პერსონალური უნარების თვალსაზრისით, ახალგაზრდა დასაქმებულებს აკლიათ ღიაობა ახალი გამოცდილებისთვის, რაც საგანგაშოა, რადგან სწორედ ახალგაზრდები არიან ისინი, ვინც თავისთავად ღია უნდა იყოს ახალი გამოცდილებებისთვის (მსოფლიო ბანკი, 2013 წ.).

იმისათვის, რომ უკეთ გავიგოთ უნარების შესაბამისობის პრობლემა, მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის მოთხოვნისა და მიწოდების უფრო დეტალური შესწავლა. ფორმალურად მიღებული კვალიფიკაციის მიხედვით, საქართველოს შრომის ძალის უდიდესი ნაწილი (30%) წარმოადგენს „სხვა პროფესიონალებს განათლების სფეროში“. ეს ჯგუფი ფარავს სოციალურ მეცნიერებათა სპეციალობების დიდ სპექტრს. საქართველოს შემთხვევაში ეს მოიცავს: ეკონომისტების 37%-ს, სამართალმცოდნეების 21%-სა და ფილოლოგების/თარგმნების 20%-ს. შესაბამისად, შეგვიძლია დავადასტუროთ, რომ ეს საქართველოში ყველაზე გავრცელებული ფორმალური კვალიფიკაციაა. ეს, ასევე, ასახავს ფაქტს, რომ ქართველ სტუდენტებს შორის ყველაზე პოპულარულია სოციალური მეცნიერებები. სხვა დიდი ჯგუფებია ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო ფაკულტეტის კურსდამთავრებულები (16%) და ასოცირებული პროფესიონალები (10%). პროფესიონალები უმაღლესი განათლების დიპლომით STEM-ის სფეროში ძალიან ცოტაა⁸. ქართული შრომის ბაზრის კიდევ ერთი საგანგაშო მახასიათებელია პროფესიული განათლების მქონე სამუშაო ძალის შეზღუდული რაოდენობა. მაგალითად, სამუშაო ძალის მხოლოდ 4%-ია დიპლომიანი/სერტიფიცირებული მეტალზე მომუშავე მუშა, მექანიკოსი და სხვა ხელოსანი.

როდესაც განვიხილავთ დასაქმებულთა ჯგუფებს, სურათი სხვაგვარია. არ არის მოულოდნელი, რომ ყველაზე დიდი წილი კვალიფიციურ მუშებს უჭირავთ სოფლის მეურნეობის დარგში (48%). შემდეგი ყველაზე დიდი დასაქმებულთა ჯგუფებია - მომსახურების სფეროს თანამშრომლები (9.9%), სხვა სპეციალისტები განათლების სფეროში (5%), არაკვალიფიცირებული მუშები წარმოებაში, მშენებლობასა და ტრანსპორტში (4.7%) და ასოცირებული პროფესიონალები (4.3%). მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მაღალი კვალიფიკაციის პოზიციების წარმომადგენლები (მაგ. პროფესიონალები ინჟინერიის, მათემატიკის, ფიზიკისა და ბიომეცნიერების სფეროებში) შეადგენენ მხოლოდ 6.2%-ს. კვალიფიციური ხელოსნები ასევე დეფიციტია (2.6%).

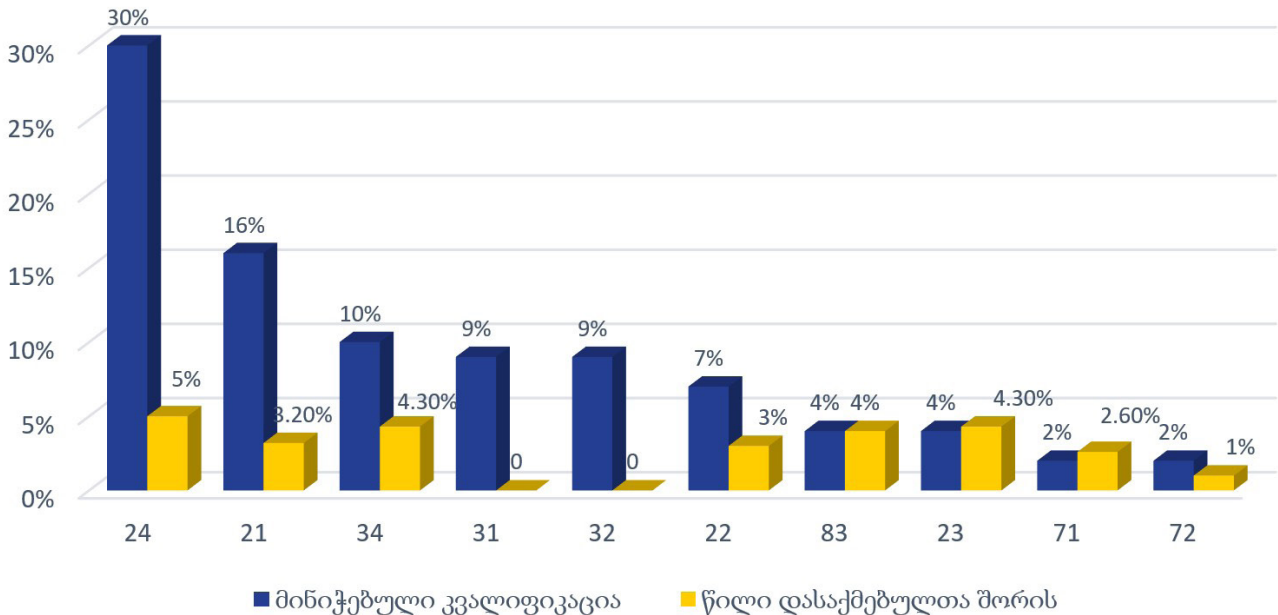
გრაფიკში 3 შედარებულია იმ ადამიანების მონაცემები, რომელთაც აქვთ კონკრეტული კვალიფიკაცია იმათ, ვინც დაკავებულია კონკრეტული საქმიანობით. ყველაზე დიდი სხვაობები ჩანს სოციალურ მეცნიერებათა სპეციალისტებს, ფიზიკა/მათემატიკისა და ინჟინერიის პროფესიონალებში, ასევე ასოცირებულ პროფესიონალებში. ამ ჯგუფში ფორმალური კვალიფიკაციის მქონე პირთა რიცხვი მნიშვნელოვნად აღემატება კონკრეტულ სამუშაო ადგილას დასაქმებულ პირთა რიცხვს. შესაბამისად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ამ

7 <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2013>

8 It is critical to note that while holder of diplomas in the field of Engineering form second largest group of the Georgian labour force, absolute majority of these individuals are beyond 50 years of age. Respectively, they have received education in soviet times, which makes their credentials obsolete.

პროფესიონალებზე არ არის მაღალი მოთხოვნა და პროფესიონალების ამ ჯგუფში უმუშევრობის დონე ძალიან მაღალია. აღსანიშნავია, რომ დასაქმება ფიზიკურ და ტექნიკურ მეცნიერებებსა და ბიომეცნიერებაში 1%-ზე ნაკლებია (მიგრაციის კვლევა).

გრაფიკი 3: შრომითი ძალის განაწილება ფორმალური კვალიფიკაციისა⁹ და დასაქმების მიხედვით (%)



ეს მონაცემები ნათლად აჩვენებს მნიშვნელოვან შეუსაბამობას ქართულ შრომის ბაზარზე არსებულ მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის. ამის უპირველესი მიზეზი მოდის იქიდან, რომ ქართველების უმეტესობა ირჩევს განათლებას სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით და ზოგადად უმაღლეს განათლებას მაშინ, როცა შრომის ბაზარზე მოთხოვნა, პირველ რიგში, არის საშუალო და დაბალი კვალიფიკაციის მომსახურე პერსონალზე და ტექნიკური/პროფესიული უნარების პოზიციებზე (ამაშუკელი და სხვები, 2017).

არსებული ფონის გათვალისწინებით, ქართველი უმაღლესი განათლების მქონე მუშები იძულებული არიან დასაქმდნენ უფრო დაბალი კვალიფიკაციის პოზიციებზე. მაგალითად, მათი 14% მუშაობს სოფლის მეურნეობაში, 10% - ფიზიკურად მუშაობს და შემდეგი 10% - გაყიდვების წარმომადგენელია (ETF, 2018 წ). ამ ტენდენციას რამდენიმე სხვა კვლევაც ადასტურებს. მაგალითად, მსოფლიო ბანკის შესაბამისად, უმუშევრობის დონე საშუალო და უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანებს შორის გაცილებით მაღალია, ვიდრე პროფესიული განათლების მქონეებს შორის. ამავე დროს, უმუშევართა 38%-ს აქვს უმაღლესი განათლება. უმაღლესი განათლების მქონე უმუშევართა შორის 27% 25-დან 39 წლამდე ასაკის ახალგაზრდაა (მსოფლიო ბანკი, 2017).

კიდევ ერთი დიდი პრობლემა, რაც შექმნა შრომის ბაზარზე ჭარბი რაოდენობით სოციალური მეცნიერებების დიპლომის მქონე სამუშაო ძალამ, არის ის, რომ ტექნიკური სამუშაოს შესასრულებლად უმაღლესი პროფესიული განათლების მქონე პირები (სანტექნიკოსები, ტექნიკოსები, ა.შ.) აღარ მოიძებნებიან. სოციალური სერვისების სააგენტოს მიერ ჩატარებული ვაკანსიის მონიტორინგის კვლევის¹⁰ მიხედვით, თითოეულ რეგიონში ყველაზე რთულად სწორედ ასეთი პროფესიონალების მოძიება დასახელდა (სოციალური მომსახურების სააგენტო, 2017). დამსაქმებლებმა დაასახელეს შემდეგი პროფესიონალები, როგორც ყველაზე რთულად

9 24 - სხვა პროფესიონალები განათლებაში, 21 - ფიზიკის, მათემატიკის და ინჟინერიის პროფესიონალები, 34 - სხვა ასოცირებული პროფესიონალები, 31 - ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების პროფესიონალები, 32 - ბიომეცნიერებათა და ჯანმრთელობის ასოცირებული პროფესიონალები, 22 - ბიომეცნიერებათა და ჯანდაცვის პროფესიონალები, 83 - მძღოლები და მოძრავი ტექნიკის ოპერატორები, 23 - განათლების პროფესიონალები, 71 - ხელოსნები და ამ საქმიანობასთან დაკავშირებული მუშები, 72 - ლითონზე, მანქანებზე მომუშავე მუშები და მონათესავე პროფესიები.

10 http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/PUBLIKACIEBI/FILES/angarishi.pdf

საკოვნი შრომის ბაზარზე: ფიზიკის/მათემატიკის და ინჟინერიის პროფესიონალები (23.4%), კვების ტექნოლოგიები და მონათესავე პროფესიები (17.8%), ინდივიდუალური მომსახურება და დაცვის თანამშრომლები (5%) (ეკონომიკის სამინისტრო).

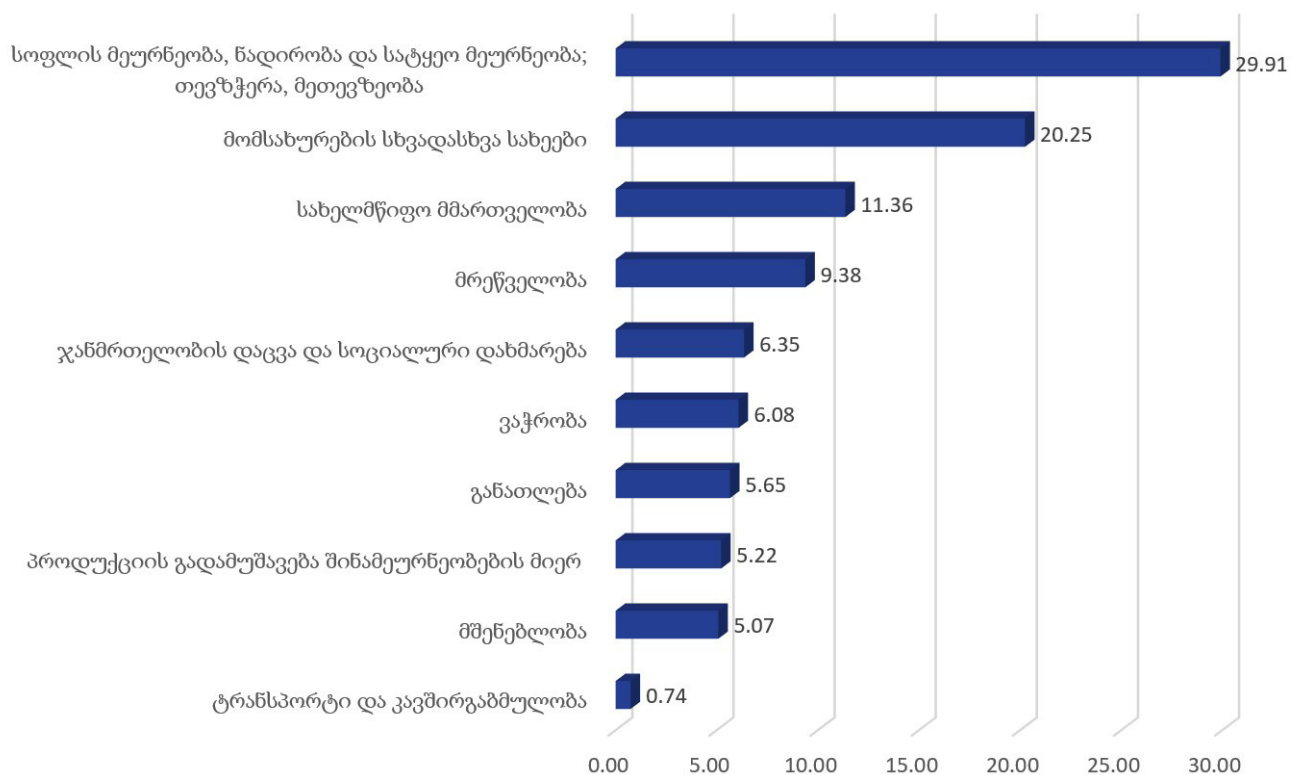
რომ შევაჯამოთ, რაოდენობრივი თვალსაზრისით, მაღალია მოთხოვნა მომსახურების სფეროსთან დაკავშირებულ სამუშაოზე. მაგალითად, ყველაზე მოთხოვნი პროფესიებია: გაყიდვების დამხმარე პერსონალი (16.1%), ინდივიდუალური მომსახურების მუშები და დაცვის სამსახურის თანამშრომლები (7.5%), მუშები სამთო მრეწველობაში და მშენებლობაში (6%), მძღოლები და ოპერატორები (3.8%) (ეკონომიკის სამინისტრო). ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილება შედარებით იოლია, რადგან სამსახურის მაძიებელთა უნივერსიტეტის დიპლომის მქონე უმუშევართა რიცხვი ძალიან დიდია. თუმცა, თვისობრივი თვალსაზრისით, სერიოზული გამოწვევაა ტექნიკური განათლების მქონე პერსონალის მოძიება (უმაღლესი და პროფესიული განათლებით) და შესაბამისად, ესაა ყველაზე რთულად შესავსები ვაკანსიები.

რეგიონული სექტორების/მრეწველობის მიმოხილვა კახეთის რეგიონის ზოგადი დახასიათება

კახეთის რეგიონი მდებარეობს აღმოსავლეთ საქართველოში და მოიცავს 8 მუნიციპალიტეტს, 9 ქალაქსა და 333 სოფელს. მისი ფართობია 11385 კვ. კმ, ხოლო მოსახლეობის რიცხოვნობა 2016 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით - 314.7 ათასი ადამიანი, აქედან 22.7% ცხოვრობს საქალაქო დასახლებებში, ხოლო 77.3% - სასოფლო დასახლებებში (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018). 1994 წლის შემდეგ კახეთის რეგიონის მოსახლეობა 31%-ით შემცირებულია. თუმცა კლების ტენდენცია უფრო დამახასიათებელია სასოფლო დასახლებისთვის: უკანასკნელი 14 წლის განმავლობაში საქალაქო დასახლებებში მოსახლეობის რაოდენობა 21%-ით, ხოლო სასოფლო დასახლებებში - 33%-ით შემცირდა. ადგილობრივი ექსპერტების საუბარში და დოკუმენტების ანალიზში გამოიკვეთა, რომ კახეთის რეგიონიდან მოსახლეობის მიგრაცია სერიოზული პრობლემაა. მიგრაციულ პროცესებში ძირითადად ახალგაზრდა თაობა არის ჩართული, რაც მოსახლეობის დაბერების ტენდენციებს იწვევს (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2013). ექსპერტები რეგიონიდან მიგრაციას განვითარების სერიოზულ საფრთხედ აღიქვამენ და მიუთითებენ, რომ თუკი არ მოხდება ადგილობრივი რესურსის ეფაქტიანი გამოყენების ზრდა ისე, რომ ადგილობრივმა მოსახლეობამ უფრო მაღალი შემოსავალი მიიღოს, მაშინ მიგრაციის პროცესი უფრო გააქტიურდება.

მიუხედავად იმისა, რომ კახეთის რეგიონს საქართველოს მთლიანი ტერიტორიის 17.5% უჭრავს, ხოლო მისი მოსახლეობის წილი საქართველოს მოსახლეობის 8.4%-ია, მთლიან შიდა პროდუქტში რეგიონის წილი მხოლოდ 5.8%-ს შეადგენს. მთლიანი შიდა პროდუქტის ყველაზე დიდი წილი (29.9%) იწარმოება სოფლის მეურნეობიდან, ნადირობიდან და სატყეო მეურნეობიდან, თევზჭერასა და მეთევზეობიდან (იხ. გრაფიკი 4) (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018). თუმცა, ამ კატეგორიაში რეგიონში მოქმედ ბიზნესსუბიექტთა 2.6% მოქმედებს და მათგან მხოლოდ ორი ორგანიზაციაა საშუალო ზომის (ორივე კვერცხის წარმოებას ეწევა), დანარჩენი კი მცირე ზომის ორგანიზაციებია. მშპ-ში წილით მეორე ადგილი სხვადასხვა სახის მომსახურებას უჭირავს (20.3%), მესამე ადგილზე კი სახელმწიფო მმართველობაა. კახეთის რეგიონში მრეწველობა ნაკლებგანვითარებულია და მთლიან შიდა პროდუქტში მისი წილი მხოლოდ 9.38 %-ია. 2016 წლის მონაცემებით, რეგიონში ამ სექტორში დასაქმებულთა 3.9% საქმიანობს. რეგიონის განვითარების 2014-2021-ის სტრატეგიული გეგმის მიხედვით, ტრადიციულად, კახეთში მრეწველობა არ იყო განვითარებული: „რეგიონის მონოაგრარული სპეციალიზაციის შედეგად, ურბანიზაციის დონე კახეთში დაბალია, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ უახლოეს მომავალში კახეთის ეკონომიკის ფოკუსის გადატანა ინდუსტრიაზე არ მოხდება“ (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2013, გვ. 11). ექსპერტებთან საუბარშიც, მრეწველობა, როგორც პოტენციურად განვითარებადი დარგი რეგიონისთვის არ იკვეთება.

გრაფიკი 4: კახეთში შექმნილი მთლიანი დამატებული ღირებულება



წყარო: (საქსტატი-სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018)

კახეთის რეგიონში, 2018 წლის მდგომარეობით, სულ დარეგისტრირებულია 7509 ორგანიზაცია, რაც საქართველოში მოქმედ ორგანიზაციათა 5.8%-ია. ზომის მიხედვით, ორგანიზაციების უმრავლესობა მცირეა, მსხვილი ორგანიზაცია სულ სამია და სამივე ღვინის წარმოებაშია წამოდგენილი, ხოლო საშუალო ორგანიზაცია სულ 52-ია (აქედანაც 14 ორგანიზაცია ღვინის წარმოებაშია). ორგანიზაციების 3.9% კერძო უცხოური საკუთრებაა (ან უცხოური საკუთრების უპირატესობითაა), სახელმწიფო და მუნიციპალურ საკუთრებაში კი მხოლოდ ორგანიზაციების 0.4%-ია (27 ორგანიზაცია).

როგორც ცხრილი 2-დან ჩანს, კახეთის რეგიონში დარეგისტრირებულ ბიზნესსუბიექტებს შორის ვაჭრობის სფერო (საცალო თუ საბითუმო) დომინირებს, რაოდენობრივად კი მეხუთე ადგილზეა საკვებისა და სასმელების წარმოება, რომელიც ღვინის წარმოებასაც მოიცავს და ასე დომინანტურია რეგიონისთვის.

ცხრილი 2: კახეთის რეგიონში დარეგისტრირებული ბიზნესსუბიექტების განაწილება რაოდენობისა და პროცენტული წილის მიხედვით

საქმიანობის ტიპი	რაოდენობა	%
საცალო ვაჭრობა, ავტომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა	2445	32.6
გაურკვეველი	1931	25.7
ავტომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობა, მათი ტექნიკური მომსახურება და რემონტი	565	7.5
საბითუმო ვაჭრობა და ვაჭრობა აგენტების საშუალებით, ავტომობილებითა და მოტოციკლებით	490	6.5
საკვები პროდუქტების წარმოება, სასმელების ჩათვლით	368	4.9
მშენებლობა	225	3.0
სასტუმროებისა და რესტორნების მომსახურება	207	2.8
სახმელეთო ტრანსპორტი	179	2.4
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და ამ სფეროში მომსახურების გაწევა	175	2.3
მომხმარებელზე გაწეული მომსახურების სხვა სახეები	132	1.8

ექსპერტები მიუთითებენ, რომ კახეთის ძირითადი რესურსი მინა და სოფლის მეურნეობაა. რეგიონში განვითარებულ სოფლის მეურნეობის დარგებს შორის წამყვანი მევენახეობაა. ექსპერტების თქმით, სწორედ კახეთში მოჰყავთ ქვეყანაში წარმოებული ყურძნის მეტი წილი. გარდა იმისა, რომ მევენახეობაში კახეთის რეგიონის მოსახლეობის დიდი ნაწილია ჩართული, ყურძნის გადამუშავება და ღვინის წარმოება რეგიონის წამყვანი დარგია და შესაბამისად, ყველაზე მსხვილ დამსაქმებელ სექტორად გვევლინება. ექსპერტები მიუთითებენ, რომ კახეთის რეგიონში ასევე განვითარებულია მემარცვლეობა, მემინდვრეობა და მეცხოველეობა. ექსპერტის ინფორმაციით, საქართველოში წარმოებული მარცვლეულის 80% კახეთის რეგიონში იწარმოება. სოფლის მეურნეობის განვითარებას ხელს უშლის ამ სექტორში ტექნოლოგიების მასშტაბური დაუნერგაობა, მოსახლეობის არაინფორმირებულობა ახალ მידგომებთან დაკავშირებით. სოფლის მეურნეობაში გლეხის დაბალი მზაობა გაიგოს და შეითვისოს ახალი ცოდნა ახალ სასოფლო სამეურნეო რისკებზე და მათი თავიდან აცილების ახალ საშუალებებზე. ექსპერტის თქმით, სოფლის მეურნეობის შესახებ ცოდნა მოძველებულია. როდესაც უამრავი ახალი დაავადება გაჩნდა და გარემო (ნიადაგი, ჰაერი, მინის სტრუქტურა) შეცვლილია, მათ გასამკლავებლად ახალი ცოდნაა საჭირო, რაც გლეხებს ნაკლებად აქვთ.

მიუხედავად იმისა, რომ სოფლის მეურნეობაში კახეთის მოსახლეობის უმრავლესობაა ჩართული და ეს, ძირითადად, შინამეურნეობის ბაზაზე ხდება, ახალგანვითარებულ ფერმერულ მეურნეობებსა თუ ორგანიზაციებში თანდათანობით ჩნდება მოთხოვნა დღიურ მუშახელზე (მაგალითად, მარწყვის, ატმის, ყურძნისა და სხვა კულტურის კრეფა), რაც ადგილობრივი დასაქმების ერთ-ერთ ყველაზე მასშტაბურ ფორმას წარმოადგენს. მსგავს საქმიანობაში ქაოსურად შეიძლება ბევრი სოფლის მკვიდრი¹¹ იყოს ჩართული. თუმცა, დასაქმების სპეციფიკიდან გამომდინარე, დასაქმების ეს ტენდენცია არც შრომის ბაზარზე არსებული კვალიფიციური კადრის მოთხოვნას და არც უმუშევრობის პრობლემას ამცირებს.

კახეთის რეგიონში, სოფლის მეურნეობის სექტორის განვითარების მიზნით, ექსპერტები პოზიტიურად აფასებენ სოფლის მეურნეობის სამინისტროს მიერ დამტკიცებულ სტრატეგიული განვითარების გეგმას. ისინი აღნიშნავენ, რომ გეგმის გარეშე სოფლის მეურნეობის განვითარება ქაოსურად მიმდინარეობდა და დამოკიდებული იყო ინდივიდებზე. შესაბამისად, სტრატეგიული გეგმის არსებობა, ექსპერტთა აზრით, სექტორის თანმიმდევრულ და სტრუქტურულ განვითარებას შეუწყობს ხელს. ნიშანდობლივია, რომ ამ გეგმაში

11 დღიურ მუშაად, ძირითადად, საქმდებიან სოფლად დამკვიდრებული 40 წელს გადაცილებული სტაბილური დასაქმების არმქონე პირები და სკოლის მოსწავლეები, რომლებიც ცხოვრების ამ ეტაპზე სოფელთან არიან მიჯაჭვნი და თან ოჯახს ეკონომიკურად ეხმარებიან.

გათვალისწინებულია აგროტურიზმის, ეკოტურიზმისა და კულტურული ტურიზმის განვითარების სტრატეგიები, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კახეთის რეგიონისთვის, რადგან ტურიზმი არის სწორედ მეორე სექტორი, რომელიც ყველაზე პერსპექტიულად მიაჩნიათ როგორც ექსპერტებს, ისე ადგილობრივებს.

კახეთის ტურისტული პოტენციალი დიდი და მზარდია. ადგილობრივი ექსპერტების თქმით, უკანასკნელ პერიოდში შეიმჩნევა მნიშვნელოვანი წინსვლა, როგორც სასტუმროების რაოდენობის ზრდით, ასევე მომსახურების ფასის ზრდით. თუმცა ტურისტული პოტენციალი ასევე უნდა აისახებოდეს ადგილობრივი პროდუქციის წარმოების გაუმჯობესებაში, რათა ტურისტს ადგილობრივი, ეკოლოგიურად სუფთა პროდუქტი შესთავაზო. მიუხედავად მაღალი პოტენციალისა, ეკოტურიზმი ნაკლებადაა განვითარებული რეგიონში და ამის მიზეზი არის როგორც სასტუმროს მენეჯმენტის სისუსტე, როცა არ ცდილობენ ადგილობრივი პროდუქციის შეთავაზებას კლიენტებისათვის, ასევე ეკოლოგიურად სუფთა ადგილობრივი პროდუქტის ნაკლებობა, რაც უკავშირდება სოფლის მეურნეობის დარგში მცოდნე კადრების დეფიციტს.

ტურიზმი არათანაბრად არის განვითარებული სასოფლო და ურბანულ დასახლებებში და კონცენტრაცია ძირითადად ქალაქშია. მაგალითად, თელავში 70-მდე საოჯახო სასტუმროა, მაშინ როდესაც თელავის მუნიციპალიტეტის სოფლებში შეიძლება მხოლოდ რამდენიმე იყოს. თუმცა რეგიონში არის სოფლები, რომლებიც ახლოს მდებარეობს კულტურულ ძეგლებთან და ამ სოფლებში ტურისტული ნაკადების სიჭარბე შეინიშნება. მსგავს ადგილებში უფრო განვითარებულია ვაჭრობა, სატრანსპორტო სისტემა, საოჯახო სასტუმროები, რაც, საერთო ჯამში, დასაქმების მაჩვენებლებს და ადგილობრივთა ცხოვრების ხარისხს აუმჯობესებს. თუმცა ისეთ სოფლებში, სადაც მსგავსი განვითარების ტენდენციები არ გვხვდება, მაღალია მიგრაციის დონე და მიგრანტთა გზავნილები ავსებს შინამეურნეობების ფინანსურ ბიუჯეტს. ზოგადად, ტურიზმის, როგორც სექტორის, განვითარებას კახეთის რეგიონში აფერხებს არასთანადოდ განვითარებული ინფრასტრუქტურა. მაგალითად, თელავში არ არის ბილიკები, საკემპინგე სისტემა. საოჯახო სასტუმროების ბიზნესში ჩართულ პირთა დაბალკვალიფიციურობა და ბოლოს, სექტორის განვითარებისათვის ინვესტიციების ნაკლებობა.

ექსპერტები მიუთითებენ, რომ სექტორულად ახალგაზრდების დასაქმება უფრო ინტენსიურად სასტუმროების ბიზნესში ხდება, ისიც უფრო დაბალკვალიფიციურ პოზიციებზე. ამ კუთხით შრომის ბაზარზე მოთხოვნა შეინიშნება სასტუმროების ტექნიკურ პერსონალზეც და პოზიციებზე, რომლებიც პროფესიულ განათლებას მოითხოვს (მაგ., მზარეული). მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობა სერიოზული პრობლემაა, ტურიზმის სექტორში (და განსაკუთრებით სასტუმროების და რესტორნების მომსახურებაში) პოზიციების ნაწილი კვლავ რჩება შეუვსებელი ძირითადად შემდეგი მიზეზების გამო: პოტენციური დასაქმებულისათვის შეთავაზებული ანაზღაურება არ არის დამაკმაყოფილებელი, სერვისის სფეროში კვალიფიციური კადრის დეფიციტი და გარკვეულ პოზიციებთან (მაგ. მიმტანი) დაკავშირებული სტერეოტიპული დამოკიდებულება, რაც ვაკანტური პოზიციის შევსების ბარიერი შეიძლება გახდეს.

ექსპერტები განვითარებულ სექტორებს შორის ასახელებენ ვაჭრობასაც, თუმცა სკეპტიკურად უყურებენ მას, როგორც ეკონომიკურ სექტორს, რადგან ამ სექტორში უშუალოდ პროდუქცია არ იქმნება. მიუხედავად ამისა, რადგან კახეთის რეგიონის განვითარებისთვის მთავარ პრიორიტეტს ტურიზმი და სოფლის მეურნეობა წარმოადგენს, როგორც ზემოთ იყო ნაჩვენები, ორგანიზაციების ყველაზე დიდი რაოდენობა სწორედ ვაჭრობის სექტორში ოპერირებს, ხოლო რეგიონის მთლიანი შიდა პროდუქტის შექმნის კუთხით, სექტორი მეექვსე ადგილზეა და დასაქმების თვალსაზრისითაც ეს სექტორი ერთ-ერთი წამყვანია რეგიონში.

ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმების მაღალი მაჩვენებლებით ასევე გამოირჩევა საჯარო და სახელმწიფო დაწესებულებები. თუმცა საჯარო სექტორში, საჯარო სკოლებსა თუ საბავშვო ბაღებში ძირითადად შუახნის და ასაკოვანი ადამიანებია დასაქმებული. ისინი ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში მუშაობენ ამ პოზიციებზე და აქ კადრების როტაცია ან გადინება ნაკლებად ხდება. ამიტომაც ახალი სამუშაო ადგილები საჯარო სექტორებში ნაკლებად იქმნება და თუკი ჩნდება მსგავსი პოზიციები, ძირითადად ის დაბალი სოციალური სტატუსისაა (მაგ. დამლაგებელი, დარაჯი, არაკვალიფიციური მუშა და ა.შ.), შესაბამისად, ანაზღაურებაც დაბალია, რაც ახალგაზრდებს ნაკლებად იზიდავს.

რეგიონში ადგილობრივი თვითმმართველობა და საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, როგორც პოტენციურად მზარდი დამსაქმებელი, შეიძლება მოვიაზროთ არა სტრუქტურულად (მუდმივი პოზიციებით), არამედ იმ პროექტებით, რომლებიც რეგიონში ხორციელდება ან იგეგმება. ადგილობრივი აქტორების განცხადებით, ადგილობრივი თვითმმართველობა ორიენტირებულია ინფრასტრუქტურული პროექტების განხორციელებაზე, კერძოდ, გზების კეთილმოწყობაზე, საზოგადოებრივი ტრანსპორტის შექმნა-განვითარებაზე, სხვადასხვა კულტურული მემკვიდრეობითი ძეგლების რეაბილიტაციაზე. სამომავლოდ იგეგმება თუშეთის გზის გაყვანა-რეაბილიტაცია. ეს პროექტი მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს ადგილობრივ ვაჭრობაზე, სასტუმროების ბიზნესზე, სატრანსპორტო ქსელზე, რაც საერთო ჯამში დასაქმების მაჩვენებელს გაზრდის. სამომავლოდ კახეთის რეგიონში ასევე დაგეგმილია ნარჩენების გადამამუშავებელი ქარხნის მშენებლობა, ამჟამად მიმდინარეობს საერთაშორისო დონის რაგბის სტადიონის მშენებლობა, ევროსტნდარტების მქონე სპორტულ-გამაჯანსაღებელი კომპლექსის მშენებლობა. ეს სექტორები კი სამომავლოდ ახალი სპეციალიზაციისა თუ კვალიფიკაციის კადრს მოითხოვს.

კახეთის რეგიონს აქვს მნიშვნელოვანი რესურსი ენერგიის გამომუშავების კუთხით. იგეგმება რამდენიმე ჰესის მშენებლობა. თუმცა ეს პროექტები უფრო რენტაბელური იქნება ენერგიის ეფექტურობის და მშპ-ს ზრდის კუთხით, ვიდრე უშუალოდ დასაქმების მაჩვენებლების ზრდით. დასაქმების კუთხით, ასევე მნიშვნელოვანია სამედიცინო სფერო, სადაც როგორც დაბალკვალიფიციური, ასევე მაღალკვალიფიციური კადრებია დასაქმებული.

2019-2020 წლებისათვის კახეთის რეგიონში იგეგმება ტექნოპარკის გახსნა. ადგილობრივი საჯარო სექტორის წარმომადგენელთა თქმით, ტექნოპარკში დაიგეგმება ღონისძიებები (მაგ. ჰაკათონები), რომლის სამიზნე იქნება სოფლის მეურნეობის სექტორი და ამ სექტორში ახალი ტექნოლოგიებისა და ცოდნის შექმნა-განვითარება.

კახეთის რეგიონის განვითარების პროცესში აქტიურად არიან ჩართული საერთაშორისო ორგანიზაციები (მსოფლიო ბანკი, GIZ, EBRD და სხვ), რომლებიც შედარებით მოცულობით ინვესტიციებს დებენ. ევროპასთან ასოცირების ხელშეკრულებამ საკმაოდ ბევრ დადებითი და ფინანსური კუთხითაც მომგებიან პოზიციაში ჩააყენა რეგიონი. მრავალი პროექტი ფინანსდება ევროკავშირის მიერ, იგივე სწავლებების მიმართულებით. კახეთს რეგიონის განვითარების პროცესში აქტიურად მონაწილეობს საერთაშორისო აქტორი GIZ. მისი დაფინანსებით კეთდება ქალაქ თელავის გენერალური განვითარების გეგმა. ეს არის ძალიან მნიშვნელოვანი პროექტი, სადაც იქნება გაწერილი ქალაქის ანუ შემდგომი პრიორიტეტული მიმართულებები, ასევე ქალაქის განაშენიანება. გენერალური გეგმის დამტკიცების შემდეგ ნებისმიერი სამშენებლო პროექტი თანხვედრაში უნდა იყოს ამ გეგმასთან, რომელშიც გათვალისწინებულია ქალაქის ადგილმდებარეობა, ალაზნის ველისა და კავკასიონის ხედი. იქიდან გამომდინარე, რომ კახეთის რეგიონული ცენტრის, თელავის განვითარების პრიორიტეტი ტურიზმია, GIZ-ის მხარდაჭერით, იგეგმება კემპინგზონის გაკეთება დაბალბიუჯეტური ტურისტებისათვის. ეს იქნება იზოლირებული შემოსაზღვრული ადგილი, სადაც ტურისტებს კარვებში შეეძლება განთავსება. იგეგმება საშხაპეების, სამზარეულოს აშენება, რომლითაც სარგებლობა ტურისტებს მინიმალურ ფასად შეეძლება. საერთაშორისო აქტორების მხარდაჭერა აისახება სოფლის მეურნეობაზეც. სასოფლო-სამეურნეო კუთხით ადგილობრივი თვითმმართველობის ინიციატივების განხორციელებას რეგიონში მხარს უჭერენ ისეთი ტიპის დონორი ორგანიზაციები, როგორიცაა UNHCR, ჩეხური ორგანიზაცია PIN, ორგანიზაცია „ქეა.“ ამ ორგანიზაციებს აქვთ ფინანსური რესურსები, რომლებსაც ხარჯავენ სოფლის მეურნეობის პრექტების ხელშეწყობის კუთხით. კახეთის რეგიონში 2017 წელს შეიქმნა სამი მსხვილი პროექტი კოოპერირების კუთხით მეღვინეობაში, სადაც სამი საწარმო კოოპერატივის სახით ჩამოყალიბდა და მილიონნახევარიანი ინვესტიცია განხორციელდა თითოეულ მათგანში. ასეთი ტიპის ორგანიზაციები ხელ უწყობს იგივე კენკროვანი პროდუქციის გაშენებას, მოვლასა და მოყვანას რეგიონში. ამ ტიპის მცირე პროექტებს ახორციელებს რეგიონში ასოციაცია „ელკანა.“ მნიშვნელოვანია, რომ კახეთში იგეგმება მიწის შემსწავლელი ლაბორატორიის გახსნა.

აღმოსავლეთ ევროპის პარტნიორობის პროგრამა ბევრ პროექტს აფინანსებს რეგიონში. ამ პროექტების მიზანია საჯარო სექტორის მართვის ევროპული გამოცდილების გაზიარება და მოქალაქეებისთვის თანამედროვე მომსახურების მიწოდება. ამ პროექტების ფარგლებში

იგეგმება ადგილობრივი თვითმართვლობის სექტორში კომპიუტერული ტექნიკის განახლება, ელექტრონული მომსახურების გაუმჯობესება. ეს პროექტები ასევე ითვალისწინებს ამ მიმართულებით კადრების მომზადებას და გადამზადებას.

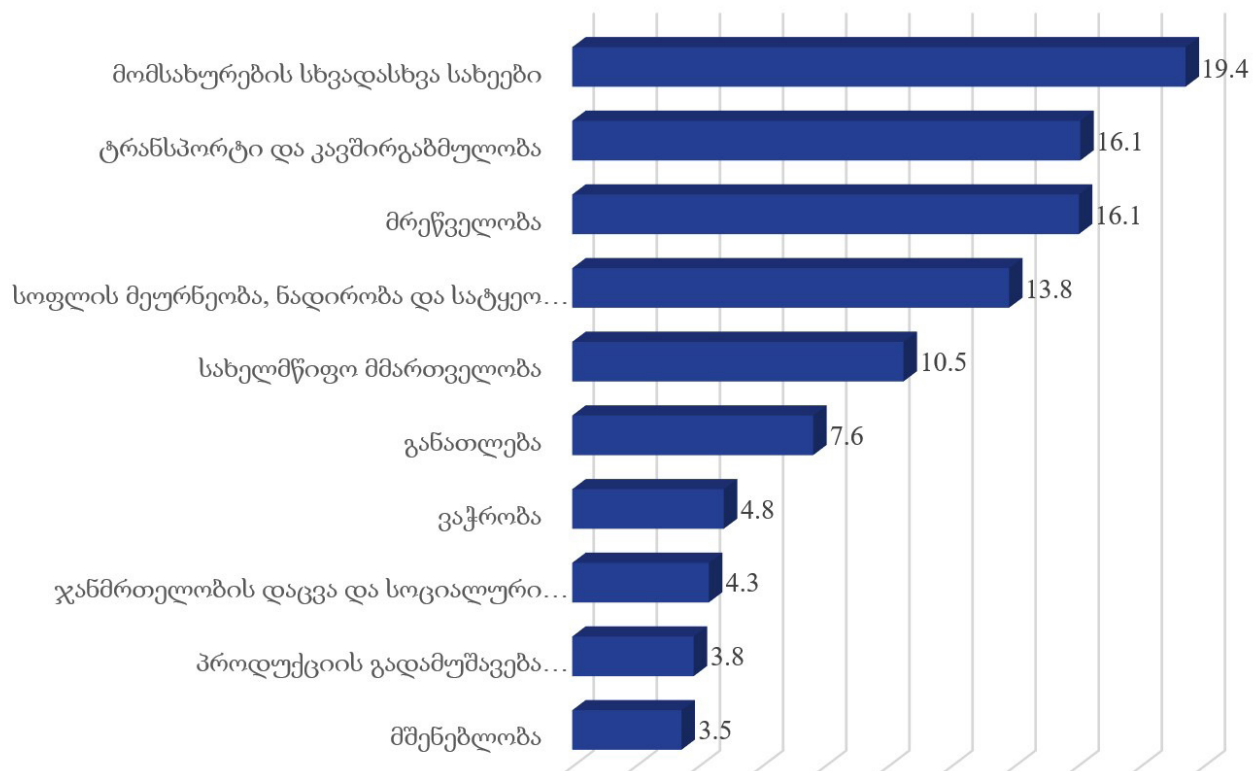
მსოფლიო ბანკის დაფინანსებით, 2019 წლიდან იგეგმება სამწლიანი პროექტი (ბიუჯეტი 750 000 ევრო), რომელშიც ჩართულია რამდენიმე ქალაქი, მათ შორის თელავი, და რომელსაც ეწოდება მერების შეთანხმება. პროექტის მიზანია ენერგოეფექტური პროექტების დაგეგმვა და განხორციელება. ეს პროექტი გულისხმობს ნახშირორჟანგის შემცველობის ჰაერში შემცირებას დაახლოებით 20 %-მდე, საზოგადოებრივი ტრანსპორტის შექმნა-გაუმჯობესებას, ეფექტური გარე განათების მოწყობას, შენობების თანამედროვე მეთოდით თბოიზოლაციას, საბავშვო ბაღის და საჯარო სკოლის შენობების რეაბილიტაციას ენერგოეფექტურობის პრინციპის გათვალისწინებით (შენობების გათბობა უზრუნველყოფილი იქნება ენერგოეფექტური საქვაბოებით, რომლებიც მზის ენერგიაზე იმუშავებს), გამწვანებას და ნარჩენების მართვას.

მიუხედავად იმისა, რომ დღევანდელი მდგომარეობით, რეგიონში დასაქმების ბაზარი ნაკლებად არის განვითარებული და მოთხოვნა ძირითადად არაკვალიფიციურ ან დაბალკვალიფიციურ მუშახელზე ფიქსირდება, დეტალური ანალიზისას იკვეთება, რომ კახეთის რეგიონში ზემოთ აღნიშნული პროექტებისა და პროგრამების განხორციელების შედეგად გაჩნდება მოთხოვნა რელევანტური კვალიფიკაციის მქონე კადრებზე შემდეგი მიმართულებებით - ენერგეტიკა, მშენებლობა, მომსახურება, საინფორმაციო ტექნოლოგიები და მენეჯმენტი. მიუხედავად ამისა, ეს მოთხოვნა არ იქნება მასშტაბური და რეგიონის ბაზრის მოთხოვნებს მნიშვნელოვნად ვერ შეცვლის. თუმცა რამდენად შესწავს რეგიონს უნარი დააკამყოფილოს თუნდაც ეს ნაკლებმასშტაბური მოთხოვნა ადამიანური რესურსებით, შემდგომ თავში განვიხილავთ.

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონი მდებარეობს საქართველოს დასავლეთ ნაწილში, კოლხეთის დაბლობზე. რეგიონში შედის 8 მუნიციპალიტეტი, 8 ქალაქი, 2 დაბა და 521 სოფელი. 2016 წლის 1-ლი იანვრის მდგომარეობით, რეგიონში ცხოვრობს 320.8 ათასი ადამიანი, აქედან 39.4% ცხოვრობს საქალაქო, ხოლო 60.6% სასოფლო დასახლებაში (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018). 1994 წლიდან სამეგრელო-ზემო სვანეთის მოსახლეობა 26.4%-ით შემცირებულია. მოსახლეობის რაოდენობრივი შემცირება უფრო მეტად სასოფლო დასახლებებში ხდება (28.2%), ვიდრე ურბანულ სივრცეში (23.5%). მოსახლეობის რაოდენობის შემცირებაზე გავლენას ბუნებრივი მატების უარყოფითი ბალანსი და მიგრაცია ახდენს (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2013). სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში ყველაზე მაღალია იძულებით გადაადგილებულ პირთა წილი. საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს ინფორმაციით, „სამეგრელო-ზემო სვანეთში ირიცხება 89,5 ათასი იძულებით გადაადგილებული პირი (28,8 ათასი ოჯახი), რაც რეგიონის მოსახლეობის 18,7%-ს შეადგენს. ამ მაჩვენებლით, სამეგრელო-ზემო სვანეთს საქართველოს რეგიონებს შორის პირველი ადგილი უჭირავს. რეგიონში იძულებით გადაადგილებული პირები ჩასახლებული არიან როგორც ინდივიდუალურად, ისე კომპაქტურად (23,5%). მათი უმრავლესობისთვის კვლავაც გადაუჭრელია სათანადო საცხოვრებელი ფართობით უზრუნველყოფის საკითხი“ (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2013, გვ. 7)

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონს ქვეყნის ტერიტორიის 10.8% უჭირავს და რეგიონის მოსახლეობის წილი მთელი ქვეყნის პოპულაციაში 10.66%-ს შეადგენს (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2013). რეგიონში წარმოებული მთლიანი შიდა პროდუქტის წილი ქვეყნის მშპ-ში 7%-ია. განსხვავებით სხვა რეგიონებისგან, სამეგრელო-ზემო სვანეთში სოფლის მეურნეობის სექტორში შექმნილი პროდუქციის წილი რეგიონის მთლიან შიდა პროდუქტში მეოთხე ადგილზეა (იხ. გრაფიკი 5). რეგიონში წამყვანი ეკონომიკური დარგი მომსახურებაა (მშპ-ში წილი - 19.1%). სამეგრელო-ზემო-სვანეთის რეგიონის გეოგრაფიული მდებარეობა და საპორტო ქალაქი ფოთი რეგიონისთვის ტრანსპორტისა და კომუნიკაციის სექტორს ყველაზე შემოსავლიანად და პერსპექტიულად აქცევს (რეგიონის მთლიან შიდა პროდუქტში ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორის წილი 16.1%-ია), თუმცა ამ სექტორში რეგიონის დასაქმებულთა მთლიანი მოცულობის მხოლოდ 3.9% არის დასაქმებული. მრეწველობა რეგიონის მესამე განვითარებული ეკონომიკური სექტორია. საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს ინფორმაციით, 2010 წლიდან რეგიონში მრეწველობის სექტორის სწრაფი ზრდა ფიქსირდება, ძირითადად კი თხილისა და ხეტყის მრეწველობაა განვითარებული (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2013, გვ. 15).

გრაფიკი 5: სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში შექმნილი მთლიანი დამატებული ღირებულების პროცენტული განაწილება სექტორების მიხედვით



წყარო: (საქსტატი-სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018)

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში, 2018 წლის მდგომარეობით, სულ დარეგისტრირებულია 8711 ორგანიზაცია, რაც საქართველოში მოქმედ ორგანიზაციათა 6.7%-ია. რეგიონში ოპერირებს 7 მსხვილი ორგანიზაცია, რომელთაგან 4 ორგანიზაცია დამხმარე და დამატებითი სატრანსპორტო საქმიანობას ეწევა (ძირითადად, ტვირთების ტრანსპორტირება-გადაზიდვის მიმართულებით), თითო-თითო ორგანიზაცია ეწევა ხორცპროდუქტების წარმოებას, საბითუმო ვაჭრობას და ფოლადის ჩამოსხმას. სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში 73 საშუალო ზომის ორგანიზაციაა. საშუალო ორგანიზაციებშიც სიმრავლით გამოირჩევა ორგანიზაციები, რომლებიც დამხმარე და დამატებით სატრანსპორტო საქმიანობას ეწევა (15 ორგანიზაცია), აწარმოებს კვების პროდუქტებს (11 ორგანიზაცია), ეწევა სამედიცინო საქმიანობას (10 ორგანიზაცია) და საბითუმო ვაჭრობას (7 ორგანიზაცია). კერძო უცხოური საკუთრებაა (ან უცხოური საკუთრების უპირატესობითაა) რეგიონში დარეგისტრირებულ ორგანიზაციათა 1.6% (143 ორგანიზაცია), სახელმწიფო და მუნიციპალურ საკუთრებაში კი მხოლოდ ორგანიზაციების 0.4% (34 ორგანიზაცია) შედის.

როგორც ცხრილი 3-დან ჩანს, სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში დარეგისტრირებულ ბიზნესსუბიექტებს შორის ორგანიზაციათა დიდი ნაწილის ეკონომიკური საქმიანობა განუსაზღვრელია. დანარჩენ ორგანიზაციებს შორის რაოდენობრივად ჭარბობს საცალო ვაჭრობის, ტრანსპორტისა და დასაწყობების, სახმელეთო ტრანსპორტის და საბითუმო ვაჭრობის სექტორები. სოფლის მეურნეობის სფერო, რომელშიც რეგიონის მთლიანი შიდა პროდუქტის 13.8% იწარმოება, ორგანიზაციების რაოდენობით ყველაზე ბოლო ადგილზეა და მთლიანად ბიზნესსუბიექტთა რაოდენობის 1.2%-ს შეადგენს. ეს კი ამყარებს არგუმენტს, რომ რეგიონის დონეზე სოფლის მეურნეობაში პროდუქცია ძირითადად შინამეურნეობის ბაზაზე იწარმოება.

ცხრილი 3: სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში დარეგისტრირებული ბიზნესსუბიექტების განაწილება რაოდენობისა და პროცენტული წილის მიხედვით

საქმიანობის ტიპი	რაოდენობა	%
არაიდენტიფიცირებული	2695	30.9
საცალო ვაჭრობა	2686	30.8
ტრანსპორტი და დასაწყობება	855	9.8
სახმელეთო ტრანსპორტი და ტრანსპორტირება მილსადენებით	594	6.8
საბითუმო ვაჭრობა, ავტომობილებით და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა	436	5.0
მშენებლობა	309	3.5
კვების პროდუქტების წარმოება, სასმელების ჩათვლით	295	3.4
განთავსების საშუალებების უზრუნველყოფა, საკვებით და სასმელით მომსახურება	258	3.0
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	218	2.5
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურება	116	1.3
სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობა	106	1.2

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონისთვისაც ექსპერტები ყველაზე მნიშვნელოვან რესურსს მიწას და მასთან დაკავშირებულ სოფლის მეურნეობას ასახელებენ. რეგიონში ძირითადად თხილის, სიმინდის და ციტრუსის კულტურები გვხვდება. სოფლის მეურნეობას ადგილობრივები ძირითადად შინამეურნეობის ბაზაზე ახორციელებენ, თუმცა გვხვდება ორგანიზაციები, რომლებიც სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის მოყვანა-გადამუშავების მიმართულებით მუშაობენ. ტრადიციული სოფლის მეურნეობის მიმართულების პარალელურად ჩნდება ახალი კულტურების მოყვანის პრეცედენტები. მაგალითად, ეს არის მწვანე მოცვი და კივი.

რეგიონის მნიშვნელოვანი რესურსია ფოთის პორტი, რომელიც ადგილობრივი კადრების ძირითადი დამსაქმებელია. თუმცა პორტთან დაკავშირებული საქმიანობები მნიშვნელოვნად განიცდის საერთაშორისო და ადგილობრივი ეკონომიკური ურთიერთობების გავლენას. მაგალითად, ბოლო პერიოდში ფოთის პორტში ტვირთნაკადი 70%-ით შემცირდა, რაც გამოწვეული იყო ირანის ეკონომიკური სანქციების მოხსნით. ადგილობრივი ექსპერტები მიიჩნევენ, რომ ფოთის პორტზე ანაკლიის პორტის ამოქმედებაც ნეგატიურად აისახება. ექსპერტების შეფასებით, საქართველოში საზღვაო ტვირთბრუნვა არ არის იმ მოცულობის, რომ ანაკლიის პორტის მშენებლობის შემდეგ ორივე პორტის - ფოთისა და ანაკლიის სრული დატვირთვა განხორციელდეს. საერთო ჯამში კი, ფოთის პორტში გადაზიდვების რაოდენობის კლება, ტვირთების დამუშავებასა და ტრანსპორტირებასთან დაკავშირებული ორგანიზაციების წარმადობის კლებას და დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირებას გამოიწვევს. თუმცა, მეორე მხრივ, ანაკლიის პორტის მშენებლობა მუნიციპალიტეტის მიერ ზღვის რესურსის გამოყენებას გაზრდის. ამასთანავე, გამოიწვევს როგორც პორტის მშენებლობის, ასევე მუშაობის პროცესში ადგილობრივთა დასაქმების ზრდას (ადგილობრივი ექსპერტის შეფასებით, ანაკლიის პორტის მშენებლობაზე 3 წლის განმავლობაში 3000-მდე ადამიანი დასაქმდება).

ტურიზმი რეგიონისთვის ასევე მნიშვნელოვანი ეკონომიკური სექტორია. მდებარეობიდან გამომდინარე, სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონს როგორც საზღვაო ტურიზმის, ასევე მთასთან, ბუნებრივ თუ კულტურულ მემკვიდრეობასთან დაკავშირებული ტურიზმის განვითარების დიდი პოტენციალი აქვს. რეგიონის პოტენციალის გამოყენებას მხარს უჭერს, როგორც სამთავრობო, ასევე არასამთავრობო სექტორი. უკანასკნელი 5 წლის განმავლობაში სახელმწიფოს მხარდაჭერით ანაკლიაში წლის განმავლობაში სხვადასხვა ფესტივალი ტარდება, რაც ტურისტული ნაკადების გააქტიურებას უწყობს ხელს. საფესტივალო ინფრასტრუქტურის მოწყობის პროცესში კი ხდება ადგილობრივი მუშახელის დასაქმება. მარტვილის კანიონის ინფრასტრუქტურის განვითარებამ (სადაც ვიზიტორთა რაოდენობამ

150 000 მიაღწია) ადგილობრივთა დასაქმებას შეუწყო ხელი. ტურისტული ნაკადების ზრდის პარალელურად რეგიონში ვითარდება სასტუმროების ქსელი და მცირე ზომის სასტუმროები (მხოლოდ ანაკლიაში და განმუხურის სანაპირო ზოლში 6 Guesthouse-ია), რომლითაც განსაკუთრებით ქალაქი ზუგდიდი გამოირჩევა. ასევე რეგიონში შენდება სასტუმროები.

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში ტურიზმის განსავითარებლად ადგილობრივი ექსპერტები შემაფერხებლად ზოგადი ინფრასტრუქტურის გაუმართაობას ასახელებენ. რეგიონს დიდი რესურსი აქვს ალპინიზმის და მთამსვლელობის განსავითარებლად, მაგრამ აქ არ არის შესაბამისი უსაფრთხოების დაცვის სისტემები, რაც აუცილებელი პირობაა ტურისტების მოსაზიდად. დეფიციტი შეინიშნება ტურიზმის ყველა მიმართულებით - სასტუმროებისა და საკვები ობიექტების სერვისის დაბალი დონე, მუზეუმებში არასერტიფიცირებული, არაპროფესიონალი გიდები.

ექსპერტები რეგიონის მთავარ დამსაქმებლად საჯარო სექტორს მოიაზრებენ - ადგილობრივ თვითმმართველობას, საგანმანათლებლო და ჯანდაცვის ობიექტებს.

ადგილობრივი და ცენტრალური ხელისუფლების, აზიის განვითარების ბანკის, ევროკავშირის და სხვა კერძო ორგანიზაციების მხარდაჭერით სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში იგეგმება და ხორციელდება შემდეგი პროექტები: ავტობანის მშენებლობა, ტობავარჩხილის მიმართულებით გზის მშენებლობა, თეთნულდის მიმართულებით საბაგიროსა და სასრიალო ტრასების მშენებლობა, ზუგდიდის წყალმომარაგების პროექტი, ნაპირსამაგრი სამუშაოები, ცაიშში ძველი ნაგავსაყრელის დაკონსერვება და ახალი სტანდარტების ნაგავსაყრელის მოწყობა, ენგურის კაშხლის ტურისტულ ატრაქციონად გარდაქმნა, გზების, პარკების კეთილმოწყობა, სტადიონის აშენება, დადიანების მუზეუმისა და ბოტანიკური ბაღის რეაბილიტაცია, ზუგდიდის თეატრის რეაბილიტაცია, ფოთში საცურაო აუზის, ხოლო ხობის მუნიციპალიტეტში სპორტის სასახლის მშენებლობა. თუმცა ყველაზე მასშტაბური ანაკლიის პორტის მშენებლობაა. ადგილობრივ ექსპერტთა ნაწილი კრიტიკულად აფასებს ამ პოტენციალს: ერთი ნაწილი მიიჩნევს, რომ რადგან პორტს უცხოური კომპანია აშენებს, მათ არ ექნებათ ხალმონერილი დოკუმენტი, რომლითაც ადგილობრივი კადრის დასაქმების ვალდებულებას აიღებს, მეორე ექსპერტი კი თვლის, რომ ადგილობრივ კადრებს არა აქვთ შესაბამისი ცოდნა, გამოცდილება და უნარ-ჩვევები, რომ პორტის მშენებლობის პროცესში ჩაერთონ.

თევზჭერის ლიცენზიანტი კომპანია სამომავლოდ გაფართოებას გეგმავს და რეგიონში ორი ახალი ქარხნის აშენებას აპირებს, ფქვილისა და ცხოველების კომბინირებული საკვების წარმოების მიმართულებით. კვების მრეწველობის მიმართულებით მომუშავე ორგანიზაცია ყოველწლიურად 20%-მდე ზრდის წარმოების მოცულობას, რაც შესაბამისად, დასაქმების მაჩვენებლების ზრდას იწვევს.

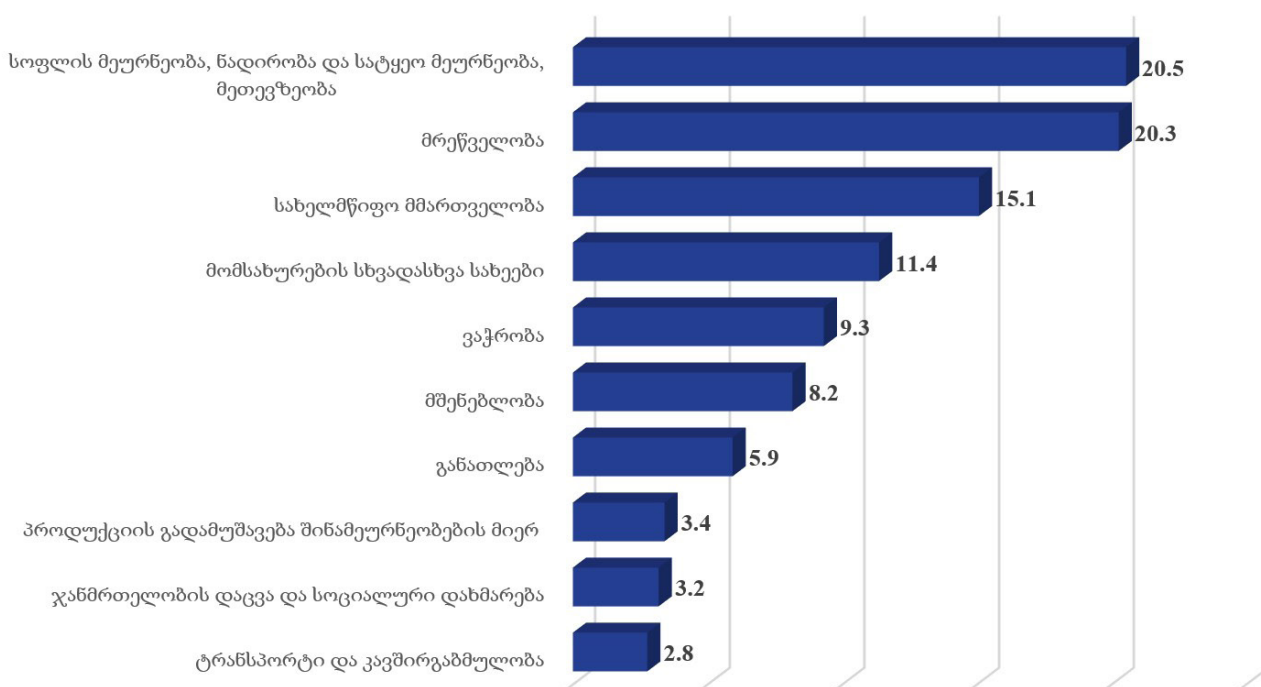
სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში მაღალკვალიფიციური კადრების დასაქმება, ძირითადად, საჯარო ინსტიტუციებში - თვითმმართველობის ორგანოებში, საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, ძალოვან სტრუქტურებში ხდება. თუმცა ადგილობრივი ექსპერტები ხშირად სკეპტიკურად აფასებენ ამ სექტორებში დასაქმებულ ადამიანთა კვალიფიკაციას და პროფესიონალიზმს.

კახეთის რეგიონის მსგავსად, სამეგრელო-ზემო სვანეთიდან საგანმანათლებლო მიგრაცია ასევე მაღალია, თუმცა ახალგაზრდების უკან დაბრუნების ტენდენცია უფრო გავრცელებულია. ერთ-ერთი ექსპერტის აღნიშვნით, ეს განსაკუთრებით სვანეთში შეინიშნება და ტურიზმის განვითარებას უკავშირდება. მესტიაში, ისეთი სოფლები, რომლებიც სრულიად დაცლილი იყო, ახლა თანდათან ივსება, რადგან ახალგაზრდები ბრუნდებიან და საოჯახო სასტუმროებს აკეთებენ. მიუხედავად იმისა, რომ ტურიზმის მნიშვნელოვნად ვითარდება რეგიონში, ექსპერტები მიუთითებენ, რომ მომსახურების თვალსაზრისით შეინიშნება კომპეტენციების ნაკლებობა.

შიდა ქართლის რეგიონი მდებარეობს აღმოსავლეთ საქართველოს ცენტრალურ ნაწილში. რეგიონში 4 მუნიციპალიტეტი, 4 ქალაქი, 2 დაბა და 373 სოფელია. რეგიონის ფართობია 3428 ათასი კვ.კმ., ხოლო 2016 წლის 1-ლი იანვრის მდგომარეობით, მოსახლეობის რიცხოვნობაა 259.3 ათასი ადამიანი (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018). მოსახლეობის 39.6% ურბანულ სივრცეში, ხოლო 60.1% სასოფლო დასახლებებში ცხოვრობს. უკანასკნელი 24 წლის განმავლობაში მოსახლეობის რიცხოვნობა 23.3%-ით არის შემცირებული, რურალურ დასახლებაში მოსახლეობა 25%-ით, ხოლო ურბანულ დასახლებებში 20%-ით შემცირდა. რეგიონის დახასიათებისას აუცილებელია შევხებით იძულებით გადაადგილებული პირების საკითხსაც. საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს ინფორმაციით, „საქართველოში სულ 250,658 დევნილია, რომელთაგან 14,298 შიდა ქართლში ცხოვრობს, რაც ქვეყანაში ყველა დევნილთა 5.7%-ს და რეგიონის მოსახლეობის 4.5%-ს შეადგენს. დევნილთა უდიდესი ნაწილი (თითქმის 70%) გორის მუნიციპალიტეტში, საკუთრივ ქალაქ გორში ცხოვრობს. დევნილთა სოციალურ-ეკონომიკური ინტეგრაცია რეგიონის ერთ-ერთ ძირითად გამოწვევას წარმოადგენს“ (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2013, გვ. 7).

შიდა ქართლის რეგიონს ქვეყნის ტერიტორიის 9.2% უჭირავს, ხოლო მისი მოსახლეობა მთლიანი პოპულაციის 7%-ს შეადგენს (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2013). რეგიონში წარმოებული მთლიანი შიდა პროდუქტი იანგარიშება მცხეთა-მთიანეთს რეგიონთან ერთად და მთლიანი ქვეყნის მშპ-ს 6.2 %-ს შეადგენს. როგორც საქართველოს რეგიონებისთვის არის ძირითადად დამახასიათებელი, შიდა ქართლსა და მცხეთა-მთიანეთში მთლიანი შიდა პროდუქტის დიდი წილი სოფლის მეურნეობაში იწარმოება (იხ. გრაფიკი 6). მეორე მსხვილი სექტორი არის ინდუსტრია, ხოლო მესამე ადგილას არის სახელმწიფო მმართველობა. ყველაზე ნაკლებპროდუქტიული სექტორები ამ ორ რეგიონში არის ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა, ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურება, და პროდუქციის გადამუშავება შინამეურნეობის მიერ (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018).

გრაფიკი 6: შიდა ქართლისა და მცხეთა-მთიანეთის რეგიონებში შექმნილი მთლიანი დამატებული ღირებულების პროცენტული განაწილება სექტორების მიხედვით



წყარო: (საქსტატი-სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018)

შიდა ქართლის რეგიონში სულ დარეგისტრირებულია 5860 ბიზნესსუბიექტი, რაც საქართველოში მოქმედი ორგანიზაციების 4.5%-ს შეადგენს. აქედან სამი ორგანიზაცია არის მსხვილი და ოპერირებს მშენებლობისა და ჯანდაცვის სფეროში. 30 ორგანიზაცია საშუალო ზომისაა: 5 ორგანიზაცია ოპერირებს კვების მრეწველობის, 5 ორგანიზაცია - საბითუმო ვაჭრობის, 4 ორგანიზაცია - ჯანდაცვის, 3 ორგანიზაცია - დამმუშავებელი მრეწველობის სექტორში. საკუთრების ფორმის მიხედვით, 45 ორგანიზაცია არის კერძო უცხოური საკუთრება, ან კერძო საკუთრება უცხოური კაპიტალის უპირატესობით. 13 ორგანიზაცია არის მუნიციპალურ და სახელმწიფო საკუთრებაში. როგორც ხედავთ, ორგანიზაციების უმრავლესობა კერძო ადგილობრივი საკუთრებაა.

როგორც მეოთხე ცხრილიდან ჩანს, შიდა ქართლში რეგისტრირებულ ორგანიზაციათა მესამედი ოპერირებს საცალო ვაჭრობაში, ორგანიზაციათა მეოთხედის ეკონომიკურ საქმიანობაზე არ გვაქვს ინფორმაცია. შიდა ქართლში მოქმედ ბიზნესსუბიექტთა შორის რაოდენობრივი სიჭარბით მესამე და მეოთხე ადგილზე ისევ ვაჭრობის სფეროა, მეხუთე ადგილზეა სახმელეთო ტრანსპორტი, რომელსაც საკვები პროდუქტებისა და სასმლის წარმოება მოსდევს, შემდეგ - მშენებლობის სექტორი და მომსახურება განთავსებისა და საკვები და სასმელი საშუალებებით. რიგითობის გარდა, თუკი შევხედავთ რეგიონში მოქმედ ორგანიზაციათა რაოდენობას, დავინახავთ, რომ ის მცირეა.

ცხრილი 4: შიდა ქართლის რეგიონში დარეგისტრირებულ ორგანიზაციათა საქმიანობის ტიპი საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორის მიხედვით:

საქმიანობის ტიპი	რაოდენობა	%
1 საცალო ვაჭრობა, ავტომობილებით და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა	1920	32.8
2 არაიდენტიფიცირებული	1498	25.6
3 საბითუმო ვაჭრობა, ავტომობილებით და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა	506	8.6
4 ავტომობილებით და მოტოციკლებით საბითუმო და საცალო ვაჭრობა და მათი რემონტი	283	4.8

5 სახმელეთო ტრანსპორტი	274	4.7
6 საკვები პროდუქტების წარმოება, სასმელების ჩათვლით	204	3.5
7 მშენებლობა	159	2.7
8 სასტუმროებისა და რესტორნების მომსახურება	151	2.6
9 ოპერაციები უძრავი ქონებით	119	2.0
10 მომხმარებელზე გაწეული მომსახურების სხვა სახეები	95	1.6
11 სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობა	88	1.5
12 ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	67	1.1

ექსპერტული შეფასებით შიდა ქართლის რეგიონის მთავარი ეკონომიკური სექტორი სოფლის მეურნეობა და დამამუშავებელი მრეწველობაა. ასევე წამყვანად შეძლება დასახელდეს ბუნებრივი რესურსების გადამამუშავებელი მრეწველობა და სამშენებლო მასალების წარმოება. კასპის მუნიციპალიტეტში მოიპოვება საცემენტე მასალა და თიხა, შესაბამისად, აქვე არის ორი ქარხანა - ცემენტის და აგურის. რეგიონის მოსახლეობის წამყვანი დამსაქმებელი სწორედ მოპოვებითი და გადამამუშავებელი მრეწველობის სექტორია. შიდა ქართლში, ასევე, ბევრი ადგილობრივია დასაქმებული საკვებისა და სასმლის წარმოების მიმართულებით მოქმედ მსხვილ და საშუალო ზომის ორგანიზაციებში, სამშენებლო კომპანიებში. შემდეგ მოდის საჯარო სექტორი, სადაც ადგილობრივები დასაქმებული არიან მუნიციპალურ სტრუქტურებში, ჯანდაცვისა თუ განათლების დაწესებულებებში.

შიდა ქართლის მოსახლეობის უმეტესი ნაწილი ჩართულია სოფლის მეურნეობაში, მაგრამ ეს ეკონომიკური აქტივობა ძირითადად შინამეურნეობის ფარგლებში ხდება და დაბალპროდუქტიულია, ამიტომაც რეგიონში სოფლის მეურნეობით შექმნილი მთლიანი შიდა პროდუქტი დაბალია. ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ დაუგეგმავმა სოფლის მეურნეობამ, პროფესიონალი აგრონომების დეფიციტმა. სერიოზული პრობლემები შეუქმნა შიდა ქართლში აგროსექტორს. პატარა მიწის ნაკვეთებზე შინამეურნეობების მიერ სხვადასხვა კულტურის ერთდროულად მოყვანამ გამოიწვია დაავადებათა მუტაცია, როდესაც შეიძლება ბოსტნეულისთვის დამახასიათებელი დაავადება ხილზე გადავიდეს, რაც გაცილებით რთული მოსაგვარებელია. სწორედ ამგვარი პრობლემების გამო არის შიდა ქართლში სოფლის მეურნეობა დაბალგანვითარებული. ექსპერტების თქმით, ამ ეტაპზე შიდა ქართლს არათუ სხვა რეგიონების სოფლის მეურნეობის პროდუქტებით მომარაგება შეუძლია, არამედ თავად მოიხმარს იმპორტირებულ სასოფლო სამეურნეო პროდუქტს.

საჯარო სფეროს წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ სოფლის მეურნეობის მიმართულებით სახელმწიფო ახორციელებს და გეგმავს სხვადასხვა პროექტს - კოოპერატივების ხელშეწყობის, ინდივიდუალური მეწარმეობისა თუ ფერმერული მეურნეობის ხელშეწყობის მიმართულებით. მათი თქმით, ზოგადად საქართველოში სოფლის მეურნეობის განვითარების კუთხით მიმდინარე პროექტების ბენეფიციარების ყველაზე დიდი წილი შიდა ქართლის რეგიონზე მოდის. შესაბამისად, ეს ტენდენცია გვაძლევს იმედს, რომ გარკვეული პერიოდის შემდეგ სოფლის მეურნეობაში წარმოებული პროდუქტის რაოდენობა და ღირებულება გაიზრდება. გარდა მეწარმეობის და ფერმერული მეურნეობის მხარდამჭერი პროექტებისა, სახელმწიფო ახორციელებს სამელიორაციო პროექტებს, რომლებიც, პირველ რიგში, მიმართულია სოფლის მეურნეობის განვითარებისაკენ და უახლოეს მომავალში გამოიღებს შედეგს.

ექსპერტები ტურიზმს შიდა ქართლისთვის მნიშვნელოვან ეკონომიკურ სექტორად არ განიხილავენ. ისინი საუბრობენ, რომ რეგიონში არის ორი პოპულარული ტურისტული ობიექტი - უფლისციხე და სტალინის სახლ-მუზეუმი, თუმცა თბილისთან სიახლოვის გამო, რეგიონში ჩამოდიან ვიზიტორები და არა ტურისტები. შესაბამისად, რეგიონს დიდი ეკონომიკური ამონაგები ამ სექტორიდან არ აქვს. თუმცა ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ რეგიონს აქვს სხვა ტურისტულად საინტერესო ობიექტები (თუნდაც გორის ციხე), რომელთა რეაბილიტაცია და ინფრასტრუქტურის გამართვის შემთხვევაში შესაძლებელი იქნება ამ სექტორის მნიშვნელობის ზრდა. საჯარო სექტორის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ შიდა ქართლში მიმდინარეობს მუშაობა ახალი ტურისტული მარშრუტების ინფრასტრუქტურების მოსაწესრიგებლად, რათა

რეგიონმა ვიზიტორებთან ერთად ტურისტებიც მოიზიდოს.

საერთაშორისო ორგანიზაციების მხარდაჭერით, სახელმწიფო ახორციელებს პროექტებს საგზაო ინფრასტრუქტურის, წყალმომარაგებისა და გაზმომარაგების უზრუნველყოფის მიმართულებით. მიმდინარეობს მუშაობა ავტობანის ოსიური-ჩუმათელეთის მონაკვეთზე, მოგვიანებით დაიწყება რიკოთის მიმართულებაზე მუშაობა. ტურისტულ ადგილებში, კერძოდ, ტანის ხეობაში, ძამის ხეობაში, ასევე კასპის მუნიციპალიტეტში, თეძმის ხეობაში მიმდინარეობს საგზაო ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება. ენერგეტიკის მნიშვნელოვანი პროექტი იყო ქარის ელექტროსადგურის აშენება. კასპის მუნიციპალიტეტში დაგეგმილია წყალსაცავის მშენებლობა. ამ პროექტის განხორციელების შემდეგ მოსახლეობას გაუჩნდება წყლის მარაგი და მნიშვნელოვნად დაეხმარება აგრარულ მეურნეობას. USAID-ის მხარდაჭერით, რეგიონში გაუმჯობესდა რამოდენიმე სოფლის წყალმომარაგება, აშენდა საბავშვო ბაღი.

მუციპალური განვითარების ფონდის მიერ უკანასკნელი 3 წლის განმავლობაში რეგიონში ჩადებულმა ინვესტიციამ 20 მილიონს გადააჭარბა. მათი მხარდაჭერით მნიშვნელოვანი პროექტები განხორციელდა შიდა ქართლში: კასპში აშენდა სპორტული კომპლექსი; ქ. გორში დაეგო კეცხოველისა და გორიჭვრის ქუჩები, დასრულდა 10 მინი-სტადიონის რეაბილიტაცია; საზღვრისპირა სოფლებში გაკეთდა სასმელი წყლის ქაბურღილები; ნიქოზის ადმინისტრაციული ერთეულის სამ სოფელში გაკეთდა წყალმომარაგების სისტემა; ტყვიავში აშენდა გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების ცენტრი; ქალაქ გორში უახლოეს პერიოდში იგეგმება სამეფოს ქუჩის სრული რეაბილიტაცია.

მიუხედავად იმისა, რომ შიდა ქართლში იგეგმება და ხორციელდება ცალკეული პროექტები, ექსპერტები საუბრობენ ხარვეზებზეც. მათი თქმით, რეგიონში განხორციელებული პროექტები ქაოსურად იგეგმება და ვითარდება, რადგან არ არსებობს რეგიონის მდგრადი განვითარების ერთიანი სქემა. მაგალითად, შიდა ქართლის რეგიონულ ცენტრში რეაბილიტაცია ჩაუტარდა რამდენიმე ქუჩას, რასაც ხელი უნდა შეეწყოს ტურისტებისთვის მიმზიდველი სივრცის შექმნისთვის, მაგრამ გაიხსნა მხოლოდ ორი-სამი კაფე და ერთი guesthouse-ი, ხოლო დანარჩენი კომერციული სივრცე აითვისა ოცამდე მეორადმა მაღაზიამ, რომელიც ტურისტს ვერ მიიზიდავს. არადა, ამ ქუჩების რეაბილიტაციის შემდეგ, პროექტის ფარგლებში რომ დახმარებოდნენ ადგილობრივ მოსახლეობას ხელმისაწვდომი კრედიტით ან ეზრუნათ მათი მენეჯმენტის უნარების გაუმჯობესებაზე, ეს პროექტები წარმატებული იქნებოდა, ამგვარი ქაოსური მიდგომით კი მიზანი ვერ იქნა მიღწეული.

ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ შიდა ქართლში კადრების მომზადება-გადამზადების კუთხით სხვა რეგიონებთან შედარებით უკეთესი მდგომარეობაა, რადგან რეგიონში არსებობს ორი უმაღლესი სასწავლებელი, რამდენიმე პროფესიული სასწავლებელი, რომლებიც ორიენტირებული არიან ადგილობრივი კადრების მომზადებაზე. მიუხედავად ზემოთ თქმულისა, კადრების კვალიფიკაციის საკითხი პრობლემად რჩება, განსაკუთრებით ეს ეხება ტურიზმს, სადაც კვალიფიკაციური კადრის დეფიციტია და ადგილობრივ პროფესიულ სასწავლებელს რელევანტური პროგრამები არა აქვთ.

შიდა ქართლის რეგიონის განვითარებას მნიშვნელოვნად აფერხებს მომიჯნავე კონფლიქტის ზონა და მცოცავი ოკუპაცია, რაც საფრთხეს უქმნის რეგიონის სტაბილურ ეკონომიკურ განვითარებას. მცოცავი ოკუპაციის საკითხის აქტუალიზებისთვის კი აუცილებელია რეგიონში არსებული რისკები ტურისტებსაც დავანახოთ. მაგალითად, ხურავლეთთან ვაჩვენოთ 200 მეტრში გავლებული საოკუპაციო ხაზი.

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონი მდებარეობს საქართველოს ჩრდილო-აღმოსავლეთ ნაწილში. რეგიონში შედის 5 მუნიციპალიტეტი, 2 ქალაქი, 6 დაბა და 599 სოფელი. 2016 წლის 1-ლი იანვრის მდგომარეობით, რეგიონში ცხოვრობს 93.9 ათასი ადამიანი, აქედან 23.3% ცხოვრობს საქალაქო, ხოლო 76.7 % ცხოვრობს სასოფლო დასახლებაში (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018). 1994 წლის შემდეგ რეგიონის მოსახლეობა ზუსტად მესამედით შემცირდა. საქალაქო დასახლებებში მოქალაქეთა რაოდენობრივი კლება (39.3%) აღემატებოდა სოფლის დასახლებებში მოსახლეობის კლების მაჩვენებლებს (31.1%) (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2018). მოსახლეობის რაოდენობის კლება შრომითი მიგრაციისა და მთიანი ზონების დეპოპულაციის მიზეზით შეიძლება აიხსნას (ნიშანდობლივია, რომ რეგიონის მოსახლეობის 40% ცხოვრობს მცხეთის მუნიციპალიტეტში, მაშინ როდესაც ყაზბეგის მუნიციპალიტეტში მოსახლეობის 5% ცხოვრობს), ხოლო ბუნებრივი მატების პროცესი ცვალებადია და მაღალ მიგრაციას ვერ აბალანსებს (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2014, გვ. 6).

2008 წლის რუსეთ-საქართველოს ომის შემდგომ ახალგორის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიის რუსეთის ფედერაციის მიერ ოკუპაციის და იქ მცხოვრებთა ეთნიკურ ნიადაგზე დევნის შედეგად, მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის ტერიტორიაზე იძულებით გადაადგილებულ პირთა კომპაქტური ჩასახლებები გაჩნდა (წეროვანი, ფრეზეთი, წინამძღვრიანთკარი და ა.შ.). იძულებით გადაადგილებული პირები მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის მოსახლეობის დაახლოებით 9%-ს შეადგენენ (საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, 2014, გვ. 6).

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონს საქართველოს ტერიტორიის 8.3% უჭირავს, მისი მოსახლეობა კი საქართველოს მოსახლეობის 2.53%-ია. რეგიონში ნაწარმოები მთლიანი შიდა პროდუქტი ცალკე არ გაიანგარიშება და ზემოთ უკვე იყო განხილული შიდა ქართლის რეგიონის ფარგლებში.

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში სულ დარეგისტრირებულია 2130 ბიზნესსუბიექტი, რაც მთლიანად საქართველოში რეგისტრირებულ ორგანიზაციათა მხოლოდ 1.6%-ია. მიუხედავად ორგანიზაციების რაოდენობის სიმწირისა, რეგიონში რეგისტრირებულია 6 მსხვილი ორგანიზაცია, რომელთაგან 3 ოპერირებს კვების მრეწველობაში, თითო-თითო დამმუშავებელ მრეწველობაში, ჯანდაცვასა და განათლებაში. რეგიონში 22 საშუალო ზომის ორგანიზაციაა რეგისტრირებული. საშუალო ზომის ორგანიზაციებს შორის 3 სასტუმროა, ორ-ორი ორგანიზაცია მუშაობს კვებითა და სასმლით მომსახურების, მშენებლობის, ვაჭრობის, ჯანდაცვის მიმართულებებით. ორგანიზაციათა შორის 40 ორგანიზაცია უცხოური კერძო კაპიტალის ან უცხოური კერძო კაპიტალის უპირატესობით არის დაფუძნებული, 22 ორგანიზაცია სახელმწიფო და მუნიციპალური საკუთრებაშია. როგორც მონაცემები აჩვენებს, მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში რეგისტრირებულ ორგანიზაციათა შორის დომინირებს ადგილობრივი მცირე ზომის ორგანიზაციები.

როგორც მე-5 ცხრილიდან ჩანს, მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში, სხვა რეგიონების მსგავსად, ვაჭრობის სექტორი გამოირჩევა ორგანიზაციების სიჭარბით. ბიზნესსუბიექტთა რაოდენობით შემდეგ მოდის სახმელეთო ტრანსპორტი, განთავსების საშუალებით მომსახურება და საკვებითა და სასმლით მომსახურება, საბითუმო ვაჭრობა, მშენებლობა. თუმცა რაოდენობრივად ამ ორგანიზაციების წილი საქართველოში რეგისტრირებულ ორგანიზაციათა შორის ძალიან დაბალია. ასევე დაბალია ამ ეკონომიკური სექტორების ფარგლებში შექმნილი მთლიანი შიდა პროდუქტის წილი და სწორედ ამიტომ ხდება ამ რეგიონის მონაცემთა შიდა ქართლის მონაცემებთან კომბინირება.

ცხრილი 5: მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში დარეგისტრირებულ ორგანიზაციათა საქმიანობის ტიპი საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორის მიხედვით:

საქმიანობის ტიპი	რაოდენობა	%
საცალო ვაჭრობა, ავტომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა	547	25.7
არაიდენტიფიცირებული	524	24.6
სახმელეთო ტრანსპორტი	199	9.3
სასტუმროებისა და რესტორნების მომსახურება	154	7.2
საბითუმო ვაჭრობა და ვაჭრობა აგენტების საშუალებით, ავტომობილებითა და მოტოციკლებით	124	5.8
მშენებლობა	99	4.6
ავტომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობა, მათი ტექნიკური მომსახურება და რემონტი	88	4.1
საკვები პროდუქტების წარმოება, სასმელების ჩათვლით	64	3.0
სოფლის, თევზის და სატყეო მეურნეობა	37	1.7
დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება	36	1.7

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის ეკონომიკური პოტენციალი მისი გეოგრაფიული მდგომარეობისა და სასარგებლო წიაღისეულით განისაზღვრება. ადგილობრივი ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ რეგიონში მოიპოვება ცოლითი, მწვანე დიაბაზი და სხვა სახის სასარგებლო წიაღისეული. რეგიონისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მინერალური და სასმელი წყლის რესურსი. რეგიონში იწარმოება სნოს წყალი, დაიწყო კობის წყლის ჩამოსხმაც. აღსანიშნავია, რომ ქვეყნის დედაქალაქი სწორედ შიდა ქართლის რეგიონში ნაწარმოები წყლით საზრდოობს. წყალუხვი მდინარეები მნიშვნელოვნად ზრდის რეგიონის პოტენციალს ჰესების მშენებლობის კუთხით. მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში მდებარე ჟინვალჰესში გამომუშავებული ენერგია დედაქალაქის წყალმომარაგების ობიექტების მომსახურებას ხმარდება, ხოლო ამავე რეგიონში მდებარე დარიალჰესი, დამოუკიდებელი საქართველოს არსებობის პერიოდში შექმნილი ყველაზე მძლავრი ჰესია. კვლავ გრძელდება მუშაობა ახალი ჰესების გახსნის და ჰიდრორესურსების მაქსიმალური ათვისების მიმართულებით. თიანეთის მუნიციპალიტეტი მდიდარია ხეტყის რესურსით, რომელიც ლიცენზიით აქვთ აღებული უცხოურ კომპანიებს.

ისევე როგორც სხვა რეგიონებში, მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის მოსახლეობის დიდი წილი ჩართულია სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობებში, რომელიც, ძირითადად, შინამეურნეობის ფარგლებში ხორციელდება. იქიდან გამომდინარე, რომ რეგიონის ორი მესამედი მთაგორიანია, უფრო განვითარებული მეცხოველეობაა, განსაკუთრებით კი ყაზბეგის, დუშეთისა და თიანეთის მუნიციპალიტეტებში. გარდა შინამეურნეობების ფარგლებში განხორციელებული აგრარული საქმიანობისა, რეგიონის სოფლის მეურნეობაში გვხვდება ანაზღაურებადი საქმიანობებიც. მაგალითად, რეგიონში მთავარი დამსაქმებელი არის «სოფლის მეურნეობის სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრი», რომელსაც გადაეცა «აგრო ქართუს» დაახლოებით 78 ჰა ბაზა მცხეთის მუნიციპალიტეტში, სოფელ ჭილაურის ტერიტორიაზე. სამეცნიერო ცენტრის საკუთრება არის წილკნის სასელექციო სადგური. ამ ორგანიზაციის საქმიანობა არა მხოლოდ ადგილობრივი კადრის დასაქმების კუთხითაა მნიშვნელოვანი, არამედ ფერმერთათვის განხორციელებული საგანმანათლებლო საქმიანობითაც. რეგიონში სოფლის მეურნეობის კუთხით ადგილობრივებს ასაქმებს კომპანიები, რომლებისაც მოჰყავთ ხახვი, სოკო, ჩანდლერის ჭიშის კაკალი, მაყვალი, ვაშლი, ყურძენი. სასოფლო-სამეურნეო მიმართულებით მცირე ფერმერთა წახალისების მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია სახელმწიფოს და ENPARD-ის მიერ კენკროვანი კულტურების მოყვანის შემთხვევაში ფერმერთა 100%-ით დაფინანსება. სახელმწიფო პროექტი „დანერგე მომავალი“ 70%-იანი დაფინანსებით რეგიონში მრავალწლოვანი კულტურების გაშენებას უწყობს ხელს. რეგიონში სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობის ხელშეწყობის კუთხით, მნიშვნელოვანია სასოფლო-სამეურნეო კოოპერატივების მხარდამჭერი პროგრამისა და „აწარმოე საქართველოს“ პროექტები. რეგიონში მოქმედებს ორი მასშტაბური ორგანიზაცია ფრინველის ხორცისა და კვერცხის წარმოება-რეალიზაციის კუთხით.

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში ნატახტრის ტერიტორია კვების მრეწველობის „კუნძულად“ არის ქცეული. აქ მდებარეობს რეგიონის მთავარი დამსაქმებელი კომპანიები, რომლებიც აწარმოებენ ლუდს, არაალკოჰოლურ სასმელებს, საკვებს. მიუხედავად იმისა, რომ რიგი მსხვილ და საშუალო კომპანიების ნაწილი უცხოური კაპიტალით არის აშენებული, დამსაქმებლები საჯარო სამსახურებთან კომუნიკაციისას აღნიშნავენ, რომ მნიშვნელოვანია ამ საწარმოებში ადგილობრივი კადრები იყვნენ დასაქმებული.

ექსპერტების შეფასებით, მცხეთა-მთიანეთის ტურისტული პოტენციალი ძალიან დიდია. აქ არის ყველა რესურსი, რაც საჭიროა ტურიზმის განვითარებისთვის: მთები, მდინარეები, ტბები, მწვერვალები, უძველესი ქალაქები, ციხე-ქალაქები, კულტურის ძეგლები. თუმცა, ეს მდიდარი ტურისტული რესურსი ჯერ კიდევ არ არის ბოლომდე ათვისებული. მცხეთა, ყაზბეგი, თიანეთი, დაბა სიონი, ტურისტულად დატვირთული ლოკაციებია. დუშეთის პოტენციალი ამ მხრივ მხოლოდ ნაწილობრივ არის გამოყენებული. ტურისტთა უმრავლესობა მხოლოდ შატილს, ბარისახოსა და მუცოს სტუმრობს, მიმდინარეობს მუშაობა ფშავის მიმართულებით გზების რეაბილიტაციისათვის, რათა სამომავლოდ უფრო მეტი ტურისტის მოზიდვა იყოს შესაძლებელი. ქალაქი მცხეთა რეგიონის მთავარი ტურისტული ობიექტია. ტურისტული პოტენციალის გასაზრდელად, მცხეთაში სამომავლოდ იგეგმება მნიშვნელოვანი პროექტები: მცხეთის არქეოლოგიური მუზეუმის ახალი შენობის ანუ ე.წ. კარიბჭის აშენება, ახალი ტურისტული მარშრუტების შექმნა, რომლის მიხედვით სტუმარი არა მხოლოდ სვეტიცხოველის მიმდებარე ტერიტორიას მოინახულებს, არამედ ნახავს ბებრის ციხესაც, კინოთეატრის შენობასაც. იგეგმება ჯვრის მონასტრის მიმდებარე ტერიტორიის ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება, ავტოსადგომების მოწესრიგება, სავაჭრო ობიექტების გახსნა. მცხეთა კარგი სივრცეა რეგიონში შექმნილი სასოფლო-სამეურნეო პროდუქტის რეალიზებისთვის. დღესაც შეიძლება ქალაქი მცხეთა სოფლებისთვის სარეალიზაციო ბაზრად მოვიაზროდ, მაგრამ მიწოდება და მოთხოვნა არასისტემურად არის განვითარებული. ადგილობრივი პროდუქციის გასაღება თვითდინებით ხდება, ხოლო ზრდისათვის აუცილებელია რეგულირება. რეგიონში ტურისტული პოტენციალის ზრდის მიზნით დაგეგმილია დუშეთის მუნიციპალიტეტში ჭილაშვილების სახლის და მიმდებარე სკვერის, ანანურის ციხე-ქალაქის, დარიალის მონასტრის რეაბილიტაცია, მიმდებარე ტერიტორიების კეთილმოწყობა. იგეგმება გერგეტის სამებაზე ასასვლელი და შემოვლითი გზის სრული რეაბილიტაცია. ტურიზმის სფეროში ადგილობრივთა დიდი ნაწილია ჩართული: მათ აქვთ გახსნილი guesthouse-ები, უწევენ მომსახურებას ტრანსპორტით, კვებით.

ტურიზმის განვითარების მიზნით დაგეგმილი სხვადასხვა ინფრასტრუქტურული პროექტის ღირებულება იფარება სახელისუფლებო, ადგილობრივი თუ საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ. გარდა იმისა, რომ ეს პროექტები კონკრეტულ მიზანზეა ორიენტირებული, ისინი ზოგადად რეგიონის ეკონომიკის განვითარებაზე პოზიტიურად მოქმედებენ, რადგან პარალელურად ხელს უწყობენ მშენებლობას და ამ მიმართულებით ადგილობრივი კადრის დასაქმებას.

რეგიონის მთავარი ქალაქიც ასევე ჩართულია მსოფლიო ბანკის სამწლიან პროექტში - „მერების შეთანხმება.“ რომელიც მიმართულია საჯარო სისტემისა და საჯარო მოხელეების ეფექტიანობის ზრდაზე, ენერგოეფექტური ინფრასტრუქტურის განვითარებაზე, სპორტული კომპლექსების მოწყობაზე. მსოფლიო ბანკის პროექტის ფარგლებში იგეგმება ქალაქ დუშეთის კეთილმოწყობა. მუნიციპალური განვითარების ფონდი მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის განვითარებაზე 35 მილიონ დოლარს გამოყოფს. ეს დაფინანსება, ძირითადად, ხმარდება რეგიონის ინფრასტრუქტურულ პროექტებს - ტურისტულ ადგილებში გზებისა და სხვა ინფრასტრუქტურის მოწყობას, ახალი ტურისტული ადგილების (მაგალითად, თრუსოს ხეობის) მოწყობას, გუდაურის განვითარების გეგმის შედგენას, გუდაური-კობში საბაგიროს აშენებას, მუხრანში საბავშვო ბაღის მშენებლობას, ნარჩენების გატანის სისტემის გამართვას. ტურისტული ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესების პროცესში ჩართული არიან კერძო ინვესტორებიც. მაგალითად, შატო-მუხრანი გეგმავს სოფელ მუხრანის ტურისტული პოტენციალის ზრდას, ძალისხმევა ნაქალაქარის, მუხრანის ეკლესიისა და გალავნის და ნიკო ბურის სასახლის რეაბილიტაციის გზით.

დუშეთისა და თიანეთის მუნიციპალიტეტებში მუშაობს საქართველოს ბიომასის ასოციაცია, რომელმაც განახორციელა პროექტი ბიომასის პოპულარიზაციისთვის. ამ პროექტის ფარგლებში სკოლა-ინტერნატში დამონტაჟდა ბიომასის წვისთვის ეფექტიანი სათბობი სისტემა, ისევე როგორც წარმართა მუშაობა მოსახლეობის ცნობიერების ასამაღლებლად

ბიომასის გამოყენების ეფექტიანობის კუთხით. ენერგოეფექტურობისა და წყალმომარაგების კუთხით რეგიონში პროექტებს ახორციელებენ UNDP, USAID.

ასევე მნიშვნელოვანი პროექტებია მაღალმთიანი სოფლების ინტერნეტიზაცია და მათი პირველადი სამედიცინო დახმარებით უზრუნველყოფა. მაღალმთიან დასახლებებში, რომელიც 1000 მეტრზე და ზემოთ მდებარეობს, გადამზადდებიან მედიკოსები, რომლებსაც შეუძენენ პირველადი დახმარების განვეისათვის აუცილებელ მოწყობილობებს და ისინი მოემსახურებიან სოფელში მცხოვრებ მოსახლეობას. ამ პროექტის განხორციელება კი პროფესიული განათლების მქონე მედიკოსებზე გაზრდის მოთხოვნას.

ზოგადად, მცხეთა-მთიანეთის მოსახლეობის დასაქმების სტრუქტურა იმეორებს რეგიონში განვითარებულ ეკონომიკური სექტორების პროპორციას. ექსპერტების შეფასებით, მოსახლეობის დიდი ნაწილი თვითდასაქმებულია და მათი წილი წლიდან წლამდე იზრდება, თუმცა ეს ხდება არა მხოლოდ შინამეურნეობის ფარგლებში, არამედ საოჯახო სასტუმროების და ტურისტებისათვის მომსახურების განვეის ხარჯზე. რეგიონის მოსახლეობის მნიშვნელოვან ნაწილს, ასევე, ასაქმებს გაზის, ელექტრო თუ ჰიდროკომპანიები. ადგილობრივი კადრი, ასევე, დასაქმებულია გუბერნატორის ოფისში, მუნიციპალიტეტის თვითმმართველობაში. ადგილობრივი მოსახლეობა, ასევე, დასაქმებულია სოფლის მეურნეობაში, კვების მრეწველობასა და მშენებლობაში, როგორც დაქირავებული პერსონალი, თუმცა, ძირითადად, დაბალკვალიფიციურ პოზიციებზე. ადგილობრივი ექსპერტები ამის მიზეზად მიიჩნევენ მსხილ კომპანიაში მაღალკვალიფიციურ პოზიციებზე ინვესტორების (რომლებიც ან დედაქალაქიდან, ან საზღვარგარეთიდან არიან) მიერ არაადგილობრივი კადრის აყვანას. თავის მხრივ, დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ ადგილობრივ დონეზე კადრების მოძიება უჭირთ და სწორედ ამიტომ ჩამოჰყავთ კადრები სხვა რეგიონებიდან და თბილისიდან.

მიუხედავად იმისა, რომ მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში ეკონომიკური ზრდის ტენდენციები შეინიშნება, მიგრაციული პროცესები მაინც ძალიან მაღალია. დედაქალაქთან ტერიტორიული სიახლოვის გამო მაღალია თბილისში მიგრაცია, ისევე როგორც საზღვარგარეთ შრომითი მიგრაცია. ქვეყნის გარე შრომით მიგრაციაში ძირითადად ქალები არიან ჩართულები, რომლებიც მიმღებ ქვეყანაში დაბალკვალიფიციურ, ოჯახის დამხმარეების პოზიციებზე საქმდებიან, რაც მათ დეკვალიფიკაციას იწვევს. თბილისთან სიახლოვის გამო, მცხეთაში საგანმანათლებლო დაწესებულებების თუ სხვა ტიპის სატრენინგო პროექტების ნაკლებობაა. მცხეთა, ზოგადად, ან უკვე განვითარებულ ტურისტულ ცენტრად ითვლება, რომელსაც მაინცდამაინც არ სჭირდება ყურადღება, ან ითვლება, რომ ადგილობრივებს ყოველთვის შეუძლიათ საჭირო სერვისი და რესურსი თბილისიდან მიიღონ, რაც მცხეთის, როგორც დამოუკიდებელი ქალაქის განვითარებას და ადგილობრივი კადრის მომზადება-გადამზადებას აფერხებს. სწორედ ამიტომ, რეგიონში მხოლოდ ერთი პროფესიული სასწავლებელი მოქმედებს.

თავი 2. სამიზნე რეგიონების შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნა

კახეთის რეგიონის შრომის ბაზრის მოთხოვნები

კახეთის რეგიონის შრომის ბაზრის ტენდენციების ზოგადი დახასიათებისათვის დავყვრდნობით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს ფარგლებში შექმნილ ანგარიშს „ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე“, რომელიც განხორციელდა ევროკავშირის მხარდაჭერით 2017 წელს (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018). აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოკითხული იყო კახეთის რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორების მსხვილი, საშუალო და რამდენიმე მცირე ზომის ორგანიზაცია. იქიდან გამომდინარე, რომ კვლევის ფარგლებში გამოვლენილი იყო საკადრო მოთხოვნები წინა ექვსი და მომავალი ექვსი თვის შესახებ, ეს ინფორმაცია რელევანტურია ჩვენი კვლევისთვისაც.

ზემოთ აღნიშნული კვლევის შედეგები კახეთის რეგიონის შრომის ბაზრის შესახებ არცთუ ისე პოზიტიურ სურათს წარმოადგენდა. ორგანიზაციებში 2017 წლის მეორე ნახევარში გამოცხადებულ ვაკანსებს შორის რაოდენობრივად ჭარბობდა არაკვალიფიციური და დაბალკვალიფიციური კადრების პოზიციები - არაკვალიფიციური მუშები, მძღოლები, სანიტრები, დამლაგებლები; სპეციალური განათლების მქონე პირები - ხის ოსტატები, მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები, ექთნები, ელექტრიკოსები, მზარეულები, ბარმენები, მომხმარებელთან მომუშავე სპეციალისტები; მაღალკვალიფიციური კადრებიდან მოთხოვნა იყო კვების ტექნოლოგზე, სტატისტიკის, მათემატიკისა და მონათესავე სფეროების დამხმარე პერსონალზე, ბუღალტერსა და აუდიტზე, საწარმოო-საექსპლუატაციო განყოფილებისა და საფინანსო-ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერებსა და ექიმებზე. 2018 წლის პირველ ნახევარში დამსაქმებლები გეგმავდნენ მინიმალური რაოდენობის ვაკანსიების გამოცხადებას შემდეგ პოზიციებზე: არაკვალიფიციური მუშები, მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები, ექიმი (უროლოგი, ტრავმატოლოგი, რადიოლოგი, რეანიმატოლოგი), მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები, ინჟინერი სამოქალაქო მშენებლობის მიმართულებით, მომარაგების აგენტი, საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები და ამწყობები (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 90).

არსებული სურათის უფრო დეტალურად შესასწავლად გამოვიყენებთ წარმოდგენილი კვლევის ფარგლებში ექსპერტული ინტერვიუების შედეგებს, რომლის დროსაც გამოიკითხა ადგილობრივი საჯარო სექტორის წარმომადგენლები, განათლების ფორმალური და არაფორმალური პროვაიდერები და რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორის დამსაქმებლები. ეკონომიკურ სექტორებს შორის ავირჩიეთ მსხვილი და საშუალო ორგანიზაციები ღვინის, კვერცხის, ნაყინის წარმოებიდან და ტურიზმის სფეროდან. დამსაქმებლების გამოკითხვიდან იკვეთება, რომ მათ საწარმოებში, ძირითადად, მოთხოვნა არაკვალიფიციურ კადრებზეა. არაკვალიფიციურ მუშაკთა წილი მათ მიერ დასაქმებულთა მოცულობაში, საშუალოდ, 60-80%-ს შეადგენს. მათ შორის 30 წლამდე ასაკის პერსონალი უფრო მეტად ტურიზმის სფეროში მოქმედ ორგანიზაციებს ჰყავთ დასაქმებული მომსახურების სფეროში, მაშინ როდესაც საწარმოებში შეიმჩნევა საშუალო და ასაკოვანი პერსონალის სიჭარბე. განსხვავებით სხვა სექტორებისაგან, ღვინის წარმოებაში, ძირითადად, სეზონურად ქირაობენ მუშებს, მუდმივ თანამშრომელთა დიდი წილი დაბალკვალიფიციურია, ხოლო ახალგაზრდების წილი დასაქმებულთა შორის, დაახლოებით, მესამედია. კადრების როტაცია უფრო ახალგაზრდა დასაქმებულებშია გავრცელებული და ისიც არაკვალიფიციურ პოზიციებზე. ამის მიზეზად დამსაქმებლები სხვა სამუშაო ადგილებზე შეთავაზებულ უკეთეს პირობებს და კარიერულ წინსვლას ასახელებენ.

დამსაქმებლები გამოკითხვის მომენტში არ ასახელებდნენ მათ სექტორში არც ერთ

რთულად შესავსებ საშუაო ადგილს. თუმცა ის ფაქტი, რომ რიგ ორგანიზაციებში ამჟამად მექანიკოსის, ენერგეტიკოსის, ელექტრიკოსის, ზოოტექნიკოსისა და ვეტერინარის ვაკანტურ პოზიციებზე დასაქმებული არიან თბილისში მცხოვრები ადამიანები (რომლებიც ან დადიან დედაქალაქიდან, ან საცხოვრებლად გადმოვიდნენ კახეთის რეგიონში), მიუთითებს იმაზე, რომ რეგიონში მსგავსი პროფესიის კადრების მოძიება სირთულეებთან არის დაკავშირებული. ორი ორგანიზაციის წარმომადგენელმა კი აღნიშნა, რომ ელექტრიკოსის და დიასახლისის პოზიციების შესავსებად სამჯერ მოუწიათ ვაკანსიის გამოცხადება. ნიშანდობლივია, რომ პროფესიული კვალიფიკაციის საჭიროების მქონე პოზიციებზე დასაქმებული ადამიანების ნაწილი უკვე საპენსიო ასაკისაა, თუმცა, იმიტომ რომ კარგი პროფესიონალები არიან, ორგანიზაციები ალტერნატიულ კადრს ვერ ან არ ეძებენ.

შშმ პირების დასაქმება პრობლემურია კახეთის რეგიონში. გამოკითხულ ორგანიზაციებში არც ერთი შშმ პირი არ არის დასაქმებული (მხოლოდ ერთი ორგანიზაციის სათავო ოფისში (თბილისში) არის დასაქმებული ერთი შშმ პირი). დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ მათთვის შშმ პირების დასაქმების თხოვნით არც თავად პირებს და არც რაიმე ორგანიზაციებს არ მიუმართავთ. თუმცა იყო შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელმა ინტერვიუს მსვლელობისას იკითხა, თუ რატომ უნდა ჰყავდეს დასაქმებული საწარმოში შშმ პირი, რაც მიუთითებს, რომ დამსაქმებელს არა აქვს გაცნობიერებული შრომის ბაზარზე უმცირესობათა ამ ჯგუფის ინკლუზიის აუცილებლობა. ექსპერტების თქმით, საშუაო გარემო ჯერ არ არის ადაპტირებული შშმ პირების საჭიროებებზე, რაც ხშირად გადაულახავი ბარიერია. თუმცა, არასამთავრობო სექტორის ძალისხმევით, არის მცირედი ძვრები. ეს ორგანიზაციები შშმ პირების უნარებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების გზით ცდილობენ შრომის ბაზარზე მათ ინტეგრაციას, ამ მიმართულებით თანამშრომლობენ ადგილობრივ მუნიციპალიტეტებთან. თელავის მუნიციპალიტეტში, თამაზ ანთაძის სახელობის სპორტულ კომპლექსში მოწყობილია სპორტული ტირი, რომელიც მთლიანად ადაპტირებულია პარასპორტსმენებზე და სადაც ერთი შშმ პირია დასაქმებული. თუმცა მსგავსი შემთხვევები მინიმალურია. სხვა ექსპერტი კი მიუთითებს, რომ დამსაქმებლების უმრავლესობა კეთილგანწყობილია შშმ პირების დასაქმების მიმართ - თუკი აქვთ შესაძლებლობა, თავს არ არიდებენ შშმ პირების დასაქმებას. ხშირად ამას პოზიტიური დისკრიმინაცია უდევს საფუძვლად, თუმცა შედეგის თვალსაზრისით ეფექტიანია. ერთ-ერთი ექსპერტის აღნიშვნით, შშმ პირების უმუშევრობას არა მხოლოდ ბაზარზე ამ ტიპის კადრზე დაბალი მოთხოვნა განაპირობებს, არამედ თავად შშმ პირების ოჯახის წევრების განწყობები, რომლებსაც საზოგადოებრივი წნეხის გამო იზოლირებული ჰყავდათ ეს პირები წლების განმავლობაში, რაც, რა თქმა უნდა, განაპირობებს მათ დეკვალიფიკაციას.

იძულებით გადაადგილებული პირები რიგ ორგანიზაციებში არიან დასაქმებული, თუმცა არა მათი სტატუსის გამო. ეს ადამიანები დასაქმდნენ თავიანი კვალიფიკაციისა თუ უნარების შესაბამისად. დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ იძულებით გადაადგილებული პირები რეგიონში რაოდენობრივად ცოტაა, ძირითადად 90-იანი წლების აფხაზეთის ომის შედეგად გადაადგილებული პირებია და უკვე იმდენად ადაპტირებულნი არიან რეგიონში, რომ მათ სტატუსს არც ადგილობრივები და არც დამსაქმებლები აქცევენ ყურადღებას.

კახეთის რეგიონში მოთხოვნადი პროფესიები კვალიფიკაციების მიხედვით წარმოდგენილია ცხრილში 6. მოთხოვნადი პროფესიების ჩამონათვალში გათვალისწინებულია რაოდენობრივი გამოკითხვის შედეგები, ასევე პროფესიები, რომელსაც დამსაქმებლები არ ასახელებენ დეფიციტურად, თუმცა საკადრო პოზიციებს სხვა რეგიონების ადამიანური რესურსებით ავსებენ და პროფესიები, რომლებიც მოთხოვნადი გახდება დაგეგმილი პროექტების განხორციელებისას. ნიშანდობლივია, რომ მოთხოვნის მოცულობის თვალსაზრისით, ჭარბობს არაკვალიფიციური და დაბალკვალიფიციურ პოზიციებზე მოთხოვნა, პროფესიულ კვალიფიკაციებზე შედარებით მცირდება, თუმცა კადრების მოძიება რთულია. ყველაზე მცირედი მოთხოვნა ფიქსირდება უმაღლესი განათლებისა და მაღალი კვალიფიკაციის მქონე პირებზე.

ცხრილი 6: კახეთის რეგიონში მოთხოვნი პროფესიები

მოთხოვნი პროფესიები:	
არაკვალიფიციური და დაბალკვალიფიციური კადრები	არაკვალიფიციური მუშა მძღოლი სანიტარი დამლაგებელი მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები სასტუმროს დიასახლისი
სპეციალური განათლების მქონე კადრები	ხის ოსტატი ექთანი ელექტრიკოსი მექანიკოსი ზოოტექნიკოსი მიმტანი (ინგლისური ენის ცოდნით) ბარმენი მზარეული მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორი მომხმარებლებთან მომუშავე სპეციალისტი (მოლარე)
მაღალკვალიფიციური კადრები	კვების ტექნოლოგი ღვინის ტექნოლოგი საწარმოო, საექსპლუატაციო, საფინანსო, ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერი ბუღალტერი აუდიტი ექიმი სტატისტიკის, მათემატიკისა და მონათესავე სფეროების დამხმარე პერსონალი ენერგეტიკოსი ვეტერინარი ინჟინერი სამოქალაქო მშენებლობაში (განსაკუთრებით ენერგოეფექტური პრინციპების ცოდნით) ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტი (ელექტრონული სერვისების კუთხით)

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონის შრომის ბაზრის ტენდენციების ზოგადი დახასიათებისათვის ასევე დავეყრდნობით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს ფარგლებში შექმნილ ანგარიშს „ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე“ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018). აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოკითხული იყო სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორების საშუალო ზომის ორგანიზაციები.

ისევე როგორც ყველა სხვა რეგიონში, სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში არსებულ ორგანიზაციებშიც 2017 წლის მეორე ნახევარში გამოცხადებულ ვაკანსებს შორის რაოდენობრივად ჭარბობდა მოთხოვნები არაკვალიფიციურ და დაბალკვალიფიციურ კადრებზე - არაკვალიფიციურ მუშებზე, მძღოლებზე, სანიტრებზე; სპეციალური განათლების მქონე პირებზე - საექთნო საქმიანობისა და მეანობის სპეციალისტ-პროფესიონალებზე, მდივნებსა და ოპერატორებზე, სამრეწველო დანადგარების და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორებზე, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსებზე. მაღალკვალიფიციური კადრიდან მოთხოვნა იყო არქიტექტორებსა და ინჟინრებზე, ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის პედაგოგებზე. 2018 წლის პირველ ნახევარში დამსაქმებლები გეგმავდნენ მინიმალური რაოდენობის ვაკანსიების გამოცხადებას და მათ შორის ჭარბობდა კვალიფიკაციის პირველი დონის მოთხოვნის შესაბამისი პროფესიები. სპეციალური და უმაღლესი განათლების საჭიროებით გვხვდებოდა ვაკანსიები მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსებზე, სამრეწველო დანადგარების ოპერატორებზე, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსებზე, საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერების პოზიციებზე. რეგიონში ვერ მოიძებნა კადრი შემდეგ პოზიციებზე - სამრეწველო დანადგარების ოპერატორი (ამწის ოპერატორი), საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერი, ელექტრული ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსი, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსი, პედაგოგი და სანიტარი (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 161).

არსებული სურათის უფრო დეტალურად შესასწავლად გამოვიყენებთ წარმოდგენილი კვლევის ფარგლებში ექსპერტული ინტერვიუების შედეგებს, რომლის ფარგლებში გამოიკითხა ადგილობრივი საჯარო სექტორის წარმომადგენლები, განათლების ფორმალური და არაფორმალური პროვაიდერები და რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორის დამსაქმებლები. ეკონომიკურ სექტორებს შორის ავირჩიეთ მსხვილი და საშუალო ორგანიზაციები თევზისა და თევზის პროდუქტების გადამუშავება-კონსერვირების, ტვირთების ტრანსპორტირება-გადაზიდვის და საკვების წარმოების სხვადასხვა მიმართულებით. აღნიშნული სექტორის დამსაქმებლების გამოკითხვისას მაღალი მოთხოვნა კვლავ პროფესიული განათლების მქონე კადრებზე დაფიქსირდა შემდეგ პოზიციებზე - საზღვაო მრეწველობის და თევზჭერის სპეციალისტი, დაზგა-დანადგარებთან მომუშავე ოპერატორი, მექანიკოსი, ელექტროშემდუღებელი, წყალში შემდუღებელი, აღრიცხვის მწარმოებლები, ხარატი, ძრავისა და ჰიდრონასოსის შემკეთებელი. კვების მრეწველობის კუთხით დაზგა-დანადგარის შემკეთებელი ელექტრიკოსი იმდენად დეფიციტური აღმჩნდა, რომ ორ კომპანიას უკრაინიდან ჰყავს კადრი მოწვეული. თურქეთთან პარტნიორული ურთიერთობის გამო მაღალი მოთხოვნაა თურქული ენის მცოდნე პირებზე. კვალიფიციურ კადრებს შორის მოთხოვნაა ინჟინრებზე, ინჟინერ-ტექნოლოგებზე, ინჟინერ-ელექტრიკოსებზე, კვების ტექნოლოგებზე, ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტებზე, ფინანსისტებზე, საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერებზე, კვებით მრეწველობაში ლაბორანტზე. ადგილობრივი ექსპერტის თქმით, რეგიონში სერიოზული მოთხოვნაა აგრონომებზე. მაგალითად, ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში შეიძლება მხოლოდ 3-4 დიპლომირებული აგრონომი იყოს, რაც სოფლის მეურნეობის, როგორც რეგიონის მაპროფილებელი სექტორის განვითარებას აფერხებს.

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში გამოვლინდა კადრების დეფიციტი საზღვაო მრეწველობის და თევზჭერის მიმართულებით. ეს პრობლემა ძირითადად დამსაქმებლებმა გადაჭრეს აჭარის ა/რ-დან კადრების მოზიდვით. ქალაქ ფოთში მოქმედი პროფესიული სასწავლებელი „ფაზისი“ მნიშვნელოვან დამხმარებას უწევს თევზჭერისა და ტვირთების გადაზიდვით მომუშავე ორგანიზაციებს საჭირო კადრების მომზადების თვალსაზრისით.

კვლევის ფარგლებში შერჩეულ ეკონომიკურ სექტორებში მოთხოვნა უფრო კვალიფიციურ და მაღალკვალიფიციურ კადრებზე დაფიქსირდა. ტვირთების ტრანსპორტირება-გადაზიდვის კომპანიაში ყველა კადრი კვალიფიციურია, რადგან მათ უხდებათ მოძრავ ტექნიკურ საშუალებებზე მუშაობა, რომელიც არათუ ფაქტიურ კვალიფიკაციას, არამედ სერტიფიცირებას მოითხოვს, რადგან სამუშაო მაღალი რისკის შემცველია და შეცდომის შემთხვევაში, შეიძლება დაზიანდეს როგორც სხვისი ქონება, ასევე საფრთხე შეექმნას პიროვნების ჯანმრთელობასა და სიცოცხლეს. თევზისა და თევზის პროდუქტების გადამუშავების საწარმოში კვალიფიციური მუშაკების 70%-ია დასაქმებული, საკვები პროდუქტების წარმოებაში - 30%-50%.

დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ მათ ორგანიზაციებში კვალიფიციური კადრების როტაცია დაბალია. როტაცია უფრო არაკვალიფიციურ კადრს ახასიათებს, თუმცა ეს დამსაქმებლებისთვის დიდ გამოწვევას არ წარმოადგენს. კომპანიებში დასაქმებულთა შორის ახალგაზრდების წილი თითქმის ნახევარია. თუმცა მაღალკვალიფიციურ და მენეჯერულ პოზიციებზე უფრო დომინირებს საშუალო ასაკის კადრები, მათი გამოცდილების და მაღალი პასუხისმგებლობის განცდის გამო. თუმცა დამსაქმებლები პოზიტიურად აფასებენ ახალგაზრდების ენერგიულობას და თანამედროვე ტექნოლოგიების ცოდნას.

ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი სინანულით აღნიშნავს, რომ რეგიონის დონეზე შშმ პირების შრომის ბაზარზე ინკლუზია არცთუ ისე წარმატებულად ხორციელდება. მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულებების საფუძველზე სახელმწიფოს აქვს ინკლუზიური ეკონომიკური გარემოს შექმნის პოლიტიკური ვალდებულება, ამ მიმართულებით ქმედითი ნაბიჯები არ გადაიდგმება. სახელმწიფოს უმოქმედოა აისახება შშმ პირების საგანმანათლებლო საჭიროების იგნორირებაში, მოსახლეობის ნაკლებად ინფორმირებულობასა და დამსაქმებლების არასათანადოდ ნახალისებაში. ექსპერტი პოზიტიურად აფასებს სოციალური მომსახურების სააგენტოს მხარდაჭერითი დასაქმების პროექტს, თუმცა აქვე აღნიშნავს, რომ ინფორმაცია ნაკლებად აქვთ, როგორც დამსაქმებლებს, ისე შშმ პირებს. ეს გამოვლინდა კიდევ დამსაქმებლებთან ჩატარებულ ინტერვიუებში. მათ არ ქონდათ ინფორმაცია მხარდაჭერითი დასაქმების შესაძლებლობის შესახებ. გამოკითხულ ორგანიზაციებში დასაქმებული ჰყავდათ შშმ პირი. თუმცა დასაქმება მოხდა სოციალური კავშირებით, ან პირადი კონტაქტის შედეგად. ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ქალთა და ბავშვთა ასოციაცია „დეა“ ახორციელებს რამოდენიმე პროექტს, როგორც შშმ პირების განათლების ხელმისაწვდომობის, ასევე შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის კუთხით. არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ გამოყოფილი გრანტის საფუძველზე, შშმ პირებმა დააფუძნეს სოციალური საწარმოები (სამკერვალოები).

მიუხედავად იმისა, რომ სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში დევნილების წილი სხვა რეგიონებთან შედარებით ყველაზე მაღალია, ადგილობრივ დონეზე, ამ სოციალური ჯგუფის შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის კუთხით, სპეციფიკური პროგრამები არ ხორციელდება. იძულებით გადაადგილებულ პირებზე ორიენტირებულ პროექტებს შორის მნიშვნელოვანია ინფრასტრუქტურული პროექტები, რომლებიც მათი საცხოვრებელი სივრცით უზრუნველყოფას ემსახურება. როგორც ექსპერტები აღნიშნავენ, შრომის ბაზარზე დევნილთა უკეთ ინტეგრაციის საჭიროება არ არის, რადგან ისინი უკვე ინტეგრირებული არიან მოსახლეობასთან და დასაქმებისას მათი სტატუსი შემაფერხებელ გარემოებად არ გვევლინება. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დევნილები ყველა ორგანიზაციას ჰყავს დასაქმებული, თუმცა არა პრეფერენციული დასაქმების პრინციპით, არამედ თავიანთი კომპეტენციების ცოდნისა და შესაძლებლობების შესაბამისად.

დოკუმენტების ანალიზისა და ექსპერტული ინტერვიუების შედეგად სამეგრელო-ზემო სვანეთში მოთხოვნადი პროფესიები წარმოდგენილია ცხრილში 7.

მოთხოვნილი პროფესიები:	
არაკვალიფიციური და დაბალკვალიფიციური კადრები	არაკვალიფიციური მუშა მძღოლი სანიტარი
სპეციალური განათლების მქონე კადრები	საექთნო საქმიანობისა და მეანობის სპეციალისტ-პროფესიონალი მდივანი და ოპერატორი სამრეწველო დანადგარების და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორი ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსი მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსი საზღვაო მრეწველობისა და თევზჭერის სპეციალისტი ელექტროშემდუღებელი აღრიცხვის მწარმოებლები ხარატი
მაღალკვალიფიციური კადრები	არქიტექტორი ინჟინერი, ინჟინერ-ტექნოლოგი ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის პედაგოგი სანარმოო და საქესპლუატაციო განყოფილების მენეჯერი კვების ტექნოლოგი ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტი მაღალი ძაბვის ინჟინერ-ელექტრიკოსი ფინანსისტი მენეჯერი აგრონომი

შიდა ქართლის რეგიონის შრომის ბაზრის მოთხოვნები

შიდა ქართლის რეგიონის შრომის ბაზრის ტენდენციების ზოგადი დახასიათებისათვის ასევე დავყურდნობით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს ფარგლებში შექმნილ ანგარიშს „ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე“ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018). აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა შიდა ქართლის რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორების ოცდაოთხი მსხვილი და საშუალო ზომის ორგანიზაცია.

ისევე როგორც ყველა სხვა რეგიონში, შიდა ქართლის რეგიონში მოქმედ ორგანიზაციებშიც 2017 წლის მეორე ნახევარში გამოცხადებულ ვაკანსებს შორის რაოდენობრივად ჭარბობდა პოზიციები არაკვალიფიციურ და დაბალკვალიფიციურ კადრებზე - მშენებლობის, მრეწველობის და სამედიცინო სფეროს არაკვალიფიციურ კადრებზე. მაღალია სპეციალური პროფესიების მქონე მუშაკებზე მოთხოვნა მშენებლობასა და მრეწველობაში შემდეგ პოზიციებზე - კალატოზები, მღებავი და მონათესავე პროფესიების მუშები, ხეზე, ტექსტილზე, ტყავსა და სხვა მსგავს მასალებზე ხელით მომუშავეები, შემდუღებლები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები და ამწყობები, მოქანდაკეები, მხატვრები და მონათესავე ხელოვანები. გაჩნდა ვაკანსიები აგრონომის, მეფრინველის, ვეტერინარის ასისტენტების პოზიციებზე. კვალიფიკაციის მეოთხე დონის მქონე სპეციალისტებზე მოთხოვნა იყო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების პედაგოგებზე, წარმოებასა და კვების მრეწველობაში

სხვადასხვა მიმართულებით მომუშავე მენეჯერებზე, ინჟინრებსა და ქიმიკოსებზე (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 116).

არსებული სურათის უფრო დეტალურად შესასწავლად გამოვიყენებთ წარმოდგენილი კვლევის ფარგლებში ექსპერტული ინტერვიუების შედეგებს – გამოიკითხა ადგილობრივი საჯარო სექტორის წარმომადგენლები, განათლების ფორმალური და არაფორმალური პროვაიდერები და რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორის დამსაქმებლები. დეტალური შესწავლისათვის ეკონომიკურ სექტორებს შორის ავირჩიეთ მსხვილი და საშუალო ორგანიზაციები მშენებლობის, გადამამუშავებელი მრეწველობისა და საკვების წარმოების მიმართულებით.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ სამივე სექტორში კვალიფიციური კადრების წილი 50% ან უფრო ნაკლებია; დაბალია მაღალკვალიფიციური კადრების წილი და ის ძირითადად, მმართველ რგოლში გვხვდება. ასაკობრივი თვალსაზრისით, ორგანიზაციებში ახალგაზრდა კადრი მინიმალური რაოდენობით არის დასაქმებული. ამის მიზეზი, ძირითადად, ის ფაქტია, რომ კვალიფიციურ პოზიციებზე (რომელიც, როგორც წესი, პროფესიულ განათლებას საჭიროებს) ძირითადად შუახნის ან ასაკოვანი კადრი გვხვდება. გამოკითხული ორგანიზაციები მიუთითებენ ეკონომიკურ სტაგნაციაზე და გარე ფაქტორების ნეგატიურ გავლენებზე, რის შედეგადაც ორგანიზაციის ზრდა არ ხდება, ანუ არ იქმნება ახალი სამუშაო ადგილები. გარდა ამისა, ორგანიზაციებს მუშაობის ხანგრძლივი ისტორია აქვთ და კადრი, რომელიც მათ წლების წინ დაიქირავეს ნაკლებად განიცდის როტაციას. ანუ არ თავისუფლდება სამუშაო ადგილები, რომლებზეც დამსაქმებლები ახალგაზრდა კადრებს დაიქირავენ. კადრების დაბალი როტაციის მიზეზი არის შიდა ქართლის რეგიონში არამზარდი ეკონომიკური მდგომარეობა. ანუ არსებული ორგანიზაციები არ ფართოვდებიან და არ იქმნება ახალი ორგანიზაციები. იციან რა შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობა, დასაქმებულები თავიანთ პოზიციებს უფროთხილდებიან და ათეულობით წლების განმავლობაში ერთსა და იმავე საწარმოებში მუშაობენ. კადრების ცვლის მოტივაცია არც თავად დამსაქმებლებს აქვთ. მათი თქმით, გარდა არაკვალიფიციური კადრისა, დანარჩენ ყველა კადრს სამიდან ექვს თვემდე პერიოდი სჭირდება, რომ სამუშაო გარემოსთან ადაპტირდეს და პროფესიონალად ჩამოყალიბდეს. არ უნდა რა ზედმეტი რესურსის ხარჯვა, არც დამსაქმებლები არიან ორიენტირებული ახალი კადრების აყვანაზე. როტაცია უფრო მეტად დაბალკვალიფიციურ პოზიციებზე გვხვდება, სადაც ადამიანები ან ხელშეკრულებით არიან აყვანილნი და პროექტის დასრულების შემდეგ ტოვებენ პოზიციებს (ეს განსაკუთრებით მშენებლობის სექტორში ხდება), პოულობენ ახალ, თუმცა კვლავ არაკვალიფიციურ პოზიციებს, ან მიდიან მიგრაციაში.

ზოგადად ახალგაზრდა კადრების მიმართ ორგანიზაციის წარმომადგენლებში პოზიტიური განწყობა ნაკლებად შეინიშნება. მიუხედავად იმისა, რომ ისინი აცნობიერებენ ორგანიზაციის სტრუქტურებში ახალგაზრდა კადრების შემოღინების მნიშვნელობას, რომლებიც ენერგიულები, ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში უკეთ გაცნობიერებულნი არიან, თავად ახალგაზრდების დასაქმებაზე ნაკლებად ფიქრობენ. ამას რამდენიმე მიზეზი აქვს: დამსაქმებლები ნეგატიურად აფასებენ ახალგაზრდების ტრანსფერულ უნარებსა და მახასიათებლებს (ისინი ხშირად აღნიშნავენ, რომ ახალგაზრდები ნაკლებად გამოირჩევიან პასუხისმგებლობით, შრომისმოყვარეობით, ორგანიზებულობით, კომუნიკაბელურობით, კოოპერაციით, ენთუზიაზმით, მოტივაციით); დამსაქმებლები კულტურულ ფაქტორზეც აკეთებენ აქცენტს და აღნიშნავენ, რომ ახალგაზრდებს ნაკლებად მოსწონთ მრეწველობაში არაკვალიფიციურ პოზიციებზე მუშაობა, რადგან ოფისში „სუფთა“ საქმის კეთება ურჩევნიათ; ახალგაზრდებს აქვთ უმაღლესი განათლების დიპლომები და არა პროფესიული ცოდნა, მაშინ როდესაც ამ ორგანიზაციებსა თუ, ზოგადად, რეგიონში არის კარგი ელექტრიკოსების, მექანიკოსების, შემდუღებლების, ზიენკლების, ხარატების, ლაბორანტების პროფესიის კადრებზე მოთხოვნა. ერთ-ერთი დამსაქმებელის პოზიციით, ტექნიკური მიმართულებით დღეს შექმნილი კადრების დეფიციტი გამოიწვია გასული საუკუნის 90-იან წლებში შექმნილმა სიტუაციამ, როდესაც მშენებლობა, მრეწველობა, ფაქტობრივად, გაჩერებული იყო და ბუნებრივია, რომ ამ სპეციალობებს უპერსპექტივობის გამო აღარ ირჩევდნენ ახალგაზრდები. მისი თქმით, დღეს ეს სფეროები გაძლიერდა, გაჩნდა მოთხოვნა და თანდათან გაჩნდება კიდევ ტექნიკურ სფეროში განათლების მიღებით დაინტერესებული კადრები, თუმცა ეს პროცესი დროში გაიწელება. გამოკითხული ორგანიზაციების უმრავლესობას ახალგაზრდებთან ურთიერთობა აქვთ საწარმოო პრაქტიკის ფარგლებში. ეს ორგანიზაციები თანამშრომლობენ ადგილობრივ

პროფესიულ თუ უმაღლეს სასწავლებლებთან და ამ საგანმანათლებლო ინსტიტუტებიდან სტუდენტები მათ ბაზაზე გადიან საწარმოო პრაქტიკას. თუმცა პრაქტიკის გავლის შემდეგ კადრების დაქირავების შემთხვევები იშვიათად გვხვდება. ამის მიზეზი კი ვაკანტური ადგილების დეფიციტი და ახალგაზრდების არაკვალიფიციურობაა.

კვლევაში მონაწილე ორ ორგანიზაციას ადრე ჰყავდა დაქირავებული შშმ პირები კვალიფიციურ და არაკვალიფიციურ პოზიციებზე, თუმცა ამჟამად არც ერთ ორგანიზაციაში არ გვხვდება. დევნილების დასაქმების შესახებ კი მათ ნაკლებად აქვთ ინფორმაცია, რადგან დევნილის სტატუსს დამსაქმებლები ყურადღებას არ აქცევენ შშმ ან იძულებით გადაადგილებული პირების დასაქმების კუთხით, ორგანიზაციებს არ უთანამშრომლიათ სახელმწიფო თუ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და მხარდაჭერით დასაქმების პროგრამაზეც არ არიან ინფორმირებული. მხოლოდ ერთმა ორგანიზაციამ აღნიშნა, რომ რამოდენიმეჯერ მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციამ ორგანიზაციას თხოვნით მიმართა, დაესაქმებინათ იძულებით გადაადგილებული პირები და მათაც ეს თხოვნა, შესაძლებლობების ფარგლებში, გაითვალისწინეს.

დასაქმების პრაქტიკას რაც შეეხება, ორგანიზაციები იშვიათად აქვეყნებენ ვაკანსიებს ელექტრონულ ვებგვერდებზე და ამ პრაქტიკას მხოლოდ კვალიფიციური ან მაღალკვალიფიციური პოზიციების შემთხვევაში მიმართავენ. საწარმოების წარმომადგენლებს აქვთ შედგენილი იმ პირების სიები, რომლებიც მათ პერიოდულად დასაქმების მიზნით აკითხავენ და საჭიროების შემთხვევაში, ისინი ამ სიიდან უკავშირდებიან სასურველი კვალიფიკაციის კადრს. თუმცა სოციალური კავშირების საშუალებით დასაქმების პრაქტიკაც საკმაოდ გავრცელებულია. ერთ-ერთი ორგანიზაციის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ როდესაც მისი დასაქმებული მიმართავს თხოვნით, დაასაქმოს ახლობელი, ის შეძლებისდაგვარად ითვალისწინებს ამ თხოვნას, რადგან ნაცნობობით მოსული კადრი სანდოა. კადრების აყვანის მსგავსი პრაქტიკა გამოვლინდა ასევე სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ ჩატარებულ კვლევაში (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 125).

დოკუმენტების ანალიზისა და ექსპერტული ინტერვიუების შედეგად შიდა ქართლში მოთხოვნადი პროფესიები კვალიფიკაციების მიხედვით წარმოდგენილია ცხრილში 8.

ცხრილი 8: შიდა ქართლის რეგიონში მოთხოვნი პროფესიები

მოთხოვნი პროფესიები:	
არაკვალიფიციური და დაბალკვალიფიციური კადრები	არაკვალიფიციური მუშა სამშენებლო სამუშაოებზე და გზებზე, კაშხლების შეკეთებაზე დაკავებული მუშები მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები მძღოლები სანიტარი
სპეციალური განათლების მქონე კადრები	ზეინკალი შემდუღებელი კალატოზი მღებავი ოფის მენეჯერი ხეზე, ტექსტილზე, ტყავსა და სხვა მსგავს მასალაზე ხელით მომუშავეები ლითონის მეყალიბეები მეფრინველები დაცვის სამსახურის უფროსი ვეტერინარის ასისტენტები სამაცივრე სისტემების სპეციალისტი სამრეწველო დანადგარების და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორი სამრეწველო დანადგარების და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების შემკეთებლები/ტექნიკოსები გზის ოსტატები ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსი ალრიცხვის მწარმოებლები მექანიზატორი
მაღალკვალიფიციური კადრები	ექიმი მიკრობიოლოგი კადრების მენეჯერი (HR) აგრონომი სურსათის უვნებლობის ხარისხის მენეჯერი უმაღლესი სასწავლებლის პედაგოგი შესყიდვების სპეციალისტი საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერები ინჟინერი, სამოქალაქო მშენებლობა (კომპიუტერული უნარ-ჩვევებით) მომარაგებისა და განაწილების განყოფილების მენეჯერები უსაფრთხოების, ჯანდაცვისა და ხარისხის ინსპექტორები პროდუქციის გასაღებისა და მარკეტინგის განყოფილების მენეჯერები ბუღალტერი ფინანსისტი ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტი (ფიქსირდება მოთხოვნა AutoCAD -ის ცოდნაზე)

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის შრომის ბაზრის ტენდენციების ზოგადი დახასიათებისათვის დავეყრდნობით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს ფარგლებში შექმნილ ანგარიშს „ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე,“ რომელიც განხორციელდა ევროკავშირის მხარდაჭერით 2017 წელს (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018). აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოკითხული იყო მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორების თექვსმეტი მსხვილი, საშუალო და რამდენიმე მცირე ზომის ორგანიზაცია. იქიდან გამომდინარე, რომ კვლევის ფარგლებში გამოვლენილი იყო საკადრო მოთხოვნები წინა ექვსი და მომავალი ექვსი თვის შესახებ, ეს ინფორმაცია რელევანტურია ჩვენი კვლევისთვისაც.

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში უკანასკნელი 1 წლის განმავლობაში ძირითადად მოთხოვნა იყო დაბალკვალიფიციურ მუშახელზე, კერძოდ, არაკვალიფიციურ მუშებზე (რაც მთლიანად ვაკანსიების 41.7%-ს შედგენდა). არაკვალიფიციურ კადრებთან ერთად რეგიონში საკმაოდ მაღალია სპეციფიკური პროფესიების მქონე მუშაკებზე მოთხოვნა მრეწველობაში: მზარეულები, კვების პროდუქტების დამუშავების მანქანების ოპერატორები, სამრეწველო დანადგარის ოპერატორები, ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები, ტექნიკოსები, ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები. მაღალი კვალიფიკაციის მქონე პროფესიათაგან, რეგიონში მოთხოვნაა სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრებზე, საწარმო და ექსპლუატაციური განყოფილების მენეჯერებზე, საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერებზე და პროდუქციის გასაღების მენეჯერებზე, მარკეტინგის მენეჯერებზე, სამუშაოთა მწარმოებლებზე, ბუღალტრებზე, მომარაგებისა და განაწილების განყოფილების მენეჯერებზე იყო (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 79).

არსებული სურათის უფრო დეტალურად შესასწავლად გამოვიყენეთ ექსპერტული ინტერვიუები, რომელიც ჩატარდა ადგილობრივი საჯარო სექტორის წარმომადგენლებთან, განათლების ფორმალურ და არაფორმალურ პროვაიდერებთან და რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორის დამსაქმებლებთან. ეკონომიკურ სექტორებს შორის ავირჩიეთ მსხვილი და საშუალო ორგანიზაციები კვების მრეწველობიდან.

კვების მრეწველობაში მოქმედი ორგანიზაციები ძირითადად აღჭურვილი არიან თანამედროვე ტექნოლოგიებით, შესაბამისად, ამ საწარმოებში არაკვალიფიციური კადრების წილი მცირეა (თითქმის 30%-მდეა), რადგან ჩამომსხმელსაც კი გარკვეული კვალიფიკაცია და ტექნოლოგიის ცოდნა სჭირდება. მაღალკვალიფიციური კადრის წილი კი მცირეა და ძირითადად დედაქალაქიდან ჩამოსული კადრებით ხდება ამ პოზიციების შევსება. არის შემთხვევები, რომ ტოპ მენეჯმენტში დასაქმებულები საზღვარგარეთიდან ჰყავთ ჩამოყვანილი. ტექნოლოგიური მიმართულებით კადრის დეფიციტის გამო გვხვდება შემთხვევები, როდესაც ტრენერებს ან/და კონსულტანტებს გერმანიიდან ან თურქეთიდან ინვევენ ადგილობრივი კადრის მოსამზადებლად.

გამოკითხულ ორგანიზაციებში ახალგაზრდების წილი 30-50%-ს შორის ვარირებს. სწორედ ტექნოლოგიური საჭიროების გამო დამსაქმებლები ხშირად უპირატესობას ახალგაზრდებს ანიჭებენ. ორგანიზაციებში კადრების როტაცია დაბალია და თუ ხდება ძირითადად დაბალკვალიფიციურ პოზიციებზე. თუმცა აღმოჩნდა ერთი განსაკუთრებული შემთხვევა, როდესაც კონკურენტმა ორგანიზაციამ წაიყვანა კვალიფიციური მუშახელი და ორგანიზაციას თავიდან მოუწია კადრების მოძიება, გადამზადება და შიდა პერსონალს შორის ფუნქციების გადანაწილება.

კადრების დეფიციტი, როგორც ყველა რეგიონში, აქაც პროფესიული განათლების მქონე კადრებზეა, განსაკუთრებით კი ტექნიკური და აგრარული მიმართულებით. კადრების დეფიციტს უჩივიან როგორც კერძო ორგანიზაციები, ასევე საჯარო სფეროს წარმომადგენლები. მთავარ მიზეზად ისინი ახალგაზრდების არასწორ პროფესიულ ორიენტაციას ასახელებენ.

ახალგაზრდები პროფესიებს ირჩევენ არა ქვეყანასა თუ შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის, არამედ სოციალური პრესტიჟულობის მიხედვით. ამიტომაც რეგიონებში ახალგაზრდების უმეტესობას აქვს იურისტის, ჟურნალისტის, ეკონომისტის დიპლომი მაშინ, როდესაც აქ სერიოზულად დგას მექანიზატორების, ტექნოლოგების, ინჟინრების, არქიტექტორების, ბუღალტერისა და ფინანსისტის, ვეტექიმების, აგრონომების, შემდუღებლების, გეოდეზისტების, ჰიდროლოგების, აგრონომების, მევენახეობა-მეღვინეობის სპეციალისტების პრობლემა. ახალგაზრდების არასწორ კარიერულ დაგეგმვას განაპირობებს ის ფაქტიც, რომ მათ უნდათ პირდაპირ ზედა საფეხურიდან და მაღალი ანაზღაურებით დაიწყონ კარიერა და არ ესმით, რომ წარმატებული კარიერის შექმნისათვის დრო და ძალისხმევაა საჭირო.

დამსაქმებლების ნაწილი უკამყოფილოა ახალგაზრდების პიროვნული მახასიათებლებით და ტრანსფერული უნარებით. ისინი ხშირად საუბრობენ ახალგაზრდების დაბალ მოტივაციაზე, ამბიციურობაზე და შრომისმოყვარეობის ნაკლებობაზე. მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში კადრებს გარდამავალი უნარები ნაკლებად აქვთ განვითარებული. ერთ-ერთი ორგანიზაციის წარმომადგენელი, რომელიც სოციალურ პასუხისმგებლობას გრძნობს, რომ დაასაქმოს ადგილობრივი მცხოვრებნი, აღნიშნავდა, რომ საკმაოდ ხანგრძლივად ეძებდა ორგანიზაციისთვის მიმღებს (Reception), რომელსაც ეცოდინებოდა ინგლისური ენა (რადგან შეხვედრები იმართება უცხოელ წარმომადგენლებთან ერთად), საოფისე პროგრამები. თუმცა, როდესაც ასეთი კადრი იშოვეს, აღმოჩნდა, რომ დასაქმებული ყავის მომზადებას თაკილობდა. ინფორმაციული ტექნოლოგიების ცოდნის დაბალ დონეზე საუბრობენ საჯარო სფეროს ექსპერტები და ამბობენ, რომ მუნიციპალიტეტების ადმინისტრაციაში დასაქმებულ პირთათვის სერიოზული გამოწვევაა Excel-ის პროგრამაში მუშაობა.

სწორედ ამიტომ, ადგილობრივი დამსაქმებლები საუბრისას აღნიშნავენ, რომ დასაქმებულთათვის ძალზე მნიშვნელოვანია როგორც ტრანსფერული, ისე სპეციფიკური უნარები, კვალიფიკაცია და პიროვნული მახასიათებლები. მსგავსი კადრის პოვნა კი ადგილობრივებს შორის რთულია და იქიდან გამომდინარე, რომ კვების მრეწველობის და სასმელის წარმოების მიმართულებით ორგანიზაციები ძირითადად ნატახტარში არიან კონცენტრირებულნი, ისინი კადრებს თბილისიდან არჩევენ და ამით კადრების მომზადება-გადამზადების ხარჯებსაც ზოგავენ.

გამოკითხული კომპანიის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ წარმოუდგენელია ნებისმიერ პოზიციაზე აიყვანო კადრი და მას გარკვეული პერიოდი არ დასჭირდეს მოსამზადებლად. არის შემთხვევები, როდესაც ორგანიზაციამ თავისი რესურსი ჩადო კადრის მომზადებაში და მან უფრო მაღალი ანაზღაურებით სხვა კომპანიაში დაიწყო მუშაობა. ინტერვიუს ფარგლებში ორგანიზაციები აღნიშნავენ, რომ თანამშრომლობენ როგორც ადგილობრივ, ისე თბილისში განლაგებულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან და საწარმოო პრაქტიკის გავლის შესაძლებლობას აძლევენ ახალგაზრდებს. რიგ შემთხვევაში ეს თანამშრომლობა ხდება ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა ზოგჯერ სიტყვიერი შეთანხმებით. იშვიათად, თუმცა ორგანიზაციებს ჰქონიათ შემთხვევა, რომ სტაჟირებაზე მიღებული ადამიანები დაუსაქმებიათ. ახალდასაქმებული კადრის მომზადების ძირითადი პრაქტიკა არის იმავე ორგანიზაციაში მსგავს პოზიციაზე მყოფი პროფესიონალებისაგან სწავლა, უფრო იშვიათია ტრენინგებზე გაგზავნა ან ტრენერის ჩამოყვანა. ერთ-ერთი ადგილობრივი ექსპერტის თქმით, რეგიონებში იმდენად უჭირთ კადრი, რომ როდესაც ტრენინგი ტარდება, ხელმძღვანელს უჭირს გადასამზადებლად გაუშვას პერსონალი, რომელზეც მთელი სამუშაო პროცესია დამოკიდებული.

დასაქმებისას ახალგაზრდების დაბალ ინიციატივას ასევე განაპირობებს ორი ლოკალური ფაქტორი. იქედან გამომდინარე, რომ რეგიონში ტურიზმი საკმაოდ განვითარებულია და ადგილობრივი პირები თვითდასაქმებული არიან ამ მიმართულებით, მათ ანაზღაურებად, სტაბილურ სამსახურში მუშაობის დაწყება მხოლოდ სოლიდური ანაზღაურების შემთხვევაში უღირთ. მაგალითად, მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის გუბერნატორის ოფისის წარმომადგენელი აღნიშნავდა, რომ ყაზბეგში სჭირდებოდათ მუშა, რომელიც გზაზე დაყრილ ნაგავს სპეციალური ჯოხით აკრეფდა. სამუშაო დრო იყო 2 საათი დღის განმავლობაში, ხოლო ანაზღაურება 1000 ლარი, მაგრამ მათ ვერ იპოვეს ამ პოზიციაზე მუშაობით დაინტერესებული პირი. რა თქმა უნდა, აქ მხოლოდ ანაზღაურების პრობლემა კი არ იდგა, არამედ პოზიციის სოციალური არაპრესტიჟულობის, თუმცა, გაუსაძლისი ეკონომიკური გაჭირვების შემთხვევაში, ადამიანები არც ამ პოზიციაზე მუშაობას თაკილობდნენ. დასაქმების მეორე ბარიერია სოციალური

დახმარება, რომლის დაკარგვის შიშით ადგილობრივ პირები დასაქმებაზე უარს ამბობენ.

ადგილობრივი ექსპერტები ნეგატიურად აფასებენ, ასევე, ახალგაზრდების სამეწარმეო უნარჩვევებს. მსგავსად სხვა რეგიონებისა, ისინი აღნიშნავენ, რომ მცხეთა-მთიანეთში არის მრავალი პროგრამა, რომელიც როგორც საგანმანათლებლო, ასევე მატერიალური რესურსებით უზრუნველყოფს პირებს, რომელთაც ბიზნესის წამოწყება სურთ. ადგილობრივ ექსპერტებს სულ რამდენიმე წარმატებული მაგალითი მოჰყავთ, როდესაც ადგილობრივმა ადამიანმა შეძლო და მაგალითად, მეფუტკრეობის პროდუქციის წარმოება დაიწყო მეფუტკრეობის გრანტის საშუალებით. თუმცა, ადგილობრივი ახალგაზრდების უმრავლესობამ არ იცის ბიზნესგეგმის დანერგა, უჭირს ბიზნესიდეის მოფიქრება და ფორმულირება. მოკლედ, მეწარმეობის კუთხითაც აუცილებელია ადგილობრივი კადრების მომზადება-გადამზადება, რათა მათ შეძლონ მიზნისა და ამოცანების ფორმულირება, ბიზნესგეგმის შედგენა.

რეგიონის შრომის ბაზარზე, სხვადასხვა კვალიფიკაციის კადრის საჭიროების მიხედვით, განსხვავებული დასაქმების პრაქტიკაა დამკვიდრებული. არაკვალიფიციური კადრის აყვანას ორგანიზაციები ყოველთვის საწარმოს მიმდებარე ტერიტორიიდან ცდილობენ, თუმცა კვალიფიციურ კადრებს უფრო მეტად ეძებენ როგორც ვებგვერდების, ასევე სოციალური კავშირების საშუალებით, რაც, რა თქმა უნდა, ზრდის ნეპოტიზმის დონეს და დასაქმების პროცესს გაუმჭვირვალეს ხდის.

ახალგაზრდების დასაქმების ბარიერი, ასევე, არის დამსაქმებლების მიერ კადრისათვის მუშაობის ხანგრძლივი გამოცდილების მოთხოვნა. ერთ-ერთი დამსაქმებელი აღნიშნავს, რომ ხშირად ორგანიზაცია აცხადებს ვაკანსიას 18-25 წლის ახალგაზრდის ასაყვანად და იმავდროულად სთხოვს 5-წლიან გამოცდილებას. გასაგებია, რომ მსგავსი მოთხოვნის დაკმაყოფილება შეუძლებელია, რაც ახალგაზრდების იმედგაცრუებას იწვევს.

გამოკითხულ ორგანიზაციებში შშმ პირები არ არიან დასაქმებული. დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ საწარმოში შშმ პირის დასაქმება არ არის რეკომენდებული, რადგან რიგი ოპერაციები შეიძლება მათი ჯანმრთელობისათვის საზიანო აღმოჩნდეს. საჯარო სექტორის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ შშმ პირები მუნიციპალიტეტშიც არ ჰყავთ დასაქმებული, თუმცა ამ კუთხით მნიშვნელოვან და გადაულახავ ბარიერებს ვერ ხედავენ.

იქიდან გამომდინარე, რომ რეგიონში იძულებით გადაადგილებული პირების წილი არცთუ ისე ცოტაა და გვხვდება კომპაქტური დასახლებები, დევნილები საკმაოდ მრავლად არიან დასაქმებული. თუმცა ორგანიზაციის წარმომადგენლები არ მიუთითებენ სპეციალური პროგრამებით დევნილთა დასაქმებაზე. მათი თქმით, ეს ადამიანები უკვე წლებია რეგიონში ცხოვრობენ და სრულიად ინტეგრირებული არიან გარემოსთან და მათი დასაქმება მათი უნარებისა და კომპეტენციების გათვალისწინებით ხდება და არა სტატუსის გამო. ერთ-ერთ კომპანიას ქარხანა ჰქონდა ახალგორის ტერიტორიაზე, 2008 წლის ომის შემდეგ, როდესაც მიატოვეს ქარხანა, მათ ახალგორის ფილიალში დასაქმებული ყველა კვალიფიციური კადრი უკვე მცხეთა-მთიანეთში მდებარე ქარხანაში დაასაქმეს.

მეცხრე ცხრილზე შეჯამებულია როგორც რაოდენობრივი, ისევე თვისებრივი კვლევის შედეგად გამოვლენილი მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში მოთხოვნად პროფესიები:

მოთხოვნი პროფესიები:	
არაკვალიფიციური და დაბალკვალიფიციური კადრები	არაკვალიფიციური მუშა მძღოლი მაღაზიის გამყიდველი და საქონლის დემონსტრატორი
სპეციალური განათლების მქონე კადრები	მზარეული გიდი ოფიციალტი, ბარმენი და მეზუფეტე ექთანი კვების პროდუქტების დამუშავების მანქანების ოპერატორი სამრეწველო დანადგარის ოპერატორი ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსი ტექნიკოსი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორი სიმაღლეზე მომუშავე მემონტაჟი ტრაქტორისტი მექანიზატორი ზოოტექნიკოსი
მაღალკვალიფიციური კადრები	სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინერი ინჟინერ-ტექნოლოგი (კვების მრეწველობასა და სამოქალაქო მშენებლობაში) კვების ტექნოლოგი არქიტექტორი ტექნოლოგი (კვების მრეწველობა, მეღვინეობა) სამუშაოთა მწარმოებელი ბუღალტერი საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერი საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერი პროდუქციის გასაღების მენეჯერი აგრონომი ვეტერინარი გეოდეზისტი ჰიდროლოგი

შრომის ბაზარზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის მიზეზები

ოთხი სამიზნე რეგიონის შრომის ბაზრებზე არსებული მდგომარეობის დახასიათების შემდეგ ნათელია, რომ თითქმის ყველა რეგიონში ფიქსირდება დისბალანსი ადამიანურ რესურსებზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის - ერთი მხრივ, რიგ ვაკანსიებზე არის კადრების დეფიციტი, მაშინ როდესაც უმუშევრობის დონე, მათ შორის ახალგაზრდებში, არცთუ ისე დაბალია. ჩატარებული ექსპერტული ინტერვიუების გაანალიზების შედეგად შეგვიძლია გამოვყოთ მიზეზები, რაც მსგავსი დისბალანსის არსებობას უწყობს ხელს. ეს მიზეზები შეიძლება დავაჯგუფოთ სამ ნაწილად: ა) მოთხოვნის მხარეს, ანუ შრომის ბაზარზე არსებული ვითარებით გამოწვეული დისბალანსი; ბ) მიწოდების ანუ ადამიანური რესურსების შეუსაბამობით გამოწვეული დისბალანსი; გ) სტრუქტურული მიზეზები, რომლებიც ზოგადი სოციალური, ეკონომიკური თუ კულტურული ფაქტორებით არის გამოწვეული და, საბოლოო

ჯამში, იწვევს შრომის ბაზრის დისბალანსს. დეტალურად განვიხილოთ თითოეულ ჯგუფში შეძავალი მიზეზები.

ა) შრომის ბაზარზე არსებული ვითარებით გამოწვეული დისბალანსი:

1. დაბალი ანაზღაურება:

მაღალი უმუშევრობის პირობებში დამსაქმებლები მუშახელს დაბალ ანაზღაურებას სთავაზობენ, განსაკუთრებით კი დაბალკვალიფიციურ და არაკვალიფიციურ პოზიციებზე. ტენდენცია ასევე გამოვლინდა სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ ჩატარებულ ვაკანსიების მონიტორინგის კვლევაში.

კახეთის რეგიონში ყველაზე დაბალანაზღაურებადი პროფესია არის სანიტრების, სადაც დამსაქმებლები, საშუალოდ, 160 ლარის გადახდას ითვალისწინებენ. დაბალი ანაზღაურებით გამოირჩევა მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეები (მოლარეები, გამყოფელები, ბუმეკერები, სხვ. (200 ლარი), ექთნები (267 ლარი), კურიერები და პორტიეები (400 ლარი), დამლაგებლები (400 ლარი), ოფიციანტები და ბარმენები (450 ლარი)“ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 101). დარგის სპეციფიკიდან გამომდინარე ზოგჯერ არაკვალიფიციურ კადრს მოეთხოვება ისეთი ცოდნა ან უნარ-ჩვევა, რომელიც არ უნდა იყოს დაბალანაზღაურებადი. მაგალითად, კახეთის რეგიონში ტურიზმის სფეროში მომსახურე პერსონალს (მაგ. მიმტანს) უცხო ენის ცოდნას სთხოვს დამსაქმებელი. ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილება ყველაზე მეტად უჭირთ ადგილობრივ კადრებს, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ამ პოზიციებზე ანაზღაურება დაბალია.

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში დაბალანაზღაურებადი (საშუალო ხელფასი 200 ლარამდე) პოზიციებია დამლაგებლის, სანიტრის, ექთნის, მდივნისა და ოპერატორის (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 163). თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ სამეგრელო-ზემო სვანეთში რთულია კადრების მოძიება ან ხშირია დასაქმებულთა მხრიდან პოზიციების დატოვება სამუშაოებზე, რომლებიც მძიმე ფიზიკურ შრომას და არასტანდარტულ სამუშაო გრაფიკს მოითხოვს (მაგალითად, თევზჭერა, რომელიც მძიმე მეტეოროლოგიურ პირობებშიც და/ან ღამე მუშაობას მოითხოვს).

შიდა ქართლის რეგიონში „ყველაზე დაბალანაზღაურებადი პროფესია არის სანიტრის, სადაც დამსაქმებლები საშუალოდ 165 ლარის გადახდას ითვალისწინებენ. დაბალი ანაზღაურებით გამოირჩევა დაცვის სამსახურის მუშაკები (200 ლარი), ქიმიკოსები (225 ლარი), მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები (230 ლარი), ექთნები (237.5 ლარი), უსაფრთხოების, ჯანდაცვისა და ხარისხის ინსპექტორები (255 ლარი), ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები (281 ლარი), მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები (300 ლარი), მეფრინველეები (300 ლარი), ვეტერინარის ასისტენტები (300 ლარი)“ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 122). როგორც ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევიდან იკვეთება, შიდა ქართლში არა მხოლოდ დაბალკვალიფიციურ, არამედ კვალიფიციურ სპეციალისტებსაც დაბალ ანაზღაურებას უხდიან. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ექსპერტის თქმით, შრომის ხარისხის ინსპექტორი დეფიციტური კადრია მთელ საქართველოში და ამ დეფიციტს მოკლე ხანში კიდევ უფრო გააძლიერებს შრომის უსაფრთხოების კანონის ამოქმედება. შესაბამისად, მსგავსი დეფიციტური კადრისათვის 255 ლარის ოდენობით ანაზღაურების გადახდა, ვაკანტური პოზიციის ვერშევსების წინაპირობად შეიძლება იქცეს.

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში „ყველაზე დაბალანაზღაურებადი პროფესია არის დამლაგებლის, სადაც დამსაქმებლები საშუალოდ 180 ლარის გადახდას ითვალისწინებენ. დაბალი ანაზღაურებით გამოირჩევა მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეები (300 ლარი), ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები (300 ლარი), არაკვალიფიციური მუშები (391.6 ლარი), მიმტანები (450 ლარი). დაფიქსირდა შემთხვევები,

როდესაც დამსაქმებელი ერთსა და იმავე ხელფასს ითვალისწინებს მიმტანისა და მზარეულის პოზიციებზე“ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 85).

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ნათლად გამოვლინდა, რომ რეგიონებში კადრების როტაცია ხშირად არაკვალიფიციურ პოზიციებზე ხდება. დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ ასეთი კადრები მუდმივად არიან ახალი პოზიციების ძიებაში, რომელიც თუნდაც მცირედით მაღალ შემოსავალს მოუტანთ. იქიდან გამომდინარე, რომ დამსაქმებლებს მაინც უწევთ, თუნდაც არაკვალიფიციური კადრის აყვანისას მისი მომზადებისთვის რესურსის დახარჯვა, კადრების ხშირი როტაცია ნამდვილად არ არის ორგანიზაციისთვის სასურველი ფაქტი და რესურსების უმიზნო ხარჯვას იწვევს. მსგავსი დაბალანაზღაურებადი პოზიციების ვაკანტურად დარჩენის საკითხი ასევე დაკავშირებულია სოციალური დახმარების დაკარგვის შიშთან, რასაც მოგვიანებით სტრუქტურულ პრობლემათა შორის განვიხილავთ.

2. დამსაქმებლების გადაჭარბებული მოთხოვნები.

მიუხედავად იმისა, რომ სამიზნე რეგიონში გამოცხადებული ვაკანსიები ძირითადად არაკვალიფიციურ კადრებს საჭიროებენ, ხშირად დამსაქმებლებს არაკვალიფიციური კადრის მიმართ აქვთ გადაჭარბებული მოთხოვნები, რომლებსაც პოზიცია არ საჭიროებს. მაგალითად, ზემოთ მოყვანილ ანგარიშში აღნიშნულია: „უმაღლესი განათლების მოთხოვნა ხშირად არალოგიკურ კავშირშია ვაკანტურ პოზიციასთან. დამსაქმებლები უმაღლეს განათლებას სთხოვენ არაკვალიფიციურ მუშებს, მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეებს, მძღოლებს, დაცვის სამსახურების მუშაკებს, ექთნებს, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსებს, ხეზე, ტექსტილზე, ტყავზე ხელით მომუშავეებს“ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 99). ჩვენი კვლევის ფარგლებში ჩატარებულ ინტერვიუში ერთ-ერთი დამსაქმებელი აღნიშნავდა, რომ უმაღლესი განათლება, როგორც დასასაქმებელი პირის პრიორიტეტი, ნაკლებად განიხილება, რადგან უკვე თითქმის ყველა დასასაქმებელ პირს აქვს დიპლომი. შეიძლება სწორედ ამ ტენდენციის გამო ხდება ვაკანტურ პოზიციებზე უმაღლესი განათლების დიპლომის მოთხოვნა, მიუხედავად რეალური საჭიროებისა.

გადაჭარბებული მოთხოვნები ზოგჯერ შეიძლება დასასაქმებელი კადრის ზოგად უნარებთან მიმართებითაც. მაგალითად, დამსაქმებელი არაკვალიფიციური კადრისგან ლიდერობას, კრიტიკულ აზროვნებას ან პრობლემის გადაჭრის უნარს ითხოვს. ხშირად ამგვარი შეუსაბამო მოთხოვნების მიზეზი არის ის, რომ დამსაქმებელს ზუსტად და მკაფიოდ არა აქვს გაცნობიერებული, თუ რა უნდა მოსთხოვოს დასასაქმებელ პირს (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018).

3. დასაქმების პროცესის გაუმჭირვალობა

მიუხედავად იმისა, რომ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ყველა დამსაქმებელი აღნიშნავდა, რომ ვაკანტური პოზიციების არსებობის შემთხვევაში, განცხადებებს აქვეყნებენ სპეციალურ ვებგვერდებზე (www.jobs.ge, www.hr.gov.ge და სხვ.), იქვე აღნიშნავდნენ, რომ კადრის მოძიების ეს სტრატეგია არცთუ წარმატებულია და კადრს უფრო ეფექტიანად სოციალური კავშირების საშუალებით პოულობენ. იგივე ტენდენცია ფიქსირდება ჩვენს სამიზნე რეგიონების შრომის ბაზრებზე ვაკანსიების მონიტორინგის ანგარიშში (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 104). ვაკანტური პოზიციების ვებგვერდებზე გამოქვეყნების შემთხვევაშიც, დაბალკვალიფიციურ კადრებს და კადრებს, რომელთაც ინფორმაციული ტექნოლოგიების კომპეტენციები არ აქვთ, წვდომა ინფორმაციასთან ნაკლებად აქვთ. სწორედ ამიტომ, რეგიონებში დამსაქმებლები ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის გასავრცელებლად ხშირად იყენებენ ადგილობრივ მედიის საშუალებებსაც.

ექსპერტების თქმით, რეგიონებში დასაქმების მთავარ პრაქტიკად ნეპოტიზმი გვევლინება.

ნაცნობ-მეგობრების საშუალებით დასაქმება ძალზე გავრცელებულია კერძო სექტორში, რადგან არ არსებობს ვაკანტური პოზიციის შევსების დადგენილი წესი. მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სექტორში ვაკანსია აუცილებლად საჯაროდ უნდა გამოცხადდეს, როგორც ექსპერტები აღნიშნავენ, აქაც გაიცემა მითითებები, რომ ნაცნობებმა შემოიტანონ განაცხადები. თუმცა ამ პროცესში მონიტორინგის სისტემა ფორმალურად მაინც არსებობს, ანუ აპლიკანტის უნარები და კვალიფიკაცია ფორმალურად მაინც უნდა შეესაბამებოდეს ვაკანტურ პოზიციებზე საჭირო მოთხოვნებს. ექსპერტების აზრით, ნეპოტური გზით დასაქმება უფრო საშუალო და დაბალკვალიფიციურ კადრებს ეხება, მაშინ როდესაც მაღალკვალიფიციური კადრების დეფიციტი დიდია, ნეპოტიზმი ნაკლებია. თუმცა იქიდან გამომდინარე, რომ რეგიონში ახალგაზრდები, ძირითადად, დაბალკვალიფიციურ პოზიციებზე საქმდებიან, სოციალური კავშირების არქონა დასაქმების შანსებს ამცირებს და შრომის ბაზრაზე მათ მოწყვლადებს ქმნის.

4. უცხოური ორგანიზაციების მიერ არაადგილობრივი კადრის დასაქმება

ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ იმ რეგიონებში, სადაც მსხვილი და საშუალო ბიზნესსუბიექტები უცხოური კაპიტალის მონაწილეობით ფუძნდება, გავრცელებულია არაადგილობრივი კადრის დასაქმების პრაქტიკა. მაგალითად, შიდა ქართლში აზერბაიჯანული კომპანია ფევილის წარმოებაში ასაქმებს ან ეთნიკურ აზერბაიჯანელებს, ან აზერბაიჯანის მოქალაქეებს. ხოლო მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში მსხვილი დამსაქმებლები კადრებს თბილისიდან ასაქმებენ. მაშინ როდესაც უცხოური კაპიტალის და ზოგადად ინვესტიციების რეგიონებში განხორციელების მთავარი ბენეფიტი ადგილობრივი ადამიანური რესურსების დასაქმებაა, ეს პრაქტიკა რეგიონის ეკონომიკურ განვითარებაზე არაპოზიტიურად აისახება.

ბ) მიწოდების ანუ ადამიანური რესურსების შესაბამისობით გამოწვეული დისბალანსი;

1. შრომის ბაზარზე პროფესიულ-ტექნიკური კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების მქონე ადამიანური რესურსების ნაკლებობა.

უკანასკნელ პერიოდში საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზის კუთხით შექმნილ ყველა ანგარიშში შრომის ბაზარზე არსებულ პრობლემათა შორის ყველაზე ხშირად და მწვავედ პროფესიული განათლების ტექნიკური პერსონალის დეფიციტი სახელდება. რეგიონულ შრომის ბაზარზე ვაკანსიების მონიტორინგის ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საქართველოს ყველა რეგიონში შეინიშნება პროფესიონალთა დეფიციტი.

კახეთის რეგიონში ფიქსირდება „კადრების დეფიციტი, რომლებიც სპეციფიკურ, პროფესიულ-ტექნიკურ უნარ-ჩვევებს უნდა ფლობდეს: ექთნები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები, სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, იატაკისა და ფილების დამგებები.“ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის, 2018, გვ. 90). სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში პრობლემურია კადრების მოძიება სამრეწველო დანადგარების ოპერატორების (ამნის ოპერატორები), საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერების, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსების, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსების პოზიციებზე. შიდა ქართლის რეგიონში პრობლემურია შემდეგი ვაკანტური პოზიციების შევსება: მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები, საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერები, ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების ტექნიკოსები, ლითონის მეყალიბეები, შემდუღებლები, მჭედლები, ზეინკლები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები. მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში პრობლემურია ვაკანსიების შევსება შემდეგ პოზიციებზე: საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერები, სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები (დაზგის, ამნის ოპერატორები, წარმოების ოპერატორი, ავტო ჩატვირთვების ოპერატორი, მძიმე ტექნიკის ოპერატორი, პომპის ოპერატორი, ბეტონის ქარხნის ოპერატორი, სამსხვრეველას ოპერატორი, კონვეიერის ოპერატორი), ლითონის მეყალიბეები, შემდუღებლები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები და ამწყობები, ბუღალტერი, აუდიტი, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, სტატისტიკის, მათემატიკისა და მონათესავე

სფეროების დამხმარე პერსონალი (ბუღალტრის დამხმარე, კომერციული დეპარტამენტის ასისტენტი, ადმინისტრატორის ასისტენტი, ლოჯისტიკის ასისტენტი), მიმტანები, ბარმენები და მებუფეტეები, ხუროები და დურგლები, სიმაღლეზე მომუშავე მემონტაჟი.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ოთხივე სამიზნე რეგიონის დამსაქმებლები მიუთითებდნენ, რომ ორგანიზაციისათვის სერიოზული პრობლემაა იპოვოს კვალიფიციური პროფესიის მქონე კადრები. პროფესიული განათლების მქონე კადრების დეფიციტის შესავსებად ორგანიზაციები რამდენიმე სტრატეგიას მიმართავენ: აჰყავთ დაბალკვალიფიციური კადრი და მოამზადებ-გადაამზადებენ მათ; პოულობენ კადრს, რომელიც სხვა ორგანიზაციაში მუშაობს და დროდადრო მოდის მათ ორგანიზაციაში; ინვესტენ სპეციალისტს დედაქალაქიდან, რაც ქანაქრისებურ მიგრაციას უწყობს ხელს (ძირითადად გვხვდება აღმოსავლეთ საქართველოში) და რეგიონში უმუშევრობის დონეს არ ამცირებს; ინვესტენ საზღვარგარეთიდან, რაც ძალიან დიდ ხარჯებთან არის დაკავშირებული. საზღვარგარეთიდან კადრის ჩამოყვანა, როგორც წესი, ან ტოპ-მენეჯმენტში ხდება, სადაც კადრი მაღალანაზღაურებადი და მაღალკვალიფიციურია, ან ორგანიზაცია დროებით ინვესტს სპეციალისტს კონსულტაციისათვის, რომელიც ადგილობრივ კადრს დაატრენინგებს. ძირითადად მსგავსი საჭიროება მაშინ უჩნდებათ დამსაქმებლებს, როდესაც ახალ ტექნოლოგიებს ნერგავენ საწარმოებში და შეუძლებელია ინოვაციური ტექნოლოგიების მცოდნე ადგილობრივი კადრის პოვნა.

პროფესიული კვალიფიკაციის კადრების ნაკლებობა, სხვა უფრო სისტემურ ფაქტორს - განათლების მიმართ საზოგადოების დამოკიდებულებას, საგანმანათლებლო სისტემების განვითარებას და სამუშაო ადგილების პრესტიჟულობას უკავშირდება, რასაც მოგვიანებით განვიხილავთ სისტემურ მიზეზებს შორის.

2. კადრებში გარდამავალი (transversal skills) და ზოგადი უნარების დეფიციტი

იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლებს კვალიფიკაციური თუ არაკვალიფიციური კადრების გადამზადება თავად უნევს, დასაქმებულთა გარდამავალი უნარები ძალიან მნიშვნელოვანი ხდება. დამსაქმებლები ხშირად აღნიშნავენ, რომ დასაქმებულებს კომუნიკაციის და გუნდური მუშაობის დაბალი უნარ-ჩვევა გააჩნიათ. თუმცა ახალგაზრდებთან მიმართებით ყველაზე ხშირად დამსაქმებლები დაბალმოტივირებულობას, ენთუზიაზმის დაბალ დონეს, უპასუხისმგებლობას და შრომისმოყვარეობის ნაკლებობას უჩივიან.

თვისებრივი კვლევის პროცესში დამსაქმებლები ხაზს უსვამდნენ მუშაობის პროცესში კადრებისათვის ისეთი ზოგადი უნარების ფლობას, როგორიცაა უცხო ენის (ძირითადად ინგლისური, შედარებით ნაკლებად რუსული), კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა და იმავე სფეროში მუშაობის გამოცდილება. ინდუსტრიულ საწარმოებში, მშენებლობაში უცხო ენის საჭიროება შედარებით ნაკლებია და მხოლოდ მაღალკვალიფიციურ კადრებს მოეთხოვება, ან კადრებს, რომლებსაც უცხოელ ინვესტორებთან, პარტნიორებთან და/ან კლიენტებთან უნევთ მუშაობა. უცხო ენების ცოდნა უფრო ხშირად ტურიზმის სექტორში ოპერირებად ორგანიზაციებს სჭირდებათ, მათ შორის არაკვალიფიციური კადრებისგან. თუმცა უცხო ენის ფლობის პრობლემა ადგილობრივ კადრებს ხშირად აქვთ.

დამსაქმებლები, უფრო ხშირად კომპიუტერული პროგრამების ცოდნას ითხოვენ თუმცა მიწოდების მხრივ მაინცდამაინც კარგი მდგომარეობა არც აქ არის. დამსაქმებლები მიიჩნევენ, რომ ახალგაზრდა კადრები ამ მხრივ შედარებით უფრო კვალიფიციურებულნი არიან, ვიდრე შუა ხნის და ასაკოვანი კადრები, თუმცა ამ ზოგადი უნარის ფლობის პრობლემა მაინც დგას. ადგილობრივი მასშტაბით სპეციფიკური კომპიუტერული პროგრამების (მაგალითად, AutoCAD, საბუღალტრო პროგრამა, მენეჯმენტის პროგრამა და სხვ.) მცოდნე კადრის მოძიება თითქმის შეუძლებელია.

გ) სტრუქტურული მიზეზები, რომლებიც ზოგადი სოციალური, ეკონომიკური თუ კულტურული ფაქტორებით არის გამოწვეული და საბოლოო ჯამში ინვესტს შრომის ბაზრის დისბალანსს.

1. სოციალური დახმარება vs დაბალანაზღაურებადი სამუშაო

დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე დასაქმების სერიოზული ბარიერი არის სოციალური დახმარების საკითხიც. ადამიანებს, თუკი ერთსა და იმავე შემოსავალს მიიღებენ სოციალური დახმარებიდან და ანაზღაურებიდან, მაშინ ურჩევნიათ უშრომლად მიიღონ ანაზღაურება. ამგვარი მიზეზით დასაქმებაზე უარის თქმა საკმაოდ გავრცელებული პრაქტიკაა საქართველოს რეგიონებში. შეიძლება ადამიანის ანაზღაურება მცირედით აღემატებოდეს სოციალური დახმარების ფარგლებში მიღებულ თანხას, მაგრამ არჩევანის გაკეთებისას პოტენციური დასაქმებულები ითვალისწინებენ სამსახურის სტაბილურობას და სოციალურად დაუცველის სტატუსის თანამდევ სხვა ბენეფიტებს.

2. პროფესიული განათლების მიმართ საზოგადოების არაკეთილგანწყობა

ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ რეგიონებში თითქმის ყველა ახალგაზრდა, რომელსაც მაღალი აკადემიური მოსწრება აქვს, ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ სწავლას აუცილებლად უმაღლეს სასწავლებელში აგრძელებს. ანუ საზოგადოებისათვის უმაღლესი განათლება თავისთავადი ღირებულების მატარებელია, ის სოციალურ სტატუსს განსაზღვრავს და არ განიხილება რაციონალური ეკონომიკური საზომით - მიღებული უმაღლესი განათლებით დასაქმების პერსპექტივით. შესაბამისად, პროფესიული განათლება, რომელიც მოთხოვნადია რეგიონულ შრომის ბაზარზე, ნაკლებად მიმზიდველია ახალგაზრდებისთვის და განსაკუთრებით წარმატებული ახალგაზრდებისთვის. სწავლის დასრულების შემდეგ უმაღლესი განათლების დიპლომის მქონეს უჭირს „დაბალკვალიფიციური“ პოზიციის დაკავება და ეს ბარიერიც რომ არ იყოს, მას არა აქვს ის სპეციფიკური პროფესიული უნარ-ჩვევა, რაც ბაზარზე მოითხოვება.

უმაღლესი განათლების, როგორც სოციალური სტატუსის მნიშვნელოვანი დეტერმინანტის განცდა მაღალია ყველა რეგიონში. მაგალითად, სამეგრელო-ზემო სვანეთში გამოკითხული ექსპერტი აღნიშნავს, რომ არათუ უმაღლესი განათლების, არამედ განათლების მიმართულების არჩევაც სწორედ სოციალური პრესტიჟის მიხედვით ხდება და რეგიონის ახალგაზრდობა, ძირითადად, განათლებას სამართალში, ეკონომიკაში, საერთაშორისო ურთიერთობებში იღებს, მაშინ როდესაც რეგიონს მართლაც აქვს კვალიფიციური აგრონომების დეფიციტი.

ერთ-ერთმა ექსპერტმა აღნიშნა, რომ ეს ტენდენციები იცვლება, მასმედიის გავლენით, თანდათან პროფესიული სასწავლებლების სტატუსის „რეაბილიტაცია“ ხდება და ამ პროცესზე პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაღალი მაჩვენებლებიც პოზიტიურად იმოქმედებს.

3. სამუშაო ადგილის პრესტიჟულობა

ქართულ საზოგადოებაში მოქმედებს კულტურული ბარიერები, რომელიც რიგი პოზიციების შევსებას უშლის ხელს. ერთ-ერთი ექსპერტი საუბრობს გავრცელებულ ტენდენციაზე, რომ კადრებს აქვთ მოთხოვნა დაიკავონ უფრო მაღალი პოზიცია, ვიდრე შესაბამისი ცოდნა და უნარ-ჩვევები აქვთ. ეს განსაკუთრებით რთულდება რიგ სამუშაო ადგილებთან მიმართებით, რომელთაც არაპრესტიჟული ან არასასურველი სამუშაო ადგილების კონოტაცია აქვთ რეგიონში (მაგ. მეეზოვე, მიმტანი, დამლაგებელი, სასტუმროს დიასახლისი, სხვ.). მაშინ, როდესაც რეგიონებში ტურიზმი წამყვანი და მზარდი ეკონომიკური სექტორია, სადაც ძირითადად კადრების საჭიროება სწორედ სერვისის სფეროშია, მსგავსი კულტურული სტერეოტიპები ვაკანტური ადგილების შეუვსებლობას იწვევს. თუმცა ექსპერტები საუბრობენ, რომ ეს ტენდენციები ახალგაზრდებში თანდათან სუსტდება და თუ ამ დაბალ პოზიციაზე დასაქმებულს ექნება მაღალი ანაზღაურება, შეიძლება სრულად გადალახოს სოციალური დისკომფორტი და ახალგაზრდებს არ შერცხვეთ მსგავსი პოზიციების დაკავება.

4. მიგრაცია, როგორც კადრების დეფიციტის განმაპირობებელი ფაქტორი

მიგრაცია ზოგადად საქათველოს და განსაკუთრებით რეგიონების ერთ-ერთ მწვავე პრობლემად გვევლინება. ექსპერტები საუბრობენ რეგიონებიდან „ტვინების გადინების“ პროცესზე, რომელიც განსაკუთრებით ახალგაზრდებშია მაღალი. მაღალი აკადემიური მოსწრების ახალგაზრდები ზოგადასაგანმანათლებლო საფეხურის დასრულების შემდეგ უმაღლესი განათლების მისაღებად ან დედაქალაქში, ან საზღვარგარეთ გაედინებიან, ხოლო განათლების მიღების შემდეგ, შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების დეფიციტისა და დაბალი ანაზღაურების გამო, რეგიონში აღარ ბრუნდებიან. შესაბამისად, რეგიონი კარგავს თავის პერსპექტიული ახალგაზრდა ადამიანური რესურსის უდიდეს ნაწილს.

განსხვავებით საგანმანათლებლო მიგრაციისაგან, ქვეყნის გარტ შრომითი მიგრაცია ძალზე ნეგატიურად მოქმედებს ადგილობრივი ადამიანური რესურსის უნარ-ჩვევებსა და კვალიფიკაციაზე. იქიდან გამომდინარე, რომ ადგილობრივები საზღვარგარეთ ძირითადად არაკვალიფიციურ სამუშაოს ასრულებენ, აქ კვალიფიკაციის ამაღლება კი არა, დონის შენარჩუნებაც კი არ არის შესაძლებელი. ეს კი უკვე უკან დაბრუნებული მიგრანტების ადგილობრივი შრომის ბაზრისგან გარიყვას იწვევს.

5. დასაქმების პროცესის ხელშემწყობი სტრუქტურების სისუსტე:

დასაქმების პროცესის ხელშემწყობი მთავარი სახელმწიფო სტრუქტურა ქვეყანაში არის სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების ხელშემწყობის დეპარტამენტი, რომელსაც როგორც კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, ვაკანსიების არსებობის შემთხვევაში, რეგიონში მოქმედი ყოველი მეხუთე ორგანიზაცია მიმართავს. თვისებრივი კვლევის პროცესშიც გამოვლინდა, რომ ტურიზმის მიმართულებით მომუშავე ორგანიზაცია ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციას აწვდის სააგენტოს, თუმცა ბოლო შემთხვევაში ეს თანამშრომლობა უშედეგო აღმოჩნდა. კვლევის ფარგლებში სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მუშაობის დაბალეფექტიანობის მიზეზები ექსპერტებმა ასე გამოკვეთეს: 1. ამ სტრუქტურის შესახებ დამსაქმებლებში დაბალია ინფორმირებულობის დონე, ანუ მასშტაბურად რეგიონში მოქმედმა ორგანიზაციებმა არ იციან, რა შესაძლებლობები შეიძლება ამ სტრუქტურამ შესთავაზოს და გაუმარტივოს საჭირო კადრის მოძიების პროცესი; 2. მეორე მხრივ, სოციალური მომსახურების სააგენტოს არ გააჩნია საკმარისი რესურსი, რომ თავად შეისწავლოს რეგიონში შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაცია: მიაკითხოს კომპანიებს, შესთავაზოს თავისი მომსახურება; 3. პრობლემურია შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსება. სოციალური მომსახურების სააგენტოს დიდი ადამიანური თუ ტექნიკური რესურსი სჭირდება, რომ შრომის ბაზრისთვის საჭირო კადრის იდენტიფიცირება მოახდინოს და ერთმანეთს დაუკავშიროს პოტენციური დამსაქმებელი და დასაქმებელი.

დასაქმების პროცესისათვის ხელშემწყობ მეორე მექანიზმად მოვიაზრებთ საგანმანათლებლო ინსტიტუტებს. თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ამგვარი კოოპერაცია უფრო ნათლად გამოვლინდა. უფრო ეფექტურია ის შემთხვევები, როდესაც საგანმანათლებლო ინსტიტუტები დამსაქმებლებთან წინასწარ თანამშრომლობენ, სტუდენტები ორგანიზაციაში გადიან საწარმოო პრაქტიკას ან სტაჟირებას. ამ შემთხვევებში დამსაქმებელი თავად არჩევს პერსპექტიულ კადრს და სამუშაო ადგილს სთავაზობს. მსგავსი კოოპერაციის მაგალითები გავცელებულია ტურიზმის და ღვინის წარმოებს სექტორში და ძირითადად სპეციალური განათლების მქონე კადრებზე (მზარეულები, ღვინის ტექნოლოგები, მიმტანები თუ გიდები) ვრცელდება.

დასაქმების ხელისშემწყობ მექანიზმებს შორის ასევე მოვიაზრებთ ორგანიზაციებში სტაჟრების და მოხალისეობის პრაქტიკას, თუმცა, ექსპერტთა შეფასებით, ორივე მათგანი ნაკლებად არის განვითარებული რეგიონებში. სტაჟირების და მოხალისეობის პრაქტიკას ორი ბარიერი ახლავს: ა) ახალგაზრდებს მოლოდინი აქვთ, რომ პირდაპირ დაიწყებენ მაღალანაზღაურებად სამსახურში მუშაობას. კარიერის გაკეთების პროცესში მათ თითქმის არაფრის გაღება არ უნდათ წინასწარ. ბ) პრობლემებია მეორე მხრივაც: კომპანიების უმრავლესობა ამბობს, რომ ღიაა სატიჟრებისთვის, თუმცა რეალურად ამის სურვილი არა აქვთ. ისინი თითქმის

ახალგაზრდებისაგან ელოდებიან, რომ კომპანიაში მივლენ, გარკვეულ პოზიციას აირჩევენ და თავად განსაზღვრავენ სტაჟირების თუ მოხალისეობის პროცესს. რეალურად კი ეს განუხორციელებელია. რადგან, თუკი ახალგაზრდას თავისი კარიერის და თავისი პოზიციის ასე კარგად წარმოდგენის და დაგეგმვის უნარი აქვს, მაშინ ის უკვე მენარმედ ან სტარტაპერად მოგვევლინებოდა.

6. შრომის ბაზარზე დასაქმებისას არარეგულირებადი პროფესიები:

რეგიონებში გამოკითხული ექსპერტები ხშირად საუბრობენ შრომის ბაზარზე შექმნილ პროფესიულ ქაოსზე, როდესაც დამსაქმებელი კადრის აყვანისას საერთოდ აღარ აქცევს ყურადღებას პირის ფორმალურ კვალიფიკაციას. ადგილობრივ ექსპერტებს მოჰყავთ მაგალითები, როდესაც ინჟინრის ადგილას ფილოლოგი მუშაობს, ხოლო სკოლაში ქართულ ენასა და ლიტერატურას ინჟინერი ასწავლის. ერთი მხრივ, ეს თითქმის დარგთშორის კარჩაკეტილობას ხსნის, მაგრამ იმ პირობებში, როდესაც დასაქმების პროცესში ნეპოტიზმის პრაქტიკა საკმაოდ გავრცელებულია, ის ყოველგვარ ბარიერს ხსნის არაკვალიფიციური და პროფესიაში არმყოფი კადრის დასაქმების. ეს პრობლემა იმდენად მწვავედ ეჩვენებათ შიდა ქართლის რეგიონში, რომ რეგულირებადი პროფესიების რაოდენობის ზრდას უჭერენ მხარს.

ექსპერტების შეფასებით, არასამართლიანია, შრომის ბაზარზე შექმნილი სიტუაცია, როდესაც პროფესიული კვალიფიკაციის კადრის მოთხოვნისას თანაბარ პოზიციაში აყენებენ ადამიანს, რომელმაც დურგლობა პროფესიულ სასწავლებელში ერთი წელი ისწავლა და ადამიანს, რომელსაც შევირდად ყოფნის 2-თვიანი გამოცდილება აქვს, ან ვინც ხელობა წინაპრისგან ისწავლა. თუკი შრომის ბაზარზე გაიზრდება რეგულირებადი პროფესიების რაოდენობა, რაც დამსაქმებელს შეუზღუდავს შესაძლებლობას, ვინც უნდა ის დაასაქმოს, მაშინ პროფესიული განათლება დაფასდება და უმაღლესი განათლების დიპლომზე, რომლითაც ვერ დასაქმდებიან ადამიანები, მოთხოვნა მოიკლებს. მართალია, ეს რეგულაციები შეიძლება აღქმულ იქნას, როგორც შრომის ბაზრის თავისუფლების შეზღუდვა, მაგრამ ექსპერტთა თქმით, ქვეყანას არა აქვს იმის ფუფუნება, რომ ადამიანების ცნობიერების შეცვლას დაელოდოს, ამიტომაც საჭიროა რეგულაციების დაწესება.

თვითდასაქმება და მენარმეობა ახალგაზრდებში

შრომის ბაზარზე დასაქმების პროცესი მხოლოდ ანაზღაურებად სამუშაოს არ მოიცავს და ასევე მოიაზრებს თვითდასაქმების და მენარმეობის განვითარებას. თუმცა, ამ მხრივ სამიზნე რეგიონებში არცთუ ისე სახარბიელო სურათი გამოიკვეთა. ექსპერტების შეფასებით, მენარმეობის განვითარების დაბალ ტემპს რეგიონებში რამდენიმე ფაქტორი განაპირობებს:

1. საწყისი კაპიტალის ნაკლებობა: დამწყებმა ბიზნესმენმა კაპიტალი startup სესხის სახით ან ბანკიდან, ან დონორისგან უნდა მოიპოვოს. დამწყები მენარმეები ბანკებს ნაკლებად მიმართავენ, რადგან startup სესხებზეც მაღალი საპროცენტო განაკვეთებია ან სესხის მოცულობა მცირეა (მაგალითად, ექსპერტებმა მიგვითითეს „ანარმოე საქართველოს“ ფარგლებში 5000ლარიანი გრანტი).
2. ცოდნის დაბალი დონე: ადგილობრივ მოსახლეობას და მათ შორის ახალგაზრდებს არა აქვთ სამენარმეო იდეების პროექტად ქცევის და მისი მართვისათვის საჭირო ცოდნა და უნარ-ჩვევა; მათ უჭირთ საპროექტო წინადადების დაწერა, პროექტში დეტალის გათვალისწინება, დროის გრაფიკის შედგენა, ბიუჯეტის გაწერა. ექსპერტების თქმით, სწორედ ამიტომ ადგილობრივი მოსახლეობა ხშირად აღნიშნავს, რომ startup-ები არ არის მორგებული დამწყები მენარმეების საჭიროებებზე. ექსპერტი მიიჩნევს, რომ ადგილობრივები ბიზნესის დაწყებასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილებებს სპონტანურად იღებენ, ვერ თვლიან მოსალოდნელ შედეგებს, რისკებს, რასაც ხშირად წარუმატებლობა მოჰყვება თან. ექსპერტები ასევე აღნიშნავენ, რომ ადგილობრივებს ხშირად მენარმეობის ინოვაციური იდეებიც კი არ აქვთ და ყველაზე ხშირად სხვისი მიმბაძველობით

იწყებენ საქმიანობას, რაც მაღალი კონკურენციის გამო არცთუ ისე წარმატებულად ხორციელდება.

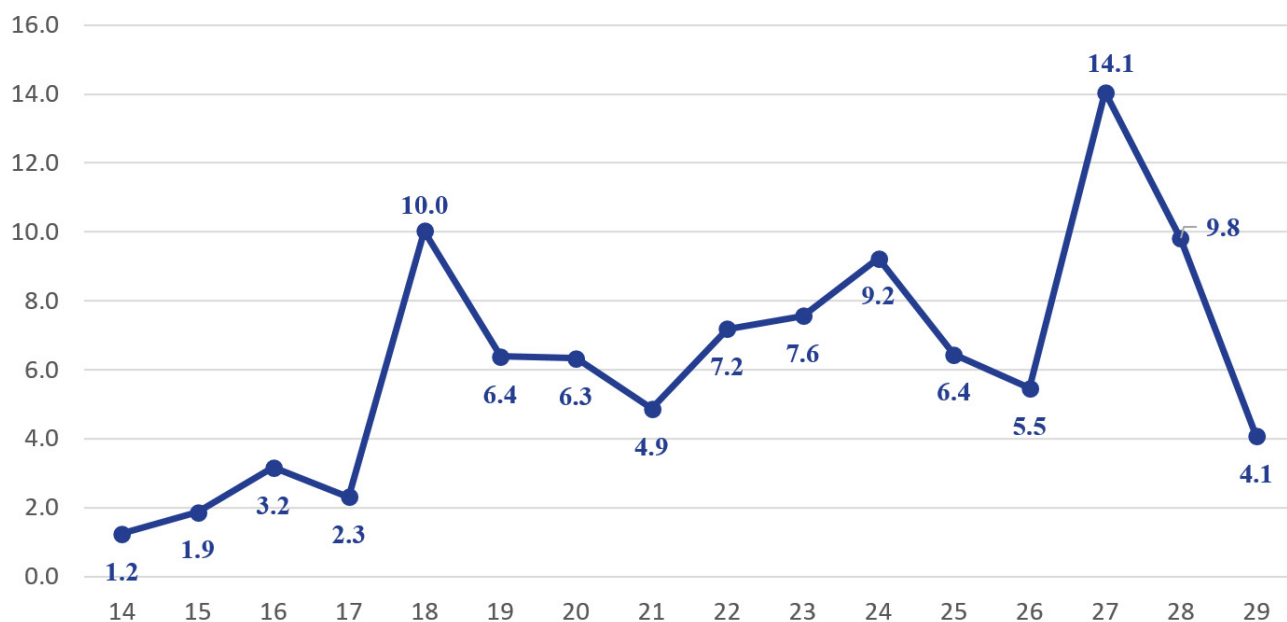
3. მოტივაციის ნაკლებობა და ბუნდოვანების მიმართ შიში: ანალიზის პროცესში გამოიკვეთა, რომ რეგიონში მენარმეობის უნარების განვითარებაზე ორიენტირებული პროგრამების დეფიციტი არ შეიმჩნევა. ერთ-ერთი საგანმანათლებლო ორგანიზაციის წარმომადგენლის თქმით, როდესაც საჯაროდ ვრცელდება ინფორმაცია, რომ ტარდება ღონისძიება თუ ტრენინგი სტარტაპების, თვითდასაქმების შესახებ, ღონისძიებაზე მოდიან შუახნის ან უფრო ასაკოვანი ადამიანები და ახალგაზრდები ნაკლებად ერთვებიან ამ პროცესში. ახალგაზრდების ჩაურთველობას სხვა ექსპერტი არა ახალგაზრდების დაბალმოტივირებულობით, არამედ თვითდასაქმების მიმართ სკეპტიკური დამოკიდებულებით ხსნის: ძალიან ხშირად ახალგაზრდები, რომელთაც აქვთ მინის რესურსი, მაინც შრომის ბაზარზე ეძებენ პოზიციას, სადაც ანაზღაურება 200 ან 300 ლარია. მაშინ, როდესაც ახალგაზრდებს შეუძლიათ თავიანთი ბიზნესი გაფართოონ, დაიწყონ ერთმანეთთან კომუნიკაცა, თავიანთი მეურნეობები გააერთიანონ კოოპერატივებად და ამით უფრო დიდი შემოსავალი მიიღონ, ისინი მაინც ანაზღაურებად სამსახურს ეძებენ, რადგან ახალი საქმის წამოწყების განხორციელების პერსპექტივა ბუნდოვანია და მათაც „დღევანდელი კვერცხი ურჩევნიათ ხვალინდელ ქათამს.“
4. აგრარულ სექტორში ადგილობრივები ძირითადად შინამეურნეობების ფარგლებში ეწევიან საქმიანობას და ნაკლებია კოოპერატივების შექმნის ტენდენციები. ექსპერტები აღნიშნავენ, რომ აგრარულ სექტორში, სადაც მიწები მცირე მასშტაბის ნაკვეთებად აქვთ საკუთრებაში ადგილობრივებს, არ თანამშრომლობენ კოოპერატივების შექმნის კუთხით, რაც გაცილებით გაზრდიდა ადგილობრივთა შემოსავალს. ამის მიზეზად ექსპერტები კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის დაბალ უნარ-ჩვევას ასახელებენ.
5. ტრადიციულ სოფლის მეურნეობაში ახალი რელევანტური ცოდნის არქონა. ექსპერტები, გამონკვევებისა და ახალი ცოდნის შეთვისების კუთხით, ადგილობრივი მოსახლეობის რიგიდულობაზე მიუთითებენ. მათი თქმით, მკვიდრი მოსახლეობა დარწმუნებულია, რომ საუკეთესოდ უვლის ვაზს, თხილს, სიმინდს თუ ხორბალს, თუმცა ხშირად ეს ცოდნა მოძველებული და ახალ გამონკვევების პირისპირ არაეფექტიანია. მაგალითად, სამეგრელოს რეგიონში ექსპერტები საუბრობენ, რომ თხილის მოსავლის დრამატული ვარდნა არა მავნე მწერების (აზიური ფაროსანის) გამო მოხდა, არამედ ამ კულტურის სოკოვანი დაავადებით, რომლის შესახებ ადგილობრივები არაინფორმირებულები არიან და შესაბამისად, არ იციან, როგორ გაუმკლავდნენ დაავადებას.

თავი 3. სამიზნე რეგიონების შრომის ბაზრებზე ახალგაზრდა შრომის ძალის მიწოდება

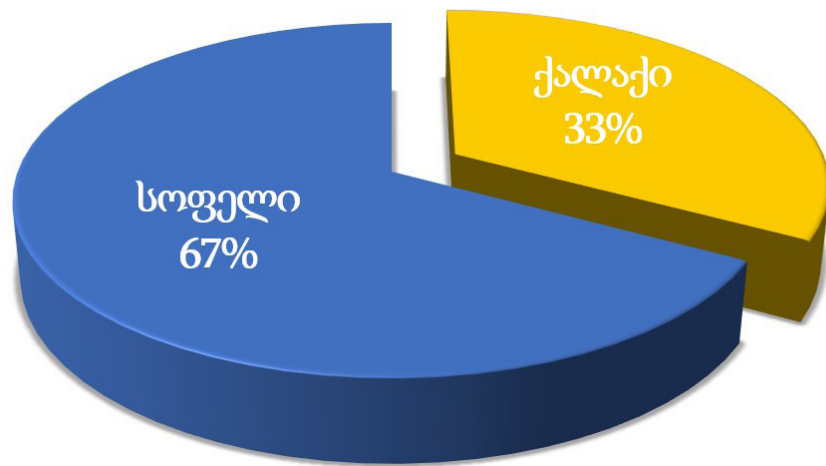
კვლევის სამიზნე ჯგუფების ზოგადი დახასიათება (დემოგრაფია)

კვლევის სამიზნე ობიექტი - 14-29 წლის ახალგაზრდები განაწილებული იყო საქართველოს ოთხი რეგიონის და ოთხი მიზნობრივი ჯგუფის მიხედვით. შესაბამისად, თითოეული რეგიონის თითოეულ ჯგუფში გამოიკითხა 25 რესპონდენტი, რაც ზოგადად რეგიონში და თითოეულ სტატუსურ ჯგუფში 100 ინტერვიუს შეადგენს. რესპონდენტთა 56.6% იყო ქალი, ხოლო 43.4% მამაკაცი. ახალგაზრდების განაწილება ასაკის მიხედვით ასახულია გრაფიკზე 7. რესპონდენტთა 8.6% არასრულწლოვანია. შშმ ახალგაზრდები და დევნილები თითქმის თანაბრად არიან გადანაწილებული ყველა ასაკში, მაშინ როდესაც NEET-ების და დასაქმებულების წილი უფრო მაღალია 18 წლის შემდეგ კატეგორიაში. არასრულწლოვანი ახალგაზრდები, რომლებიც არც სწავლობენ და არც მუშაობენ სულ რამდენიმეა, ისევე როგორც არასრულწლოვანთა შორის დასაქმებულთა წილი ძალიან დაბალია.

გრაფიკი 7: რესპონდენტთა განაწილება ასაკის მიხედვით (%)



რესპონდენტთა 32.9% საქალაქო, ხოლო 67.1% სასოფლო დასახლებიდან არის გამოკითხული (გრაფიკი 8). თუ დასახლების ტიპის მიხედვით ჩვენი სამიზნე ახალგაზრდების განაწილებას ვნახავთ სოციალური სტატუსის მიხედვით, დავინახავთ, რომ დევნილების 28.1%, NEET-ების 31.8%, შშმ პირების 32.5 % და დასაქმებულების 37.9% ცხოვრობს ურბანულ დასახლებაში.



რაოდენობრივი კვლევის შერჩევის დიზაინი საშუალებას გვაძლევდა, რომ განგვესაზღვრა ოთხ სამიზნე რეგიონში გამოკითხული ახალგაზრდებიდან თითოეული სტატუსის მქონე ახალგაზრდების წილი. ზოგადად ოთხი სამიზნე რეგიონის 14-დან 29 წლის ჩათვლით ახალგაზრდებში შშმ პირების წილი 1.6%, ხოლო დევნილების წილი 7.2%-ია. ახალგაზრდების წილი, რომლებიც არც სწავლობენ, არც მუშაობენ და არც რაიმე საგანმანათლებლო აქტივობაში არიან ჩართულნი 68.4%-ია და რეგიონის ახალგაზრდების დიდ ნაწილს შეადგენს. 14-დან 29 წლის ჩათვლით ახალგაზრდების მეხუთედი - 22.8% დასაქმებულია ანაზღაურებად სამსახურში (იხ. ცხრილი 10).

ცხრილი 10: სამიზნე რეგიონებში სამიზნე სოციალური სტატუსის მქონე 14-29 წლის ახალგაზრდების წილობრივი განაწილება (%)

სტატუსი	საერთო წილი	რეგიონი	სოციალური სტატუსის მქონე პირთა წილი
შშმპ	1.6	კახეთი	0.9
		სამეგრელო-ზემო სვანეთი	1.9
		შიდა ქართლი	2.1
		მცხეთა-მთიანეთი	1.5
დევნილი	7.2	კახეთი	0.5
		სამეგრელო-ზემო სვანეთი	14.3
		შიდა ქართლი	5.1
		მცხეთა-მთიანეთი	10.2
NEET	68.4	კახეთი	75
		სამეგრელო-ზემო სვანეთი	65
		შიდა ქართლი	68.6
		შიდა ქართლი	57.5
დასაქმებული	22.8	კახეთი	23.6
		სამეგრელო-ზემო სვანეთი	18.7
		შიდა ქართლი	24.2
		შიდა ქართლი	30.8

კვლევის სამიზნე ჯგუფის განაწილება რეგიონებისა და სოციალური სტატუსების მიხედვით შემდეგ ტენდენციებზე მიგვიითითებს: კახეთის რეგიონში ყველაზე ნაკლებად არის კონცენტრირებული შშმ ახალგაზრდები, მათი ყველაზე მაღალი კონცენტრაცია შიდა ქართლშია. დევნილი ახალგაზრდების წილი კახეთში ჩამოუვარდება შშმ ახალგაზრდების წილს და მხოლოდ 0.5%-ს შეადგენს. დანარჩენი სამი რეგიონიდან ახალგაზრდების ყველაზე დიდი წილი სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში გვხვდება (14.3%), მას მოსდევს მცხეთა-მთიანეთი (10.2%) და შიდა ქართლი (5.1%). რეგიონებს შორის ახალგაზრდების იძულებით გადაადგილებულ პირთა სტატუსის მიხედვით განაწილება ემთხვევა ზოგადად საქართველოს რეგიონებში დევნილთა განაწილების წილობრივ მაჩვენებლებს.

რაოდენობრივი კვლევის შედეგებს გავაანალიზებთ შემდეგი მიმართულებებით: რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდების დახასიათება გენდერული და ასაკობრივი ნიშნით; სამიზნე ჯგუფების (შშმპ, დევნილები, NEET-ები, დასაქმებული ახალგაზრდები) დახასიათება შრომის ბაზარზე მათი მდგომარეობის, ბარიერებისა და წამახალისებელი მექანიზმების გათვალისწინებით; რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდების ოთხი სამიზნე ჯგუფის დახასიათება შემდეგი ნიშნებით: ფორმალური განათლება და კვალიფიკაცია, ზოგადი გარდამავალი უნარები (ინტერპერსონალური და ინტრაპერსონალური მახასიათებლები, ციფრული წიგნიერება, უცხო ენების ცოდნა), მოხალისეობრივ საქმიანობაში ჩართულობა, შრომის ბაზარზე ორიენტაცია (გაზომილი დასაქმებისათვის საჭირო დოკუმენტაციითა და წარსული გამოცდილებით); განათლების მიღების ბარიერები; ახალგაზრდების სამომავლო განვითარების მოტივაციები და ორიენტაციები.

რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდების დახასიათება გენდერული ნიშნით

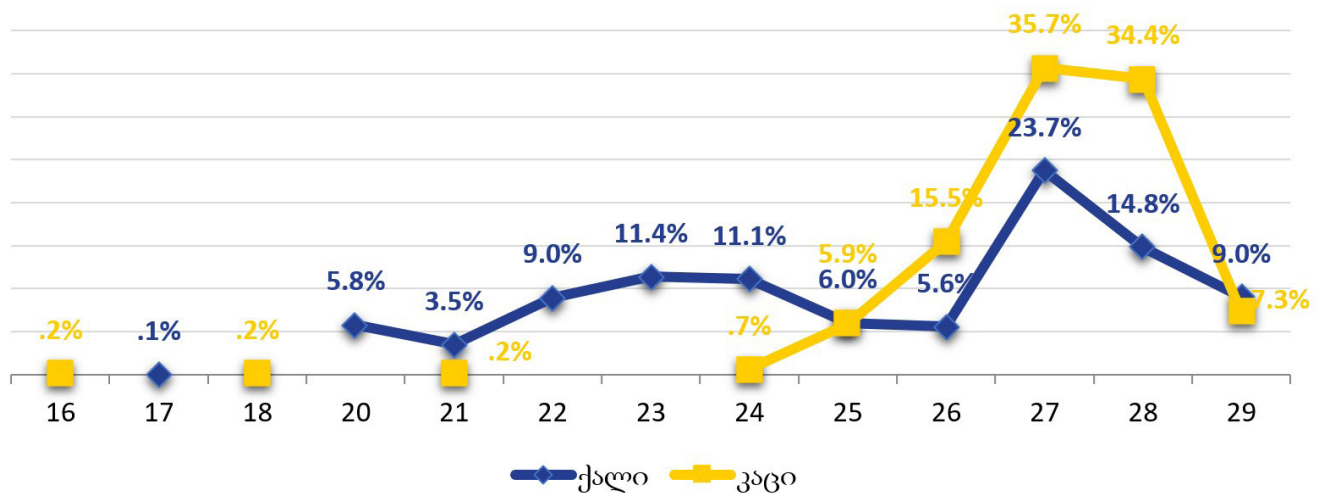
კვლევაში ჩართული ახალგაზრდების 55.8% გოგონა, ხოლო 44.2% ვაჟია. გენდერული გადანაწილება კვლევის სამიზნე ახალგაზრდებს შორის ამგვარ ტენდენციებს აჩვენებს (იხ. ცხრილი 11): შშმ პირების კატეგორიაში ვაჟების წილი მცირედით აღემატება გოგონებისას. დევნილთა კატეგორიაში გოგონების წილი ორჯერ აღემატება ვაჟებისას, NEET-ების კატეგორიაში გოგონების წილი 2.4%-ით მეტია, ხოლო დასაქმებულთა შორის ვაჟების წილი 6.7%-ით მაღალია გოგონების წილზე. არსებული მდგომარეობა გვიჩვენებს, რომ შრომის ბაზარზე ვაჟების უფრო მეტი წილია ინტეგრირებული, ვიდრე გოგონებისა, თუმცა ეს განსხვავება მაღალი არაა.

ცხრილი 11: სამიზნე რეგიონებში სამიზნე სოციალური სტატუსის მქონე 14-29 წლის ახალგაზრდების წილობრივი განაწილება სქესის მიხედვით (%)

სტატუსი	ქალი	კაცი
შშმპ	1.4%	1.9%
დევნილი	9.3%	4.5%
NEET	69.1%	66.7%
დასაქმებული ანაზღაურებად სამსახურში	20.3%	27.0%

14-29 წლის გამოკითხულ ახალგაზრდებს შორის შვილი ჰყავს გოგონების 49%-ს (14 წლამდე) და ვაჟების - 14.9%-ს. თუკი ამ მონაცემებს რესპონდენტთა ასაკთან მიმართებით გავაანალიზებთ, მსგავს ტენდენციას დავინახავთ (იხ. გრაფიკი 9): არასრულწლოვან ახალგაზრდებში ბავშვის ყოლის სულ რამდენიმე შემთხვევაა ფიქსირდება და ეს შემთხვევები წარმოდგენილია როგორც გოგონებში, ისე ვაჟებში. თუმცა სრულწლოვან გოგონებში შვილოსნობა უფრო ადრეული ასაკიდან იწყება, ხოლო ვაჟებში უფრო მოგვიანებით. გოგონების საშუალო ასაკი, რომელთაც ჰყავთ 14 წლამდე ერთი შვილი მაინც 25 წელია, ხოლო ვაჟებისათვის ეს მაჩვენებელი 27 წელს შეადგენს.

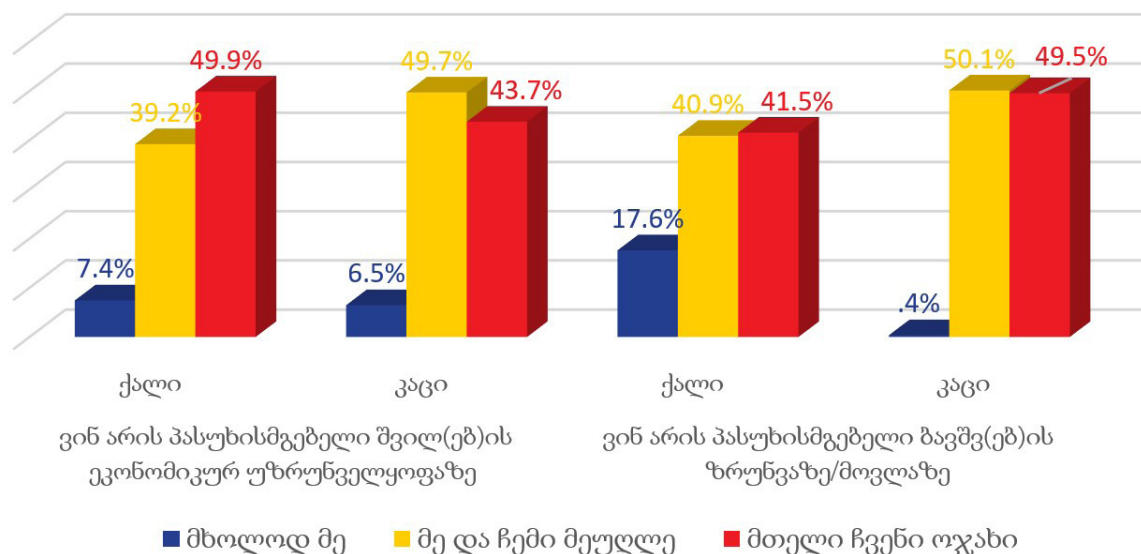
გრაფიკი 9: 14-29 წლის ახალგაზრდების რამდენ %-ს ჰყავს შვილი ასაკის და სქესის მიხედვით (%)



საქართველოში მრავალი კვლევა და ნაშრომი შექმნილია გენდერული უთანასწორობის შესახებ როგორც ოჯახში, პოლიტიკაში, ასევე, ზოგადად, საზოგადოებაში (სუმბაძე, 2008) (წერეთელი, 2006) (კაჭკაჭიშვილი & ნადარაია, 2014) (ეისითი - ანალიზისა და კონსულტაციის ჯგუფი, გაეროს განვითარების პროგრამა, 2013). ყველა კვლევა თუ ავტორი ადასტურებს, რომ საქართველოში დამკვიდრებულია ტრადიციული ოჯახის ტიპი, „რომელშიც ცოლ-ქმარი თანახმაა, რომ ქმარს ჰქონდეს მეტი ძალაუფლება და ავტორიტეტი“ (წერეთელი, 2006, გვ. 62). მსგავსი ტიპის ოჯახში, ბავშვზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა, ძირითადად, ქალების ფუნქციაა. 2014 წელს ჩატარებული კვლევა აჩვენებს, რომ „შემთხვევათა მნიშვნელოვან ნილში (მერყეობს 30%-დან 42%-მდე) მამები 0-დან 6 წლის ჩათვლით ბავშვებს არასდროს უმზადებენ საჭმელს, უცვლიან საფენებს ან აბანავებენ“ (კაჭკაჭიშვილი & ნადარაია, 2014, გვ. 9). ბავშვის მოვლის პარალელურად საოჯახო საქმეების ტვირთი ძირითადად ქალზე გადადის, რაც დიდ დროსა და ძალისხმევას მოითხოვს და შრომის ბაზარზე ინტეგრაციისას ხელის შემშლელ ფაქტორად გვევლინება.

ჩვენ მიერ ჩატარებულ კვლევაში რესპონდენტებს ვეკითხებოდით, თუ ვინ არის პასუხისმგებელი შვილ(ებ)ის ეკონომიკურ ზრუნველყოფასა და ზრუნვაზე/მოვლაზე (იხ. გრაფიკი 10). გაფართოებული ოჯახი დიდ როლს თამაშობს, როგორც ეკონომიკური ზრუნველყოფის, ასევე ფიზიკური ზრუნვის ფუნქციის გადანაწილების მხრივ. რესპონდენტთა საკმაოდ დიდი ნაწილი (ვარიანტებს 40-50%-ს შორის) მიუთითებს, რომ მცირეწლოვან შვილებზე ფიზიკურ და ეკონომიკურ ზრუნვას ორივე მშობელი ახორციელებს, თუმცა ამაზე უფრო მეტად მამაკაცი რესპონდენტები მიუთითებენ, ვიდრე გოგონები. საინტერესოა, რომ გვხვდება შემთხვევები, როდესაც ბავშვის ეკონომიკური ზრუნველყოფის ფუნქციას მხოლოდ დედები ან მხოლოდ მამები იღებენ; ამ შემთხვევათა ნილი, მართალია, მცირე, მაგრამ თანაბარია. ეს შედეგი გვიჩვენებს, რომ მამის, როგორც ექსკლუზიურად „ოჯახის რჩენაზე“ პასუხისმგებელი პირის, სტერეოტიპი იცვლება. თუმცა უფრო მყარია „ზრუნველი დედის“ სტერეოტიპი. 14-29 წლის გოგონების 17.6% ამბობს, რომ მხოლოდ ის არის პასუხისმგებელი შვილ(ებ)ის ფიზიკურ მოვლაზე, როდესაც მსგავსი შემთხვევა ვაჟებში თითქმის არ გვხვდება.

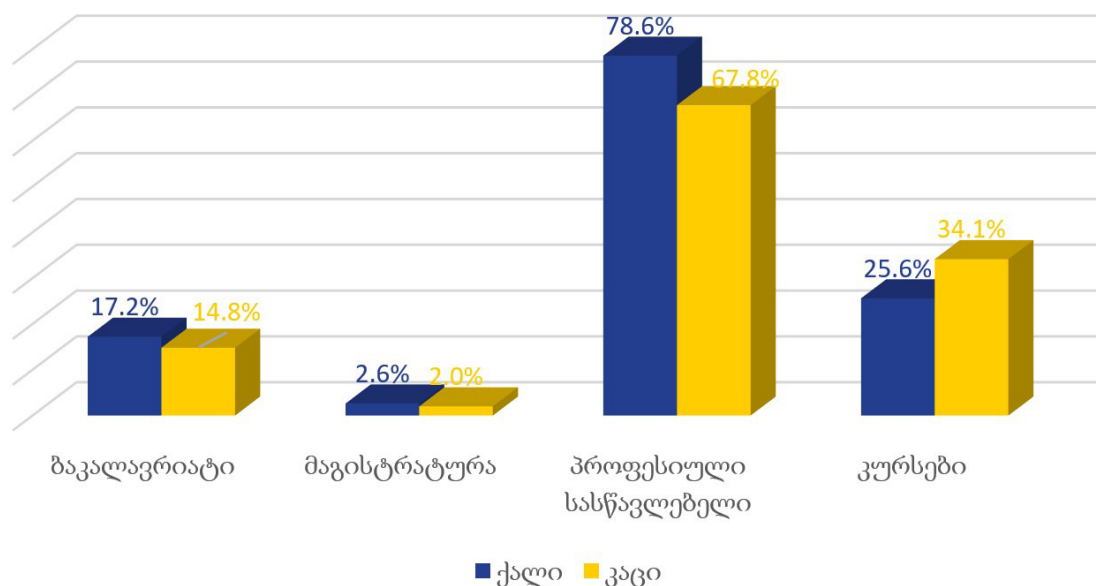
გრაფიკი 10; ვინ არის ოჯახში პასუხისმგებელი ბავშვის ეკონომიკურ და ფიზიკურ მოვლაზე * გენდერულ ჭრილში (%)



თუ ოჯახში მხოლოდ დედა არის პასუხისმგებელი შვილ(ებ)ზე ზრუნვაზე, შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის მიზნით, აუცილებელია კარგად განვითარებული ბავშვზე ზრუნვის დაწესებულებები, რომელიც ქალს ამ პასუხისმგებლობას შეუმსუბუქებს და შემოსავლის მომტანი ეკონომიკური საქმიანობისათვის დროს გაუთავისუფლებს. საბავშვო ბაღში არ დადის გამოკითხული რესპონდენტების შვილების 44.7%. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ შესაბამისი ასაკის ბავშვების 13.7%-ისთვის საბავშვო ბაღი ფიზიკურად ხელმიუწვდომელია. ამ შემთხვევაში დედას უწევს ბავშვზე 24 საათიან რეჟიმში ზრუნვა და დასაქმების შესაძლებლობას კარგავს.

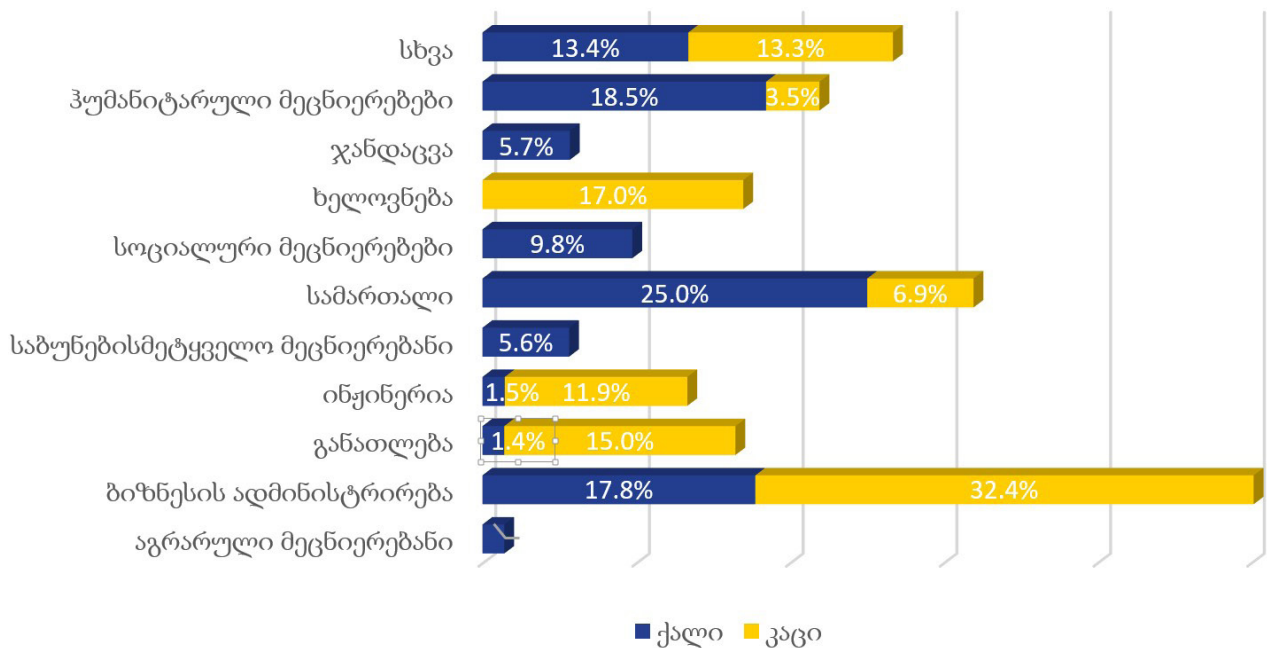
გენდერულ ჭრილში 14-29 წლის ახალგაზრდების აკადემიური მიღწევები შემდეგ ტენდენციებს აჩვენებს (იხ. გრაფიკი 11): ვაჟებთან შედარებით ბაკალავრის ხარისხი რეგიონში მცხოვრები 14-29 წლის გოგონების 2.4%-ით მეტს აქვს; მაგისტრის ხარისხი თანაბრად აქვთ მოპოვებული ვაჟებსა და ქალებს. პროფესიული განათლება ვაჟებზე 10.8%-ით მეტ გოგონას აქვს მიღებული, მაშინ როდესაც კურსები გოგონებზე 8.5%-ით მეტ ვაჟს აქვს გავლილი.

გრაფიკი 11: ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ 14-29 წლის ახალგაზრდებ მიერ მიღებული განათლება * გენდერულ ჭრილში (%)



მართალია, გენდერული უთანასწორობა საგანმანათლებლო მიღწევებში არ აისახება, თუმცა თავის იჩენს პროფესიულ სეგრეგაციაში. როგორც მე-12 გრაფიკიდან ჩანს, გოგონებში უფრო პოპულარულია ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებები, ჯანდაცვა, სამართალი, ხოლო ვაჟებს შორის პოპულარულია ბიზნესადმინისტრირება, განათლება, ინჟინერია. ეს შედეგები მიუთითებენ, რომ ტრადიციული ხედვები გოგონებისა და ვაჟებისათვის მისაღებ და სასურველ პროფესიებზე კვლავ აქტუალურია და გავლენას ახდენს ახალგაზრდების პროფესიულ არჩევანზე.

გრაფიკი 12: რა სპეციალობით აქვთ 14-29 წლის ახალგაზრდებს საბაკალავრო განათლება მიღებული * გენდერული ჭრილი



იგივე ტენდენცია გვხვდება სწავლების სხვა დონეებზეც - პროფესიულ განათლებასა და კურსებში, რომელსაც ინდივიდუალურად გადიან ახალგაზრდები: გოგონები ძირითადად ეუფლებიან ფარმაციას, ბუღალტერიას, საექთნო საქმეს, სტილისტობას, ხოლო ვაჟები ინფორმაციულ ტექნოლოგიებს, ელექტრიკოსობას, მეფილე-მომპირკეთებლობას, ზეინკლობას, სანტექნიკოსობას, მზარეულობას.

კვლევის ფარგლებში ვავლენდით ახალგაზრდების განათლების მიღების მხარდამჭერ მექანიზმებს. საბაკალავრო სწავლება სახელმწიფომ გოგონების 25.2%-ს და ვაჟების 26.4%-ს დაუფინანსა; ოჯახმა/ოჯახის წევრებმა უფრო მეტ გოგონას (76.9%) დაუფინანსეს უმაღლესი განათლების პირველ საფეხურზე სწავლა, ვიდრე ვაჟებს (67.6%). საბაკალავრო საფეხურზე სწავლა ვაჟების 12.2%-მა საკუთარი ხელფასიდან უზრუნველყო; მსგავსი შემთხვევა გოგონებში არ ფიქსირდება. მუნიციპალიტეტი და დამსაქმებლები არც ერთ საფეხურზე არ აფინანსებენ ახალგაზრდების საგანმანათლებლო აქტივობას.

კვლევის პროცესში რესპონდენტები აფასებდნენ საგანმანათლებლო მიღწევების სარგებელს. გოგონები (20.4%) და ვაჟები (26.1%) თითქმის თანაბრად თვლიან საბაკალავრო საფეხურზე სწავლების პოზიტიურ შედეგად პიროვნულ განვითარებას. გოგონების ორჯერ უფრო დიდი ნაწილი ამბობს, რომ საბაკალავრო საფეხურის განათლება მას დასაქმებაში დაეხმარა (55.9%), მაშინ როდესაც ვაჟების მხოლოდ 25.8% ამბობს იმავეს. ბაკალავრის ხარისხის სარგებელს ვერ ხედავს ამ განათლების მქონე ახალგაზრდა გოგონების 19.3%. ვაჟების 51.5% ამბობს, რომ ბაკალავრის განათლება მას არაფერში დაეხმარა. ძნელია ამ შემთხვევებიდან ერთმნიშვნელოვანი დასკვნის გამოტანა, თუმცა გოგონები უფრო მეტ პრაქტიკულ სარგებელს ხედავენ სწავლების შედეგებში, ვიდრე ვაჟები.

შეჯამების სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ აკადემიური მიღწევებით გოგონები ვაჟებზე

უკეთეს ტენდენციებს აჩვენებენ, რაც მიუთითებს, რომ კულტურაში არსებული გენდერული უთანასწორობა გოგონების საგანმანათლებლო აქტივობაზე ნეგატიურად არ აისახება. უფრო მეტიც, გოგონების უფრო მეტ წილს აქვს პროფესიული განათლება და ბაკალავრის ხარისხი, ვიდრე ვაჟებისას. ეს შედეგი მიღწეულია როგორც ფორმალური, ისე არაფორმალური განათლების მხარდამჭერი მექანიზმების ორივე სქესის წარმომადგენლებისთვის თანაბარი ხელმისაწვდომობით. უფრო მეტიც, ოჯახი უფრო ხშირად უზრუნველყოფს გოგონების განათლებას, მაშინ როდესაც ვაჟების ნაწილს თავად უწევს მუშაობა და ხელფასიდან სწავლისათვის საჭირო ხარჯების დაფარვა.

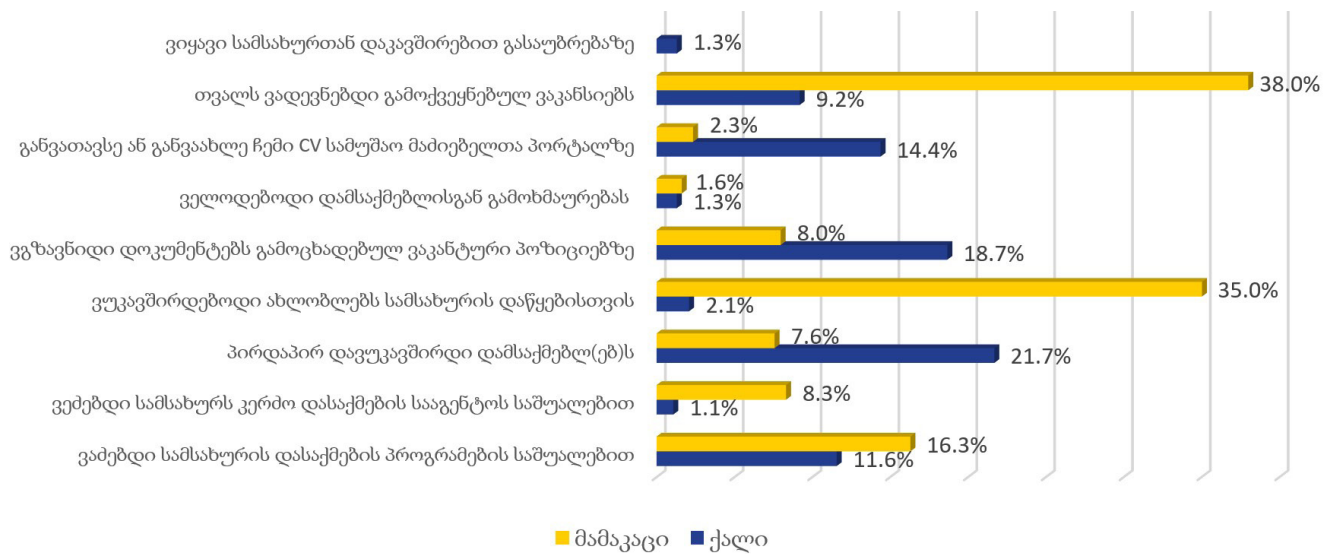
14-29 წლის ახალგაზრდებში გოგონების წილი ვაჟებთან შედარებით NEET-ების კატეგორიაში მცირედით მაღალი, ხოლო დასაქმებულთა შორის დაბალია, რაც მდებარეობითი სქესის წარმომადგენლების შრომის ბაზარზე უფრო დაბალ ინტეგრაციაზე მიუთითებს. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ზოგადად 14-29 წლის ახალგაზრდა გოგონების 49% არასდროს ყოფილა დასაქმებული, ხოლო ეს მაჩვენებელი ვაჟებში 47%-ია. იყო დასაქმებული და ამჟამად უმუშევარია გოგონების 29.8%, ხოლო ვაჟების 25.2%.

სამსახურის დატოვების მიზეზად გოგონების 15.3% შვილის ყოლას, ხოლო 11.3% ბავშვზე ან ზრდასრულზე ზრუნვის ვალდებულებას ასახელებს. ეს მიზეზი მხოლოდ გოგონებთან ფიქსირდება, მაშინ როდესაც ვაჟები სამსახურს ძირითადად დაბალი ხელფასის, მძიმე სამუშაო პირობების ან გრაფიკის, ჯანმრთელობის ცუდი მდგომარეობის გამო ტოვებენ. ეს მონაცემები კიდევ ერთხელ ადასტურებს ზემოთ გამოთქმულ მოსაზრებას, რომ გოგონებისთვის შრომის ბაზარზე შესვლა კი არ არის პრობლემა, არამედ კულტურული ნორმები, რომლებიც მათ ოჯახური ვალდებულებების გამო სამსახურზე უარის თქმას აიძულებს.

გამოკითხვის ფარგლებში ვსვამდით შეკითხვას - ბოლო ოთხი კვირის განმავლობაში ეძებდა თუ არა სამსახურს რესპონდენტი. სამსახურს გოგონების 18.1%, ხოლო ვაჟების 25% ეძებდა. სამსახურის არამაძიებელმა გოგონების 23.3%-მა ამის მიზეზად ორსულობა და მცირეწლოვანი ბავშვის ყოლა დაასახელა, ხოლო 14.4%-მა ბავშვებსა და ზრდასრულებზე ზრუნვის ვალდებულება. ეს ფაქტორები იმავე ასაკის ვაჟებს არ აფერხებს მუშაობასა თუ სამსახურის ძებნას.

კვლევის სამიზნე რეგიონებში მცხოვრები 14-29 წლის გოგონები, რომლებიც სამსახურს ეძებენ, პრიორიტეტს ანიჭებენ სამსახურს, რომელშიც იქნება მოქნილი გრაფიკი (შემთხვევათა 35.7%), მსგავსი მოთხოვნა კი სამსახურის მაძიებელ ვაჟთა 10.5%-ს აქვს. სამსახურის მაძიებელი გოგონები სასურველ ანაზღაურებას ვაჟებზე დაბალს უთითებენ: ქალ რესპონდენტებთან ეს მაჩვენებელი, მაქსიმუმ, 800 ლარს შეადგენს და საშუალოდ 388 ლარია, ხოლო რესპონდენტი მამაკაცებთან 1500 ლარამდე ადის და საშუალოდ 505 ლარს შეადგენს. სამსახურის მაძიებელ ქალთა 11.4%-ისათვის ანაზღაურებას მნიშვნელობა არ აქვს, როდესაც სამსახურის მაძიებელი ვაჟების მხოლოდ 2.5% მიიჩნევს დასაქმებისას ანაზღაურების ოდენობას ნაკლებმნიშვნელოვნად.

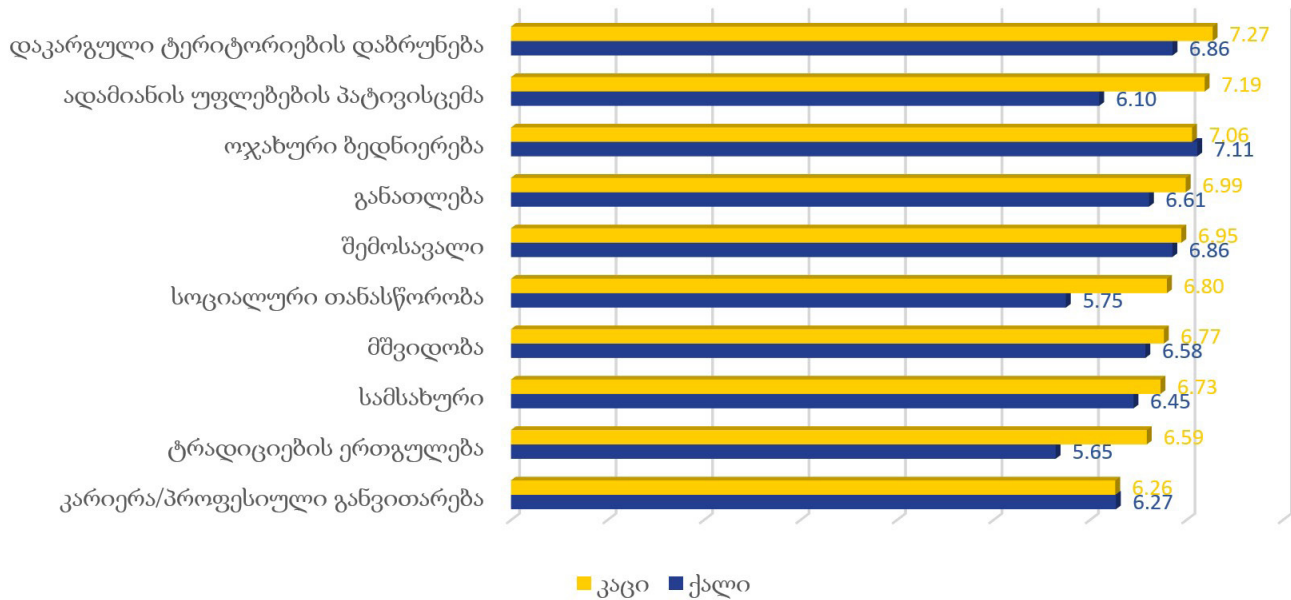
გრაფიკი 13: უკანასკნელი ოთხი კვირის განმავლობაში სამსახურის ძიების პროცესში რომელი ქმედებები განახორციელეთ * გენდერულ ჭრილში (%)



გენდერული ნიშნით მნიშვნელოვანი განსხვავება ვლინდება ვაჟებისა და გოგონების მიერ სამსახურის ძიების გამოყენებულ სტრატეგიებს შორის (იხ. გრაფიკი 13): მამაკაცები უფრო ხშირად ორიენტირებულნი არიან არაფორმალური მექანიზმების გამოყენებისკენ. ვაჟების 35% ცდილობს ახლობლების დახმარებით სამსახურის დაწყებას, იგივე მაჩვენებელი კი გოგონებში 2.1%-ია. სამსახურის მაძიებელი გოგონები უფრო ხშირად გამოიყენებენ დამსაქმებელთან უშუალო დაკავშირებას, CV-ს სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების პორტალზე განთავსებას, ვაკანტურ პოზიციებზე დოკუმენტაციის გაგზავნას. სამსახურის მაძიებელ ახალგაზრდებში დასაქმებისათვის მზაობა მაღალია. დასაქმების სურვილის მქონე გოგონების 88.6%, ხოლო ვაჟების 99.9% აცხადებენ, რომ მიმდინარე კვირაში დასაქმებაზეც კი უარს არ იტყოდნენ. ის გოგონები, რომლებიც აღნიშნავენ, რომ ამავე კვირაში მუშაობას ვერ დიანწყებენ, ამის მიზეზად, ბავშვსა და ზრდასრულებზე ზრუნვის პასუხისმგებლობას ასახელებენ.

სამიზნე რეგიონებში 14-29 წლის დასაქმებული გოგონების დიდი წილი კერძო სექტორშია დასაქმებული (72.5%); ასევე, კერძო სექტორშია დასაქმებული ვაჟების უმრავლესობა (66.7%), თუმცა ამ მაჩვენებლით ისინი გოგონებს ჩამოუვარდებიან. გოგონებზე მეტი ვაჟია დასაქმებული სახელმწიფო სექტორში (ვაჟების 33.2%, გოგონების 23.5%) და ეწევა მენარმეობას (ვაჟების 2.8%, გოგონების 1.3%). გენდერული სეგრეგაცია შეინიშნება დასაქმების სფეროებში. დასაქმებული გოგონების უმრავლესობა მუშაობს შემდეგ სექტორებში: ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური მომსახურება (23.4%), ვაჭრობა (18.9%), საფინანსო საქმიანობა (18%), განათლება (8%). დასაქმებული ვაჟების უმრავლესობა მუშაობს ვაჭრობაში (16%), სახელმწიფო მმართველობაში (13.2%), მშენებლობაში (10.9%) და სხვა სფეროებში. პროფესიების გენდერული სეგრეგაცია, რომელიც განათლების მიღებისას ხდება, ასევე გრძელდება დასაქმებისას.

გრაფიკი 14: გთხოვთ, 10-ბალიან სკალაზე შეაფასოთ, რამდენად მნიშვნელოვანია თქვენთვის თითოეული ქვემოთ ჩამოთვლილი საკითხი * გენდერული ქრილი (საშუალო არითმეტიკული, სადაც 10 ნიშნავს ძალიან მნიშვნელოვანია, ხოლო 1 - სრულიად უმნიშვნელო)



სამიზნე რეგიონების 14-29 წლის ახალგაზრდების გამოკითხვისას ასევე გამოვავლინეთ მათი ღირებულებითი პრიორიტეტები. რესპონდენტებს ვთხოვეთ 10-ქულიან სკალაზე შეეფასებინათ 10 სხვადასხვა ფასეულობა (იხ. გრაფიკი 14). კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ რესპონდენტის სქესი მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ახალგაზრდების პრიორიტეტებს. 14-29 წლის ვაჟებისათვის პირველი სამი პრიორიტეტი ასე ლაგდება - დაკარგული ტერიტორიების დაბრუნება, ადამიანის უფლებების პატივისცემა და შემდეგ ოჯახური ბედნიერება. გოგონებისათვის ყველაზე პრიორიტეტული ოჯახური ბედნიერებაა, შემდეგ დაკარგული ტერიტორიების დაბრუნება და შემოსავალი. გოგონებისა და ვაჟების შეფასებებს შორის დიდი განსხვავება იყო შემდეგ საკითხებთან მიმართებით - ვაჟები დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ სოციალურ თანასწორობას და ტრადიციების ერთგულებას, მაშინ როდესაც გოგონებისათვის ეს ღირებულებები ნაკლებმნიშვნელოვანია. მიწოდებული 10 პრიორიტეტიდან, ვაჟებმა კარიერა და პროფესიული განვითარება ყველაზე ნაკლებმნიშვნელოვნად შეაფასეს და მასზე მაღალი შეფასება სამსახურს მიანიჭეს, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ სამსახური მნიშვნელოვანია, როგორც შემოსავლის მიღების საშუალება, და სოციალური აღიარება და წინსვლა რესპონდენტებისთვის ნაკლებპრიორიტეტულია.

მონაცემების გენდერული ანალიზი გვიჩვენებს, რომ გოგონების აკადემიური მიღწევები ვაჟებზე მცირედით მაღალია და განათლების მიღების პროცესში ფორმალური და არაფორმალური მხარდაჭერის მექანიზმები მათთვის თანაბრად ხელმისაწვდომია. გოგონების შედარებით ნაკლები რაოდენობაა დასაქმებული, თუმცა ეს არ არის განპირობებული იმით, რომ გოგონები უფრო ნაკლებად საქმდებიან, უბრალოდ, ქორწინების, ორსულობისა და ბავშვ(ებ)ზე ზრუნვის ვალდებულებები აიძულებს მათ დატოვონ შრომის ბაზარი. შრომის ბაზრიდან გოგონების დეზინტეგრაცია, ძირითადად, ტრადიციული კულტურული ღირებულებების და ნაწილობრივ ბავშვზე ზრუნვის სუსტად განვითარებული სისტემის გამო ხდება.

რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდების დახასიათება ასაკობრივი ნიშნით

კვლევის სამიზნე ახალგაზრდები ანალიზის ეტაპზე დავყავით სამ ასაკობრივ ჯგუფად: არასრულწლოვნები (14-17 წლის ახალგაზრდები), ახალგაზრდები, რომლებიც ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ აგრძელებს სწავლას პროფესიულ და უმაღლეს სასწავლებლებში (18-20 წლის ახალგაზრდები) და 21-წლიდან 29 წლამდე ახალგაზრდები. სოციალური სტატუსების მიხედვით რესპონდენტების ასაკობრივ ჯგუფები ასე გამოიყურება (იხ. ცხრილი 12): ასაკობრივი კატეგორიების არათანაბარი ინტერვალების გამო რთულია სხვადასხვა სოციალური სტატუსის მქონე პირებში ასაკობრივ ჯგუფის წარმომადგენელთა წილი გამოავლინო, თუმცა გარკვეულ ტენდენციებზე ლაპარაკი შესაძლებელია. შშმ პირის სოციალური სტატუსი უფრო მეტად 14-17 წლის ახალგაზრდებს აქვთ და მათი წილი ასაკის ზრდასთან ერთად მცირდება. დევნილი ახალგაზრდების წილი განსაკუთრებით მცირეა 18-20 წლის ასაკობრივ ჯგუფში, რაც შეიძლება ამ ასაკობრივი ჯგუფის წევრების დედაქალაქში საგანმანათლებლო მიგრაციით აიხსნას. NEET-ების კატეგორიაში მყოფი ახალგაზრდების უმრავლესობა 21-29 წლის ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენელია. ეს კი აიხსნება იმ ფაქტით, რომ უფრო დაბალ ასაკში ახალგაზრდები, ძირითადად, საგანმანათლებლო საქმიანობაში არიან ჩართული. ანაზღაურებად სამსახურში დასაქმებულთა წილი ასაკთან ერთად მატულობს. დასაქმებულთა კატეგორიიდან მხოლოდ 3%-ია 14-17 წლის ასაკობრივ ჯგუფში, 19.3% 18-20 წლის ასაკობრივ ჯგუფშია, 77.7% -ს კი 21 წლიდან 29 წლამდე ახალგაზრდები წარმოადგენენ.

ცხრილი 12: სამიზნე რეგიონებში სამიზნე სოციალური სტატუსის მქონე 14-29 წლის ახალგაზრდების წილობრივი განაწილება ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით (%)

სტატუსი	14-17	18-20	21-29
შშმკ	30.7%	20.3%	49.0%
დევნილი	26.4%	17.6%	56.0%
NEET	7.9%	24.2%	67.9%
დასაქმებული ანაზღაურებად სამსახურში	3.0%	19.3%	77.7%

14-29 წლის ახალგაზრდების დასაქმება და სამუშაო გამოცდილება იზრდება ასაკის მატებასთან ერთად. ეს უკავშირდება საგანმანათლებლო პროცესის დასრულებას და შრომის ბაზარზე შესვლას ან შესვლის მცდელობას. ამის გამო ასაკობრივ ჭრილში მონაცემების ანალიზის განხორციელება აზრს მოკლებულია.

სამიზნე ჯგუფების დახასიათება შრომის ბაზარზე მათი მდგომარეობის, ბარიერებისა და წამახალისებელი მექანიზმების გათვალისწინებით შშმ ახალგაზრდები

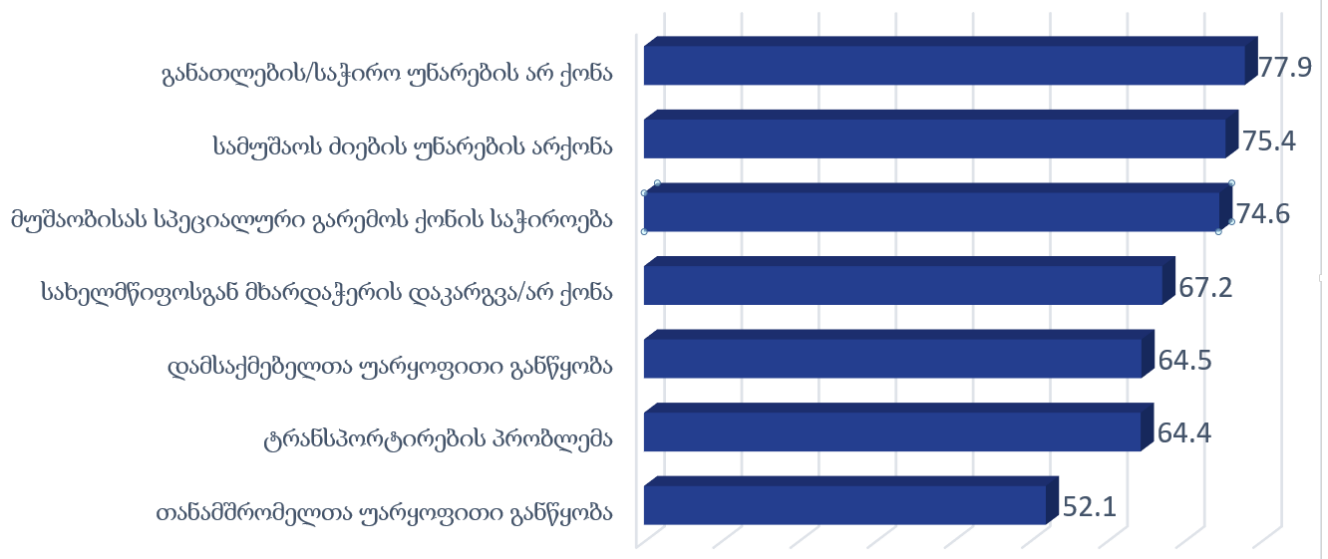
როგორც უკვე აღვნიშნეთ, შშმ პირების წილი 14-29 წლის ასაკობრივ ჯგუფში ოთხ სამიზნე რეგიონში 1.6%-ია. შშმ ახალგაზრდები გენდერული ნიშნით ასიმეტრიულად არიან განაწილებული: 1.4% ქალი და 1.9% მამაკაცი. შშმ ახალგაზრდების ფორმალური განათლების დონე დაბალია (1.4% აქვს ბაკალავრის ხარისხი, ხოლო 0.8%-ს - მაგისტრის ხარისხი). შრომის ბაზრისგან გარიყულია მათი უდიდესი ნაწილი (97.5%). 1.1% იყო და არის დასაქმებული, ხოლო 1.4% იყო დასაქმებული და ამჟამად უმუშევარია. სამსახურის დატოვების მიზეზად ამ შემთხვევაში პირადი გადანაცვეტილება სახელდება, რომელიც შშმ პირმა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო მიიღო.

შპმ პირები შრომის ბაზართან ინტეგრაციის ნაკლებ მოტივაციას ამჟღავნებენ. უკანასკნელი ოთხი კვირის განმავლობაში მხოლოდ მათი 4.4% ცდილობდა დასაქმებას. ამის მიზეზად შეგვიძლია დავასახელოთ თვითსტიგმატიზაცია, რადგან სამსახურის არძებნის მიზეზად მათი 86% შეზღუდულ შესაძლებლობებს ასახელებს (უფრო დეტალურად კი ისინი გონებრივ შეზღუდვას, წერა-კითხვის არცოდნას, ფიზიკურ შეზღუდვას, ეტლით გადაადგილებას ასახელებენ). გვხვდება ერთეული შემთხვევები, როდესაც შპმ პირები სამსახურის ძებნის ბარიერად საგანმანათლებლო პროცესში ჩართულობას (2.6%), ოჯახის სხვა წევრზე ზრუნვის ვალდებულებას (1.4%) ან დასაქმების იმედის არქონას (1.5%) ასახელებენ. იმ შპმ პირებს შორის, ვინც სამსახურს ეძებს, 0.4% სამსახურს კერძო ორგანიზაციაში ეძებს, ხოლო 0.7% საჯარო სამსახურში. 3.3% ეძებს სამსახურის, რომელშიც მისი შეზღუდული შესაძლებლობებისათვის ადაპტირებული იქნება. შპმ პირთა სასურველი ანაზღაურება 200-დან 1500 ლარამდე მერყეობს და საშუალოდ 450 ლარს შეადგენს. იმ შპმ პირთაგან, რომლებიც სამსახურს ეძებენ, მხოლოდ ერთი შემთხვევაა, რომელიც დასაქმების პროგრამის საშუალებით ცდილობს შრომის ბაზარზე ინტეგრაციას. ორი შპმ ახალგაზრდა დასაქმებას ახლობლების დახმარებით ცდილობს, ერთი პირი - კერძო დასაქმების სააგენტოს მეშვეობით, ერთმა შპმ პირმა თავისი CV განათავსა დასაქმების პორტალზე.

დასაქმებული შპმ პირებიდან 1 არის საჯარო სექტორში დასაქმებული და ერთი თვითდასაქმებული, აქედან ერთი სასტუმროებისა და რესტორნების სერვისში დამხმარე პერსონალად, ერთი თვითდასაქმებულია სპორტის მიმართულებით. დასაქმებისათვის ორ შპმ პირს თავად დაუკავშირდა ორგანიზაცია, ხოლო ერთის შემთხვევაში დასაქმებაში ახლობლები დაეხმარნენ. ორი შპმ პირი მუშაობს ნახევარი განაკვეთით (დაახლოებით 15 საათი კვირაში), ხოლო ერთი ზეგანაკვეთური დროით (72 საათი). ნახევარგანაკვეთიან პოზიციებზე დასაქმებისას შპმ პირების ანაზღაურება 150 ლარს შეადგენს, ხოლო სრული განაკვეთის შემთხვევაში - 300 ლარს. დასაქმებულ შპმ პირებს სამსახურებრივი ვალდებულებების შესასრულებლად დამსაქმებლისათვის სამსახურში რაიმე სახის ცვლილების განხორციელება არ მოუთხოვიათ და მიაჩნიათ, რომ მათი შეზღუდული შესაძლებლობები მათ ხელს არ უშლით მუშაობის პროცესში.

კვლევის პროცესში შპმ პირებს შევაფასებინეთ მათი დასაქმებისათვის არსებული ბარიერები. მიწოდებული 7 კატეგორიიდან უმრავლესობამ ყველა მათგანი ბარიერად დაასახელა (იხ. გრაფიკი 15). შპმ პირები ყველაზე ხშირად ბარიერად დასაქმებისათვის საჭირო განათლებისა და კვალიფიკაციის არქონას ასახელებენ, რომელსაც შრომის ბაზარზე ორიენტაციის საჭირო უნარის არქონა მოჰყვება. მუშაობისათვის სპეციალური გარემოს უქონლობა მესამე რიგის პრობლემათა შორის სახელდება. შედარებით ნაკლებ ბარიერად აღნიშნეს შპმ პირებმა დამსაქმებლებისა და საზოგადოების ნეგატიური სტერეოტიპები, თუმცა ეს კატეგორია მაინც შემაფერხებელია ნახევარზე მეტი შპმ პირის დასაქმებისთვის. სახელმწიფოსგან მხარდაჭერის არქონას, როგორც დასაქმების ბარიერს, შპმ პირთა 67.2% ასახელებს. შპმ პირთა 7%-მა აღნიშნა, რომ მათი დასაქმებისათვის ბარიერი არ არსებობს. სხვა მიზეზებს შორის სახელდებოდა პირადი გადანყვეტილება, ოჯახისგან მხარდაჭერის არქონა, საზოგადოებრივი აგრესია, მუშაობის უნარის არქონა (მძიმე ფიზიკური ან კოგნიტური შეზღუდვა).

გრაფიკი 15: ქვემოთ ჩამოთვლილი საკითხები ბარიერად მიგაჩნიათ თქვენი დასაქმებისთვის? (N=100) (%)



შშმ პირთა დასაქმების ხელშემწყობ პროგრამებში ჩართული მხოლოდ ორი შშმ პირი იყო (1.1%). ერთი პროგრამა არასამთავრობო ორგანიზაციის დაფინანსებული იყო, ხოლო მეორე - კერძო ორგანიზაციის. პროგრამები, რომლებშიც შშმ პირები იყვნენ ჩართული, მათ დაეხმარა ტრანსფერული უნარების, უცხო ენისა და ციფრული უნარების განვითარებაში, დასაქმებაში და დაბალი თვითშეფასების გადალახვაში.

არსებული სიტუაციის ანალიზი ნათლად გვიჩვენებს, რომ შშმ ახალგაზრდები შრომის ბაზრიდან გარიყულნი არიან. ამ პროცესს კიდევ უფრო აძლიერებს მათი სკეპტიკური განწყობები და ინტეგრაციის სურვილის არქონა.

იძულებით გადაადგილებული პირები

ჩატარებული კვლევის შედეგების მიხედვით, სამიზნე ოთხ რეგიონში 14-დან 29 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში იძულებით გადაადგილებულ პირთა წილი 7.2%-ია. დევნილი ახალგაზრდების მაღალი კონცენტრაციაა სამეგრელო-ზემო სვანეთისა და მცხეთა-მთიანეთის რეგიონებში, შედარებით ნაკლები - შიდა ქართლში, ხოლო კახეთის რეგიონში მათი წილი მინიმალურია. დევნილი ახალგაზრდების ეს განაწილება ემთხვევა ზოგადად საქართველოდ რეგიონებში დევნილთა განაწილების წილობრივ მაჩვენებლებს.

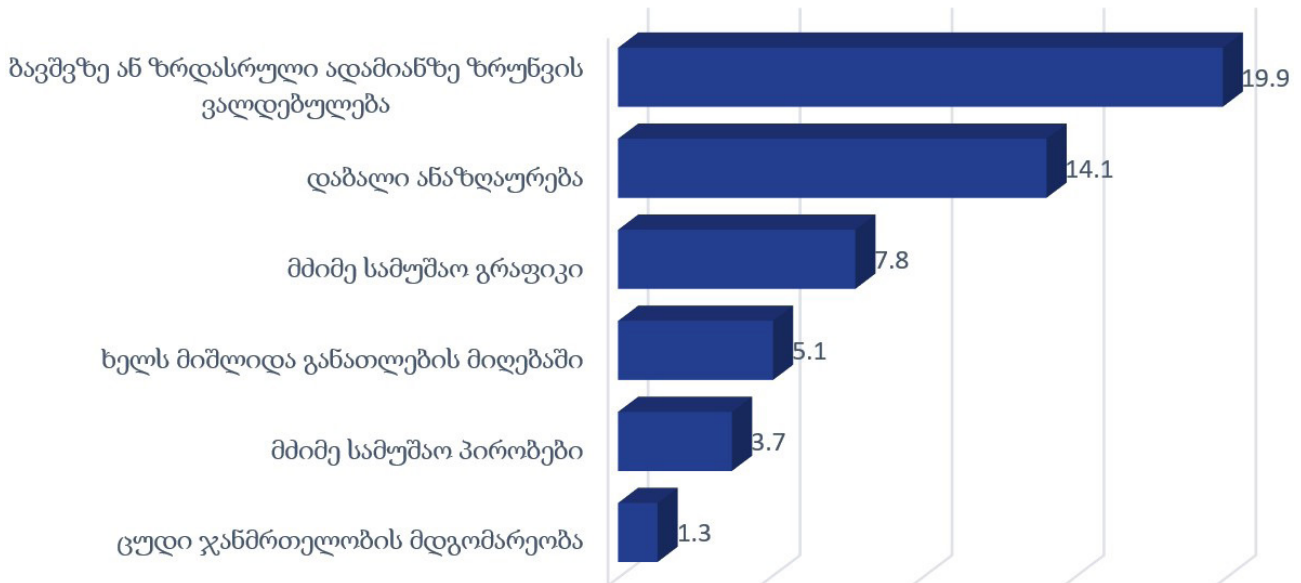
გენდერული ნიშნით დევნილი ახალგაზრდობა ასიმეტრიულად არის განაწილებული: მათი 9.2% ქალი, ხოლო 4.5 % მამაკაცია. ასაკის მატებასთან ერთად დევნილი ახალგაზრდების პროცენტული მაჩვენებლები იკლებს, რაც, სავარაუდოდ, რეგიონებიდან მათ მიგრაციამზე მიუთითებს.

დევნილთა 81.2 %-მა თავისი საცხოვრებელი ადგილი თვითაღიარებული ტერიტორიებიდან 1995 წლამდე დატოვა, ხოლო 2008 წლის საქართველო-რუსეთის ომის შედეგად იძულებით გადაადგილებული ახალგაზრდების წილი 18.8%-ია. დევნილი ახალგაზრდების 24.5% კომპაქტურ დასახლებებში, ხოლო 75.7% - კერძო დასახლებებში ცხოვრობს.

დევნილი პირების 61% არასდროს ყოფილა შრომის ბაზარზე ინტეგრირებული; მუშაობდა და ახლაც მუშაობს 4.1%, ხოლო 35% მუშაობდა, თუმცა ამჟამად უმუშევარია. ამ უკანასკნელ კატეგორიაში მყოფი დევნილების 24.4%-ი უკანასკნელი 2 წელია აღარ მუშაობს. სამსახურის დატოვების ძირითადი მიზეზები პირადულია და გამოწვეულია ბავშვზე ან ზრდასრულ პირზე ზრუნვის ვალდებულებით, ცუდი ჯანმრთელობის მდგომარეობით, განათლების მიღების სურვილით (იხ. გრაფიკი 16). სამუშაოსთან დაკავშირებული პრობლემები 25.7%-ის შემთხვევაში

გვხვდება და გულისხმობს დაბალ ანაზღაურებას, მძიმე სამუშაო გრაფიკსა და პირობებს.

გრაფიკი 16: დევნილი ახალგაზრდების მიერ სამსახურის დატოვების ძირითადი მიზეზები (N=35) (%)



შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის სურვილი დევნილი ახალგაზრდების 36.4%-ს აქვს (და ეს სურვილი რეალურია, რადგან მათი 95% მზადაა, რომ შემოთავაზების შემთხვევაში, ამავე კვირაში დაიწყოს მუშაობა). იმ დევნილი ახალგაზრდების დიდი ნაწილი, რომელიც არ ცდილობს სამსახურის მოძებნას, მიზეზად პიროვნულ პრობლემებს ასახელებს, რომელთა შორის არის (საგანმანათლებლო პროცესში ჩართულობა (27.1%), ბავშვზე ან ოჯახის სხვა წევრზე ზრუნვის ვალდებულება (18%), მუშაობის სურვილის არქონა (4.5%). შემთხვევები, როდესაც დევნილი ახალგაზრდა სამსახურს სკეპტიკური განწყობების გამო არ ეძებს (დავიღალე სამსახურის უიმედო ძებნით, ჩემს დასახლებაში არ არის სამუშაო ადგილები და სხვა) მხოლოდ ერთეულმა რესპონდენტებმა დაასახელეს (ჯამში 5%).

დევნილები, რომლებიც სამსახურს ეძებენ, ძირითადად პრიორიტეტს მოქნილი გრაფიკით დასაქმებას ანიჭებენ (19.3%). საჯარო სამსახურში დასაქმების სურვილი აქვს გამოკითხულთა 5.7%-ს, კერძო სამსახურში - 4.9%-ს, საზღვარგარეთ დასაქმების სურვილი აქვს 2%-ს, ხოლო 4.2%-ისთვის მთავარია დასაქმება და არ აქვს მნიშვნელობა დასაქმების ფორმას. დევნილი ახალგაზრდებისათვის სასურველი ანაზღაურება 200-დან 800 ლარამდე მერყეობს და საშუალოდ 500 ლარს შეადგენს, თუმცა გამოკითხულთა 8.8%-ისთვის ანაზღაურებას გადამწყვეტი მნიშვნელობა არ აქვს. სამსახურის მაძიებელ დევნილთა 45 % აცხადებს, რომ სამსახური მის განათლების დონეს უნდა შეესაბამებოდეს, ხოლო 29 %თვლის, რომ შეიძლება შეესაბამებოდეს უფრო დაბალ განათლების დონესაც. დასაქმების მიზნით, სამსახურის მაძიებელი დევნილები ყველაზე ხშირად თვალს ადევნებენ გამოცხადებულ ვაკანსიებს (12.5%), ანთავსებენ CV-ის სამუშაოს მაძიებელთა პორტალზე (8.4%), ცდილობენ დასაქმებას ახლობლების დახმარებით (6.8%), იყენებენ დასაქმების პროგრამებს (5.2%), პირდაპირ უკავშირდებიან დამსაქმებლებს (4.9%). გამოცხადებულ ვაკანსიაზე განაცხადი მხოლოდ ერთმა იძულებით გადაადგილებულმა პირმა შეიტანა.

დასაქმებული დევნილების მცირე რაოდენობიდან 2.7% საჯარო სექტორში, ხოლო 1.7% კერძო სექტორშია დასაქმებული, 0.7% კი თვითდასაქმებულია. 3.8% მუშაობს კვალიფიციურ კადრად, ხოლო 0.8% არაკვალიფიციური მუშაა. დასაქმებულ დევნილ ახალგაზრდებისგან 2.3% დასაქმდა სამუშაოთა მაძიებელ პორტალზე CV-ს განთავსების შემდეგ, ხოლო დანარჩენები სოციალური კავშირების დახმარებით. სამსახურის ძიებისას ეს პირები სხვადასხვა ფორმალურ ხერხს მიმართავდნენ, ისევე როგორც უკავშირდებოდნენ დამსაქმებლებს ან დახმარებას ახლობლებს სთხოვდნენ. დასაქმებულთა უმრავლესობა სრული გრაფიკით მუშაობს (3.7%).

მათი საშუალო ანაზღაურება 250 ლარიდან 800 ლარამდეა და საშუალოდ 550 ლარს შეადგენს. დასაქმებულთაგან 4% აღნიშნავს, რომ პოზიცია მათ კვალიფიკაციას შეესაბამება.

კვლევის სამიზნე რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდა დევნილების 93.2% არ ყოფილა ჩართული რაიმე პროგრამაში/პროექტში, რომელიც მათი, როგორც დევნილის დასაქმების შესაძლებლობებს გაზრდიდა. დევნილთა დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდაზე ორიენტირებული პროგრამები, ძირითადად, დაფინანსებული იყო არასამთავრობო სექტორის, ხელისუფლების ან კერძო ორგანიზაციის მიერ. აღნიშნული პროგრამები დევნილ ბენეფიციარებს დაეხმარა ტექნიკური, ტრანსფერული და სამსახურის მოძიების უნარების გაუმჯობესებაში, უცხო ენის კომპეტენციის და ციფრული უნარების გაძლიერებაში, სხვა დევნილებთან დაკავშირებაში, სამსახურის დაწყებაში, დაბალი თვითშეფასების გადალახვასა და სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობის განვითარებაში.

თვისებრივი კვლევის ეტაპზე გამოკითხული ექსპერტები მიუთითებდნენ, რომ დევნილი ახალგაზრდები სრულად არიან ინტეგრირებულნი საზოგადოებაში და დასაქმებისას მათ ბარიერები არა აქვთ. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გადავამოწმეთ, რამდენად იზიარებენ ამ მოსაზრებას იძულებით გადაადგილებული ახალგაზრდები. დევნილი ახალგაზრდების 86.4%-ს მიაჩნია, რომ ადგილობრივ და დევნილ მოსახლეობას ადგილობრივ შრომის ბაზარზე დასაქმების თანაბარი შანსი აქვს. რესპონდენტთა 11.6%, ვინც აღნიშნა, რომ დევნილ და ადგილობრივ მოსახლეობას არა აქვს თანაბარი დასაქმების შანსი, შემდეგ ბარიერებზე მიუთითებს: დამსაქმებლების უარყოფითი განწყობები (0.9%), სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის დეფიციტი (2.7%), შეზღუდული პირადი კავშირები (ნაცნობ-მეგობრები) (2.8%), კომპაქტური ჩასახლების ადგილებში დასაქმების ნაკლები შანსი (2%), ადგილობრივი მოსახლეობის უნდობლობა (2%), მძიმე სოციალური პირობები (მათ შორის საცხოვრებელი) (3.1%), დაბალი ეკონომიკური მდგომარეობა, რაც მათ განათლების/კვალიფიკაციის მიღებაში უშლის ხელს (3.4%). მსგავსი კითხვა დავუსვით დევნილ ახალგაზრდებს მენარმეობის განვითარების კუთხით. დევნილი ახალგაზრდების 81.8% მიიჩნევს, რომ დევნილებს და ადგილობრივებს ბიზნესის წამოწყების თანაბარი შანსი აქვთ. რესპონდენტთა 13%, რომელიც ბიზნესის განვითარების არათანაბარ შანსებზე მიუთითებს, ამის გამომწვევ მიზეზებად ასახელებს: სანციის კაპიტალის უქონლობას (13%), სესხზე/კრედიტზე დაბალ ხელმისაწვდომობას (0.9%), ადგილობრივების უარყოფითი განწყობები (0.7%), ბიზნესის წამოწყებისთვის საჭირო ინფორმაციის დეფიციტს (1.5%), შეზღუდულ პირად კავშირებს (ნაცნობ-მეგობრები) (2.1%), კომპაქტური ჩასახლების ადგილებში ბიზნესის წამოწყების დაბალ შანსს (2.1%), მძიმე სოციალურ პირობებს (მათ შორის საცხოვრებელი) (3.7%), დაბალ ეკონომიკურ მდგომარეობას, რაც მათ ბიზნესის მართვის უნარების განვითარებაში უშლის ხელს (2%).

არსებული მდგომარეობა რომ შევაფასოთ, დევნილი ახალგაზრდები მეტ-ნაკლებად წარმატებით არიან ინტეგრირებულნი ადგილობრივ მოსახლეობასა და შრომის ბაზართან. მათ უმრავლესობას მიაჩნია, რომ ადგილობრივებსა და დევნილებს, დასაქმებისა და ბიზნესის განვითარების კუთხით, თანაბარი შანსი აქვთ. მართალია, ამჟამად სამიზნე რეგიონებში გამოკითხული იძულებით გადაადგილებული პირები ძირითადად არ არიან დასაქმებულნი, თუმცა ხშირად ამის მიზეზი საგანმანათლებლო და საოჯახო (ბავშვებზე და სხვა ოჯახის წევრებზე ზრუნვა) საქმიანობაში ჩართვაა. ის იძულებით გადაადგილებული პირები, რომლებიც უკვე ინტეგრირებულნი არიან შრომის ბაზარზე, დასაქმების საშუალებებად მრავალფეროვან, მათ შორის ფორმალურ გზებსაც იყენებენ და, ძირითადად, მათი კვალიფიკაციის შესაბამის შრომას ეწევიან. იმ დევნილების ნაწილი, რომელიც არ არის სამსახურის მაძიებელი, ძირითადად, ან საგანმანათლებლო აქტივობას ეწევა, ან ამის პიროვნული მიზეზი აქვს. სამსახურის მაძიებელი კი დევნილი ახალგაზრდების მესამედია, რომელთა შორის დასაქმებისადმი მზაობა მაღალია და დასაქმების მიზნით ისინი გარკვეულ ქმედებებსაც ახორციელებენ.

ახალგაზრდები, რომლებიც არც საგანმანათლებლო საქმიანობას ეწევიან, არც მუშაობენ და არც ტრენინგპროგრამაში არიან ჩართული (NEET)

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ საქართველოს ოთხ სამიზნე რეგიონში ახალგაზრდების წილი, რომლებიც არც საგანმანათლებლო საქმიანობას ეწევიან, არც მუშაობენ და არც ტრენინგ პროგრამებში არიან ჩართულები (ე.წ. NEET) საკმაოდ დიდია და ერთიანობაში 68.4%-ს შეადგენს. ამ სტატუსის მქონე ახალგაზრდები განსაკუთრებით კონცენტრირებულნი კახეთის რეგიონში არიან (75%), ხოლო ყველაზე ნაკლებად - მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში (57.5%). NEET-ებს შორის ქალების წილი ოდნავ მაღალია (69.8% გოგონა, მამაკაცები 66.7%), თუმცა მნიშვნელოვანი დისპროპორცია არ ვლინდება. ამ კატეგორიის ახალგაზრდები თითქმის თანაბრად არიან გადანაწილებული ყველა ასაკობრივ ჯგუფში, გამონაკლისია 18 წელი, სადაც ახალგაზრდების 93.8% არც სწავლობს და არც მუშაობს. ეს გამონკვეთილია იმით, რომ ამ ასაკის ადამიანებმა სავსე სამუშაოების მიმდინარეობის პერიოდში დაასრულეს სკოლა და ჯერ არ იყვნენ შემდგომ საგანმანათლებლო საფეხურზე ფორმალურად ინტეგრირებულნი. დასაქმების ტიპის მიხედვით კი გავყვას მნიშვნელოვანი დისპროპორცია: NEET-ების 71.9% რურალურ ხოლო 28.1% ურბანულ დასახლებაში ცხოვრობს.

NEET-ების საგანმანათლებლო კომპეტენციებს და უნარ-ჩვევებს ჩვენ დეტალურად მეორე თავში განვიხილავთ. აქ კი დავახასიათებთ მათ შრომის ბაზართან გაუცხოების მიზეზებს, დასაქმების მოტივაციებსა და დასაქმების წინა გამოცდილებას.

NEET-ების 60.4% არადროს ყოფილა დასაქმებული. 39.6% კი მუშაობდა, თუმცა ამჟამად არ მუშაობს: მათგან 3.5% დაახლოებით 7-10 წელია, აღარ მუშაობს, 6 % 3-6 წელია, არ მუშაობს ხოლო დიდი ნაწილი (21.9%) არ მუშაობს უკანასკნელი 2 წლის განმავლობაში. უკანასკნელი სამუშაო ადგილის დატოვების მიზეზად NEET-ების 20.9% სამუშაოსთან დაკავშირებულ პირობებს ასახელებს: დაბალი ანაზღაურება (7.4%), მძიმე სამუშაო პირობები (7.1%), მძიმე სამუშაო გრაფიკი (5.6%) და არაჯანსაღი გარემო (0.9%). პირადი პრობლემების გამო სამსახური, ძირითადად, 10%-მა დატოვა - ბავშვის ყოლა და ოჯახური ვალდებულებები დომინირებს, სამსახურის დახურვა, რეორგანიზაცია, ხელშეკრულების ვადის გასვლა სამუშაოს სენყვეტის მიზეზი გახდა 3.9%-ის შემთხვევაში. დაახლოებით, შემთხვევების ნახევარში NEET-ები უკანასკნელი დასაქმების ადგილას არაკვალიფიციურ პოზიციებს იკავებდნენ.

უკანასკნელი ოთხი კვირის განმავლობაში NEET-ების 25.5% ეძებდა სამუშაოს და ეს სურვილი შეგვიძლია ჩავთვალოთ რეალურად, რადგან მათი 93.6% მზად არის, სამსახურის შემოთავაზების შემთხვევაში ამავე კვირიდან დაიწყოს მუშაობა. დანარჩენი 74.5% სამსახურს არ ეძებს შემდეგი მიზეზების გამო: არ ჰგონია, რომ იპოვის სამსახურს (14.4%), ორსულობის ან მცირეწლოვანი ბავშვის ყოლის გამო (13.4%), ბავშვზე ან ზრდასრული ადამიანზე ზრუნვის ვალდებულების გამო (9.9%), სხვა პიროვნული თუ ოჯახური ვალდებულებების გამო (9.2%), არ უნდა/არ სჭირდება მუშაობა (4%), ახლომახლო სამუშაოების არარსებობის გამო (3.5%). მნიშვნელოვანია, რომ ამ კატეგორიაში მყოფი ადამიანების 11% ვერ ასახელებს მიზეზს, თუ რატომ არ ეძებდა სამსახურს. სხვა მიზეზებს შორის NEET-ებმა დაასახელეს ქვეყნიდან წავლის სურვილი, განათლების გაგრძელების სურვილი (ამ კატეგორიაში შევიდა აბიტურიენტები, რომლებიც ელოდნენ გამოცდების შედეგებს), ჯანმრთელობის პრობლემები.

უკანასკნელი ოთხი კვირის განმავლობაში სამსახურის მაძიებელი NEET-ების 4.4% დასაქმებას კერძო ორგანიზაციაში ისურვებდა, 3% - საჯარო სექტორში, 4.7% - დასაქმებას მოქნილი გრაფიკით, ხოლო 7.9%-ისთვის მთავარია დასაქმება და დეტალებს არ აქვს მნიშვნელობა. ამ კატეგორიაში მყოფი ადამიანებისთვის სასურველი დასაქმება 250-ლარიდან 1200 ლარამდე მერყეობს და საშუალოდ, 500 ლარს შეადგენს. სამსახურის მაძიებელი NEET-ების 5.9% ამბობს, რომ სამუშაო მის განათლებას უნდა შეესაბამებოდეს, ხოლო 12.7%-ისთვის მთავარია დასაქმება და მის განათლებასთან პოზიციის შესაბამისობას მნიშვნელობა არ აქვს. დასაქმების მიზნით NEET-ების 10.7% უკავშირდებოდა ახლობლებს, 5.3% თვალს ადევნებდა გამოქვეყნებულ ვაკანსიებს, 3.8% პირდაპირ უკავშირდებოდა დამსაქმებელ(ებ)ს, 3.1% ეძებდა სამსახურს დასაქმების პროგრამების საშუალებით, 3.7% გზავნიდა დოკუმენტებს გამოცხადებულ ვაკანტურ პოზიციებზე.

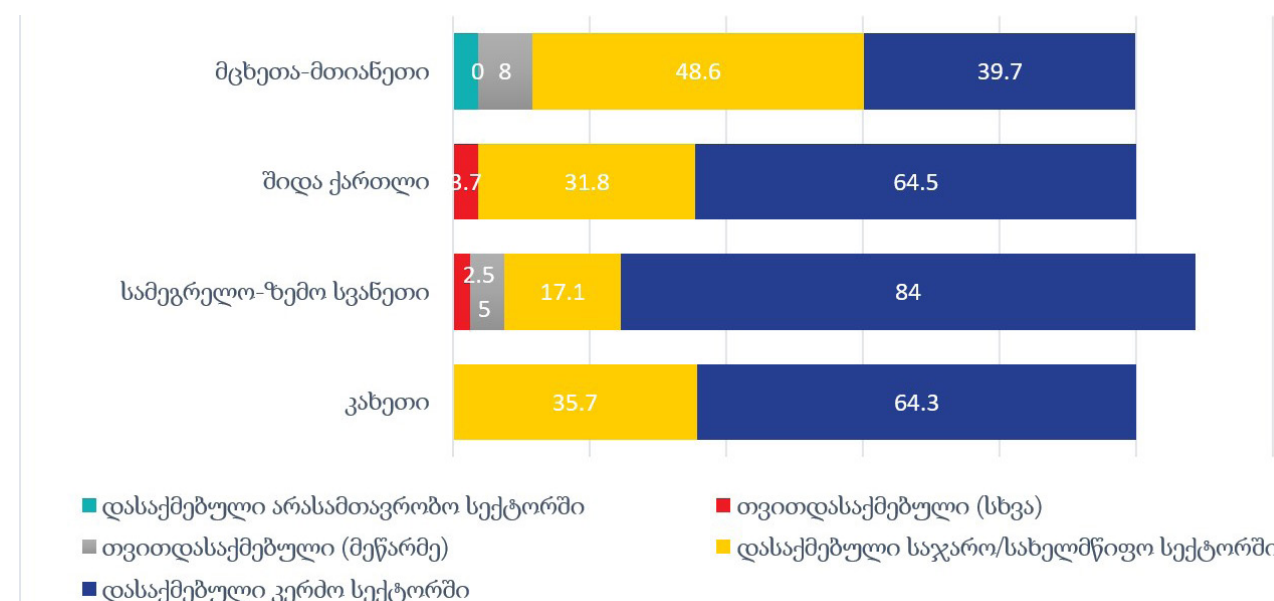
ახალგაზრდების ჯგუფი, რომელიც ამჟამად არც საგანმანათლებლო და არც შრომით საქმიანობას არ ეწევა, შეიძლება საკმაოდ ინერტულ ჯგუფად ჩავთვალოთ. მათ დიდ ნაწილს არა აქვს არავითარი სამუშაო გამოცდილება (თუ ამ შემთხვევაში არასრულწლოვნებსა და აბიტურიენტებს არ ჩავთვლით) და არც მოტივაცია დასაქმდნენ. ძირითად მიზეზად ამ კატეგორიაში მყოფი ადამიანები პიროვნულ და ოჯახურ ვალდებულებებს ასახელებენ. ამ შემთხვევაში კი გავლენის მქონე ფაქტორებად გენდერული უთანასწორობა და საოჯახო ვალდებულებების ქალებზე დაკისრება შეიძლება ჩავთვალოთ, რაც ამ ასაკობრივი ჯგუფის ქალების შრომის ბაზრისგან გაუცხოებას იწვევს. თუმცა NEET-ების მნიშვნელოვანი წილი სკეპტიციზმით არის შეპყრობილი და თვლის, რომ მას დასაქმების შანსი არ აქვს. დასაქმების მოტივაცია მხოლოდ NEET-ების მეოთხედს აქვს და ამისათვის ქმედით ნაბიჯებს მიმართავს. ისინი ხშირად ნებისმიერი სამსახურის, პოზიციისა თუ ანაზღაურების მიუხედავად, მზად არიან დასაქმდნენ, თუმცა NEET-ებს შორის ასეთ მზაობას მეოთხედზე ნაკლები ამჟღავნებს.

შრომის ბაზარზე ინტეგრირებული ახალგაზრდების მდგომარეობა

დასაქმებულთა წილი კვლევის სამიზნე ოთხ რეგიონში მცხოვრებ ახალგაზრდებში ზოგადად 22.8%-ია. ეს მაჩვენებელი არათანაბრად არის წამოდგენილი რეგიონების მიხედვით: დასაქმებულ ახალგაზრდათა წილი მაღალია მცხეთა-მთიანეთში (30.8%), ხოლო ყველაზე დაბალია სამეგრელო-ზემო სვანეთში (18.7%). დასაქმებულ ახალგაზრდებს შორის დისბალანსია გენდერულ ჭრილში: დასაქმებულია გოგონების 19.6% დავაჟების 27%. არასრულწლოვნების დასაქმების სულ რამდენიმე შემთხვევა ფიქსირდება, ასაკის მატებასთან ერთად დასაქმებულთა წილი იზრდება და ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი (35-40%) 25 და 26 წლის ახალგაზრდებში გვხვდება.

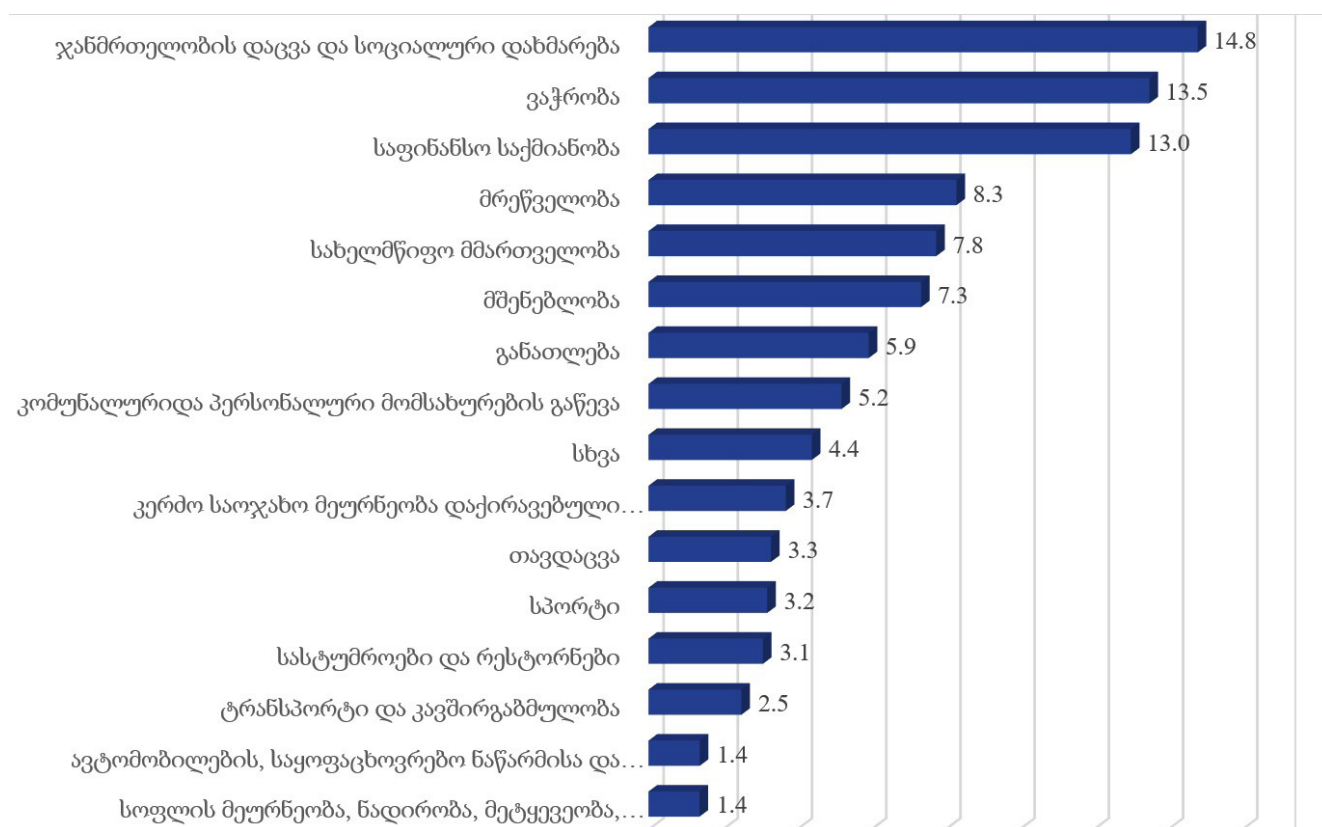
დასაქმებულთა დიდი წილი (66.9%) მუშაობს კერძო სექტორში, მესამედზე ოდნავ ნაკლები (30.9%) - საჯარო/სახელმწიფო სექტორში, მენარმეობას ეწევა 2.3%, თვითდასაქმების სხვა სახეს - 1.8%, ხოლო არასამთავრობო სექტორში მუშაობს 0.4%. ეს მონაცემები განსხვავებულად არის გადანაწილებული რეგიონებში (იხ. გრაფიკი 17). სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში ახალგაზრდების ძირითადი დამსაქმებელი (დასაქმებულთა 84%) კერძო სექტორია, ყველაზე ნაკლებად კი მცხეთა-მთიანეთის რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდები არიან კერძო სექტორში ჩართული. მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში დასაქმებულების ნახევარი საჯარო/სახელმწიფო სექტორშია დასაქმებული. სახელმწიფო სექტორში ახალგაზრდები ყველაზე ნაკლებად სამეგრელო-ზემო სვანეთში არიან ჩართულნი. დასაქმებულთა შორის არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულები მხოლოდ მცხეთა-მთიანეთშია, მენარმეები - მხოლოდ სამეგრელო-ზემო სვანეთსა და მცხეთა-მთიანეთში.

გრაფიკი 17: რომელი უფრო უკეთ გამოხატავს თქვენი დასაქმების მდგომარეობას * რეგიონები (N)%



დასაქმების სექტორების მიხედვით რესპონდენტების განაწილება იხილეთ გრაფიკზე 18. დასაქმების სამი დომინანტი სფეროა: ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურება, ვაჭრობა და საფინანსო საქმიანობა. რაც ემთხვევა რეგიონებში განვითარებულ ეკონომიკურ სექტორებს. კახეთის რეგიონში ვაჭრობის სექტორის შემდეგ (24.2%), შედარებით მაღალია მრეწველობაში დასაქმებულ ახალგაზრდათა წილი (14.5%); სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში დასაქმებულ ახალგაზრდებს შორის ყოველი მეხუთე საფინანსო საქმიანობაშია დასაქმებული, სხვა დარგებში კი თითქმის თანაბრად გვხვდება დასაქმებულები; შიდა ქართლის რეგიონში თითქმის თანაბრად არის ახალგაზრდობის უმრავლესობა დასაქმებული სახელმწიფო მმართველობაში, მშენებლობაში და ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების სფეროში; მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში შედარებით მაღალია ჯანდაცვასა და სოციალურ მომსახურებაში ჩართული ახალგაზრდების წილი (29.7%) და მეორე ადგილზეა სოფლის მეურნეობა, ნადირობა, მეტყევეობა, თევზჭერა, მეთევზეობა (11.6%).

გრაფიკი 18: რომელ სფეროში ხართ დასაქმებული (N=100) (%)



დასაქმებული ახალგაზრდების მესამედზე მეტი ვერ ახდენს თავისი სამუშაო პოზიციის ზუსტად იდენტიფიცირებას (იხ. ცხრილი 13). ყველაზე ხშირად დასაქმებულები იკავებენ სპეციალისტის პოზიციას, შემდეგ მენეჯერის, შემდეგ სპეციალისტ-პროფესიონალის. არაკვალიფიციური მუშების წილი დასაქმებულთა შორის მცირეა და 5.4%-ს შეადგენს, თუმცა თუ დამხმარე პერსონალის, არაკვალიფიციური მუშების და მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალის პოზიციებზე წარმოდგენილი ახალგაზრდების წილობრივ მაჩვენებლებს დავაჯამებთ, მივიღებთ 15.7%-ს, რაც მიუთითებს, რომ პოზიციების დიდი ნაწილი კვლავ არაკვალიფიციურ შრომას ეთმობა. არაკვალიფიციური მუშების პოზიციები, ძირითადად, მშენებლობის, ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სფეროში გვხვდება; სახელმწიფო მმართველობაში დასაქმებულების მესამედზე მეტს სპეციალისტის პოზიცია უჭირავს.

დასაქმებული ახალგაზრდების პოზიციების გენდერული ანალიზი ცხადყოფს, რომ ქალებისთვის უფრო დამახასიათებელია დამხმარე პოზიციებსა და საოფისე სამუშაოებზე დასაქმება; თუმცა მენეჯერის პოზიციაც ასევე ძირითადად 14-29 წლის გოგონებს უჭირავთ. მამაკაცები შედარებით ჭარბობენ სპეციალისტისა და სპეციალისტ-პროფესიონალის პოზიციებზე, არაკვალიფიციური მუშაკის, მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალის,

ხელოსნისა თუ კანონმდებლის პოზიციებზე. აღნიშნული შედეგი ცხადყოფს, რომ დასაქმებისას გენდერული სეგრეგაცია ან პროფესიების მიხედვით ხდება (როდესაც მამაკაცები ირჩევენ ფიზიკურ საქმიანობასთან დაკავშირებულ პროფესიას, ხოლო ქალები უფრო მსუბუქ დატვირთვასთან დაკავშირებულ სპეციალობას), ან ძალაუფლებისადმი წვდომის კუთხით, რაც მამაკაცებისათვის უფრო ხელმისაწვდომია, თუმცა ამ ტენდენციას არღვევს ის ფაქტი, რომ მენეჯერულ პოზიციებზე ქალები სამჯერ უფრო მეტად არიან წარმოდგენილი, ვიდრე მამაკაცები.

ცხრილი 13: რა პოზიცია გიკავიათ სამსახურში? (N=100) (%)

პოზიციები	ქალი	კაცი	%
სპეციალისტი	15.7%	20.8%	19.5%
მენეჯერი	16.5%	4.5%	11.5%
სპეციალისტ-პროფესიონალი	7.2%	8.2%	7.7%
დამხმარე პერსონალი	14.6%	2.0%	5.6%
1არაკვალიფიციური მუშები	4.0%	6.1%	5.4%
მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი	2.8%	13.6%	4.8%
კანონმდებელი		6.0%	3.4%
ოფისის პერსონალი	5.9%		3.2%
ხელოსანი / მონათესავე პროფესიების მუშაკი		5.1%	2.8%
მეწარმე/მფლობელი		1.3%	.7%

დასაქმებულთა თითქმის 40% მუშაობს თავის რაიონში, მეოთხედი (24.3%) - დედაქალაქში, 17% - რეგიონში, სხვა რეგიონის ქალაქში/რაიონულ ცენტრში/სოფელში (10%), ხოლო თავის სოფელში - 8.6%. ეს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად განსხვავდება რეგიონების მიხედვით. სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონის დასაქმებულ პირთა მხოლოდ 7.5% არის დასაქმებული თბილისში, კახეთში ეს მაჩვენებელი 26.4%-ია, მცხეთა-მთიანეთში დასაქმებულთა 36.1% მუშაობს თბილისში, ხოლო შიდა ქართლში - 35.5%. სამეგრელო-ზემო სვანეთიდან და კახეთიდან დედაქალაქში დასაქმებულთა შორის არც ერთი არ მუშაობს დაბალ ან არაკვალიფიციურ პოზიციებზე, მხოლოდ ტერიტორიულად ახლო რეგიონებიდან (მცხეთა-მთიანეთიდან და შიდა ქართლიდან) მუშაობს ახალგაზრდები თბილისში დაბალ და არაკვალიფიციურ პოზიციებზე.

დასაქმებულ ახალგაზრდათა 76.7% მიიჩნევს, რომ მათ მიერ დაკავებული თანამდებობა შეესაბამება მათ კვალიფიკაციას. 12.3% მიიჩნევს, რომ პოზიცია უფრო დაბალ განათლებას მოითხოვს, ხოლო 2.4% მიიჩნევს, რომ პოზიცია უფრო მაღალ განათლებას საჭიროებს (აღნიშნულ კითხვაზე პასუხი ვერ გასცა 8.6%-მა).

სამიზნე რეგიონების დასაქმებული ახალგაზრდების უმრავლესობა ხანგრძლივად არის დასაქმებული - 38%-ს უვადო კონტრაქტი აქვს, ხოლო 35.2%-ის ხელშეკრულებას აქვს განსაზღვრული ვადა, თუმცა არსებობს ხელშეკრულების გაგრძელების პერსპექტივა. ნიშანდობლივია, რომ ყოველმა მეოთხე დასაქმებულმა ახალგაზრდამ არ იცის, აქვს თუ არა ვადა მის შრომით ხელშეკრულებას.

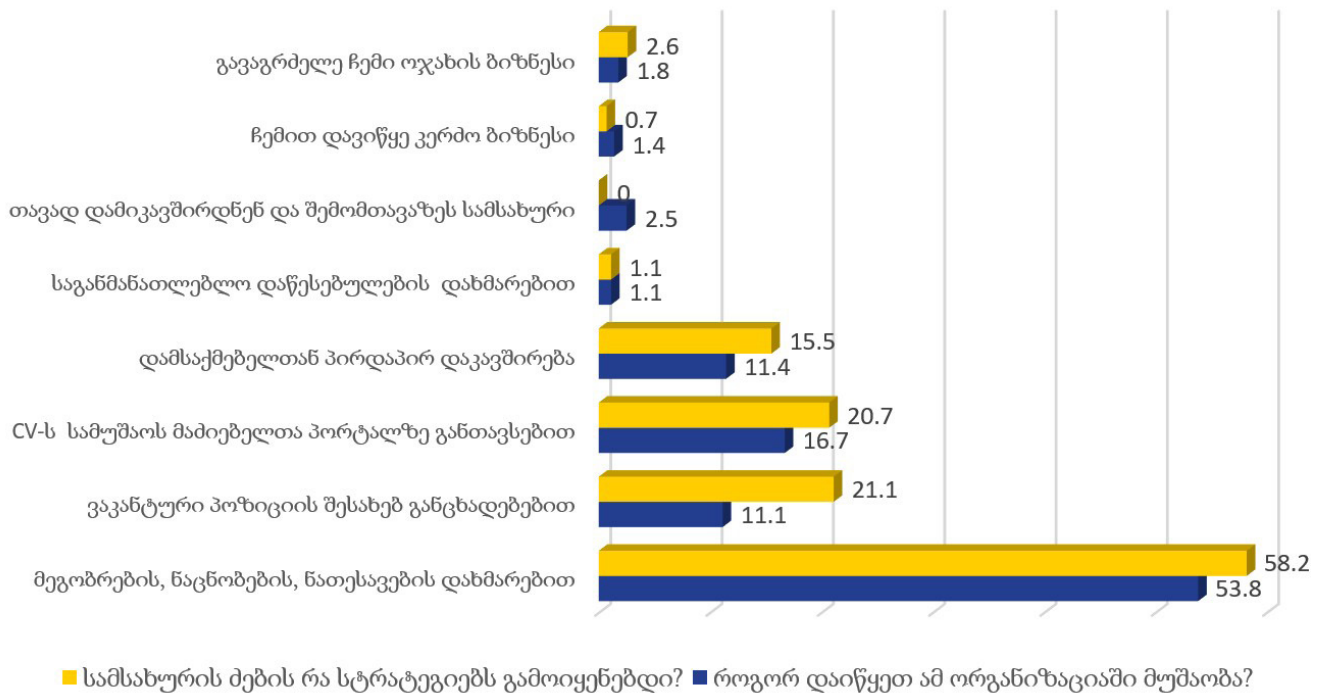
სამიზნე რეგიონებში მცხოვრებ დასაქმებულ ახალგაზრდებს ამჟამინდელი დასაქმების ადგილას და სამუშაო პოზიციაზე საშუალოდ 3-წლიანი მუშაობის სტაჟი აქვთ. თუმცა, გვხვდება შემთხვევა, როდესაც პირი 2008 წლიდან არის იმავე ორგანიზაციაში იმავე პოზიციაზე დასაქმებული. ახალგაზრდა დასაქმებულები სამსახურებრივ პოზიციებზე რთულად განიცდიან ვერტიკალურ მოძილობას: სულ სამი შემთხვევა დაფიქსირდა, როდესაც ახალგაზრდა დაწინაურდა და ერთ შემთხვევაში ეს სამი წლის მუშაობის შემდეგ მოხდა.

დასაქმებულთა 86.6% სრული განაკვეთით მუშაობს, თუმცა როდესაც მათ ვეკითხებით სტანდარტულად სამუშაო საათების რაოდენობას კვირის განმავლობაში, 40 საათს მუშაობს მხოლოდ დასაქმებულთა 14.7%, ხოლო 40%-ის სამუშაო საათები კვირაში 40 საათზე მეტს შეადგენს. დასაქმების სექტორები მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს დასაქმებული პირის სამუშაო საათების საშუალო ხანგრძლივობას. საჯარო სექტორში დასაქმებულები საშუალოდ კვირაში 41.99 საათს მუშაობენ, არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულები - ზუსტად 40 საათს. კერძო ორგანიზაციებში დასაქმებულთა სამუშაო დატვირთვა კვირის განმავლობაში, საშუალოდ, 46.54 საათს შეადგენს. მენარმეების საშუალო კვირეული დატვირთვა მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება სხვა სექტორში დასაქმებულთა დატვირთვას და 17.83 საათს შეადგენს.

დღესდღეობით, დაკავებული პოზიციისა და დატვირთულობის გათვალისწინებით, ახალგაზრდების უმეტესობა იმავე დატვირთვით მუშაობას ისურვებდა (55.7%), 31% - იმუშავებდა უფრო მეტს, 9.8% - იმუშავებდა უფრო ნაკლებს (პასუხის გაცემა გაუჭირდა 3,4%-ს). აღსანიშნავია, რომ დასაქმებული ახალგაზრდების სურვილს, იმუშაონ უფრო მეტი ან უფრო ნაკლები, არ განაპირობებს მათი ამჟამინდელი საქმიანობის ხანგრძლივობა.

სამიზნე რეგიონში დასაქმებული ახალგაზრდების საშუალო ხელფასი 50 ლარიდან 1000 ლარამდე ვარირებს და საშუალოდ 496 ლარს შეადგენს. დასაქმების სექტორების მიხედვით საშუალო თვიური ანაზღაურება მნიშვნელოვნად არ განხვავდება: საჯარო სექტორში დასაქმებულთა საშუალო თვიური ანაზღაურება 510 ლარია, არასამთავრობო სექტორში - 400 ლარი, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმებულთა - 497 ლარი. თუმცა, საშუალო ანაზღაურებაზე დიდ განვლენას ახდენს ის, თუ სად მდებარეობს დასაქმების ადგილი, რა პოზიციაზე და რომელ ეკონომიკურ სექტორში არის პირი დასაქმებული. დედაქალაქში დასაქმებულ ახალგაზრდათა ანაზღაურება, საშუალოდ, 608 ლარს შეადგენს, მაშინ როდესაც საკუთარ რაიონში დასაქმებულთა ანაზღაურება, საშუალოდ, 420 ლარია. სამსახურებრივი პოზიციების მიხედვით, საშუალოდ, ყველაზე მაღალანაზღაურებადია ხელოსანი და მონათესავე პროფესიის მუშაკი (საშუალოდ 856 ლარი), მას მოსდევს სპეციალისტი - საშუალოდ 655 ლარის ანაზღაურებით. ყველაზე დაბალანაზღაურებადი პოზიციებია - დამხმარე პერსონალი (303 ლარი) და არაკვალიფიციური მუშა (365 ლარი). დასაქმების სფეროების მიხედვით ანაზღაურება ასე ვარირებს: ყველაზე მაღალანაზღაურებადია მრეწველობა (საშუალო ანაზღაურება 925 ლარი), ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა (საშუალოდ 850 ლარი), ყველაზე დაბალანაზღაურებადია კერძო საოჯახო მეურნეობაში დაქირავებულთა ანაზღაურება (200 ლარი) და განათლების სფერო (326 ლარი).

სამიზნე რეგიონების დასაქმებული ახალგაზრდები როტაციისკენ ნაკლებად არიან მიდრეკილნი (63.1% მუშაობს იმავე ორგანიზაციაში, სადაც თავდაპირველად დაიწყო მუშაობა). დასაქმებული ახალგაზრდების მესამედი, რომელმაც შეიცვალა დასაქმების ადგილი, სხვა მიზეზებს შორის წინა სამსახურიდან წამოსვლის მიზეზად, ძირითადად, დაბალ ანაზღაურებას (23.6%), სხვა დამსაქმებლის მიერ უკეთესი ანაზღაურების შემოთავაზებას (12.1%), კარიერული წინსვლისა და პროფესიული განვითარების პერსპექტივის არარსებობას (9.8%) ასახელებს. სამსახურის ცვლილებისას ხშირად დასაქმებულები იმავე ტიპის ორგანიზაციაში და სფეროში რჩებიან. დასაქმებული ახალგაზრდების ძირითადი ნაწილი სამსახურს არ ეძებს (ეძებს მხოლოდ 3.9%) და 94% ამბობს, რომ აქვთ მისაღები სამუშაო ადგილი და ამის გამო არ ეძებენ ახალ პოზიციას.

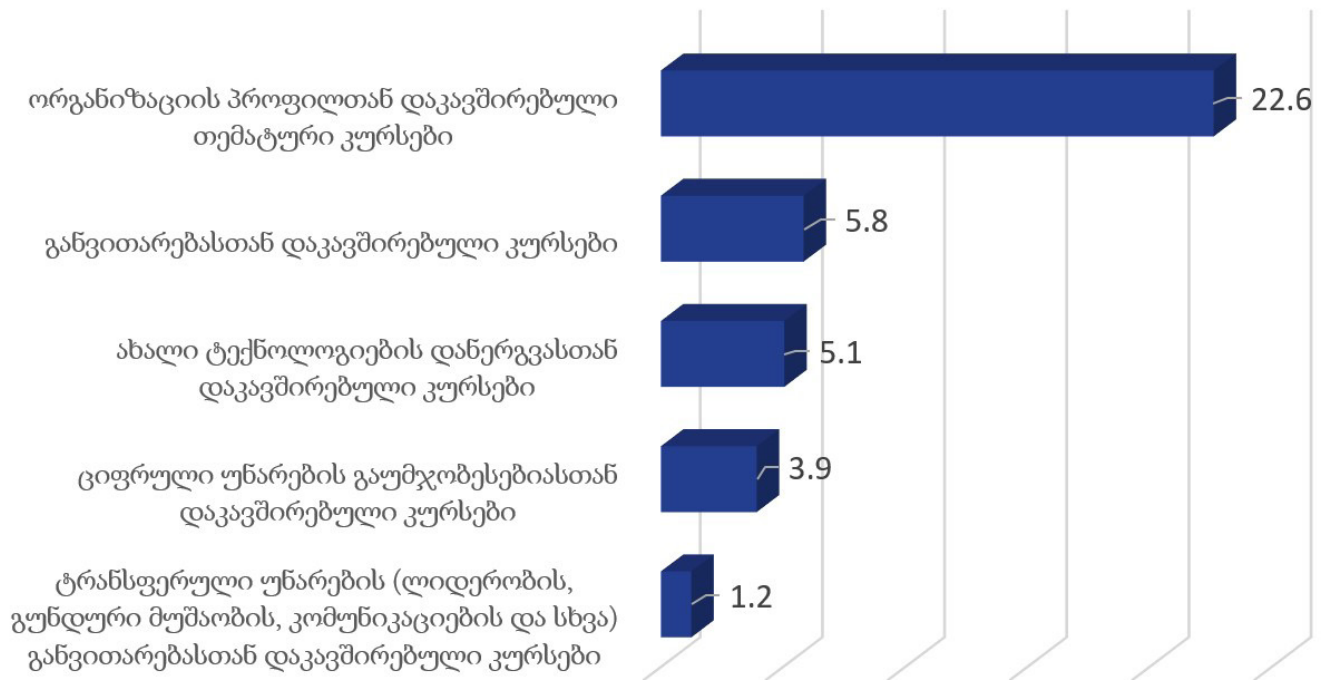


როგორც მე-19 გრაფიკიდან ჩანს, დასაქმებულ ახალგაზრდათა უმეტესობამ სამუშაო სოციალური კავშირების გამოყენების საშუალებით დაიწყო, თუმცა მათ სამსახურის ძიების სწორედ ეს სტრატეგია ჰქონდათ კიდევ შერჩეული. ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციას ამოწმებდა ყოველი მეხუთე დასაქმებული ახალგაზრდა, ამ გზით კი მუშაობა 11.1%-მა დაიწყო. მსგავსად სოციალური კავშირებისა, დასაქმების კუთხით საკმაოდ შედეგიანია CV-ის სამუშაოს მაძიებელთა პორტალზე განთავსება: ამ სტრატეგიას მიმართა დასაქმებულთა 20.7%-მა, ხოლო დასაქმდა 16.7%. დამსაქმებლებს პირდაპირ დაუკავშირდა დასაქმებული ახალგაზრდების 15.5%, ამ გზით დასაქმებულთა წილი კი 11.1%-ია.

დასაქმების გზები განსხვავდება დასაქმების სექტორების მიხედვით. მაგალითად, სახელმწიფო მმართველობაში დასაქმებულთა მხოლოდ 24.4% მიუთითებს, რომ დასაქმდა ნაცნობობით, თუმცა საჯარო სექტორში სოციალური კაპიტალის დახმარებით დასაქმების გავრცელებულ პრაქტიკაზე საუბრობდნენ ექსპერტები. საჯარო სექტორში დასაქმებულები უფრო ხშირად მიუთითებენ, რომ ნახეს განაცხადი ვაკანტურ პოზიციასთან დაკავშირებით ან თავად დაუკავშირდნენ დამსაქმებლებს. კერძო სექტორში დასაქმებულთა 77% მიუთითებს, რომ აღნიშნულ პოზიციაზე მუშაობა ნაცნობ-მეგობრების საშუალებით დაიწყო. თუმცა კერძო ორგანიზაციებში დასაქმებულთა შორის ყოველმა მეხუთემ მუშაობა CV-ის სამუშაოს მაძიებელთა პორტალზე განთავსებით დაიწყო. ვაკანტური პოზიციის შესახებ განცხადებაზე გამომხატულების შედეგად კერძო სექტორში დასაქმდა 11.5%. კერძო კომპანიებთან დასაქმების თხოვნით პირდაპირი დაკავშირების პრაქტიკა საერთოდ არ გვხვდება.

გამოკითხვის შედეგად გამოვლინდა, რომ დასაქმებულთა მხოლოდ მეოთხედს (25.1%) სთავაზობს დამსაქმებლები ტრენინგებს/გადამზადების კურსებს. ძირითადად შეთავაზებული ტრენინგები ორგანიზაციის საქმიანობის პროფილთან არის დაკავშირებული (სულ დასაქმებულთა 22.6%) (იხ. გრაფიკი 20).

გრაფიკი 20: რა თემაზეა ტრენინგები/გადამზადების კურსები (N=100) (%)



ახალი ტექნოლოგიის დანერგვასთან დაკავშირებული ტრენინგები დასაქმებულთა 5.1%-ისთვის არის შეთავაზებული. გადამზადების კურსებისა და ტრენინგების მხოლოდ მცირე ნაწილი არის ორიენტირებული დასაქმებულის ზოგადი და გარდამავალი უნარების გაუმჯობესებისაკენ. საინტერესოა, რომ ტრენინგების/გადამზადების კუთხით საჯარო სექტორში და კერძო სექტორში თითქმის თანაბრად არის შეთავაზებული გადამზადების კურსები/ტრენინგები. ის ორგანიზაციები, რომლებიც დასაქმებულებს ტრენინგებს სთავაზობენ, საკმაოდ ინტენსიურად ახორციელებენ მათ (თვეში ერთხელ - 8.5%, კვარტალში ერთხელ - 5.6%, ექვს თვეში ერთხელ - 2.6%, წელიწადში ერთხელ - 7.6%).

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ ახალგაზრდა დასაქმებულთა შორის ვაჟები ჭარბობენ, რაც, ძირითადად, გენდერული უთანასწორობის შედეგია და დაკავშირებულია ბავშვებზე ზრუნვის დანესებულებათა ინფრასტრუქტურის სუსტ განვითარებასთან, ოჯახის წევრებსა და ბავშვებზე ზრუნვის ვალდებულებასთან, რაც ზემოთ უკვე იყო განხილული. სამიზნე რეგიონებში მთავარი დამსაქმებელი კერძო სექტორია, მეწარმეობაში ჩართულ ახალგაზრდათა წილი კი ძალიან დაბალია. დამსაქმებელთა პროფილი კი ძირითადად ემთხვევა რეგიონებში წამყვან ეკონომიკურ სექტორებს. მიუხედავად იმისა, რომ ექსპერტები საუბრობენ ახალგაზრდების არაკვალიფიციურ პოზიციებზე დასაქმების გავრცელებულ პრაქტიკაზე, რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში ეს არ დადასტურდა: დაბალ და არაკვალიფიციურ პოზიციებზე დასაქმებულ ახალგაზრდათა 16%-ია წარმოდგენილი. დასაქმებულთა დიდი ნაწილი ადგილობრივად დასაქმებული, თუმცა თბილისში დასაქმების პრაქტიკა უფრო მაღალია იმ რეგიონებში, რომლებიც თბილისთან ახლოს მდებარეობს. დასაქმებული ახალგაზრდები ნაკლებად განიცდიან როტაციას, როგორც ორგანიზაციებს შორის, ასევე ორგანიზაციასა თუ სფეროში, რაც, სავარაუდოდ, შრომის ბაზარზე ვაკანტური პოზიციების დეფიციტის შედეგია. დასაქმებულთა თითქმის ნახევარი მუშაობს ზეგანაკვეთურად, თუმცა ეს პრაქტიკა უფრო მეტად კერძო ორგანიზაციებისთვის არის დამახასიათებელი. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით საქართველოში 2017 წელს საშუალო ხელფასი იყო 999.1 ლარი, ჩვენს მიერ შესწავლილ რეგიონებში კი ახალგაზრდების საშუალო ანაზღაურება მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება ზოგად მონაცემს და შეადგენს 496 ლარს. ხელფასებს შორის ამგვარი უთანასწორობა რეგიონებსა და ცენტრებს შორის შეიძლება გახდეს რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდების შრომითი მიგრაციის გაძლიერების მიზეზი. რაოდენობრივმა კვლევამ დაადასტურა თვისებრივი კვლევის ეტაპზე გამოთქმული ექსპერტთა

მოსაზრებები, რომ რეგიონებში კადრების აყვანის ძირითადი პოლიტიკა სოციალურ კავშირებს ემყარება. იცინა რა მსგავსი ვითარება, ახალგაზრდები დასაქმებისას სწორედ ამ სტრატეგიას მიმართავენ, თუმცა ეს საკითხის პრობლემურობას არ ხსნის, რადგან სუსტი სოციალური კავშირების მქონე ახალგაზრდას მნიშვნელოვნად უმცირებს დასაქმების შანსს.

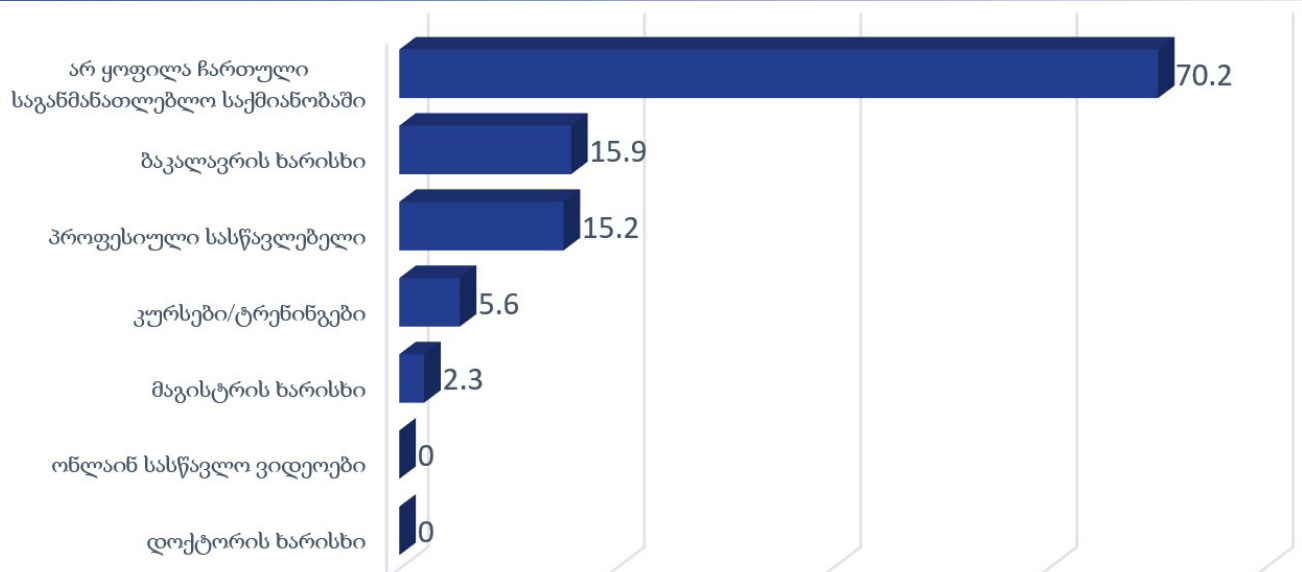
საქართველოს სამიზნე ოთხი რეგიონის ახალგაზრდების ადამიანური კაპიტალის შეფასება

ადამიანური კაპიტალი, ზოგადი განმარტებით, არის ცოდნის, უნარების, კომპეტენციების და სხვა მახასიათებლების ჯამი, რომელიც გამოიყენება ბაზარზე ეკონომიკური სარგებლის მისაღებად. კვლევის სამიზნე ოთხი რეგიონის ოთხი სხვადასხვა სოციალური სტატუსის მქონე 14-29 წლის ახალგაზრდების ადამიანური კაპიტალი ოთხი ნიშნით შევაფასეთ: ფორმალური განათლება და კვალიფიკაცია, ზოგადი გარდამავალი უნარები (ინტერპერსონალური და ინტრაპერსონალური მახასიათებლები, ციფრული წიგნიერება, უცხო ენების ცოდნა), შრომის ბაზარზე ორიენტაცია (გაზომილი დასაქმებისათვის საჭირო დოკუმენტაციითა და წარსული გამოცდილებით) და მოხალისეობრივ საქმიანობაში ჩართულობა. თავის ბოლო ნაწილში კი ვისაუბრებთ იმ ბარიერებზე, რაც ახალგაზრდებს აქვთ სასურველი განათლების მიღების კუთხით და მათ სამომავლო განვითარების მოტივაციებსა და ორიენტაციებზე.

ახალგაზრდების ფორმალური განათლება და კვალიფიკაცია

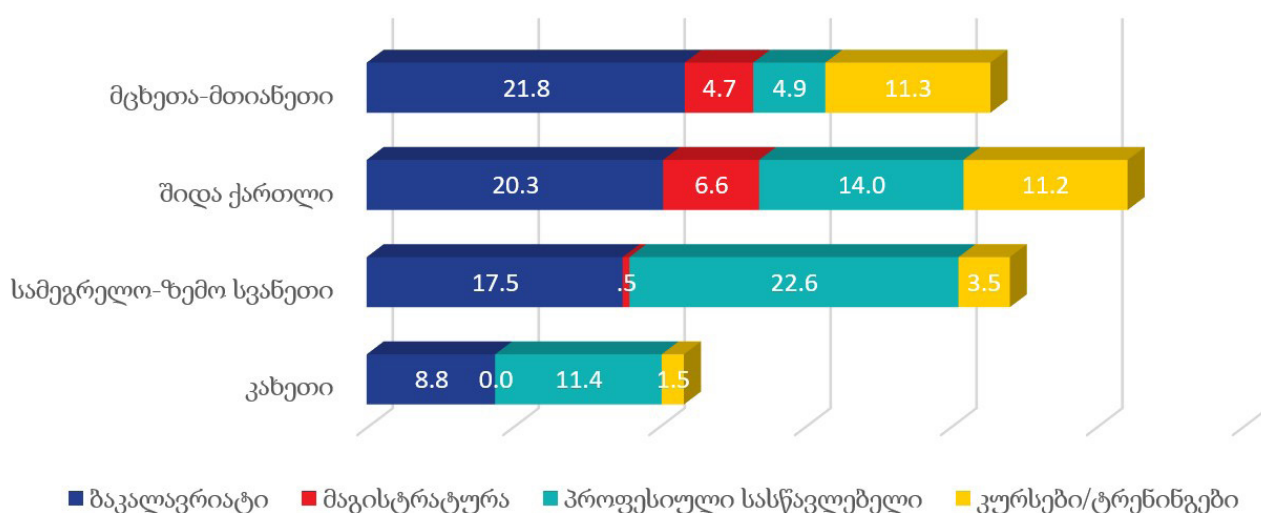
კვლევის სამიზნე ახალგაზრდების დიდი წილი (70.2%) ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ არ ჩართულა არც ერთი ტიპის საგანმანათლებლო საქმიანობაში. ყველაზე პოპულარული ახალგაზრდებს შორის საბაკალავრო სწავლება (15.9%) და პროფესიული განათლება (15.2%). სხვადასხვა ტიპის კურსები გავლილი აქვს რესპონდენტთა 5.6%-ს, ხოლო სამაგისტრო საფეხურზე განათლება 2.3%-მა მიიღო/იღებს (იხ. გრაფიკი 21). ორი კატეგორია - დოქტორანტურა და ელექტრონული სწავლება ძალზე არაპოპულარული აღმოჩნდა, რადგან არც ერთი რესპონდენტი არ ყოფილა მსგავს საგანმანათლებლო პროგრამაში/აქტივობაში ჩართული. რეგიონებისა და სოციალური სტატუსის მიხედვით, ეს სურათი მნიშვნელოვნად იცვლება.

გრაფიკი 21: ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ რესპონდენტის მიერ მიღებული განათლების ტიპი



საგანმანათლებლო აქტივობები, ზოგადად, ყველაზე დაბალია კახეთის რეგიონში მცხოვრებ ახალგაზრდებში, თუმცა შედარებით მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება პროფესიული განათლების კუთხით. მცხეთა-მთიანეთში საგანმანათლებლო აქტივობაში ჩაერთო ნახევარზე ოდნავ ნაკლები ახალგაზრდა (42.7%), სხვა საგანმანათლებლო აქტივობებთან შედარებით ამ რეგიონში მაღალია საბაკალავრო პროგრამებსა და კურსებსა და ტრენინგებში ჩართული ახალგაზრდების წილი. სამეგრელო-ზემო სვანეთში საგანმანათლებლო აქტივობებში ჩართულთა წილი 44.1%-ია, თუმცა აქ ყოველ მეხუთე ახალგაზრდას მიღებული აქვს პროფესიული განათლება, რაც სხვა რეგიონებთან შედარებით ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია. შიდა ქართლის რეგიონში ყველაზე მეტი რაოდენობის ახალგაზრდა იყო ჩართული საგანმანათლებლო აქტივობაში, ბაკალავრის ხარისხი აქვს ყოველ მეხუთე ახალგაზრდას, თუმცა პროფესიული განათლებაც და კურსები და ტრენინგებიც ასევე პოპულარულია (იხ. გრაფიკი 22).

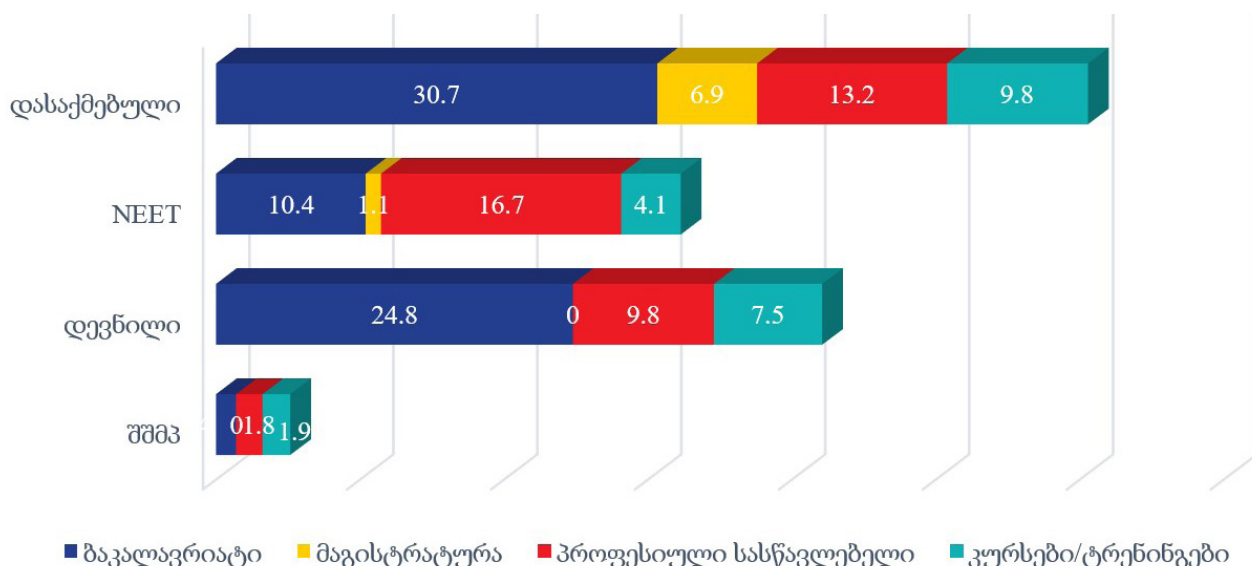
გრაფიკი 22: ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ რესპონდენტის მიერ მიღებული განათლების ტიპი * რეგიონების მიხედვით (%)



უმაღლესი განათლების საფეხურზე ორმა შშმ ახალგაზრდამ (1.4%) გააგრძელა სწავლა (იხ. გრაფიკი 23); მათმა 1.8%-მა მიიღო პროფესიული განათლება, ხოლო 1.9%-მა გაიარა სხვადასხვა კურსი/ტრენინგი. სამიზნე რეგიონებში გამოკითხული დევნილი ახალგაზრდების 24.8%-მა სწავლა ბაკალავრიატში გააგრძელა, თუმცა სამაგისტრო საფეხურზე ამ სტატუსის არც ერთ ახალგაზრდას არ უსწვალა. პროფესიული განათლება მიიღო/იღებს დევნილთა 9.8%-მა, ხოლო კურსებსა თუ ტრენინგებში ჩართული იყო/არის 7.8%. ე.წ. NEET-ების 10.4%-ს აქვს მიღებული ბაკალავრის ხარისხი, 1.1%-ს კი - მაგისტრის ხარისხი. პროფესიული განათლება NEET-ების 16.7%-მა მიიღო, ხოლო სხვადასხვა ტრენინგსა თუ კურსებში ჩართული იყო 4.1%. დასაქმებული ახალგაზრდების 30.7%-ს აქვს ბაკალავრის ხარისხი, 6.9%-ს მაგისტრის, 13.2%-ს აქვს პროფესიული განათლება, ხოლო სხვადასხვა ტიპის ტრენინგებსა თუ კურსებში მათი 9.8% იყო/არის ჩართული.

თუკი ერთიანობაში შევხედავთ რესპონდენტთა მიერ მიღებულ განათლებას მათი სოციალური სტატუსის მიხედვით, ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ შშმ პირები ყველაზე ნაკლებად არიან ჩართულნი ფორმალურ საგანმანათლებლო საქმიანობაში (ჩართულთა წილი 5.2%-ია); საგანმანათლებლო აქტივობა ასევე დაბალია NEET-ებში (ჩართულთა წილი 32.2%-ია), თუმცა ამ ჯგუფის ძლიერი მხარეა ის, რომ პროფესიულ სასწავლებლებში სწავლის გაგრძელების მიმართულებით ყველაზე მაღალი მონაცემი აქვს (16.7%). დევნილი ახალგაზრდების 42.1% ჩართული იყო საგანმანათლებლო აქტივობაში, ძირითადი ნაწილი კი უმაღლესი განათლების პირველ საფეხურზე. დასაქმებულთა 60.6% ჩართული იყო რომელიმე ტიპის საგანმანათლებლო აქტივობაში, აქაც დომინანტი საბაკალავრო საფეხურის კვალი ფიქსირდება.

გრაფიკი 23: ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ რესპონდენტის მიერ მიღებული განათლების ტიპი * სოციალური სტატუსი (%)



ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ საგანმანათლებლო აქტივობაში ჩართვა ასევე განსაზღვრულია ახალგაზრდის სქესით. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ძირითად საგანმანათლებლო აქტივობაში გოგონების ჩართულობის წილი აღემატება ვაჟების ჩართულობის წილს. მხოლოდ კურსებსა თუ ტრენინგებში მონაწილეობს უფრო მეტი ვაჟი, ვიდრე გოგონა. პროფესიული კვალიფიკაციის მიღების კუთხით, ჩართული ახალგაზრდების 77.8% გოგონაა, ხოლო 22.2% მამაკაცი. ასაკის მიხედვით კი პროფესიული განათლებაში უფრო ხშირად ჩართულნი არიან 19-24 წლის ასაკის ადამიანები, ვიდრე უფრო მცირე წლოვანები ან უფროსები.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ სხვა სპეციალობებს შორის ახალგაზრდები ეკონომიკური მიმართულებით ირჩევენ საბაკალავრო პროგრამებს, თუმცა, ასევე პოპულარულია ისეთ სპეციალობები, როგორებიცაა სამართალი, ჰუმანიტარული მეცნიერებები, განათლება, ჯანდაცვა, სოციალური მეცნიერებები. მათ შორის, ვინც საბაკალავრო პროგრამა დაასრულა, საინჟინრო განხრით უმაღლესი განათლება 5.3%-მა მიიღო, ხოლო აგრარული მიმართულებით მხოლოდ ერთმა სტუდენტმა. სამაგისტრო საფეხურზე სწავლის შემთხვევაში იგივე ტენდენცია ნარჩუნდება. ძირითადად, ახალგაზრდები ირჩევენ ეკონომიკურ მიმართულებას, მენეჯმენტს, ჟურნალისტიკას, საჯარო მმართველობას. არის რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც სამაგისტრო ხარისხი ახალგაზრდას ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და საინჟინრო ეკონომიკის კუთხით აქვს მიღებული. ექსპერტების შეფასებებით, რეგიონებიდან ახალგაზრდები იმ სპეციალობებს კი არ ირჩევენ, რომლებიც რეგიონებში განვითარებული ეკონომიკური სექტორებისათვისაა რელევანტური (აგრონომია, ინჟინერია, ტექნოლოგია), არამედ პოპულარულ სპეციალობებს, რაც შემდეგ მათ დასაქმებას აფერხებს, რადგან ადგილობრივ ბაზარზე ამ ტიპის სპეციალისტებზე მოთხოვნა დაბალია. უმაღლესი განათლების საფეხურზე განათლება სახელმწიფომ დაუფინანსა ამ ახალგაზრდების 33.2%-ს. არც ერთ შემთხვევაში უმაღლესი განათლება მუნიციპალიტეტს თუ დამსაქმებელს არ დაუფინანსებია. უმაღლესი განათლების მიმღებ ახალგაზრდებს შორის 4.7%-მა სწავლა საკუთარი ანაზღაურებიდან დააფინანსა, თითქმის ორი მესამედის სწავლის ხარჯი ოჯახმა დაფარა. თბილისში მიიღო განათლება უმაღლესდამთავრებული ახალგაზრდების 74.7%-მა.

პროფესიული განათლების კუთხით, ახალგაზრდებში პოპულარულია ფარმაცია, ინფორმაციული ტექნოლოგიები, საბუღალტრო საქმე, საექთნო საქმე, სამშენებლო საქმე. პროფესიული განათლების მიღება ახალგაზრდების 40%-ს სახელმწიფომ დაუფინანსა, დანარჩენს კი ოჯახმა. პროფესიული განათლება ახალგაზრდების მესამედმა დედაქალაქში მიიღო, 54.4%-მა თავის ქალაქში/რაიონულ ცენტრში, ხოლო 13%-მა - რეგიონულ ცენტრში.

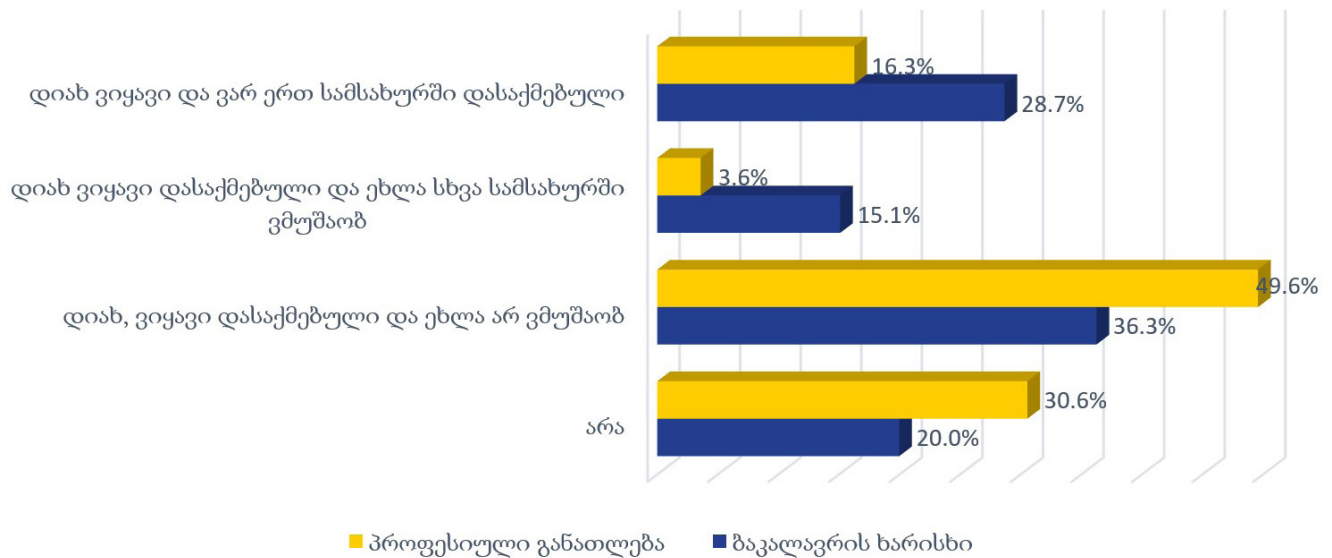
კურსები და ტრენინგები ახალგაზრდებს ყველაზე ხშირად ინფორმაციული ტექნოლოგიების კუთხით აქვთ გავლილი, ასევე პოპულარულია ბუღალტერია, თმის სტილისტობა, საექთნო საქმე. არის ერთეული შემთხვევები, როდესაც ახალგაზრდებს კურსები გავლილი აქვთ უცხო ენების შესწავლისა და სამუშაო უნარ-ჩვევების გამომუშავების კუთხით. კურსებსა და ტრენინგებს, ძირითადად, ადგილზე გადიან და დამფინანსებელი, ძირითადად, თავად პირი ან სახელმწიფოა.

კვლევის პროცესში რესპონდენტები აფასებდნენ, რა სარგებელი მოუტანა მიღებულმა განათლებამ. მე-14 ცხრილზე ასახულია, თუ რა სარგებელი მიიღეს ახალგაზრდებმა პროფესიულ სასწავლებელში ან საბაკალავრო საფეხურზე განათლების მიღებით. შეფასებები ერთმანეთის მსგავსია: საბაკალავრო სწავლების შემდეგ დასაქმება ოდნავ მეტმა ადამიანმა შეძლო, ანაზღაურების ზრდა და კარიერული წინსვლა ნაკლებად არის დამოკიდებული მათ ხარისხზე. განათლება არასდროს გვევლინება სამეწარმეო საქმიანობის წამოწყებისა თუ განვითარების მასტიმულირებლად. განათლების ორივე დონის გავლის შემდეგ არცთუ ისე დაბალია ახალგაზრდების სკეპტიციზმი, რომ მათ მიღებული განათლება არაფერში დაეხმარა.

ცხრილი 14: რაში დაეხმარა მიღებული განათლება * განათლების დონის მიხედვით

	პროფესიული განათლება	ბაკალავრიატი
დასაქმებაში	6.8%	7.4%
დანაზღაურებაში	0.6%	0.6%
ანაზღაურების/შემოსავლის ზრდაში	0.6%	0.8%
პიროვნულ განვითარებაში	3.8%	4.6%
არაფერში	4.6%	4.8%

მიუხედავად ამ სკეპტიციზმისა, იმ ახალგაზრდებს შორის, ვისაც საბაკალავრო საფეხურზე აქვს განათლება მიღებული, ამჟამად არ მუშაობს 56.3% და დასაქმებულია 43.7%, ხოლო იმ ახალგაზრდებს შორის, ვისაც პროფესიული განათლება აქვს მიღებული, ამჟამად არ მუშაობს 79.6%, დასაქმებულია - 20.4% (იხ. გრაფიკი 24). თუმცა, მონაცემების დეტალური ანალიზისას ნათელი ხდება, რომ პროფესიული განათლების მიღების შემდეგ არასდროს დასაქმებულა - 30.6%, ხოლო ბაკალავრიატის დასრულების შემდეგ არ დასაქმებულა - 20%. ანუ პროფესიული განათლების მქონე ახალგაზრდების ნახევარი, ხოლო უმაღლესი განათლების მქონე ახალგაზრდების მესამედი შრომის ბაზარზე საქმდება, თუმცა შემდეგ ტოვებს სამუშაო ადგილს. მნიშვნელოვანია გავარკვიოთ, თუ რა ინვეზს ამ ადამიანების შრომის ბაზრისგან დეზინტეგრაციას - ეს უკავშირდება პირად საკითხებს თუ დასაქმებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს.



პროფესიული განათლების მქონე ახალგაზრდების მიერ სამუშაო ადგილის დატოვების მიზეზები ასეთია: ჯანმრთელობის მდგომარეობა - 0.3%, განათლების მიღების სურვილი - 8%, ბავშვის გაჩენა - 23.9%, ბავშვზე და/ან სხვა ოჯახის წევრზე ზრუნვის ვალდებულება - 10%, დაბალი ანაზღაურება - 14%, მძიმე სამუშაო გრაფიკი - 13.8%. აქედან შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ პროფესიული განათლების მიღების შედეგად ახალგაზრდებს დასაქმების არცთუ ისე დაბალი შანსი აქვთ და შრომის ბაზარს თითქმის ნახევარი ტოვებს პირადი ან ოჯახური საკითხების გამო. სამუშაოსთან დაკავშირებული უკმაყოფილების გამო კი შრომის ბაზარს მხოლოდ პროფესიული განათლების მქონე ახალგაზრდების 27.8% ტოვებს.

უმაღლესი განათლების მქონე ახალგაზრდების მიერ სამუშაო ადგილის დატოვების მიზეზები ასეთია: განათლების მიღების სურვილი - 10.4%, ბავშვის გაჩენა - 3.8%, პიროვნული ან ოჯახური ვალდებულებები - 14.3%, დაბალი ანაზღაურება - 29.9%, მძიმე სამუშაო გრაფიკი - 24.5%, მძიმე სამუშაო პირობები - 15.4%. უმაღლესგანათლებულ ახალგაზრდებში შრომის ბაზრის დატოვება განპირობებულია პირადი საკითხებით - 28.5%, ხოლო სამუშაო ადგილის უკმაყოფილებით - 69.4%.

განათლების დონის მიხედვით სამსახურის დატოვების მიზეზების განსხვავებულობა შეიძლება აიხსნას შემდეგი მიზეზებით: პროფესიული განათლების მქონე ადამიანები საქმდებიან მათი სპეციალობისა და კვალიფიკაციის შესაბამის პოზიციებზე და მოგვიანებით არ აწყდებიან იმედგაცრუებას. შრომის ბაზარზე ადგილების სიმცირის გამო, უმაღლესგანათლებულები საქმდენიან პოზიციებზე, რომელიც ნაკლებ კვალიფიკაციას მოითხოვს, თუმცა დროთა განმავლობაში იმედი უცრუვდებათ ანაზღაურების სიმცირის და/ან შრომითი პირობებით უკმაყოფილების ნიადაგზე და სამუშაო ადგილს ტოვებენ.

შეჯამების სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამიზნე რეგიონებში გამოკითხული ახალგაზრდების დიდი ნაწილი (70%) ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ არ ერთვება საგანმანათლებლო აქტივობაში; პროფესიული და უმაღლესი განათლების მიღების წილი თითქმის თანაბარია სამიზნე ახალგაზრდებში. უმაღლეს განათლებას, ძირითადად, აფინანსებს ოჯახი, ხოლო სპეციალიზაციას ახალგაზრდები ირჩევენ არა ბაზრის მოთხოვნის, არამედ პროფესიის პოპულარობის ნიშნით. პროფესიულ განათლებას უფრო ხშირადსახელმწიფო აფინანსებს და მიღებული სპეციალობები უფრო ახლოსაა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. დასაქმების კუთხით, უმაღლესგანათლებულ პირებს, პროფესიული განათლების მქონე ახალგაზრდებისგან განსხვავებით, დასაქმების ოდნავ უფრო მაღალი შანსი აქვთ, თუმცა ეს უკანასკნელნი შრომის ბაზარს უფრო ხშირად ტოვებენ სამუშაოს უკმაყოფილებით, ვიდრე პროფესიული განათლების მქონე პირები, რომელთა შრომის ბაზრისაგან დეზინტეგრაცია ძირითადად გამოწვეულია ოჯახური ვალდებულებებითა და გენდერულ უთანასწორობით. ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურის შემდეგ ახალგაზრდების ოთხი სამიზნე ჯგუფიდან მშპ პირები ძირითადად არ იღებენ განათლებას, საშუალო მაჩვენებლები აქვთ NEET-აბსა

და დევნილებს, ხოლო ყველაზე მაღალი საგანმანათლებლო მიღწევებით გამოირჩევიან დასაქმებული პირები. თუმცა, ახალგაზრდების შრომის ბაზრაზე ინტეგრაციას მხოლოდ ფორმალური განათლების დონით ვერ ავსხნით, რადგან დასაქმებისას ასევე მნიშვნელოვანია ზოგადი გარდამავალი უნარები და შრომის ბაზარზე ორიენტაცია, რომელიც ასევე მაღალი აქვთ დასაქმებულ პირებს.

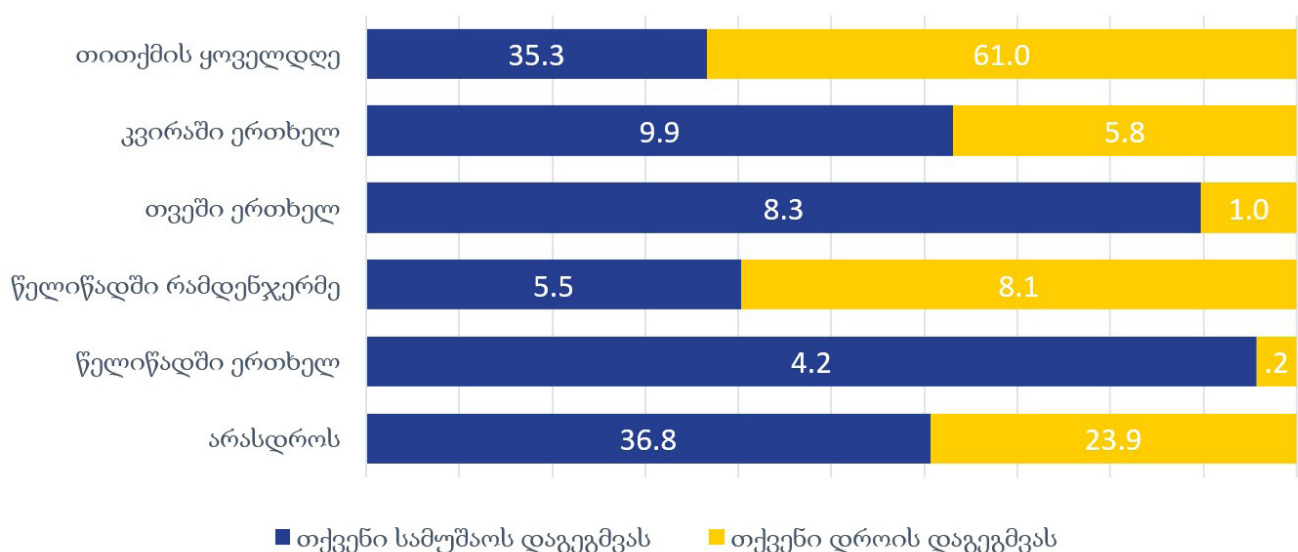
კვლევის სამიზნე ახალგაზრდების გარდამავალი უნარები

ახალგაზრდებზე ორიენტირებული შრომის ბაზრის კვლევითი პროექტის ფარგლებში შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნები შესწავლილ იქნა დოკუმენტების ანალიზისა და ექსპერტული ინტერვიუს საშუალებით. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლები ხშირად გარდამავალ უნარებს უფრო დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ, ვიდრე სპეციფიკურ უნარებს. ამის მთავარი მიზეზი არის, პირველ რიგში, მიწოდების ხარისხი. დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ მათ არ ახსოვთ თითქმის არც ერთი ფაქტი, როდესაც სამსახურში ახალი კადრის აყვანისას (მნიშვნელობა არ აქვს, კვალიფიციური იქნება თუ არაკვალიფიციური) გარკვეული დრო და რესურსი არ დასჭირვებოდა მათ მომზადებას. ამიტომაც დამსაქმებლები ხშირად აღნიშნავენ, რომ კარგი კადრისთვის მთავარია კარგად განვითარებული უნარების ქონა, რადგან სამუშაოს სპეციფიკას თავად შეასწავლის ადგილზე (ეს განსაკუთრებით რელევანტურია დაბალი და არაკვალიფიციური პროფესიებისათვის).

დამსაქმებლები ყველაზე ხშირად ხაზს უსვამენ დასაქმებულთათვის შემდეგი ინტერაპერსონალური მახასიათებლების მნიშვნელობას: პასუხისმგებლობა, პუნქტუალობა, მოწესრიგებულობა, დისციპლინა, მოტივირებულობა.

სწორედ ეს არის ის უნარები, რომლებსაც დამსაქმებლები ხშირად უჩივიან ახალგაზრდებთან მიმართებით. დამსაქმებლების უმეტესობა აღნიშნავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ახალგაზრდები ენერგიულები არიან და მნიშვნელოვან ძალას წარმოადგენენ, მათ ნაკლებად ახასიათებთ პასუხისმგებლობის გრძნობა და ამიტომაც, დამსაქმებელი ხშირად შუახსნის კადრის აყვანას ამჯობინებს. მენეჯმენტის და დაგეგმარების მიმართულებით კვლევაში გავზომეთ, რა სიხშირით გეგმავენ ახალგაზრდები თავის და სხვის დროს (იხ. გრაფიკი 25). შედეგად გამოვლინდა, რომ თავის სამუშაოს ყოველდღიურად ყოველი ნახევარზე მეტი ახალგაზრდა გეგმავს, ხოლო სხვის სამუშაოს - ყოველი მესამე. თავის სამუშაოს საერთოდ არ გეგმავს ყოველი მეოთხე ახალგაზრდა, ხოლო სხვის სამუშაოს არ გეგმავს ყოველი მესამე.

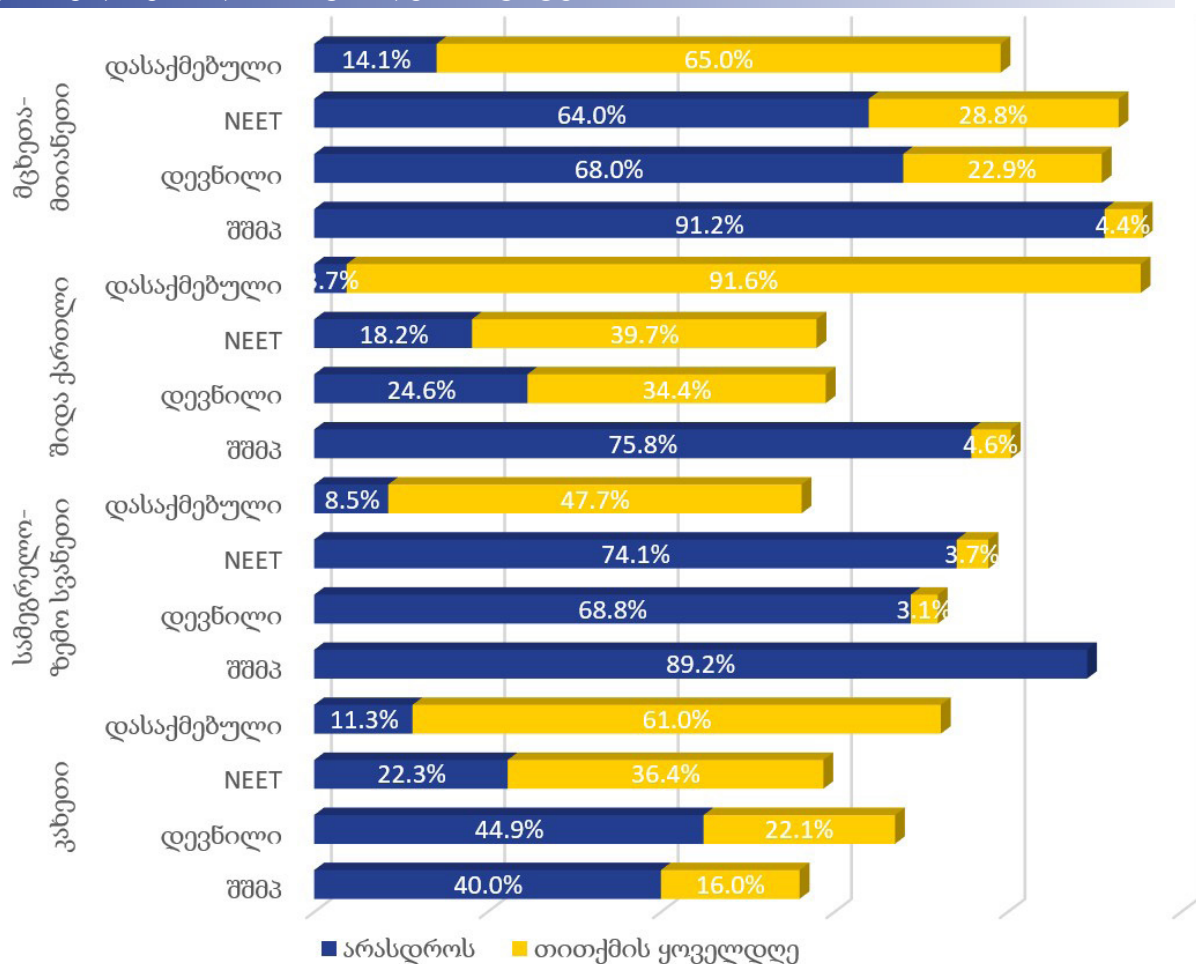
გრაფიკი 25: რამდენად ხშირად ახორციელებთ? (N=400) (%)



საკითხის დეტალურად შესასწავლად, საკუთარი სამუშაოს დაგეგმვა გამოვავლინეთ რეგიონულ და სოციალური სტატუსის ქრილში (იხ. გრაფიკი 26). თითქმის ყველა რეგიონში სამუშაოს დაგეგმვის უნარი უფრო მეტად დასაქმებულებს აქვთ განვითარებული, თუმცა ეს მაჩვენებელი შედარებით დაბალია სამეგრელო-ზემო სვანეთში. შშმ პირები ამ უნარს თითქმის არ ფლობენ, თუმცა ამ მხრივ შედარებით უკეთესი მაჩვენებლები კახეთის რეგიონში დაფიქსირდა. NEET-ები ნაკლებად გეგმავენ სამუშაოს მცხეთა-მთიანეთსა და სამეგრელო-ზემო სვანეთში, კახეთსა და შიდა ქართლში კი ამ ჯგუფის წევრებს მენეჯმენტის უნარი უფრო განვითარებული აქვთ. სამუშაოს დაგეგმვის კუთხით დევნილები ძალიან არაორგანიზებული არიან სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონსა და შიდა ქართლში, შედარებით პოზიტიურ სურათს აჩვენებენ კახეთის რეგიონში.

სამუშაოსთან დაკავშირებული აქტივობების გენდერულ ქრილში ანალიზისას გვხვდება მცირედი განსხვავება: თანამშრომლობას, სხვების დატრენინგებას (სწავლებას), თავისი სამუშაოს დაგეგმვას უფრო ხშირად ახორციელებენ მამაკაცები, ვიდრე ქალები. დანარჩენი აქტივობების განხორციელებისას მნიშვნელოვანი გენდერული განსხვავება არ შეინიშნება.

გრაფიკი 26: რამდენად ხშირად ახორციელებთ სხვისი სამუშაოს დაგეგმვას * რეგიონული ქრილი* სოციალური სტატუსი

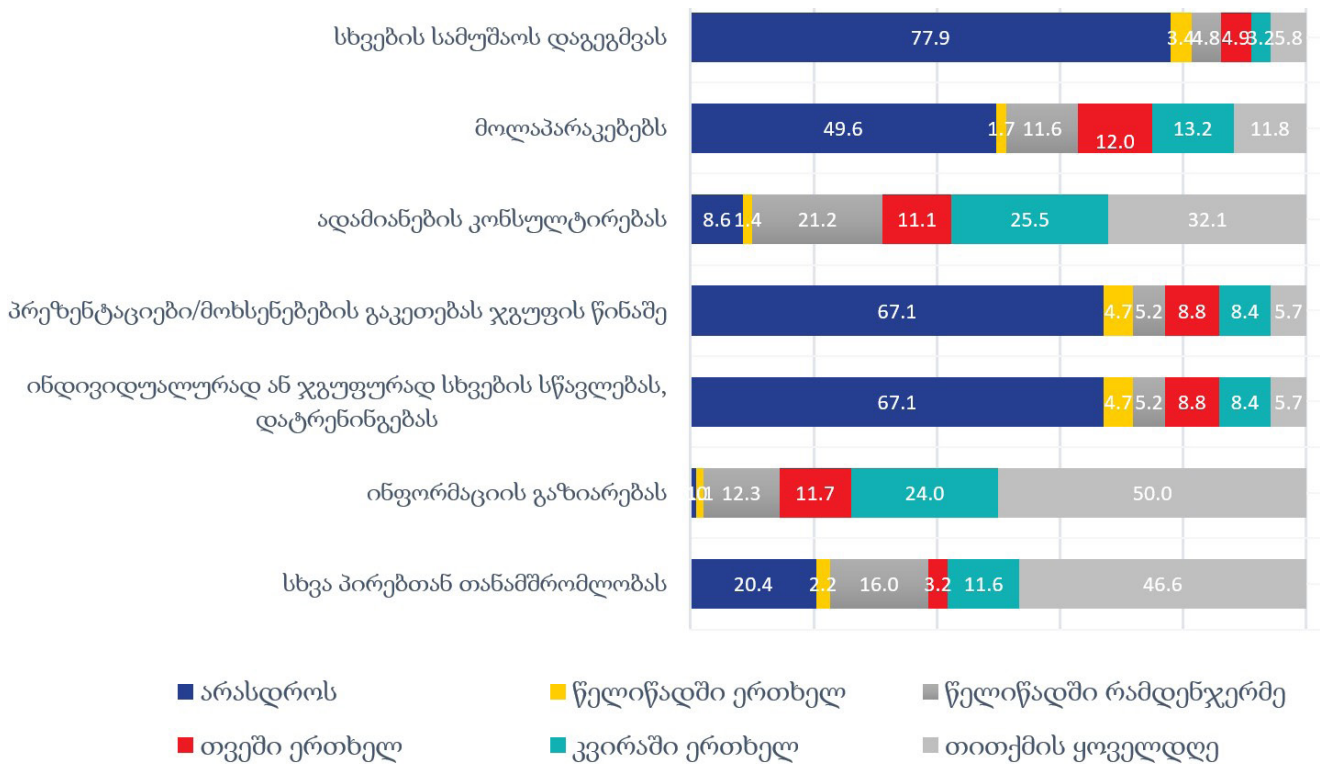


ინტერპერსონალურ გარდამავალ უნარებს შორის დამსაქმებლები და ექსპერტები მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ შემდეგ უნარებს: **კომუნიკაბელურობა, თანამშრომლობა/კოოპერაცია, გუნდური მუშაობის უნარი, ლიდერობა, კრიტიკული აზროვნება.**

ექსპერტები მიუთითებენ, რომ ხშირად ახალგაზრდებმა არ იციან, როგორ წარუდგინონ თავი დამსაქმებლებს, როგორ ისაუბრონ საკუთარ თავზე, გამოცდილებასა თუ ცოდნაზე. მეორე მხრივ, დამსაქმებლები კომუნიკაციის დაბალ დონეს მუშაობის პროცესში ხედავენ. ამ უნარის დეფიციტი ფიქსირდება გუნდური მუშაობის, ცოდნისა და გამოცდილების სხვაზე გადაცემის მიმართულებით. პერსონალის კომუნიკაციის დაბალი დონე განსაკუთრებით პრობლემურია

სერვისის მიმწოდებლებისათვის. თანამშრომლობის/კოოპერაციის მნიშვნელობა განსაკუთრებით საჭიროდ გამოვლინდა მენარმეობასთან მიმართებით. არაერთი ექსპერტი აღნიშნავს, რომ სწორედ კოოპერაციის დაბალი დონე/კულტურა განაპირობებს იმას, რომ ადგილობრივმა მოსახლეობამ მცირე მიწების კოოპერატივებად და ფირმებად გარდაქმნა ვერ შეძლო და კვლავ შინამეურნეობის დონეზე ეწევა აგრარულ საქმიანობას. დამსაქმებლები ხშირად ლიდერობის უნარს გამოცდილებასა და ასაკთან აკავშირებენ და მიუთითებენ, რომ ახალგაზრდებში ეს უნარი ძალიან სუსტად არის განვითარებული. ამიტომაც მენეჯერულ და მართვის პოზიციებზე დამსაქმებლები პრიორიტეტს შუახნისა და ასაკოვან კადრებს ანიჭებენ.

გრაფიკი 27: რა სიხშირით ახორციელებთ შემდეგ ქმედებებს? (N=400) (%)

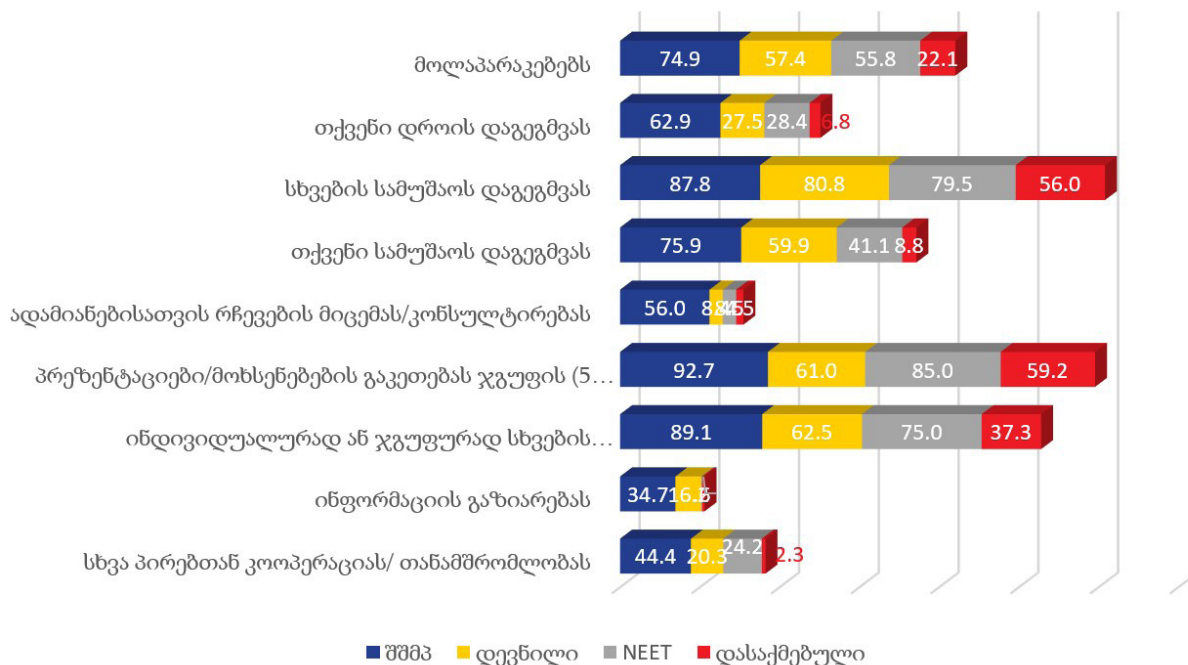


კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ზოგადი ინტერპერსონალური კომუნიკაციის უნარი (ინფორმაციის გაზიარება, კოოპერაცია) ყოველ მეორე ახალგაზრდას აქვს (იხ. გრაფიკი 27). ყოველდღიურად ადამიანებს კონსულტაციებს უწევს ან რჩევებს აძლევს ახალგაზრდების მესამედი. ინტერპერსონალურ კომუნიკაციებში ყველაზე ნაკლებად განვითარებული არის სხვების სამუშაოს დაგეგმვის პრაქტიკა, ეს ნაწილობრივ უკავშირდება ლიდერობასაც, თუმცა სოციალურ სტატუსთან და როლთანაც ასოცირდება. ტრენინგებისა და პრეზენტაციების პრაქტიკას ნაკლებად მიმართავენ ახალგაზრდები, ხოლო მოლაპარაკებების უნარს ახალგაზრდების მხოლოდ ნახევარი იყენებს.

28-ე გრაფიკზე დატანილია მონაცემები, ზემოთ აღნიშნული კომუნიკაციის უნარის შესახებ ახალგაზრდების სოციალური სტატუსების მიხედვით. შშმ ახალგაზრდების უმრავლესობა ყველაზე ხშირად არ ახორციელებს ამ ქმედებებს, რომლებიც თანამშრომლობის უნარის ქონაზე მიუთითებს, ამ უნართაგან შშმ პირებს ყველაზე მეტად განვითარებული ინფორმაციის გაზიარების უნარი აქვთ. დევნილები და NEET-ები დაახლოებით მსგავს ტენდენციებს აჩვენებენ და არც ეს ჯგუფი გამოირჩევა კომუნიკაციის მაღალი მაჩვენებლით. ამ ორი ჯგუფის წევრები განსაკუთრებით ნაკლებად ახორციელებენ შემდეგ ქმედებებს: ჯგუფის წინაშე პრეზენტაციების/მოხსენებების გაკეთება, სხვისი სამუშაოს დაგეგმვა, ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად სხვების სწავლება; ნახევარზე მეტი არასდროს ახორციელებს მოლაპარაკებებს და თავისი სამუშაოს დაგეგმვას. დასაქმებული ახალგაზრდები ძირითადად თითქმის ყველა თანამშრომლობით აქტივობას ახორციელებენ. თუმცა ისეთ ქმედებებს, როგორებიცაა ჯგუფის წინაშე პრეზენტაციების/მოხსენებების გაკეთება, სხვისი სამუშაოს დაგეგმვა, ნახევარზე მეტი

არ მიმართავს, ხოლო მესამედი არასდროს ახორციელებს ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად სხვების სწავლებას;

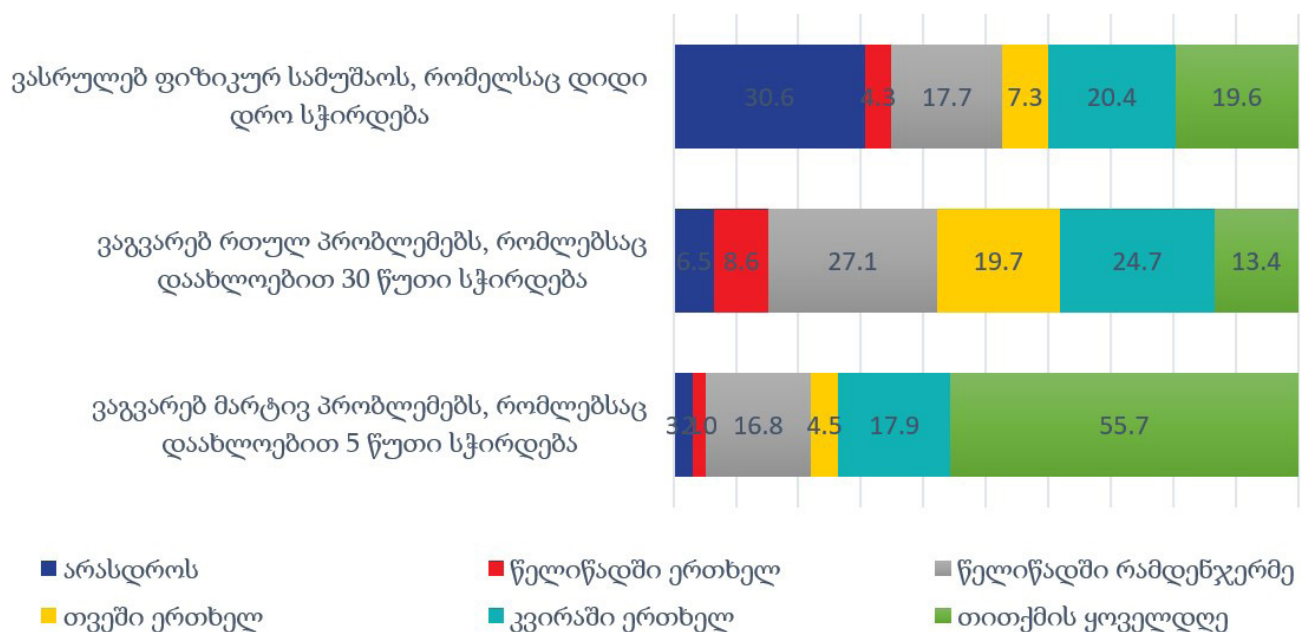
გრაფიკი 28: არასდროს ვახორციელებ შემდეგ ქმედებას * სოციალურ სტატუსების ქრილი



კვლევის შედეგები მიუთითებს, რომ კომუნიკაციის კუთხით, რეგიონებში მცხოვრებ ახალგაზრდებს შედარებით განვითარებული აქვთ მარტივი საკომუნიკაციო უნარები, რომელიც ყოველდღიურ კომპერაციას, ინფორმაციის გაცვლას და ადამიანებისათვის რჩევების მიცემას გულისხმობს, თუმცა მენეჯმენტის ან მაღალი საკომუნიკაციო უნარები მათ მიერ ყოველდღიურ ცხოვრებაში არ გამოიყენება და შეიძლება შემაფერხებელ ფაქტორად იქცეს როგორც დასაქმების პროცესში, ასევე სამუშაოს წარმართვისას.

თვისებრივ კვლევაში პირდაპირი მოთხოვნა პრობლემების გადაჭრის უნარზე არ გამოვლენილა, თუმცა სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ ჩატარებულ რაოდენობრივ კვლევაში გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლები, კვალიფიციურ თუ არაკვალიფიციურ პოზიციებზე, დასაქმებლისგან უმეტეს შემთხვევაში პრობლემის გადაჭრის უნარს ითხოვდნენ. კვლევამ გამოავლინა, რომ სამიზნე რეგიონის ახალგაზრდების ნახევარზე მეტი ყოველდღიურად ქრის მარტივ პრობლემებს (რომელსაც დაახლოებით 5 წუთი სჭირდება) (იხ. გრაფიკი 29). საინტერესოა, რომ ახალგაზრდები უფრო ხშირად ისეთ საკითხებს აგვარებენ, რომელიც ფიზიკურ შრომასთანაა დაკავშირებული. რთული პრობლემების გადაჭრა, რომლებიც ნახევარ საათს და ინტელექტუალურ შრომას საჭიროებს, ახალგაზრდების დაახლოებით 85%-ს შეუძლია. პრობლემის გადაჭრის უნარი განსხვავებულად ახასიათებს სხვადასხვა სტატუსის მქონე ახალგაზრდას. დასაქმებულებში ყველაზე კარგად არის განვითარებული ეს უნარ-ჩვევა, თუმცა პრობლემის სირთულის მატების შემთხვევაში უნარის გამოყენების მაჩვენებელი მცირდება, ყველაზე სუსტად კი ეს უნარი შშმ პირებს აქვთ განვითარებული.

გრაფიკი 29: რა სიხშირით ახორციელებთ შემდეგ ქმედებებს? (N=400) (%)

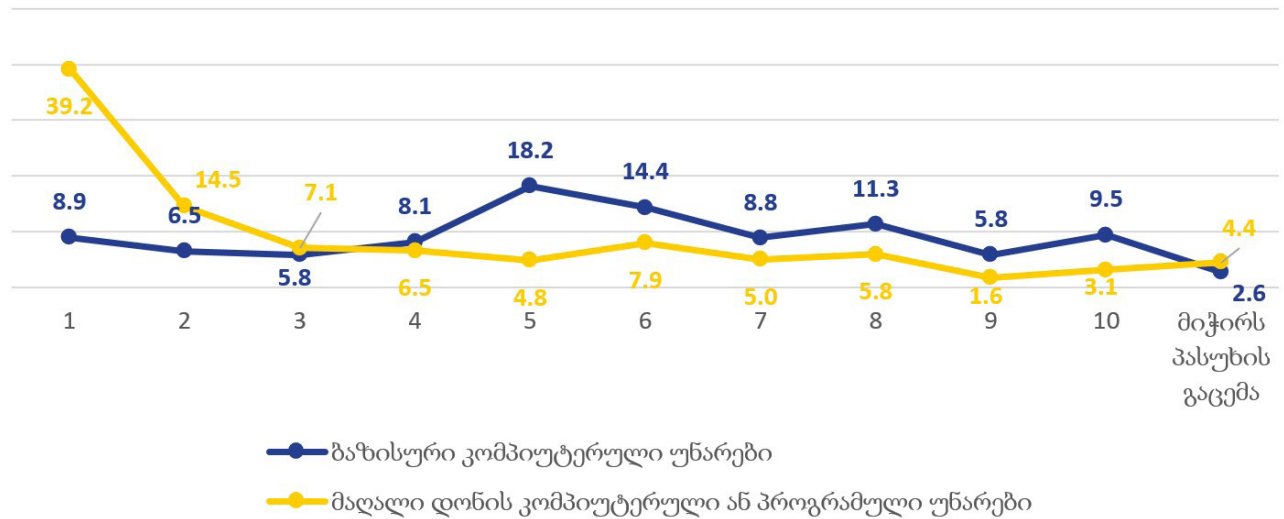


პრობლემების გადაჭირს კუთხით, მონაცემთა გენდერული ანალიზი გვიჩვენებს, რომ მარტივი და რთული პრობლემების გადაჭრა 14-29 წლის როგორც გოგონების, ასევე ვაჟების მხრივ თითქმის თანაბრად ხორციელდება. გენდერული განსხვავება ვლინდება ფიზიკური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით (კორელაციის კოეფიციენტი 0.323): ქალების 43.2% არასდროს არ ასრულებს ფიზიკურ სამუშაოს, რომელსაც დრო სჭირდება, როდესაც მამაკაცების მხოლოდ 9.4% არ ასრულებს ფიზიკურ სამუშაოს. მამაკაცების ნახევარი ფიზიკურ სამუშაოს ყოველდღე ან კვირაში ერთხელ მაინც ასრულებს, რაც ქალებთან მიმართებით 25%-მდეა.

ციფრული წიგნიერება, ასევე, არის გარდამავალი უნარი, რომელსაც ძალიან ხშირად ითხოვენ შრომის ბაზარზე. მიიჩნევა, რომ ციფრული წიგნიერება ახალგაზრდა თაობაში უფრო განვითარებულია, ვიდრე უფროს თაობაში, თუმცა ეს ხშირად მითებია და სამიზნე რეგიონებში დამსაქმებლები ხშირად აღნიშნავენ, რომ ახალგაზრდების კომპეტენციები ამ მიმართულებით დაბალია. ახალგაზრდების ციფრული წიგნიერების მიმართულებით ორი პრობლემა დაფიქსირდა: 1. კომპიუტერულ უნარ-ჩვევებს ითხოვენ საკმაოდ დაბალანაზღაურებად და არაკვალიფიციურ პოზიციებზე, მაშინ როდესაც პოტენციურ დასასაქმებლებს შეიძლება არ ჰქონდეთ ეს უნარები საკმაოდ განვითარებული ან დამსაქმებლების მიერ გადახდილ დაბალ ანაზღაურებად არ უღირდეს ამ პოზიციებზე მუშაობა; 2. დამსაქმებლები ითხოვენ არა მხოლოდ ზოგად უნარებს, არამედ სპეციფიკურ და სპეციალიზებულ ცოდნას, როგორიცაა, მაგალითად, AutoCAD-ი, წარმოებაში დანერგილი ახალი ტექნოლოგიების კომპიუტერული მართვა და სხვ., რომელსაც ხშირად ახალგაზრდების კომპეტენციები ვერ აკმაყოფილებს.

სამიზნე რეგიონების ციფრულ წიგნიერების დონეს ახალგაზრდები აფასებდნენ სხვადასხვა ტიპის კითხვისა და სკალის მეშვეობით. პირველ რიგში, ვაფასებდით ახალგაზრდების ბაზისურ კომპიუტერულ უნარებს (საოფისე პროგრამების გამოყენებას) და მაღალი დონის კომპიუტერულ ან პროგრამულ უნარებს (გრაფიკი 30).

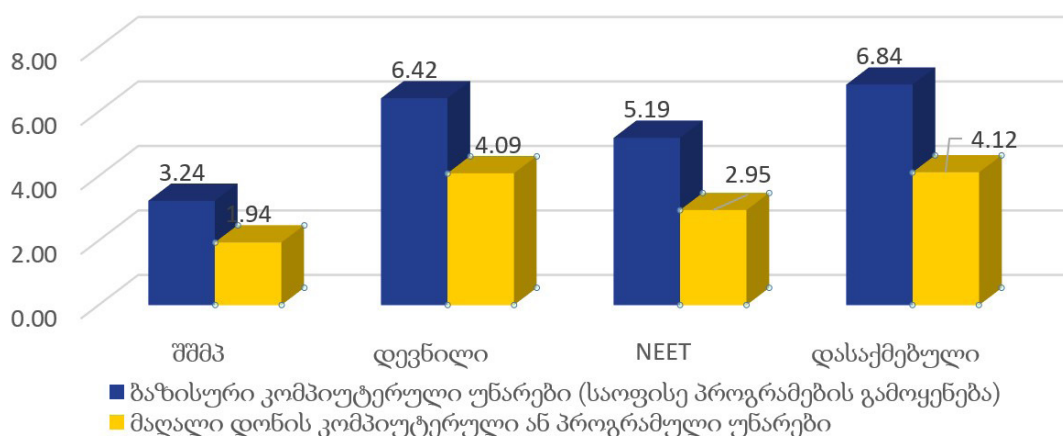
გრაფიკი 30: ბაზისური კომპიუტერული უნარების (საოფისე პროგრამების გამოყენება) და მაღალი დონის კომპიუტერული ან პროგრამული უნარების შეფასება 10-ბალიან სკალაზე, სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას, ხოლო 1 - საერთოდ არ მაქვს ცოდნა/უნარ-ჩვევა(N=400) (%)



რესპონდენტები უფრო მეტად ფლობენ ბაზისურ უნარებს, მათგან დაახლოებით მეათედია, ვისაც საერთოდ არ აქვს ეს უნარ-ჩვევა, მაღალი დონის კომპიუტერული და პროგრამული უნარები არ აქვს დაახლოებით 40%-ს. 10-ბალიან სკალაზე (სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას, ხოლო 1 - საერთოდ არ მაქვს ცოდნა/უნარ-ჩვევა) ბაზისური კომპიუტერული უნარების საშუალო შეფასება 5.63, ხოლო მაღალი დონის კომპიუტერული და პროგრამული უნარების 3.29-ია. შესაბამისად, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ახალგაზრდებს შეუძლიათ დააკმაყოფილონ დამსაქმებლების მოთხოვნა მხოლოდ ზოგად დონეზე, ხოლო პოზიციებზე, სადაც უფრო ფუნდამენტურ ან სპეციფიკურ ცოდნას ითხოვენ, მიწოდების პრობლემა გაჩნდება.

განსხვავება გამოვლინდა სოციალური სტატუსების მიხედვით. ახალგაზრდების ყველა ჯგუფს უკეთ აქვს განვითარებული ბაზისური კომპიუტერული უნარები, ვიდრე მაღალი დონის კომპიუტერული ან პროგრამული უნარები (იხ. გრაფიკი 31). შშმ პირებში ბაზისური უნარები საშუალოზე ცუდად არის განვითარებული, ხოლო მაღალი დონის კომპიუტერული ან პროგრამული უნარებით ფაქტიურად არ გვხვდება. ბაზისური კომპიუტერული უნარების საშუალოზე მაღალი მაჩვენებელი აქვთ დასაქმებულ და დევნილ პირებს, ხოლო მაღალი დონის უნარები საშუალოზე დაბალ შეფასებას იღებს. NEET-ებთან ბაზისური ციფრული უნარები საშუალო მაჩვენებლით ფასდება, თუმცა მაღალი დონის კომპიუტერული და პროგრამული უნარები ამ ჯგუფსაც ნაკლებად აქვს განვითარებული.

გრაფიკი 31: ბაზისური კომპიუტერული უნარების და მაღალი დონის კომპიუტერული უნარების შეფასების საშუალო მაჩვენებელი 10-ბალიან სკალაზე * სოციალური სტატუსის ქრილი



ციფრული წიგნიერება ასევე გავზომეთ EUROPASS-იდან აღებული ინსტრუმენტით¹², სადაც გამოყოფილია ციფრული კომპეტენციების ხუთი დონე - **ინფორმაციის დამუშავება** (რაც გულისხმობს სხვადასხვა საძიებო სისტემის გამოყენებას, ძიებისას ინფორმაციის ფილტრაციას და წყაროების ერთმანეთთან შედარებას, ინფორმაციის მეთოდოლოგიური პრინციპებით კლასიფიკაციას, სანდო ინფორმაციის მიღების მიზნით, რთული საძიებო სტრატეგიების გამოყენებას, ვებგვერდებიდან შეცვლილი მონაცემების შესახებ უკუკავშირის მიღებას, ინფორმაციის ვალიდურობის განსაზღვრას, ინფორმაციის სხვადასხვა ფორმატში და/ან შეკუმშული მოცულობით შენახვას), **კომუნიკაცია** (რაც გულისხმობს, კომუნიკაციის საშუალებების რთული ფუნქციების გამოყენებას, გაზიარებულ დოკუმენტებზე მუშაობას, საჯარო და კერძო ორგანიზაციებიდან ელექტრონული მომსახურების მიღებას, ცოდნის ონლაინ გადაცემას და მიღებას, ონლაინკომუნიკაციის წესების ცოდნას, კომუნიკაციის ფართო სპექტრის გამოყენებას (ელფოსტა, ჩატი, სმს, მესინჯერი, ბლოგები, სოციალური ქსელები), სპეციალური მოწყობილობებით შინაარსის შექმნას და მართვას (მაგ. ონლაინკალენდარი, პროექტის მართვის სისტემა), ონლაინსერვისის გამოყენებას, ვიდეოკონფერენციის მოწყობას), **ციფრული შინაარსის შექმნა** (რაც გულისხმობს კომპლექსური ციფრული შინაარსის სხვადასხვა ფორმატში შექმნას (ტექსტი, ცხრილი, იმიჯი, აუდიოფაილი), ვებგვერდის ან ბლოგის ნიმუშების გამოყენებას, საკუთარი ან სხვის მიერ შექმნილი შინაარსების ფორმატირებას, ციტირების წესებისა და საავტორო უფლებების დაცვას, პროგრამირების ბაზისურ ცოდნას, კომპლექსური მულტიმედია შინაარსების სხვადასხვა ფორმატებში შექმნას ან შეცვლას, სხვადასხვა ციფრული პლატფორმის და ტექნოლოგიის გამოყენებას, პროგრამირების ენის გამოყენებით ვებგვერდის შექმნას, ციფრული ტექნოლოგიების რთული ფორმატირების ფუნქციების გამოყენებას (მეილების გაერთიანება, სხვადასხვა ფორმატის დოკუმენტების გაერთიანება, რთული ფორმულების გამოყენება), ლიცენზიისა და საავტორო უფლების მიღების ცოდნას, კომპიუტერული ტექნოლოგიების გამოყენებით მონაცემთა ბაზის დიზაინს, შექმნას და ცვლილებას), **უსაფრთხოება** (რაც გულისხმობს, ტექნიკურ მოწყობილობებში უსაფრთხოების პროგრამების დაინსტალებას და რეგულარულად განახლებას, სხვადასხვა ანგარიშებისთვის სხვადასხვა პაროლის გამოყენებას და პერიოდულად განახლებას, სხვადასხვა თაღლითური მიზნებისთვის გამოყენებული წერილების და მესიჯების ამოცნობას, „ფიშინგ“ წერილების ამოცნობას, ონლაინციფრული იდენტობის შექმნას და მისი ციფრული განვითარების მიდევნებას, ჯანმრთელობის რისკების ცოდნას, რომლებიც დაკავშირებულია ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებასთან (ერგონომი, დამოკიდებულება), ტექნოლოგიების გარემოზე ზეგავლენის პოზიტიური და ნეგატიური მხარეების ცოდნას, გამოყენებული მოწყობილობების, სისტემების და აპლიკაციების უსაფრთხოების კონფიგურაციას, კომპიუტერის დავირუსების დროს შესაბამისი ღონისძიების მიღებას, წერილებისა და დოკუმენტების დაშიფვრას,

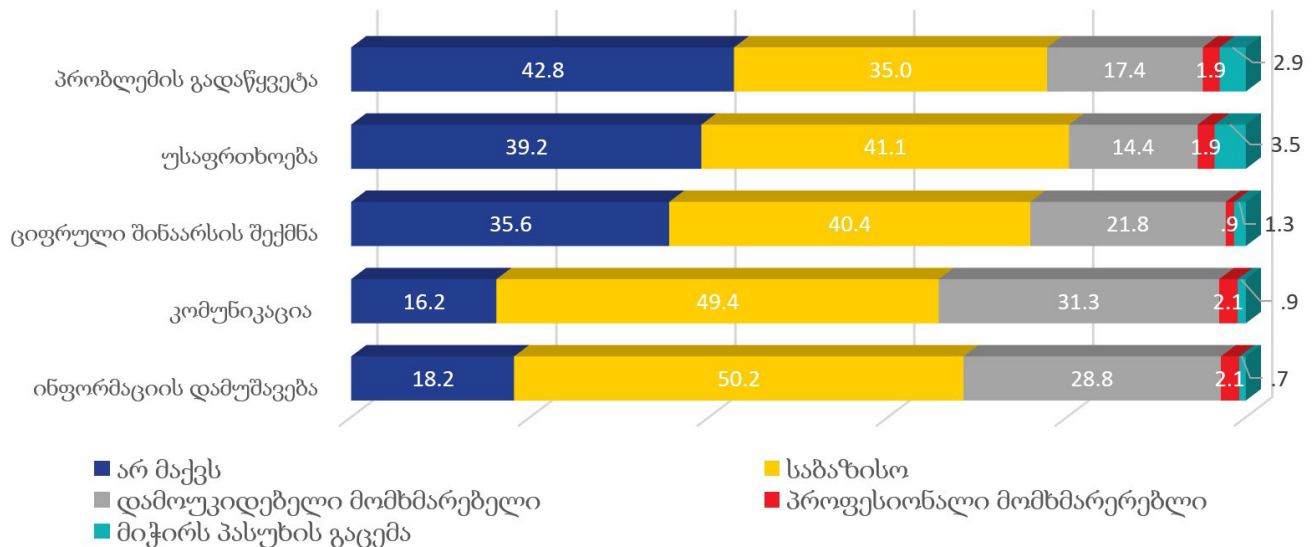
ჯანმრთელობის პრობლემების (ფსიქოლოგიური და ფიზიოლოგიური) თავიდან აცილების მიზნით, ინფორმაციისა და ტექნოლოგიების დოზირებულად გამოყენებას), **პრობლემების გადაწყვეტა** (რაც გულისხმობს, ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებისას ხშირად წამოჭრილი პრობლემების გადაწყვეტას ციფრული ტექნოლოგიების დახმარებით, ისევე როგორც არაციფრულ ტექნოლოგიებთან დაკავშირებული პრობლემების გადაწყვეტას ციფრული ტექნოლოგიებით, ისეთი ციფრული საშუალების არჩევა, რომელიც მომხმარებლის საჭიროებებს შეესაბამება და ზრდის შედეგის ეფექტიანობას, ტექნოლოგიური პრობლემების გადაჭრას პროგრამების, „ოფციებისა“ და პარამეტრების გამოყენებით, ციფრული უნარების გაუმჯობესებაზე მუდმივ ზრუნვას, ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებისას წამოჭრილი თითქმის ყველა პრობლემის გადაჭრას, არატექნოლოგიური პრობლემის გადასაჭრელად სწორი ხელსაწყო, მოწყობილობის, აპლიკაციის, პროგრამისა თუ მომსახურების არჩევას, ახალი ტექნოლოგიური განვითარების ტენდენციების შესახებ ცოდნას). აღნიშნული კომპეტენციების დონის შეფასება ხორციელდებოდა 4-ბალანიანი შეფასებით (0 - საერთოდ არ მაქვს, 1 - საბაზისო, 2 - დამოუკიდებელი მომხმარებელი, 3 - პროფესიონალი მომხმარებელი).

როგორც 32-ე გრაფიკიდან ჩანს, სამიზნე რეგიონებში გამოკითხული ახალგაზრდები არც ერთი მიმართულებით არ ავლენენ პროფესიული მომხმარებლებისთვის დამახასიათებელ ცოდნას. ციფრული ტექნოლოგიების დამოუკიდებელი მომხმარებელი ახალგაზრდების წილი ყველაზე მეტი კომუნიკაციის და ინფორმაციის დამუშავების კუთხით არის და მესამედზე ნაკლებია. ციფრული შინაარსის შექმნა უსაფრთხოების უზრუნველყოფა და პრობლემის გადაწყვეტა

¹² წყარო: <https://europass.cedefop.europa.eu/editors/en/cv/compose>

დამოუკიდებლად რესპონდენტების მეხუთედს და ნაკლებს შეუძლია. რესპონდენტების ყველაზე დიდი ნაწილი ციფრული ტექნოლოგიების ბაზისური ცოდნით ხასიათდება და კომუნიკაციის და ინფორმაციის დამუშავების მიმართულებით ნახევარს შეადგენს. გამოკითხული ახალგაზრდების ნახევარს საერთოდ არ შეუძლია ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებისას პრობლემების გადაწყვეტა, მესამედზე მეტს არ შეუძლია კომპიუტერული სისტემებისა და აპლიკაციების უსაფრთხოების კონფიგურაციის უზრუნველყოფა და ციფრული შინაარსის შექმნა.

გრაფიკი 32: როგორია თქვენი ციფრული უნარები შემდეგ საკითხებში (N=400) (%)



წარმოდგენილი კითხვარით გამოვლინდა, რომ გამოკითხული ახალგაზრდების წილი, რომლებიც ბაზისურ ციფრულ უნარებსაც არ ფლობს 16%-დან -18%-მდე ვარირებს და მცირედით აღემატება ზემოთ განხილულ კითხვარში გამოვლენილ რესპონდენტთა რაოდენობას, რომლებიც აცხადებდნენ, რომ არ ფლობენ ბაზისურ კომპიუტერულ უნარებს (8.9%).

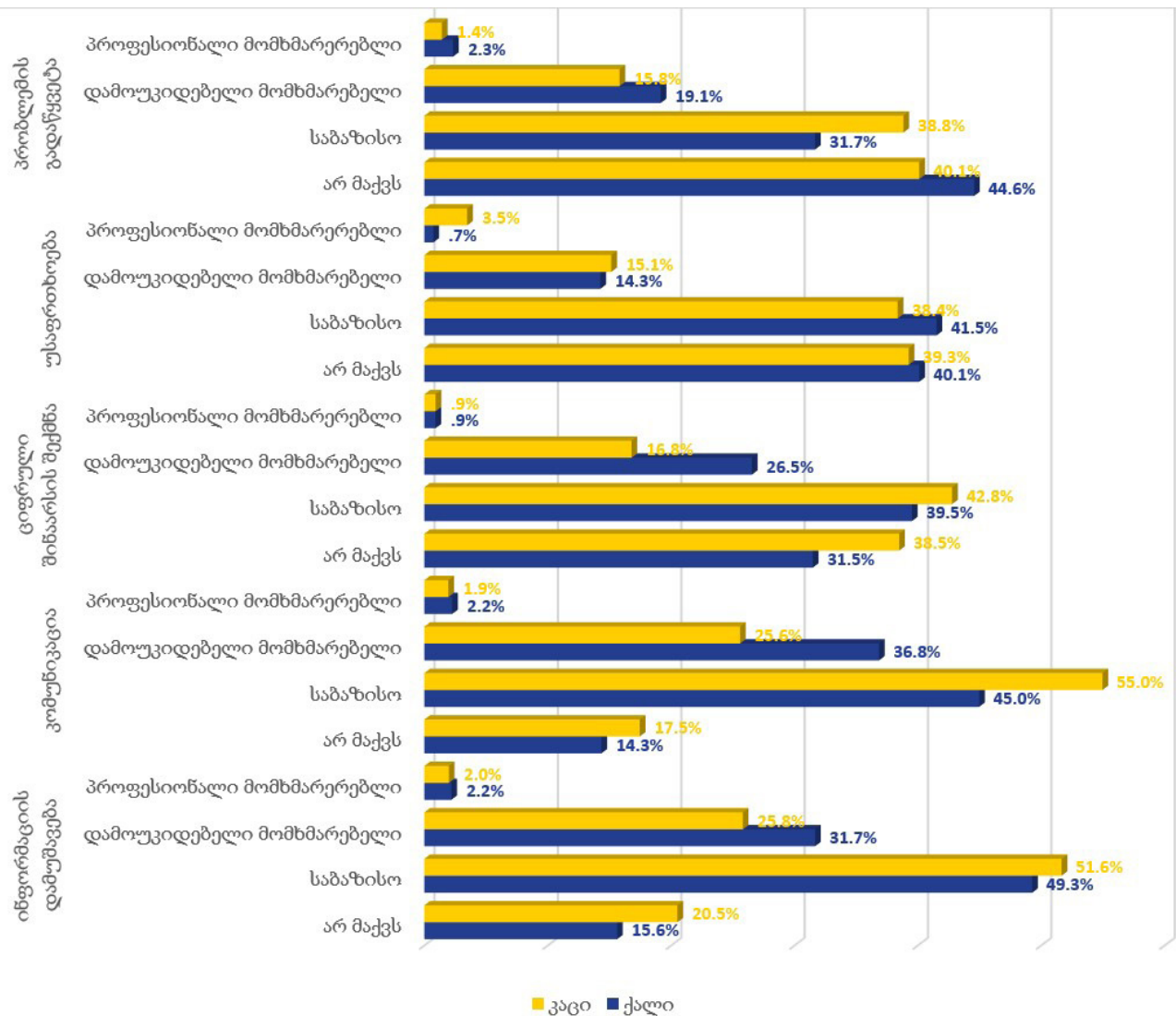
სხვადასხვა სოციალური სტატუსის მქონე ახალგაზრდებში ციფრული კომპეტენციები არათანაბრად არის განვითარებული (იხ. ცხრილი 15). შშმ პირების უმრავლესობა უთითებს, რომ ციფრული უნარები არც ერთი მიმართულებით არა აქვთ განვითარებული, საბაზისო დონეზე მათ ნაწილს შეუძლია ინფორმაციის დამუშავება და კომუნიკაცია. NEET-ების თითქმის ნახევარი, ინფორმაციის დამუშავებისა და კომუნიკაციის კუთხით, საბაზისო ცოდნას - უნარებს ფლობს, ხოლო პროფესიონალის დონეზე არც ერთ კომპონენტში არ აფასებს თავის კომპეტენციას. დევნილები საშუალო ან საშუალოზე მაღალი დონით გამოირჩევიან და, ძირითადად, ან საბაზისო ცოდნისა, ან დამოუკიდებელ მომხმარებლის პოზიციას იკავებენ. პროფესიონალი მომხმარებლების წილი ამ ჯგუფშიც 1%-დან 5%-მდე ვარირებს. დასაქმებულები ყველაზე ნაკლებად უთითებენ კატეგორიას არ მაქვს განვითარებული და ძირითადად ან საბაზისო ან დამოუკიდებელი მომხმარებლის კატეგორიაში ნაწილდებიან. დასაქმებულთა შორის ციფრული უნარების პროფესიონალი ცოდნის მქონეთა წილი 3%-დან 5%-მდე მერყეობს.

ცხრილი 15: ქვემოთ ჩამოთვლილ საკითხებში როგორია თქვენი ციფრული უნარები? * სოციალური სტატუსის ქრილი

		შშმპ	დეკნილი	NEET	დასაქმებული
ინფორმაციის დამუშავება	არ მაქვს	61.9%	9.9%	22.1%	6.5%
	საბაზისო	26.2%	46.5%	50.9%	51.1%
	დამოუკიდებელი მომხ.	3.7%	42.8%	24.9%	37.3%
	პროფესიონალი	1.0%	.7%	1.2%	5.1%
კომუნიკაცია	არ მაქვს	59.6%	14.2%	19.4%	4.5%
	საბაზისო	28.3%	38.3%	49.0%	55.7%
	დამოუკიდებელი მომხ.	5.6%	42.8%	29.4%	35.1%
	პროფესიონალი		4.6%	1.0%	4.7%
ციფრული შინაარსის შექმნა	არ მაქვს	77.6%	25.8%	42.3%	16.1%
	საბაზისო	15.2%	33.6%	37.8%	51.6%
	დამოუკიდებელი მომხ.	4.0%	39.2%	18.7%	26.9%
	პროფესიონალი	0	.7%	0	3.8%
უსაფრთხოება	არ მაქვს	82.9%	42.8%	42.5%	25.1%
	საბაზისო	11.0%	29.2%	41.4%	45.9%
	დამოუკიდებელი მომხ.	2.9%	25.2%	10.3%	23.8%
	პროფესიონალი		.7%	1.3%	4.2%
პრობლემის გადაწყვეტა	არ მაქვს	81.9%	41.0%	48.0%	25.5%
	საბაზისო	11.2%	30.6%	33.3%	43.0%
	დამოუკიდებელი მომხ.	2.0%	24.1%	13.6%	27.5%
	პროფესიონალი	0	2.0%	1.6%	2.9%

საინტერესოა, როგორ განსხვავდება ციფრული უნარები გოგონებსა და ვაჟებში. ტრადიციულად ითვლება, რომ ტექნიკურ საკითხებში ვაჟები გოგონებზე მაღალგანვითარებულ აზროვნებას და უნარებს იჩენენ, თუმცა ჩვენი კვლევით გამოვლინდა საწინააღმდეგო ტენდენცია (იხ. გრაფიკი 33). გოგონების ციფრული კომპეტენციები დამოუკიდებელ და პროფესიონალ მომხმარებლებში ოთხ საკითხში (ინფორმაციის დამუშავება, კომუნიკაცია, ციფრული შინაარსის შექმნა, პრობლემის გადაჭრა) უსწრებს ვაჟებისას. ერთადერთი საკითხი, სადაც ვაჟები უფრო მაღალ კომპეტენციას ამჟღავნებენ არის უსაფრთხოება.

გრაფიკი 33: ქვემოთ ჩამოთვლილ საკითხებში როგორია თქვენი ციფრული უნარები?
* გენდერულ ჭრილში



ახალგაზრდების კომპეტენციების გამოსავლენად, ასევე, შევისწავლეთ მათი წერის, კითხვის და მათემატიკური უნარები. აქვე აღვნიშნავ, რომ ეს უნარები არის ბაზისური, რომელიც აუცილებლად სჭირდება კვალიფიციურ და მაღალკვალიფიციურ კადრებს, თუმცა ხშირად დაბალი და არაკვალიფიციური კადრებისთვისაც არის საჭირო და, ზოგადად, ადამიანის განათლებისა და წიგნიერების დონეს ზომავს. კითხვის უნარს ვაფასებდით რვა კრიტერიუმით, რომელიც ფასდებოდა 6-ბალიან სკალაზე მათი გამოყენების სიხშირის მიხედვით.

სამიზნე რეგიონებში გამოკითხულ ახალგაზრდებს კითხვის უნარები არცთუ ისე განვითარებული აქვთ (იხ. ცხრილი 16). ყველაზე ხშირად ახალგაზრდების თითქმის მესამედი კითხულობს წერილებს, ელფოსტაზე შეტყობინებებს და იმათი წილი, ვინც არც ერთი ტიპის ინფორმაციას არასდროს კითხულობს მესამედს ჩამოუვარდება.

ცხრილი 16: გთხოვთ შეაფასოთ, რა სიხშირით ახორციელებთ/ახორციელებდით დასაქმებისას ან ყოველდღიურ ცხოვრებაში შემდეგ ქმედებებს? (N=400) (%)

	ვკითხულობ მითითებებს და ინსტრუქციებს	ვკითხულობ წერილებს, ელფოსტაზე შეტყობინებებს	ვკითხულობ საგაზეთო, ჟურნალის სტატიებს, საინფორმაციო ბუკლეტებს	ვკითხულობ წიგნებს	ვკითხულობ სახელმძღვანელოებს და ანგარიშებს	ვკითხულობ სხვადასხვა ფინანსური სახის დოკუმენტებს	ვკითხულობ ცხრილებს, დიაგრამებს, რუკებს, სქემატურ მასალას
არასდროს	33.2	29.5	41.6	26.0	58.2	61.6	80.4
წელიწადში ერთხელ	1.9	2.3	6.0	7.4	4.7	4.5	4.3
წელიწადში რამდენჯერმე	17.1	14.9	23.7	24.9	11.0	9.8	5.2
Once a month	12.8	6.1	7.6	14.8	6.1	13.8	2.8
Once a week	17.7	14.7	10.2	13.9	11.2	4.3	3.9
Almost every day	13.6	30.9	9.1	9.1	5.3	4.6	1.8

საერთო შეფასებით, მეორე ადგილზე მითითებებისა და ინსტრუქციების კითხვაა. ამ ტიპის ინფორმაციას ახალგაზრდების 13.6% ყოველდღიურად იღებს, ხოლო არასდროს - მათი 33.2%. წიგნების კითხვა სიხშირით მესამე ადგილზეა. ახალგაზრდების მხოლოდ 26% არ კითხულობს წიგნებს არასდროს, თუმცა ყოველდღიურად მხოლოდ 9% კითხულობს, უმრავლესობა წიგნებს წელიწადში რამდენჯერმე კითხულობს. საგაზეთო და ჟურნალის სტატიებს, საინფორმაციო ბუკლეტებს რესპონდენტთა 9.1% ყოველდღიურად კითხულობს, თუმცა თითქმის ნახევარი (41.6%) - არასდროს. ახალგაზრდების თითქმის 60% სახელმძღვანელოებს და ანგარიშებს, სხვადასხვა ფინანსური სახის დოკუმენტებს (ქვითრებს, ინვოისებს) არასდროს კითხულობს. ყველაზე ნაკლებად კი ახალგაზრდები სქემატურ მასალას (დიაგრამებს, რუკებს, და სხვ.) კითხულობენ. კითხვის უნარი არათანაბრად აქვთ განვითარებული 14-29 წლის ვაჟებსა და გოგონებს. გოგონები გაცილებით ხშირად (პასუხებში „არასდროს“ განსხვავება ვარირებს 5%-20%) მიმართავენ სხვადასხვა მასალის კითხვას, ვიდრე ვაჟები.

სამიზნე რეგიონებში გამოკითხული ახალგაზრდების წერის უნარ-ჩვევა კიდევ უფრო დაბალია, ვიდრე კითხვის (იხ. ცხრილი 17). წერის უნარს ახალგაზრდები ყველაზე ხშირად ელექტრონული, ხელნაწერი წერილების შესაქმნელად იყენებენ და მხოლოდ 27.8%-ია ისეთი, რომელიც ამ აქტივობას არასდროს არ ახორციელებს, ხოლო ყოველდღიურად ყოველი მესამე ახალგაზრდა მიმართავს. საგაზეთო და ჟურნალის სტატიებს, საინფორმაციო ბუკლეტებს ახალგაზრდების 94 % არასდროს წერს, 83.6% არასდროს წერს ანგარიშებს, ხოლო ფორმებს არასდროს ავსებს 75.5%. მიუხედავად იმისა, რომ წერის უნარი ახალგაზრდებს ნაკლებად განვითარებული აქვთ, ეს დასაქმების პროცესში დიდ ბარიერს არ უქმნით, რადგან გარდა სპეციფიკური მაღალკვალიფიციური კადრისა, დამსაქმებლები კადრებისაგან წერილობითი შინაარსის შექმნას არ ითხოვენ. თუმცა მენარმეობის განვითარების კუთხით, წერის უნარები, მათემატიკურ და სხვა გარდამავალ უნარებთან ერთად, ძალიან საჭიროა start-upper-ისთვის საპროექტო წინადადების შექმნისა თუ პროექტის განხორციელებისათვის. იმ პირობებში კი, როდესაც სამიზნე რეგიონების ახალგაზრდები ამგვარ დაბალ კომპეტენციებს ავლენენ, ამ უნარების ნაკლებობა შეიძლება ახალგაზრდების სამეწარმეო საქმიანობის განვითარების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ბარიერად მივიჩნიოთ.

ცხრილი 17: გთხოვთ შეაფასოთ, რა სიხშირით ახორციელებთ/ახორციელებდით დასაქმებისას ან ყოველდღიურ ცხოვრებაში შემდეგ ქმედებებს? (N=400) (%)

	ვწერ წერილებს, ელფოსტის წერილებს	ვწერ საგაზეთო, ჟურნალის სტატიებს, საინფორმაციო ბუკლეტებს	ვწერ ანგარიშებს	ვავსებ სხვადასხვა ფორმას
არასდროს	27.8	94.0	83.6	73.5
წელიწადში ერთხელ	3.2	1.6	2.7	4.6
წელიწადში რამდენჯერმე	18.3	2.9	5.9	5.9
თვეში ერთხელ	5.6	.8	1.1	5.4
კვირაში ერთხელ	13.8	.3	3.6	4.4
თითქმის ყოველდღე	31.3	.5	3.1	6.1

ახალგაზრდების მათემატიკური უნარები შევაფასეთ 6 კრიტერიუმით (იხ. ცხრილი 18). მათემატიკურ უნარებს შორის ახალგაზრდების უმრავლესობა (70%-მდე) იყენებს კალკულატორს, ნახევარი ღირებულების, ფასის გაანგარიშების და ბიუჯეტის შედგენის უნარს იყენებს, თუმცა დანარჩენი მათემატიკური უნარები რესპონდენტთა უმრავლესობის მხრიდან არასდროს გამოიყენება. მსგავსად წერის უნარისა, დამსაქმებლები არც მათემატიკურ უნარებს ითხოვენ დასაქმებულებისგან თუ ეს პოზიციისათვის დამახასიათებელი სპეციფიკით არ არის გათვალისწინებული; თუმცა ამ შემთხვევაშიც, მათემატიკური უნარი მნიშვნელოვანი იქნებოდა სამეწარმეო საქმიანობის განვითარების კუთხით.

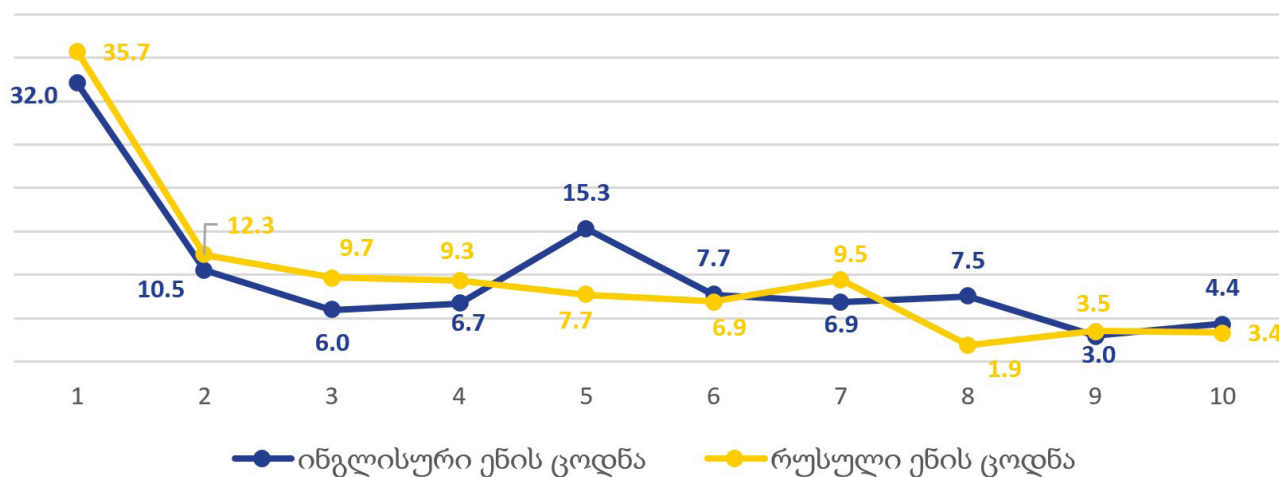
ცხრილი 18: გთხოვთ, შეაფასოთ, რა სიხშირით ახორციელებთ/ახორციელებდით დასაქმებისას ან ყოველდღიურ ცხოვრებაში შემდეგ ქმედებებს? (N=400) (%)

	ვთვლი ფასებს, ღირებულებებს, ვადგენ ბიუჯეტს	ვანგარიშობ წილადებს, დეცილებს, პროცენტებს	ვიყენებ კალკულატორს (ვიფრულებ ან ხელის)	ვამზადებ ცხრილებს, გრაფიკებს, დიაგრამებს	ვიყენებ ალგებრას ან ფორმულებს	ვიყენებ რთულ მათემატიკას (კალკულუსი, ალგებრა, ტრიგონომეტრია, რეგრესიული ტექნიკა)
არასდროს	53.4	73.7	29.8	82.4	88.5	91.1
წელიწადში ერთხელ	1.8	5.1	5.6	2.2	1.1	2.1
წელიწადში რამდენჯერმე	9.4	9.4	25.1	6.1	2.6	1.4
თვეში ერთხელ	7.3	3.7	14.3	2.1	3.1	2.0
კვირაში ერთხელ	15.2	5.4	13.8	4.5	2.7	2.9
თითქმის ყოველდღე	12.9	2.9	11.4	2.7	1.9	.5

შრომის ბაზარზე დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილ კომპეტენციებს შორის მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს უცხო ენების ცოდნა. რა თქმა უნდა, ეს კომპეტენცია ნაკლებად მოეთხოვება დაბალ და არაკვალიფიციურ კადრს, მაგრამ იმავე არაკვალიფიციურ კადრს სერვისის სფეროში უცხო ენის ცოდნა აუცილებლად სჭირდება, იმ პირობებში, როდესაც ტურიზმი რეგიონების უმრავლესობის პრიორიტეტული და მზარდი სექტორია. დამსაქმებლები ხშირად აღნიშნავენ, რომ რეგიონის ახალგაზრდებისთვის ეს გადაუღალავი წინააღმდეგობაა დასაქმებისას. გარდა ამისა, რეგიონებში იგეგმება მნიშვნელოვანი საერთაშორისო პროექტები, რომელთა ფარგლებშიც ბიზნესსუბიექტები პროდუქციის საქართველოს ფარგლებს გარეთ გატანისკენ ისწრაფვიან. შესაბამისად უცხო ენების ცოდნაზე მოთხოვნა მზარდია და ამ კომპეტენციის არქონა შეიძლება ერთ-ერთ შემაფერხებელ ფაქტორად მივიჩნიოთ.

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ ინგლისური ენა ახალგაზრდების 32%-მა, ხოლო რუსული ენა - 35%-მა საერთოდ არ იცის. 5%-ს არ აღემატება იმ ახალგაზრდების წილი, რომლებმაც ეს ენები სრულყოფილად იციან. თუკი შეფასების საშუალო მაჩვენებლებს შევხედავთ, ვნახავთ, რომ ინგლისური ენის ცოდნის საშუალო მაჩვენებელი (10-ბალიან სკალაზე, სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას) 4-ი, ხოლო რუსული ენის საშუალო მაჩვენებელი 3.54-ია (იხ. გრაფიკი 34). უცხო ენების ცოდნის დონე განსხვავდება სქესის მიხედვით. ინგლისური ენის შედარებით მაღალ კომპეტენციას ამჟღავნებენ გოგონები (საშუალო არითმეტიკული 4.55), ვიდრე ვაჟები (საშუალო არითმეტიკული 3.32). სამაგიეროდ რუსული ენის ოდნავ უფრო მაღალი კომპეტენცია აქვთ მამაკაცებს (3.69), ვიდრე ქალებს (3.48).

გრაფიკი 34: გთხოვთ, 10-ბალიან სკალაზე შეაფასოთ, რამდენად სრულყოფილი ცოდნა ან განვითარებული უნარები გაქვთ, სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას, ხოლო 1 - საერთოდ არ მაქვს ცოდნა/უნარ-ჩვევა. (N=400) (%)



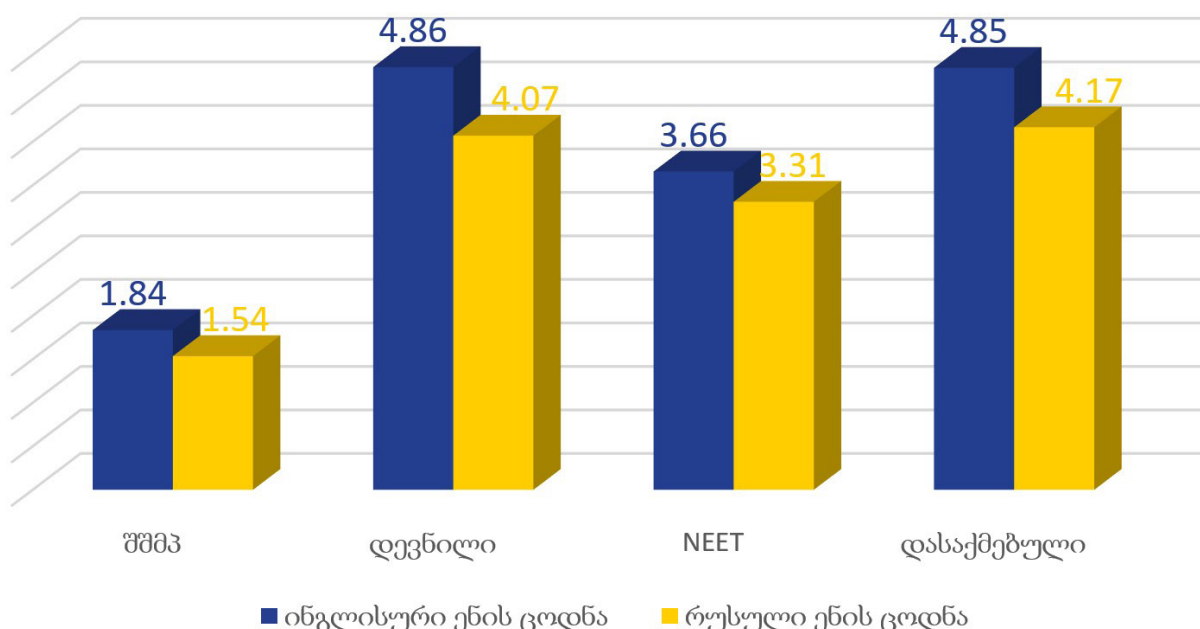
რუსული და ინგლისური ენების გარდა სხვა ენას რესპონდენტთა 17.8% ფლობს. სხვა უცხო ენის ცოდნის შემთხვევაში, რესპონდენტების ენობრივი კომპეტენციები უფრო მაღალია და 5.17-ს შეადგენს. სხვა უცხო ენებს შორის შედარებით გავრცელებულია გერმანული და თურქული ენების ცოდნა, მაშინ როდესაც სხვა ენების კომპეტენციები მხოლოდ ერთეულ ინდივიდებს აქვთ (იხ. ცხრილი 19).

ცხრილი 19: სხვა უცხო ენების ცოდნა (გარდა ინგლისური და რუსული ენებისა)

Language	%	Language	%
Italian	0.05	Polish	0.3
Chechen	0.05	Greek	0.3
Ossetian	0.1	French	0.6
Azerbaijani	0.1	Latin	0.8
Armenian	0.2	Turkish	4.1
Arabic	0.2	German	5.0
Chinese	0.2		

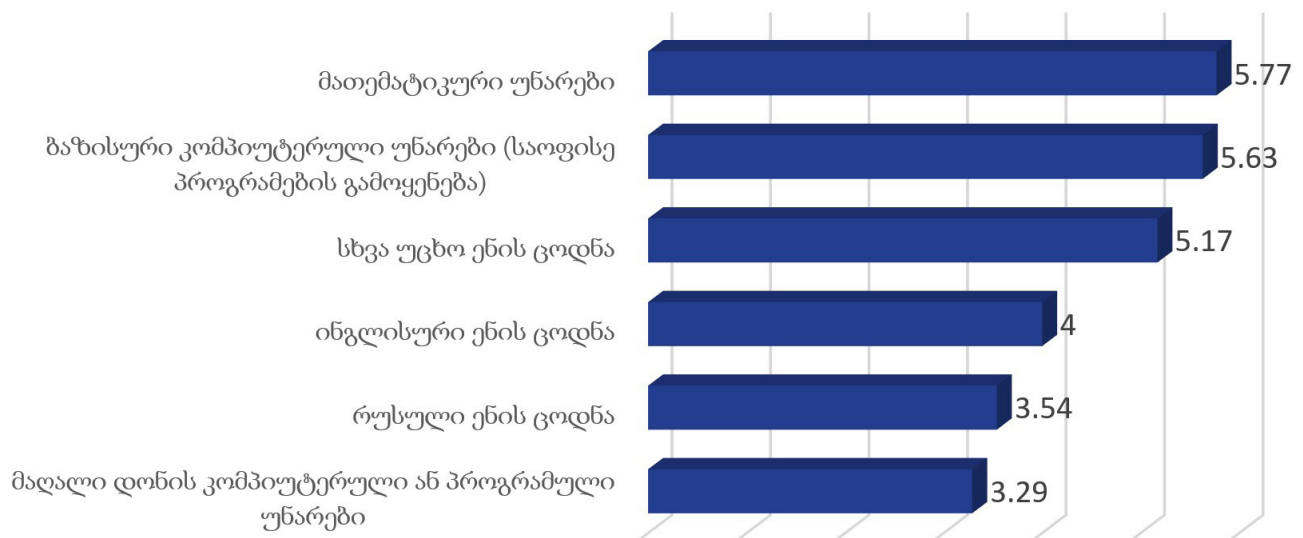
უცხო ენების ცოდნის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი განსხვავებაა სხვადასხვა სოციალური სტატუსის მქონე ახალგაზრდებს შორის (იხ. გრაფიკი 35). შშმ ახალგაზრდები ორივე ენაში დაბალ კომპეტენციას ამჟღავნებენ, მათი 63.5% ამბობს, რომ საერთოდ არ იცის ინგლისური ენა, ხოლო 69.5%-მა არ იცის რუსული ენა. შშმ პირების შემდეგ, ენების ცოდნის დაბალი კომპეტენციით გამოირჩევიან NEET-ები, მათი საშუალო შეფასება ორივე ენაში დაბალია, მათი 35.5% აღნიშნავს, რომ ინგლისური საერთოდ არ იცის, ხოლო 41.8%-მა არ იცის რუსული. დევნილებსა და დასაქმებულ პირებს თითქმის თანაბრად აქვთ ენობრივი კომპეტენციები განვითარებული. ორივე ჯგუფში, დაახლოებით, 21% არ ფლობს ინგლისურ ენას, თუმცა ამ ორ ჯგუფში მნიშვნელოვანი განსხვავებაა რუსული ენის ცოდნის კუთხით (ეს არ აისახება საშუალო შეფასებებზე). რუსული ენა საერთოდ არ იცის დევნილების 29.4%-მა, ხოლო დასაქმებულების - 16.1%-მა.

გრაფიკი 35: გთხოვთ, 10-ბალიან სკალაზე შეაფასოთ, რამდენად სრულყოფილი ცოდნა ან განვითარებული უნარები გაქვთ, სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას, ხოლო 1 - საერთოდ არ მაქვს ცოდნა/უნარ-ჩვევა * სოციალური სტატუსის ქრილი (N=400) (საშუალო მაჩვენებლები)



ზოგადად, თუ შევადარებთ რესპონდენტების მიერ უცხო ენების, კომპიუტერული უნარების და მათემატიკური უნარების ფლობის საშუალო არითმეტიკულ მაჩვენებლებს (გრაფიკი 36), დავინახავთ, რომ თითოეულ კატეგორიაში კომპეტენცია ახალგაზრდებს საშუალო ან საშუალოზე დაბალი აქვთ. მაღალი დონის კომპიუტერული და პროგრამული ცოდნა და უცხო ენების ცოდნა კი განსაკუთრებით დეფიციტურია.

გრაფიკი 36: გთხოვთ, 10-ბალიან სკალაზე შეაფასოთ, რამდენად სრულყოფილი ცოდნა ან განვითარებული უნარები გაქვთ, სადაც 10 ნიშნავს სრულყოფილ ცოდნას, ხოლო 1 - საერთოდ არ მაქვს ცოდნა/უნარ-ჩვევა (N=400) (საშუალო მაჩვენებლები)

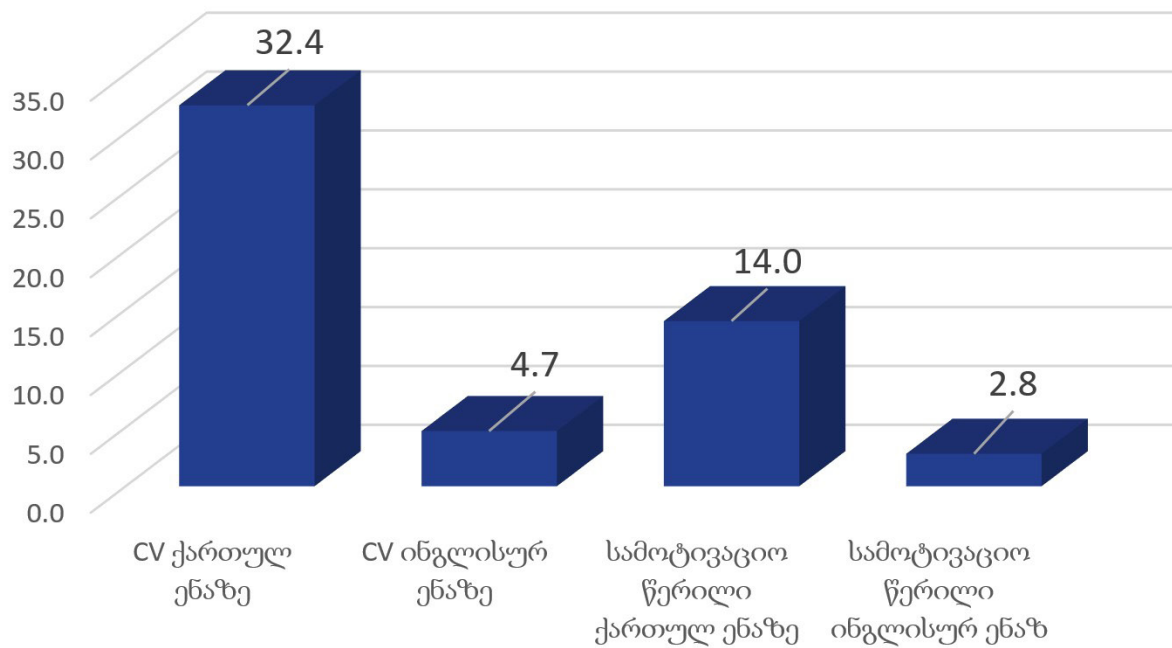


ზოგადად რომ შევადარებთ, გარდა იმისა, რომ შრომის ბაზარზე პროფესიული განათლების მქონე კადრების მოთხოვნას ახალგაზრდების პროფესიული ორიენტაციები და ფორმალური კვალიფიკაციები ვერ პასუხობს, შრომის ბაზრის მოთხოვნებს გარდამავალი უნარების კუთხით რეგიონების ახალგაზრდები ნაკლებად აკმაყოფილებენ. ის, რომ გარდა სამუშაო ადგილების ნაკლებობისა, დასაქმების კუთხით სერიოზული გამოწვევა მოთხოვნადი კადრების დეფიციტია, იქიდანაც დასტურდება, რომ ზემოთ განხილულ უნარებს უფრო მეტად ფლობენ უკვე დასაქმებულ კადრები. ეს კი იმის დასკვნის საშუალებას გვაძლევს, რომ ის პირები, რომლებსაც შედარებით უფრო განვითარებული გარდამავალი უნარები აქვთ, რეგიონულ შრომის ბაზარზე უკვე დასაქმებულები არიან. ეს სერიოზული გამოწვევაა კვლევის სამიზნე დანარჩენი სამი ჯგუფების (NEET-ების, დევნილებისა და შშმ პირების) დასაქმებისათვის.

შრომის ბაზარზე ორიენტირება

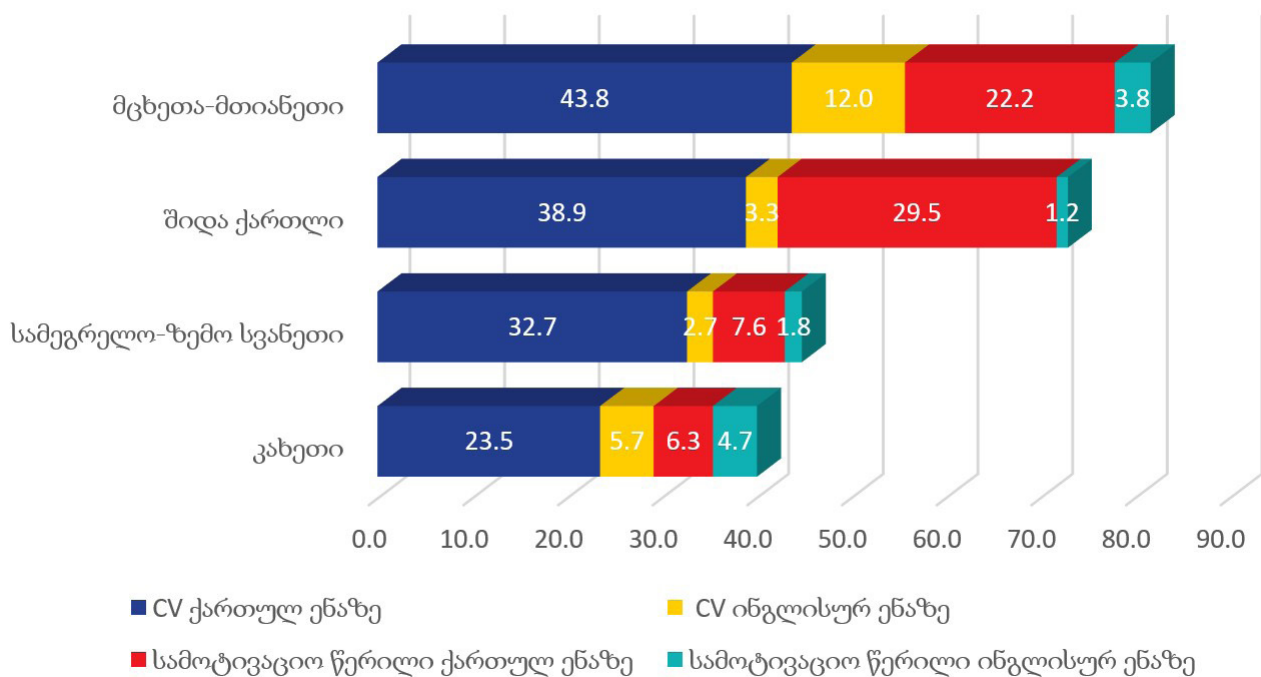
კვლევის სამიზნე ოთხი რეგიონის ახალგაზრდების ორიენტირებას შრომის ბაზარზე ვზომავდით დასაქმების პროცესში საჭირო ინფორმაციისა თუ დოკუმენტაციის მზადყოფნითა და ამ პროცესებში ჩართულობით. კვლევის შედეგებით გამოვლინდა, რომ დასაქმებისას მნიშვნელოვანი დოკუმენტაცია ქართულ ენაზეც კი არ აქვს რეგიონებში მცხოვრებ ახალგაზრდებს (იხ. გრაფიკი 37). ყოველ მესამე ახალგაზრდას აქვთ CV ქართულ ენაზე, თუმცა იგივე დოკუმენტი ინგლისურად მხოლოდ 4.7%-ს აქვს. სამოტივაციო წერილი ქართულად დაუწერია გამოკითხულთა 14%-ს, ინგლისურად კი მხოლოდ 2.8%-ს. თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლები ხშირად ვაკანსიებს ვებგვერდების საშუალებით აცხადებენ, რაც დასაქმების პროცესში ამ ტიპის დოკუმენტაციის წარდგენას საჭიროებს. რაოდენობრივმა შედეგებმა კი ნათელყო, რომ ახალგაზრდების დიდი ნაწილი დასაქმების ფორმალურ პროცედურებს ვერ გაივლის, ამ სახის ცოდნისა და პრაქტიკის არქონის გამო.

გრაფიკი 37: გამოკითხული ახალგაზრდების რამდენ პროცენტს აქვს დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტაცია (%)



მიღებული შედეგები განსხვავდება საცხოვრებელი რეგიონის, სოციალური სტატუსის და სქესის მიხედვით. დასაქმებისათვის საჭირო დოკუმენტაცია ყველაზე მეტად მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში მცხოვრებ ახალგაზრდებს აქვთ მზად (CV ქართულ ენაზე აქვს 43.8%-ს, ინგლისურ ენაზე 12%-ს, სამოტივაციო წერილი ქართულ ენაზე - 22.2%-ს, სამოტივაციო წერილი ინგლისურ ენაზე - 3.8%-ს). მცხეთა-მთიანეთის შემდეგ დასაქმებისათვის აუცილებელი დოკუმენტაციის მომზადების დონით გამოირჩევა შიდა ქართლი (იხ. გრაფიკი 38), თუმცა ინგლისურ ენაზე CV-ისა და სამოტივაციო წერილის შექმნის უნარ-ჩვევა ამ რეგიონში მინიმალური რაოდენობის ახალგაზრდებს აქვთ. სამეგრელო-ზემო სვანთისა და კახეთის რეგიონებში უფრო მეტად აქვთ CV ქართულ ენაზე თუმცა სხვა ტიპის დოკუმენტების ნაკლებობაც აღინიშნება.

გრაფიკი 38: გამოკითხული ახალგაზრდების რამდენ პროცენტს აქვს დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტაცია * რეგიონული ქრილი (%)



ცხრილი 20 ასახავს დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტაციის ქონას ახალგაზრდების სოციალური სტატუსების მიხედვით. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დასაქმებისთვის ყველაზე ნაკლებად მზად შუამ პირები არიან. მათ, ფაქტობრივად, არ აქვთ არც CV-ის და არც სამოტივაციო წერილის დაწერის უნარ-ჩვევა არც ქართულ და არც ინგლისურ ენაზე. დევნილი ახალგაზრდების წილი, რომელთაც ქართულ ენაზე შეუძლიათ დოკუმენტაციის შექმნა, შედარებით მაღალია და მხოლოდ დასაქმებულებს ჩამოუვარდება. თუმცა ინგლისურ ენაზე დოკუმენტაციის მომზადების პრობლემა ამ ჯგუფშიც მწვავეა. NEET-ებს შედარებით მაღალი მაჩვენებელი მხოლოდ ქართულ ენაზე CV-ის შექმნის მიმართულებით აქვთ, თუმცა სხვა სამი კომპონენტის მაჩვენებელი ამ ჯგუფშიც ძალიან დაბალია. დასაქმებულებში დიდია იმ ახალგაზრდების წილი, რომელთაც აქვთ დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტაცია. შეიძლება ითქვას, რომ ეს უნარ-ჩვევა შეიძლება იყოს ერთ-ერთი განმაპირობებელი ამ ჯგუფის დასაქმებისა.

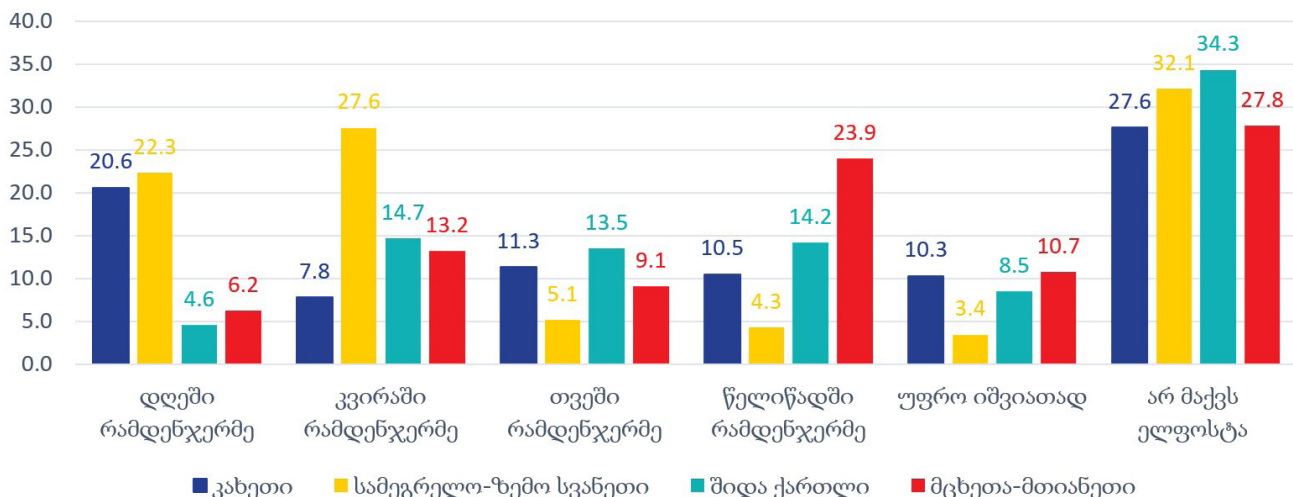
ცხრილი 20: გამოკითხული ახალგაზრდების რამდენ პროცენტს აქვს დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტაცია * სოციალური სტატუსის წრილი (%)

	CV ქართულ ენაზე	CV ინგლისურ ენაზე	სამოტივაციო წერილი ქართულ ენაზე	სამოტივაციო წერილი ინგლისურ ენაზე
შუამ	3.0	0.7	0.7	0.7
დევნილი	29.8	4.9	13.2	3.7
NEET	23.7	2.0	9.0	1.4
დასაქმებული	60.6	12.8	29.8	6.5

მონაცემთა სქესის წრილში გაანალიზებისას გამოვლინდა, რომ გოგონებს უფრო ხშირად აქვთ დასაქმებისათვის საჭირო დოკუმენტაცია მზად, თუმცა ქართულად სამოტივაციო წერილი ბიჭების ოდნავ მეტ რაოდენობას აქვს. ასაკობრივი ნიშნით ასევე საინტერესო ტენდენცია გამოვლინდა. არასრულწლოვან რესპონდენტებს ოთხივე მიმართულებით, ფაქტობრივად, არ აქვთ განვითარებული დასაქმების პროცესისათვის მნიშვნელოვანი უნარ-ჩვევა. 18 წლის ზემოთ, ასაკის მატებასთან ერთად, შედარებით იმატებს დასაქმებისთვის საჭირო ქართული დოკუმენტაციის ქონის ხვედრითი წილი, მაგრამ არა ინგლისურის. საერთო ჯამში, ოთხივე კომპონენტის ქონით უფრო მეტად 20-25 წლის ასაკში მყოფი ახალგაზრდები აჩვენებენ უკეთეს სურათს.

იქიდან გამომდინარე, რომ ვაკანსიები ელექტრონული ფორმით ქვეყნდება და პირველ ეტაპებს პოტენციური დასაქმებელი პირები ელექტრონული კომუნიკაციით გადიან, კვლევის ფარგლებში დამატებით ვავლენდით მათ ციფრული უნარების ფლობის დონეს. რესპონდენტთა 29.8%-ს არ აქვს ელფოსტა. წერილებს ელექტრონული ფოსტით დღეში რამდენჯერმე იღებს და გზავნის რესპონდენტთა 11.9%, კვირაში რამდენჯერმე 13.2%, თვეში რამდენჯერმე - 10.6%. წელიწადში რამდენჯერმე ან უფრო იშვიათად 24.7%. ციფრული უნარების განვითარების დონე დამოკიდებულია საცხოვრებელ ადგილზე, სოციალურ სტატუსზე და რესპონდენტის ასაკზე.

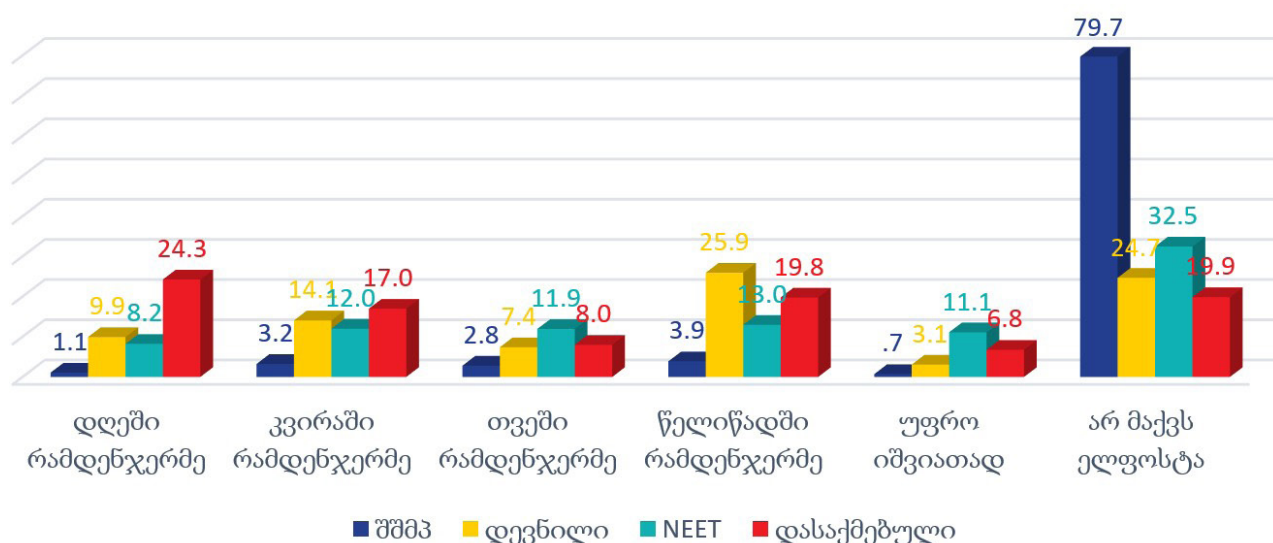
გრაფიკი 39: რა სიხშირით იღებთ და გზავნით წერილებს ელფოსტიდან? *
რეგიონული ქრთი (%)



როგორც გრაფიკი 39-დან ჩანს, ყველა რეგიონში კატეგორიებს შორის ყველაზე დიდი წილი აქვს კატეგორიას - არ მაქვს ელფოსტა; თუმცა ელფოსტის არქონა ყველაზე მაღალი შიდა ქართლსა და სამეგრელო-ზემო სვანეთშია. სამეგრელო-ზემო სვანეთში მცხოვრები ახალგაზრდების ის ნაწილი, ვისაც აქვს ელფოსტა, სხვა რეგიონებზე ინტენსიურად იყენებს მას.

ციფრული უნარების კუთხით, უფრო რადიკალური სხვაობებია სხვადასხვა სოციალური სტატუსის მქონე ახალგაზრდებში. შშმ პირების 79.7%-ს არ აქვს ელექტრონული ფოსტა, როდესაც იგივე მაჩვენებელი სხვა სოციალურ ჯგუფებში 33%-ს არ სცდება. მაღალი ციფრული უნარებით გამოირჩევიან დასაქმებულები, შემდეგ დევნილები. ყოველ მესამე ახალგაზრდას, რომელიც არც სწავლობს და არც მუშაობს, არ აქვს ელექტრონული ფოსტა (იხ. გრაფიკი 40).

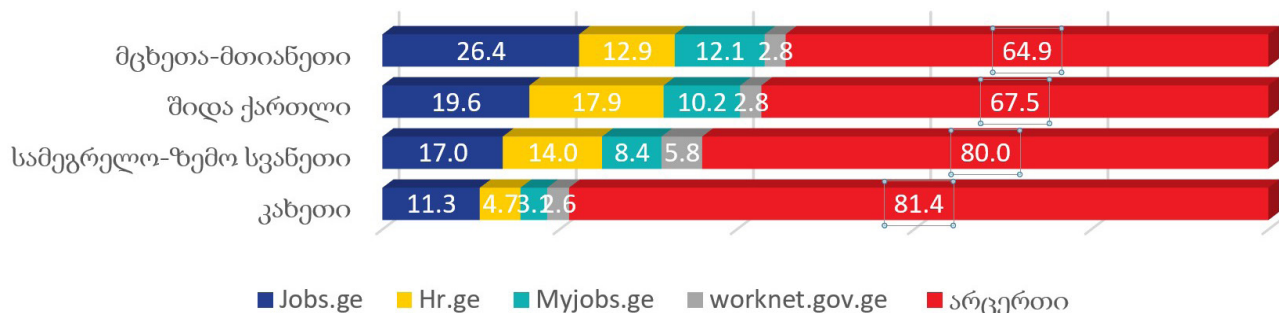
გრაფიკი 40: რა სიხშირით იღებთ და გზავნით წერილებს ელფოსტიდან? *
რესპონდენტთა სოციალური სტატუსების მიხედვით (%)



იმ პირობებში, როდესაც ვაკანსიების ნაწილი მაინც ელექტრონულად, სამსახურის საძიებო სისტემაში ცხადდება, მათ შესახებ ინფორმირებულობა და მათი გამოყენება დასაქმებისათვის მნიშვნელოვანი წინაპირობაა. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ გამოკითხულთა 75.9% არ იყენებს ვაკანსიების მოძიების არც ერთ ელექტრონულ სისტემას. ვაკანსიების საძიებო სისტემებიდან ყველაზე უფრო პოპულარული არის Jobs.ge, რომელსაც გამოკითხულთა 16.7% მიმართავს, პოპულარობით მას მოსდევს hr.ge, ამ ვებგვერდს ახალგაზრდების 11.9% სტუმრობს, myjobs.ge გამოუყენებია რესპონდენტთა 7.5%-ს, ხოლო სახელმწიფოს მიერ შექმნილი

დასაქმების ხელშეწყობი ვებგვერდი worknet.gov.ge - 3%-ს. ვაკანსიების საძიებო სხვა ელექტრონულ სისტემებს (cv.ge, Myvacancy.ge, ss.ge, დასაქმების სახელმწიფო პროგრამები) ახალგაზრდების 1%-ზე ნაკლები მიმართავს.

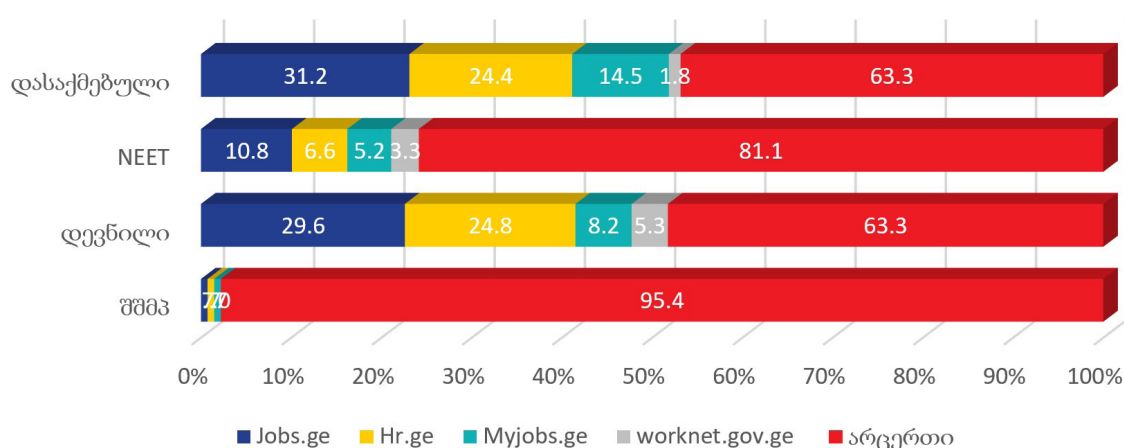
გრაფიკი 41: სამსახურის საძიებო რომელი სისტემები გამოიყენებიათ? * რეგიონების მიხედვით (%)



კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ვაკანსიებს ელექტრონული ფორმით არ ეძებს ახალგაზრდების უმრავლესობა (81.4%), დაახლოებით იგივე ტენდენციაა სამეგრელო-ზემო სვანეთში (იხ. გრაფიკი 41), თუმცა, კახეთისგან განსხვავებით, ისეთი საძიებო სისტემები, როგორიცაა jobs.ge, hr.ge - სხვა რეგიონებთან შედარებით პოპულარულია. შიდა ქართლსა და მცხეთა-მთიანეთში მცხოვრები ახალგაზრდები უფრო აქტიურები არიან ვაკანსიების საძიებო სისტემის გამოყენების კუთხით, თუმცა მათ ნახევარზე მეტს მაინც არ აქვს ვაკანტური ადგილის ელექტრონულად მოძიების უნარ-ჩვევა.

ვაკანტური ადგილების ელექტრონულად მოძიების პრაქტიკის განხორციელების კუთხით მნიშვნელოვანი განსხვავებაა სხვადასხვა სოციალური სტატუსის ახალგაზრდებს შორის (იხ. გრაფიკი 42). დასაქმებულები და დევნილები მსგავსი და შედარებით უფრო განვითარებული უნარებით ხასიათდებიან, თუმცა მათი ნახევარზე მეტი მაინც არ იყენებს ვაკანსიების საძიებო არც ერთ სისტემას, თუმცა იგივე მაჩვენებელი შშმ ახალგაზრდებში 95.4%, ხოლო NEET-ებში 81.1%-ია. სხვადასხვა საძიებო სისტემებიდან ყველაზე პოპულარობით სარგებლობს jobs.ge. Hr.ge კი მხოლოდ დევნილებისა და დასაქმებულების მიერ არის გამოყენებული.

გრაფიკი 42: სამსახურის საძიებო რომელი სისტემები გამოიყენებიათ? * სოციალური სტატუსის მიხედვით (%)



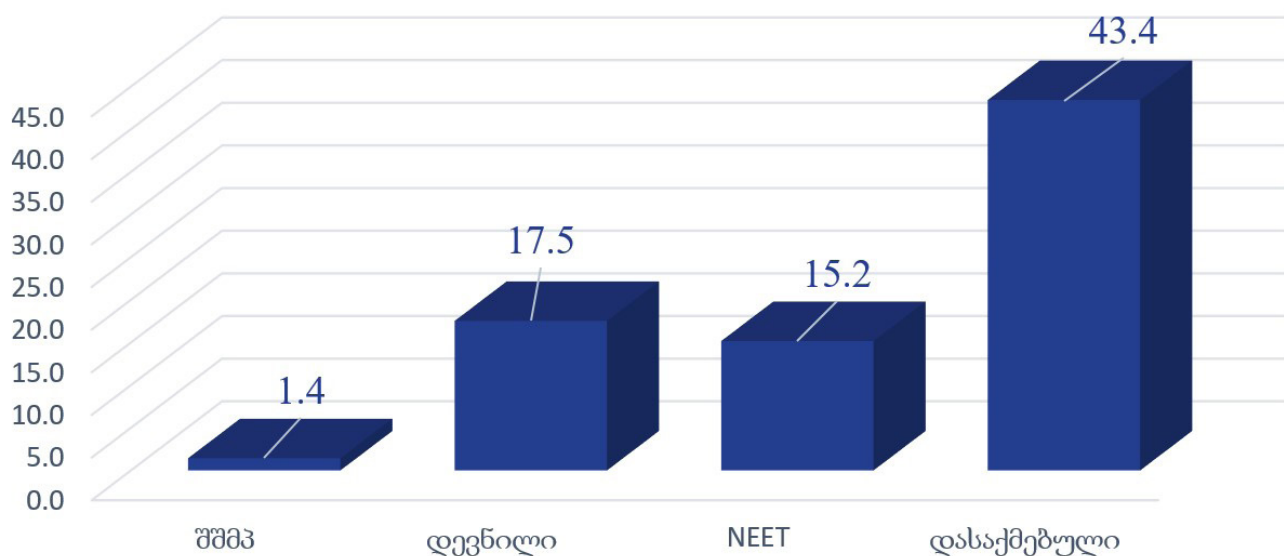
დასაქმების პროცესში, როგორც ჩანს, პოტენციური მუშაკების გასაუბრება უფრო პოპულარულია, ვიდრე ტესტირება/წერიტი გამოცდა. ეს უკანასკნელი არც ერთხელ არ დაუწერია ახალგაზრდების 79.1%-ს, მაშინ როდესაც გასაუბრებაზე/ინტერვიუზე არ ყოფილა რესპონდენტების 64.8%. რესპონდენტები, რომლებიც დასაქმების მიზნით ტესტირებას ან გასაუბრებას გადიან, საშუალოდ 3.2-ჯერ ყოფილა გასაუბრებაზე, ხოლო 5.66-ჯერ უწერია გამოცდა/გაუვლია ტესტირება. ახალგაზრდების იმ 80%-ს შორის, რომლებსაც არასდროს გაუვლია წერიტი გამოცდა (გაუვლია ტესტირება), ქარბობს კახეთისა და სამეგრელო-ზემო

სვანეთის რეგიონის ახალგაზრდები, შშმ პირები და NEET-ები. ახალგაზრდების იმ 65%-ს შორის, რომელთაც დასაქმების მიზნით არასდროს გაუვლიათ გასაუბრება, იგივე კატეგორიები (კახეთისა და სამეგრელო ზემო სვანეთის მოსახლეობა, შშმ პირები და NEET-ები) გამოირჩევიან მაღალი ცოდნით.

ახალგაზრდების იმ ნაწილს, რომელსაც დასაქმების მიზნით გასაუბრება გაუვლია, ვკითხეთ, რამდენად წარმატებული იყო ბოლო ინტერვიუ. რესპონდენტთა 73.8% თვლის, რომ გასაუბრება იყო წარმატებული, ხოლო 12.2% მიუთითებს, რომ იყო უფრო წარმატებული, ვიდრე წარუმატებელი. ინტერვიუს შედეგი ნეგატიურად 13.7%-მა შეაფასა. მათ შორის, ვინც გასაუბრება წარუმატებლად შეაფასა, წილობრივად ჭარბობენ სამეგრელო-ზემო სვანეთისა და კახეთის რეგიონების მცხოვრებლები, შშმ პირები და NEET-ები, გოგონები და უფრო ასაკოვანი პირები. წარუმატებელი გასაუბრების მიზეზად ახალგაზრდები ყველაზე ხშირად ტრანსფერული უნარების არქონას ასახელებენ (24.9%), თუმცა ასევე მიუთითებენ უცხო ენის არცოდნას, არასაკმარის პროფესიულ ცოდნას, შეუსაბამო კვალიფიკაციას. კატეგორიების მიხედვით, ინტერვიუს წარუმატებლობის მიზეზად არასაკმარის პროფესიულ ცოდნას უფრო ხშირად კახეთში მცხოვრები ახალგაზრდები და დევნილები მიუთითებენ, მაშინ როდესაც ტრანსფერული უნარების არქონას უფრო მეტად სამეგრელო-ზემო სვანეთში მცხოვრებნი და NEET-ები მიუთითებენ.

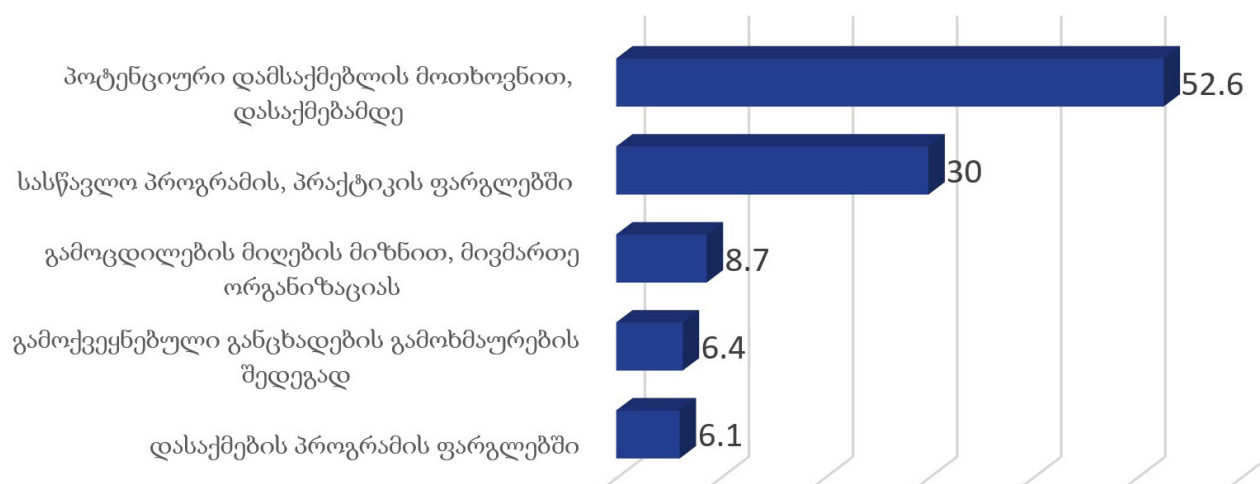
დამსაქმებლებისა და ექსპერტების ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა, რომ დასაქმებისთვის სტაჟირება მნიშვნელოვანი პროცესია, როდესაც სტაჟიორი ეცნობა ორგანიზაციის მუშაობის სტილს, სპეციფიკას, მართვის მოდელს და ა.შ. ასევე იყო დაფიქსირებული ერთეული შემთხვევები, როდესაც სტაჟირების შედეგად დაუსაქმებიათ ახალგაზრდა. თუმცა ზოგადი შეფასებისას, ექსპერტები მიუთითებდნენ, რომ სტაჟირება და მოხალისეობა ქართველ ახალგაზრდებს დიდად არ ხიბლავთ, რადგან მათ თავიდანვე ანაზღაურებადი სამუშაოს დაწყების სურვილი აქვთ. კვლევაში მონაწილე ყოველ მეხუთე ახალგაზრდას (21.7%) აქვს გავლილი სტაჟირება. ეს შემთხვევები შედარებით თანაბრად არის რეგიონებს შორის განაწილებული (ოდნავ მაღალი მაჩვენებელია შიდა ქართლში, და ოდნავ დაბალი მაჩვენებელია კახეთის რეგიონში). სტაჟირებაში ჩართვის პრაქტიკის თვალსაზრისით, რადიკალური სხვაობაა სხვადასხვა სოციალური სტატუსის მქონე ახალგაზრდებში (იხ. გრაფიკი 43). სტაჟირება გავლილი აქვს თითქმის ყველა მეორე დასაქმებულ პირს და გავლილი არ აქვს თითქმის არც ერთ შშმ პირს. დევნილებსა და NEET-ებში ეს მაჩვენებელი ჩამოუვარდება 20%-ს.

გრაფიკი 43: გაგივლიათ თუ არა სტაჟირება?* სოციალური სტატუსის მიხედვით (%)



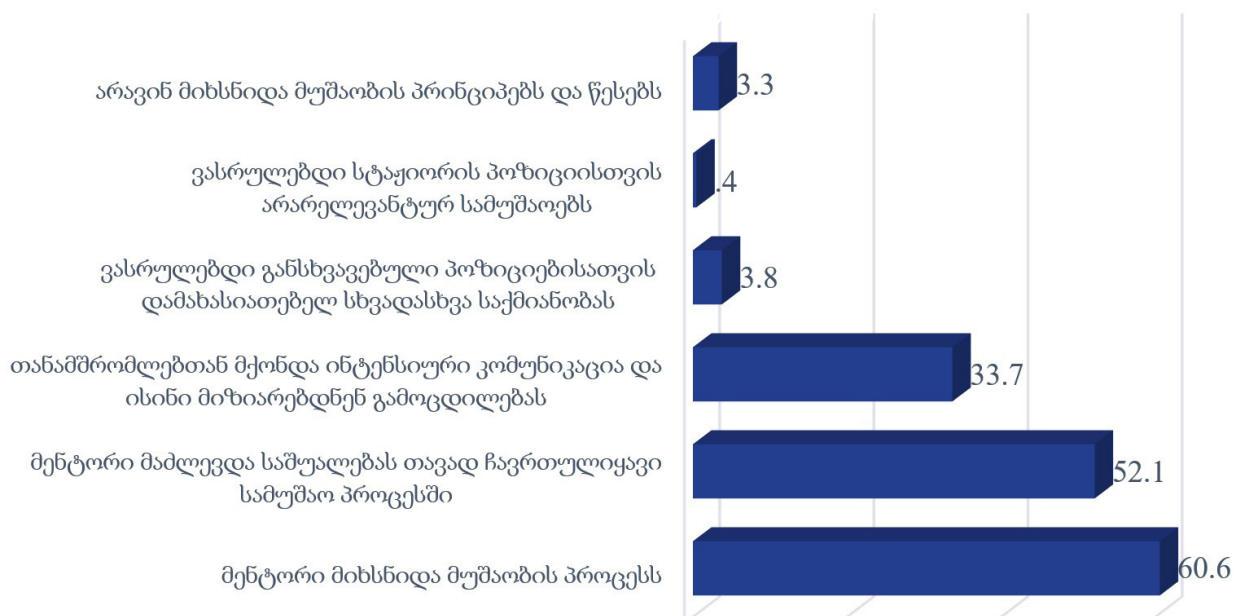
ყველაზე ხშირად სტაჟირების ხანგრძლივობა 1 თვეა (შემთხვევების 29.3%), თუმცა გვხვდება შემთხვევები, როდესაც სტაჟირება ერთი წელი, წელიწად-ნახევარი ან ორი წელი გაგრძელდა. საშუალოდ სტაჟირების ხანგრძლივობა 5 თვეა. სტაჟირების ხანგრძლივობა განსხვავდება

რეგიონების მიხედვით. მაგალითად, კახეთის რეგიონში სტაჟირება საშუალოდ თვე-ნახევარი გრძელდება, მაშინ როდესაც სამეგრელო-ზემო სვანეთში თითქმის ხუთი თვე, შიდა ქართლში ნახევარი წელი, ხოლო მცხეთა-მთიანეთში 7 თვე. შშმ პირები სტაჟირებას დაახლოებით ერთი თვე გადიოდნენ, დევნილები თვე-ნახევარი, დასაქმებულები სამთვე-ნახევარი. ყველაზე ხანგრძლივად სტაჟირება NEET-ებს აქვთ გავლილი და ის, საშუალოდ, 7 თვეს შეადგენს.

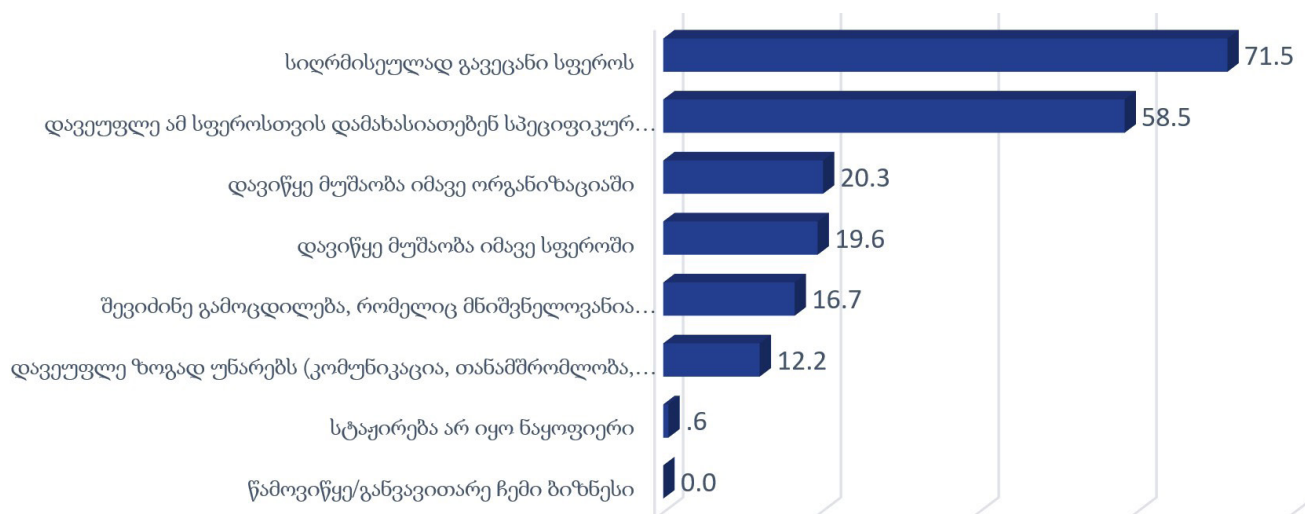


როგორც ჩანს გრაფიკიდან 44, ყველაზე ხშირად ახალგაზრდები სტაჟირებას პოტენციური დამსაქმებლის მოთხოვნით გადიან. სტაჟირების ეს მიზეზი ყველაზე ხშირად კახეთსა და სამეგრელოში გვხვდება, ისევე როგორც დასაქმებულ პირთა შორის. სასწავლო პროგრამის, საწარმოო პრაქტიკის ფორმატში სტაჟირება გაიარა მთლიანი შერჩევის 6.4%-მა, რაც სტაჟირებაგავლილ რესპონდენტთა თითქმის ნახევარია. საწარმოო პრაქტიკის ფარგლებში სტაჟირება ყველაზე გავრცელებული შიდა ქართლშია, შემდეგ მცხეთა-მთიანეთში, მას მოჰყვება სამეგრელო-ზემო სვანეთი; ყველაზე ნაკლებად სტაჟირებას საწარმოო პრაქტიკის ფარგლებში კახეთში გადიან. სტაჟირება საწარმოო პრაქტიკის ფარგლებში ყველაზე ხშირად დასაქმებულმა პირებმა და დევნილებმა გაიარეს. ახალგაზრდის ინიციატივით სტაჟირების გავლის მცირედი შემთხვევები გვხვდება (სულ სტაჟირების 8.7%-ს შეადგენს), თუმცა ამგვარი ინიციატივები უფრო მეტია დასაქმებულებში, შემდეგ დევნილებში და ბოლოს NEET-ებში. შშმ პირთა შორის მსგავსი ინიციატივა საერთოდ არ დაფიქსირებულა. დასაქმების პროგრამის ფარგლებში სტაჟირება ყველაზე ხშირად დევნილებმა გაიარეს, უფრო იშვიათად დასაქმებულებმა და NEET-ებმა. შშმ პირებთან მსგავსი შემთხვევები არ ფიქსირდება.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ სტაჟირების პროცესში ჩართული ახალგაზრდები ამ პროცესს საკმაოდ დადებითად ახასიათებენ (იხ. გრაფიკი 45). მხოლოდ ერთეული შემთხვევები ფიქსირდება, როდესაც სტაჟიორი არარელევანტურ ან სხვა პოზიციისათვის დამახასიათებელ საქმიანობას ეწეოდა ან სტაჟირების პროცესში არავინ უხსნიდა სამუშაოს არსს. ახალგაზრდები მიუთითებენ, რომ სტაჟირებისას მენტორი უხსნიდათ მათ მუშაობის პროცესს, საშალებას აძლევდა თავად ემუშავათ და სხვა თანამშრომლებთან ჰქონოდათ ინტენსიური კომუნიკაცია.



კვლევამ აჩვენა, რომ სტაჟირება ყველაზე მეტად ეფექტიანია სფეროს სიღრმისეულად გასაცნობად (იხ. გრაფიკი 46). ამ ასპექტს განსაკუთრებით უსვამენ ხაზს დასაქმებულები და NEET-ები, სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონის მაცხოვრებლები. სტაჟირების შედეგად სპეციფიკურ უნარებს ივითარებს სტაჟირებაში ჩართულ პირთა ნახევარზე მეტი, ეს შედეგი კი უფრო მეტად ხაზგასმულ იქნა დევნილთა სოციალურ ჯგუფში და სამეგრელო-ზემო სვანეთის მცხოვრებლებში. სტაჟირების შემდეგ იმავე ორგანიზაციაში მუშაობა ყოველმა მეხუთე სტაჟიორმა დაიწყო და რა თქმა უნდა, ეს შემთხვევები უფრო მეტად დასაქმებულთა შორის გვხვდება. ის, რომ სტაჟირება ეფექტიანია სფეროში გასაცნობიერებლად, იმითაც დასტურდება, რომ ყოველი მეოთხე დასაქმებული სტაჟირების სფეროში საქმდება.



თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ექსპერტები კრიტიკულად აფასებდნენ დასაქმების ხელშემწყობი პროგრამების ეფექტიანობას. იქიდან გამომდინარე, რომ დასაქმების პროცესის მხარდამჭერი სახელმწიფო მექანიზმი სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების ხელშემწყობი დეპარტამენტია, გვსურდა გაგვეგო ამ დეპარტამენტის მიერ განსახორციელებული პროექტების შესახებ ახალგაზრდების ინფორმირებულობა, მათში

ჩართულობა და პროგრამების ეფექტიანობის შეფასება ბენეფიციართა მიერ; თუმცა მათთან ერთად კითხვარში ჩადებული იყო სხვა მუნიციპალური დონის დასაქმების პროგრამების შეფასებაც. პროგრამების შეფასება ხდებოდა შემდეგი ნიშნებით: ინფორმირებულობა, ჩართულობა და მიღებული შედეგი. ცხრილი 21 ასახავს კვლევის შედეგებს.

დასაქმების პროგრამები	ინფორმირებულობა	მონაწილეობა	მონაწილეობის შედეგი
სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა	13.0	6.9	დავსაქმდი
			ჩავერთე სტაჟრებაში
			გავხდი უფრო კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე
			ვისწავლე დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტების (CV, სამოტივაციო წერილი) შედგენა
			დავრეგისტრირდი worknet.gov.ge-ზე მივიღე/ვიღებ ინფორმაციას ვაკანტური ადგილების შესახებ
			შემიძლია საკუთარი შესაძლებლობები სწორად შევაფასო
			კონსულტაციები დამეხმარა კარიერის სწორად დაგეგმვაში
			შევხვდი და გავესაუბრე პოტენციურ დამსაქმებლებს
ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციები სამუშაოს მაძიებლებისთვის	4.2	5.1	დავსაქმდი
			შევიძინე დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი (ტრანსფერული) უნარ-ჩვევები
			ჩავერთე სტაჟრებაში
			გავხდი უფრო კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე
			ვისწავლე დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი დოკუმენტების (CV, სამოტივაციო წერილი) შედგენა
			მივიღე ცოდნა დამქირავებელთან გასაუბრებაზე ქცევის წესების შესახებ დავრეგისტრირდი worknet.gov.ge-ზე
			მივიღე/ვიღებ ინფორმაციას ვაკანტური ადგილების შესახებ
			შემიძლია საკუთარი შესაძლებლობები სწორად შევაფასო
დასაქმების ფორუმი	24.1	4.6	შევიძინე დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი (ტრანსფერული) უნარ-ჩვევები
			შევიძინე/განვივითარე დასაქმებისთვის პერსპექტიული პროფესია
			ჩავერთე სტაჟრებაში
			მივიღე ცოდნა დამქირავებელთან გასაუბრებაზე ქცევის წესების შესახებ

დასაქმების პროგრამები	ინფორმი- რებულობა	მონაწი- ლეობა	მონაწილეობის შედეგი
დასაქმების ფორუმი	24.1	4.6	დავრეგისტრირდი worknet.gov.ge-ზე
			მივიღე/ვიღებ ინფორმაციას ვაკანტური ადგილების შესახებ
			შევხვდი და გავესაუბრე პოტენციურ დამსაქმებლებს
სამუშაო ადგილების ანაზღაურების სუბსიდირება	4.5	0.0	
შრომის ბაზრის ინფორმაციის მართვის სისტემა worknet.gov.ge	10.9	5.4	შევიძინე დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი (ტრანსფერული) უნარ-ჩვევები
			ჩავერთე სტაჟრებაში
			გავხდი უფრო კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე
			მივიღე ცოდნა დამქირავებელთან გასაუბრებაზე ქცევის წესების შესახებ
			დავრეგისტრირდი worknet.gov.ge-ზე
			მივიღე/ვიღებ ინფორმაციას ვაკანტური ადგილების შესახებ
			შემიძლია საკუთარი შესაძლებლობები სწორად შევაფასო კონსულტაციები დამეხმარა კარიერის სწორად დაგეგმვაში შევხვდი და გავესაუბრე პოტენციურ დამსაქმებლებს
			დავრეგისტრირდი სოციალური მომსახურების სააგენტოს მხარდაჭერითი დასაქმების მომსახურებაზე
			გავხდი სამუშაო ადგილების შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით მოსარგებლე
პროფესიული კონსულტირების და კარიერის დაგეგმვის მომსახურება		0.0	
მხარდაჭერითი დასაქმება	8.7	8.7	გავხდი უფრო კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე
დასაქმების პროგრამა Employment Shuttle	4.4	0.0	
დევენილთა დასაქმების საგრანტო პროგრამა	5.7	1.2	შევიძინე დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი (ტრანსფერული) უნარ-ჩვევები
			გავხდი სამუშაო ადგილების შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით მოსარგებლე
დასაქმების მუნიციპალური პროგრამა	4.7	1.8	შევიძინე/განვივითარე დასაქმებისთვის პერსპექტიული პროფესია
			შემიძლია საკუთარი შესაძლებლობები სწორად შევაფასო

ზოგადად რომ შევაფასოთ, დასაქმების პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობა დაბალია. ახალგაზრდებისათვის ყველაზე უფრო ცნობილია „დასაქმების ფორუმი“, რომლის შესახებ ყოველ მეოთხე ახალგაზრდას სმენია. ყოველმა მეათე ახალგაზრდამ იცის „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა“ და „შრომის ბაზრის ინფორმაციის მართვის სისტემა worknet.gov.ge.“ დანარჩენი პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობა 5%-ს არ აღემატება.

დასაქმების პროგრამების შესახებ არაინფორმირებულობას ამ პროგრამებში მონაწილეობის დაბალი აქტივობა მოსდევს. რესპონდენტთა მონაწილეობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამაში“ (6.9%). მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების ფორუმი ყველაზე ცნობადი დასაქმების პროგრამაა, მასში მონაწილეობის წილი 5%-ს არ აჭარბებს. დასაქმების პროგრამებში ჩართული ახალგაზრდები ეფექტიანობის თვალსაზრისით პროგრამებს არცთუ ცუდად აფასებენ, თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ ორი შემთხვევა, როდესაც პროგრამამ ბენეფიციარი დაასაქმა, იყო „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა“ და „ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციები სამუშაოს მაძიებლებისთვის.“ კვლევის შედეგები მიუთითებენ, რომ დასაქმების პროგრამებში ჩართული პირები ამ პროგრამებს საკმაოდ ეფექტიანად მიიჩნევენ, თუმცა ამ პროგრამებისთვის მთავარი გამოწვევა მათ შესახებ საზოგადოებაში ინფორმირებულობისა და მასში ჩართვის მოტივაციის ზრდაა.

პროექტის ფარგლებში კვლევის საგანი არა მხოლოდ ანაზღაურებად სამუშაოზე პირის დასაქმება, არამედ მეწარმეობაც იყო. პროექტის სამიზნე დასაქმებულების ჯგუფი მეწარმეების 7%-ს მოიცავდა. მეწარმეობის განვითარების მნიშვნელობიდან გამომდინარე, მსგავსად დასაქმების პროგრამებისა, რესპონდენტებს შევაფასებინეთ მეწარმეობის ხელშემწყობი პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობა, ჩართულობა და ეფექტიანობა (იხ. ცხრილი 22).

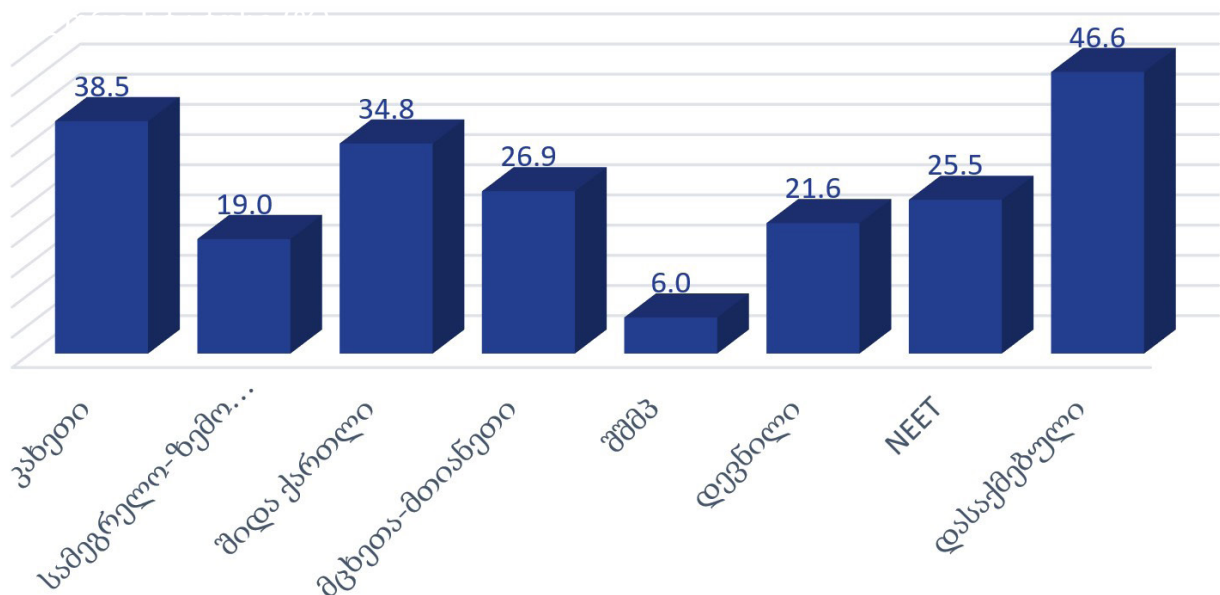
ცხრილი 22: მეწარმეობის განმავითარებელი პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობა,

მეწარმეობის პროგრამები	ინფორმი-რებულობა	მონაწი-ლეობა	მონაწილეობის შედეგი
დანერგე მომავალი	40.1	2.7	არანაირი სარგებელი არ მიმიღია
აგროწარმოების ხელშემწყობის პროგრამა	19.6	0	
შელავათიანი აგროკრედიტი	27.6	0	
სოფლად ახალგაზრდა მეწარმეების მხარდაჭერის პროგრამა - „ახალგაზრდა მეწარმე“	14.7	0.0	
აწარმოე საქართველოში	56.5	0.7	მივიღე სრული დაფინანსება ბიზნესსაქმიანობის განვითარებისთვის არანაირი სარგებელი არ მიმიღია
გადამმუშავებელი და შემნახველი საწარმოების თანადაფინანსების პროექტი	8.7	0	

დასაქმების პროგრამებთან შედარებით, მენარმეობის პროგრამების შესახებ ახალგაზრდები უფრო ინფორმირებულნი არიან. მენარმეობის ხელშემწყობ პროგრამებს შორის ყველაზე ცნობილია პროგრამა „ანარმოე საქართველოში“, რომლის შესახებ ინფორმირებულია ახალგაზრდების ნახევარზე მეტი, ხოლო ყველაზე ნაკლებად ცნობილია სოფლად ახალგაზრდა მენარმეების მხარდამჭერი პროგრამა - „ახალგაზრდა მენარმე“. რეგიონებში გამოკითხული ახალგაზრდების ძალიან მცირე რაოდენობას მიუღია მონაწილეობა მენარმეობის მხარდამჭერ აქტივობებში. მენარმეობის განვითარების კუთხით არსებული პროგრამების შედეგები კიდევ უფრო სკეპტიკურია. პროგრამებში ჩართული 4 ადამიანიდან მათი ეფექტიანობა არცერთმა არ შეაფასა პოზიტიურად. განსხვავებით დასაქმების პროგრამებისა, მენარმეობის მხარდამჭერ პროგრამებს არ სჭირდება ცნობადობის ამაღლება, თუმცა მისი შინაარსის ეფექტურობის გაზრდა კი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა.

შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტაცია, რა თქმა უნდა, გულისხმობს მისი მოთხოვნების შესახებ ინფორმირებულობას. კვლევის პროცესში რესპონდენტებს ვეკითხებოდით იყვნენ თუ არა ინფორმირებულნი, თუ რას ითხოვდნენ დამსაქმებლები მათ რეგიონში. მსგავსი ინფორმაცია აქვს მხოლოდ ახალგაზრდების 29.8%-ს. დამსაქმებლების მოთხოვნების შესახებ ყველაზე მეტად ინფორმირებული დასაქმებული პირებია (46.6%) (იხ. გრაფიკი 47), ხოლო ყველაზე ნაკლებ ინფორმირებული შპმ პირები (6%). შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ინფორმაცია ყოველ მეხუთე დევნილს და ყოველ მეოთხე NEET-ს აქვს. რეგიონების მიხედვით, შრომის ბაზრის მოთხოვნებში კარგად გაცნობიერებულია კახეთის და შიდა ქართლის ახალგაზრდები, ხოლო ყველაზე ნაკლებგაცნობიერებული სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში მცხოვრები ახალგაზრდები.

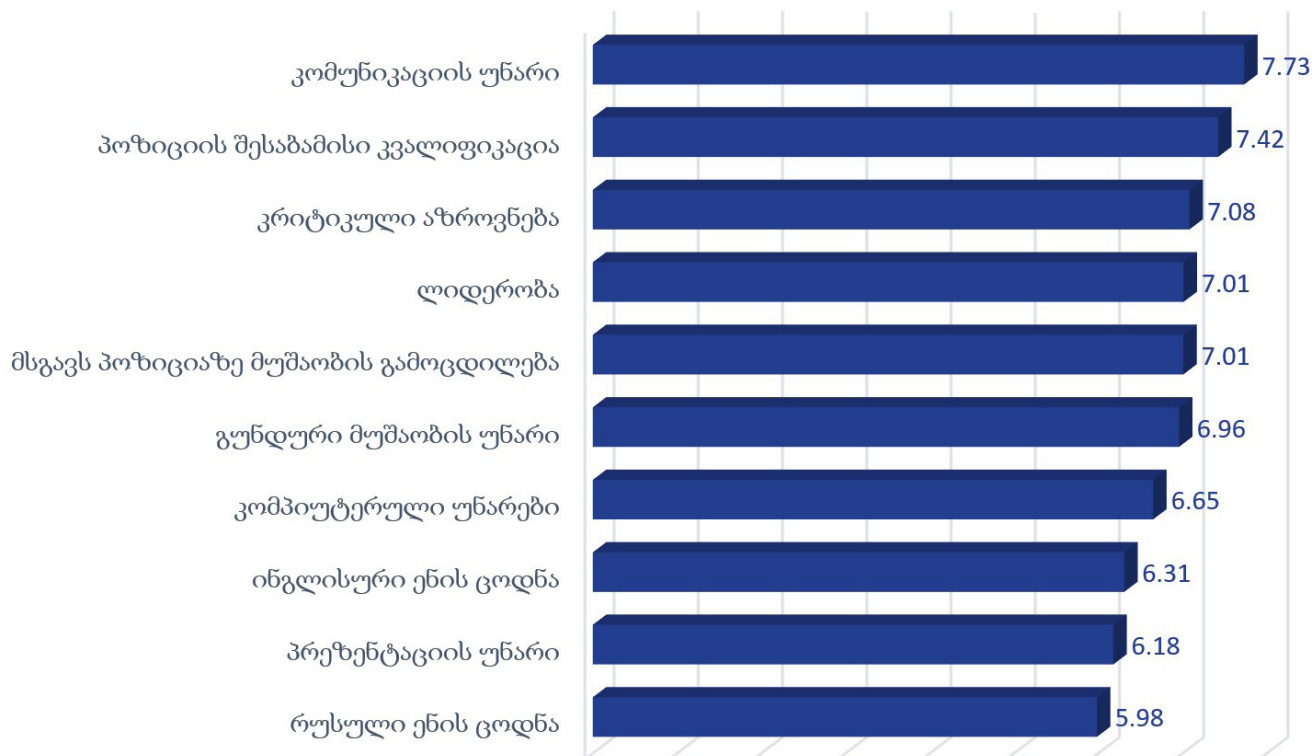
გრაფიკი 47. რას ითხოვდნენ დამსაქმებლები ჩემს რეგიონში? * რეგიონი *



ის ახალგაზრდა რესპონდენტები, რომლებიც ინფორმირებული იყვნენ შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესახებ, 10-ბალიან სკალაზე აფასებდნენ 10 კრიტერიუმს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანი იყო თითოეული მათგანი დამსაქმებლისთვის. გრაფიკზე 48 ასახულია თითოეული კრიტერიუმის საშუალო მაჩვენებელი (სადაც 1 არის უმნიშვნელოა, ხოლო 10 - ძალიან მნიშვნელოვანია). ახალგაზრდებმა თითოეულ კომპონენტს საკმაოდ მაღალი შეფასება მისცეს, რაც პრინციპში თანხვედრაშია დამსაქმებლების გადაჭარბებულ მოთხოვნებთან. რესპონდენტებმა ზოგადი ტრანსფერული უნარებიდან - კომუნიკაცია, კრიტიკული აზროვნება, ლიდერობა პოტენციური დასაქმებელი პირებისთვის პრიორიტეტულ მახასიათებლებად მიიჩნიეს. კვალიფიკაცია მნიშვნელობით მეორე ადგილზეა ხოლო მსგავს პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება მეოთხე პოზიციას იზიარებს ლიდერობასთან ერთად. საინტერესოა, რომ ახალგაზრდებმა უცხო ენების ცოდნა და ციფრული უნარები ზოგად ტრანსფერულ უნარებზე

ნაკლებმნიშვნელოვნად ჩათვალეს (რუსული ენის ცოდნა კი ყველაზე ნაკლებპრიორიტეტულად მიიჩნეს).

გრაფიკი 48: 10-ბალიან სკალაზე შეაფასეთ, რამდენად მნიშვნელოვანია თითოეული ასპექტი დამსაქმებლისთვის დასაქმების პროცესში (ყველაზე მნიშვნელოვანს



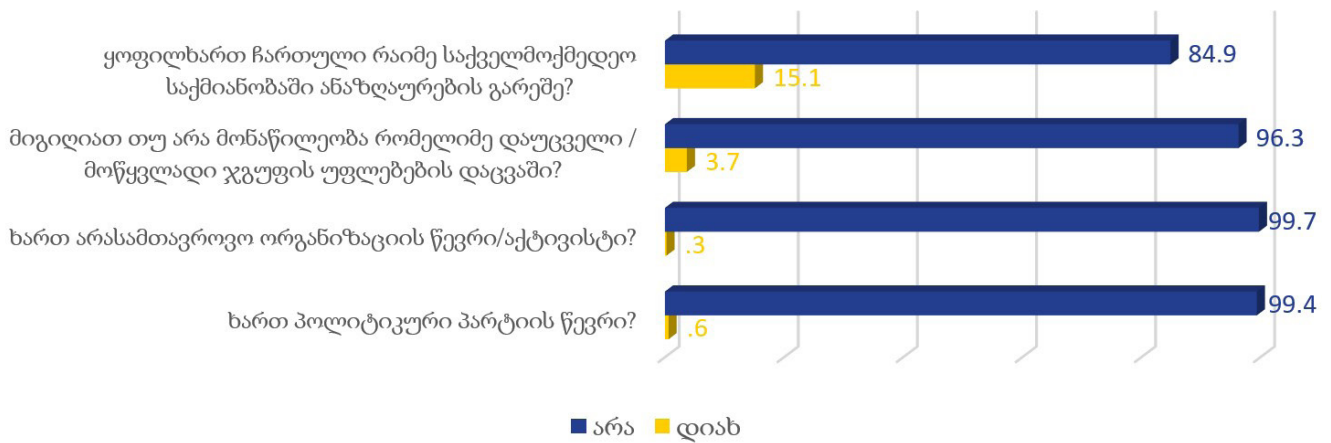
შედეგები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ახალგაზრდების სოციალური სტატუსის მიხედვით. შშმ პირები თითოეული კომპონენტის მნიშვნელობას უფრო დაბალი ქულით აფასებენ (ყველაზე მაღალ შეფასებას კომუნიკაციის უნარს უწერენ - 6.62, ხოლო ყველაზე დაბალ შეფასებას პოზიციის შესაბამისი კვალიფიკაციას 3.59). დასაქმებულები და NEET-ები თითქმის მსგავს შეფასებებს აკეთებენ თითოეულ კომპონენტთან მიმართებით, თუმცა არის განსხვავებებიც. დასაქმებულებს ყველაზე მაღალი შეფასება (7.75) მინიჭებული აქვთ კრიტიკულ აზროვნებაზე, ხოლო ყველაზე დაბალი რუსული ენის ცოდნაზე (5.98), ხოლო NEET-ები ყველაზე მნიშვნელოვნად პოზიციის შესაბამისი კვალიფიკაციას მიიჩნევენ (7.57), ხოლო ყველაზე ნაკლებმნიშვნელოვნად პრეზენტაციის უნარს (6). დევნილები თითოეულ კომპონენტს, სხვა ჯგუფებთან შედარებით, მაღალ შეფასებას უწერენ. ყველაზე მნიშვნელოვნად კომუნიკაციის უნარს თვლიან (8.98), ხოლო ყველაზე უნიშვნელოდ (3.75) - რუსული ენის ცოდნას.

საქართველოს ოთხ რეგიონში მცხოვრები სამიზნე ახალგაზრდების შრომის ბაზარზე ორიენტაციის დონე ნაკლებგანვითარებულია. ახალგაზრდებს არ აქვთ დასაქმებისათვის აუცილებელი დოკუმენტაციის მომზადების უნარ-ჩვევა, მათ მესამედს არ აქვს პოტენციურ დამსაქმებელთან ელექტრონულად კომუნიკაციის საშუალება (არ აქვს ელფოსტა), ორ მესამედზე მეტი არ იყენებს ვაკანსიების მოძიების არც ერთ ელექტრონულ სისტემას, უმრავლესობას არასდროს გაუვლია სტაჟირება, არ დაუწერია წერიტი გამოცდა (ტესტი) და არ გაუვლია დამსაქმებელთან გასაუბრება. ახალგაზრდების უმრავლესობამ არ იცის, რა მოთხოვნებია ადგილობრივ შრომის ბაზარზე. ეს ვითარება კი დასაქმების ფორმალურ პროცესში (როდესაც დასაქმებისათვის არ იყენებენ სოციალურ კავშირებს) მათი უმრავლესობის დასაქმებისათვის შეიძლება გადაულახავი ბარიერი იყოს. სამიზნე ახალგაზრდებში დაბალია დასაქმების ხელშემწყობი პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობა, მაგრამ ამ პროგრამებში ჩართული პირები მათ ეფექტიანად მიიჩნევენ. სამეწარმეო საქმიანობის ხელშემწყობი პროგრამების შესახებ მაღალია ახალგაზრდების ინფორმირებულობა, თუმცა მათში ჩართულობა არის დაბალი და არც პოზიტიური შეფასებებით გამოირჩევა. თუმცა ეს შეიძლება ზოგადად მეწარმეობის მიმართ ნაკლები ინიციატივითა და სკეპტიციზმითაც იყოს განპირობებული.

ახალგაზრდების მოხალისეობრივ საქმიანობაში ჩართულობა

ბოლო კომპონენტი, რომლითაც სამიზნე ოთხი რეგიონის ახალგაზრდებს ვაფასებდით, იყო მოხალისეობრივ საქმიანობაში ჩართულობა. თუმცა ამ კუთხითაც გამოკითხული რესპონდენტები დაბალ აქტივობას ამჟღავნებენ. როგორც 49-ე გრაფიკიდან ჩანს, სამოქალაქო და პოლიტიკური კუთხით, ადგილობრივი ახალგაზრდები ძალიან პასიურები არიან. მხოლოდ ერთეული შემთხვევებია, როდესაც ახალგაზრდა არასამთავრობო ორგანიზაციის წევრი/აქტივისტი ან პოლიტიკური პარტიის წევრია. მოწყვლადი ჯგუფის უფლებების დაცვაში მონაწილეობა მათ 3.7%-ს მიუღია. შედარებით უფრო მეტ ადგილობრივ ახალგაზრდას განუხორციელებია საქველმოქმედო ქმედება, თუმცა ეს მაჩვენებელი 15.1%-ია.

გრაფიკი 49: სამოქალაქო აქტივობის მახასიათებლები (N=400) (%)



ახალგაზრდების სამოქალაქო აქტივობას მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მათი საცხოვრებელი ადგილი (რეგიონი), სოციალური სტატუსი, სქესი და ასაკი. პოლიტიკური პარტიის წევრი 4 შემთხვევიდან 1 შშმ პირი, ხოლო 3 დევნილია (2 შემთხვევა სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში, 1 მცხეთა-მთიანეთში და 1 შიდა ქართლში, 3 შემთხვევაში მამაკაცები არიან პოლიტიკური პარტიის წევრები, 1 შემთხვევაში ქალები, ხოლო მათი ასაკი 24-25 წელია). არასამთავრობო ორგანიზაციის წევრი სულ ორი პირია ერთი დევნილი და ერთი დასაქმებული, ორივე მცხეთა-მთიანეთის რეგიონიდან, ერთი ქალია და ერთი მამაკაცი და მათი ასაკი 17 და 25 წელია. მოწყვლადი ჯგუფების უფლებების დაცვისთვის შედარებით აქტიურობენ დევნილები (7.7%), დასაქმებული პირები (5.6%), შშმ პირები (4.1%). NEET-ები ამ მიმართულებითაც პასიურობით გამოირჩევიან. მოწყვლადი ჯგუფების დასაცავად აქტიურობა უფრო მეტად კახეთის რეგიონში ფიქსირდება (6.3%), ხოლო შემდეგ შიდა ქართლში (4.1%). მოწყვლადი ჯგუფების უფლებების დაცვას თანაბრად ცდილობენ ორივე სქესის და სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტები. არაანაზღაურებად საქველმოქმედო საქმიანობაში ჩართულობით უფრო გამოირჩევიან დასაქმებული ახალგაზრდები (16%), შემდეგ NEET-ები (15.2%), დევნილები (14%). შშმ ახალგაზრდების მხოლოდ 5% ყოფილა ჩართული საქველმოქმედო აქტივობაში. რეგიონების ჭრილში შედარებით მაღალი აქტივობაა მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში (28.8%), რომელსაც მოსდევს კახეთის რეგიონი (16.8%). საქველმოქმედო აქტივობა უფრო ხშირად ვაჟებს განუხორციელებიათ (20.1%), ვიდრე გოგონებს (11.3%), ხოლო ასაკობრივი ნიშნით ერთმნიშვნელოვანი ტენდენცია არ ვლინდება.

საქველმოქმედო აქტივობების კუთხით ახალგაზრდები ძირითადად ფინანსური რესურსით ეხმარებოდნენ ან აგროვებდნენ თანხას (13.2%) (იხ. ცხრილი 23). ასევე გვხვდება სხვადასხვა ტიპის აქტივობების განხორციელების ერთეული შემთხვევები.

ცხრილი 23: რა ქმედებები განგიხორციელებიათ საქველმოქმედო საქმიანობის ფარგლებში (N=400)

საქველმოქმედო აქტივობა	%
დავხმარებოვარ ფინანსურად	6.7
შემიგროვებია თანხა	6.5
დავხმარებოვარ ფიზიკურად	4.6
დავხმარებოვარ სხვა სახის რესურსით (ტანსაცმელი, საკვები, მედიკამენტები, სხვ)	4.1
ორგანიზება გამიკეთებია საქველმოქმედო დონისძიებისთვის	3.3
შემიგროვებია სხვა სახის რესურსი (ტანსაცმელი, საკვები, მედიკამენტები, სხვ)	3.1
ჩართული ვიყავი ბუნებისდაცვით საქმიანობაში/დასუფთავებაში	3.0
დამიწყო საინფორმაციო კამპანია ინდივიდის/ჯგუფის დასახმარებლად	1.9
მიმღერია კონცერტზე	0.3
დამიდგამს სპექტაკლი	0.3

ზოგადად რომ შევაფასოთ, კვლევის სამიზნე ახალგაზრდები დაბალი სამოქალაქო და პოლიტიკური აქტივიზმით გამოირჩევიან. შედარებით მაღალია საქველმოქმედო აქტივობებში ჩართვის მაჩვენებლები, თუმცა ეს დაახლოებით 15%-ია. მოხალისეობრივ აქტივობებში ასევე პასიურობენ შშმ პირები, ხოლო მცირედით მაღალ დონეს აჩვენებენ დევნილები და დასაქმებულები.

ახალგაზრდებისთვის განათლების მიღების ბარიერები

კვლევის პროცესში სამიზნე ჯგუფების წარმომადგენელ ახალგაზრდებს ვეკითხებოდით, თუ რა წინაღობა შეხვდათ მათ განათლების მიღების პროცესში. იმ ახალგაზრდების წილი, რომლებიც მიუთითებენ, რომ სასურველი განათლების მიღებაში შეექმნა/ექმნება ბარიერები 17%-ია (4.1%-ს უჭირს ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა). განათლების მიღებისას ბარიერის შექმნაზე მცხეთა-მთიანეთში მცხოვრები ყოველი მეორე ახალგაზრდა მიუთითებს (50.5%), ყოველი მეხუთე ახალგაზრდა საუბრობს ბარიერებზე შიდა ქართლში. სამეგრელო-ზემო-სვანეთის რეგიონში მცხოვრები ახალგაზრდების 15% საუბრობს საგანმანათლებლო ბარიერებზე. ყველაზე დაბალი ეს მაჩვენებელი კახეთის რეგიონშია (5.8%). განათლების მიღებაში ბარიერი შეექმნა შშმ პირების 24.6%-ს, NEET-ების 17.1%-ს, დასაქმებულთა და დევნილთა 15.1%-ს. საგანმანათლებლო პროცესში ბარიერებს განსხვავებულად აფასებს გოგონები და ვაჟები გოგონების 20%, ხოლო ვაჟების 11.2% აცხადებს, რომ სასურველი განათლების მიღებაში შეექმნა ბარიერი. თუმცა შინაარსობრივად შეფასებისას მნიშვნელოვანი განსხვავება სქესის ნიშნით არ ფიქსირდება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც გოგონები ვაჟებზე ხშირად მიუთითებენ სკოლის ფიზიკურ ხელმიუწვდომლობაზე.

ცხრილზე 24 ასახულია სხვადასხვა საგანმანათლებლო საფეხურზე განათლების მიღებისას წარმოქმნილი ბარიერების პროცენტული მაჩვენებლები და ამ ბარიერების ტიპი. გამოკითხვაში მონაწილე ახალგაზრდებს ყველაზე ხშირად ბარიერი საბაკალავრო სწავლების პროცესში შეექმნათ, შემდეგ პროფესიული სწავლებისას. ზოგადასაგანმანათლებლო სწავლების

საფეხურზე, დოქტორატურასა და სასერტიფიკატო კურსებში ბარიერების გამოვლინების შემთხვევები მცირეა. სწავლების პროცესში არსებული ბარიერების გამოვლენის ხვდომილებები იმდენად მცირეა, შედეგები შინაარსობრივად გადმოვიტანეთ (რა სახის ბარიერები ხვდებათ/ხვდებოდათ და არა მათი გამოვლენის პროცენტული მაჩვენებელი).

საგანმანათლებლო დაწესებულების ფიზიკური ხელმისაწვდომობის პრობლემა, რომელიც შშმ პირებს აქვთ, მწვავეა სწავლების ყველა საფეხურზე. სწავლისათვის საჭირო უნარ-ჩვევის არქონა კვლავ შშმ პირებისათვის დამახასიათებელი პრობლემაა და გვხვდება დაწყებით, საშუალო სკოლაში და ბაკალავრიატში. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფომ აიღო ინკლუზიური განათლებით შშმ პირების უზრუნველყოფის ვალდებულება, ამ ვალდებულების შესრულება, როგორც ჩანს, უჭირს. საგანგაშოა ის ფაქტი, რომ მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში ერთ შშმ პირს უარი უთხრეს ზოგადასაგანმანათლებლო სკოლაში სასწავლებლად მიღებაზე. რეგიონებში არ არის გამართული საგანმანათლებლო ინფრასტრუქტურა. არასწორად არის ასევე გაგებული შშმ პირთა საგანმანათლებლო ინტეგრაციის არსი. შშმ პირის განათლებაში ჩართვის მთავარი მიზანია მისი ინტეგრაცია და არა აკადემიური მოსწრების ზრდა. ის ფაქტი, რომ ადამიანები ჩივიან სწავლის დასაწყებად საჭირო უნარ-ჩვევის არქონაზე, სწავლების დაძლევის სირთულეებზე, სწორედ ინკლუზიური განათლების არაადეკვატურ აღქმაზე მიუთითებს.

ცხრილი 24: რომელ საგანმანათლებლო აქტივობაში შეექმნათ/ექმნებათ ბარიერი და რა სახის ბარიერები შეექმნათ

	%	რა სახის ბარიერი შეექმნათ
დაწყებითი სკოლაში	0.1	ვერ ვახერხებდი გადაადგილებას დაწესებულებამდე
		სწავლის დასაწყებად საჭირო უნარ-ჩვევების არქონა
საშუალო სკოლაში	0.5	ვერ ვახერხებდი გადაადგილებას დაწესებულებამდე
		საშუალო სკოლაში: სწავლისათვის საჭირო ხარჯები
		სწავლის დასაწყებად საჭირო უნარ-ჩვევების არქონა
		საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლების დაბალი ხარისხი
		მძიმე ჯანმრთელობის მდგომარეობა
		არ მიიღეს სკოლაში
		ბულინგი
		სასწავლო პროგრამის დაძლევის პრობლემა
პროფესიული სასწავლებელი	4.4	ვერ ვახერხებდი გადაადგილებას დაწესებულებამდე
		დაწესებულება იყო შორს და რთულად მისადგომი
		სწავლის საფასურის ოდენობა
		სწავლისათვის საჭირო ხარჯების ოდენობა
		ინფორმაციის ნაკლებობა
		სწავლის დასაწყებად საჭირო უნარ-ჩვევების არქონა
		ბავშვზე ან მოხუცზე ზრუნვის ვალდებულება
		საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლების დაბალი ხარისხი

ბაკალავრიატი	8.6	ვერ ვახერხებდი გადაადგილებას დაწესებულებამდე
		დაწესებულება იყო შორს და რთულად მისადგომი
		სწავლისათვის საჭირო ხარჯების ოდენობა
		სწავლის დასაწყებად საჭირო უნარ-ჩვევების არქონა
		ოჯახის მხარდაჭერის არქონა
		ბავშვზე ან მოხუცზე ზრუნვის ვალდებულება
		სწავლების დაბალი ხარისხი
		გათხოვება, ორსულობა
		ჩაბარების პროცედურების არცოდნა
		ყრუ-მუნჯებს უმაღლეს სასწავლებლებში არ იღებენ
მაგისტრატურა	0.1	ვერ ვახერხებდი გადაადგილებას დაწესებულებამდე
		დაწესებულება იყო შორს და რთულად მისადგომი
		სწავლის საფასურის ოდენობა
		ბავშვზე ან მოხუცზე ზრუნვის ვალდებულება
		სამუშაო გრაფიკი
დოქტორანტურა	0.2	სწავლის საფასურის ოდენობა
სასერტიფიკატო კურსები	0.7	ვერ ვახერხებდი გადაადგილებას დაწესებულებამდე
		სწავლის საფასურის ოდენობა
		ბავშვზე ან მოხუცზე ზრუნვის ვალდებულება

ახალგაზრდებმა ასევე აღნიშნეს განათლების მიღების ფინანსური ბარიერი. სწავლის გადასახადი და სწავლისათვის საჭირო ხარჯები განათლების მიღების ბარიერია ზოგადასაგანმანათლებლო საფეხურის გარდა ყველა ეტაპზე და დოქტორანტურაში სწავლის მთავარი წინაღობაა.

სწავლის დაბალი ხარისხი, როგორც განათლების მიღების წინაღობა, გვხვდება საშუალო სკოლის, პროფესიული სასწავლებლის და უმაღლესი სასწავლებლის შემთხვევაში. თუმცა სკოლაში სიტუაციას ამძიმებს მოსწავლეთა შორის გამეფებული ბულინგი, რომელიც არცთუ იშვიათად აღნიშნეს რესპონდენტებმა და რომელიც დამახასიათებელია ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურისთვის. არათანასწორ გენდერულ როლებს უკავშირდება განათლების მიღების ბარიერები უმაღელი და პროფესიული განათლების საფეხურებზე. გათხოვება, ორსულობა, შვილზე და მოხუცზე ზრუნვის ვალდებულება არაერთ გოგონას უშლის ხელს მიიღოს სასურველი განათლება.

გენდერული უთანასწორობისა და საოჯახო საქმეების არათანაბარი გადანაწილების გამო ახალგაზრდა გოგონებს ბარიერი ექმნებათ არა მარტო განათლების, არამედ შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის კუთხითაც, რომელიც არაერთხელ დაფიქსირდა კვლევაში, როდესაც სამუშაო ადგილი მდებარეობდა სქესის წარმომადგენლებმა დაქორწინების, შვილოსნობის, ბავშვსა თუ ოჯახის სხვა წევრზე ზრუნვის გამო დატოვეს. თუმცა ამგვარი ფაქტების პრევენციის ერთ-ერთი მექანიზმი რეგიონულ დონეზე კარგად განვითარებული ბავშვთა მოვლის ინსტიტუციების (საბავშვო ბაღების) არსებობაა. კვლევის ფარგლებში შევაფასეთ, რამდენად წარმოადგენს ბავშვზე ზრუნვის სისტემის განვითარებულობა ქალთა დაუსაქმებლობის მიზეზს. კვლევაში მონაწილე 14-დან 29 წლამდე ახალგაზრდების 35% ჰყავს შვილი (შვილები). სამეგრელო-ზემო სვანეთში მცხოვრებ ყოველ მეორე ახალგაზრდას ჰყავს 14 წლამდე შვილ(ებ)

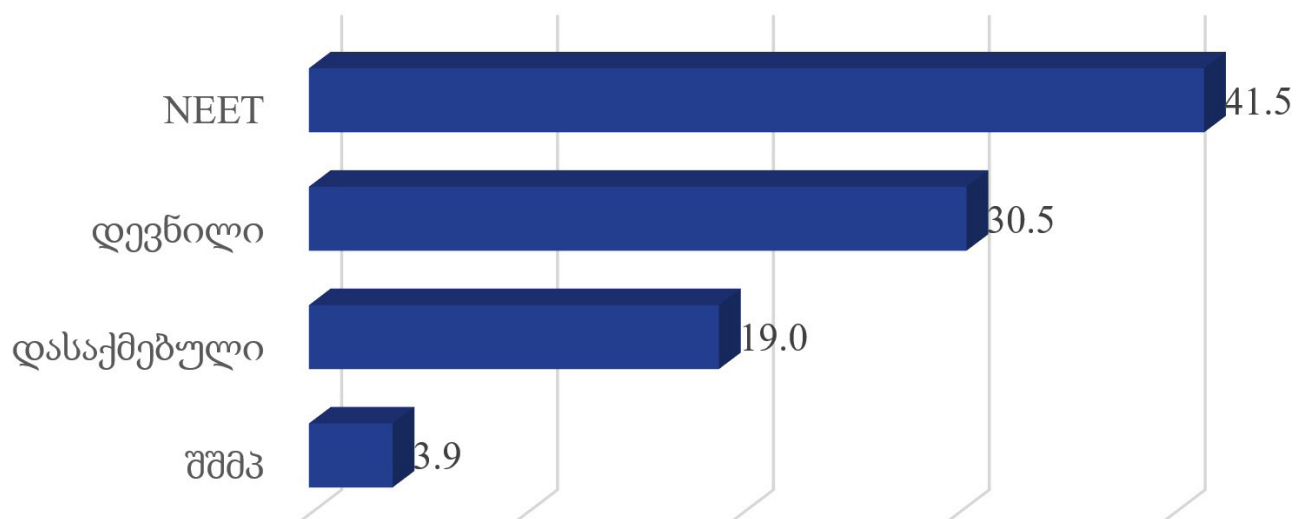
ი. ყველაზე იშვიათად ამ ასაკობრივ ჯგუფში შვილი კახეთის რეგიონში ყავთ (25.1%), შემდეგ მცხეთა-მთიანეთსა (30.1%) და შიდა ქართლში (32.2%) (იხ. გრაფიკი 50).

გრაფიკი 50: რესპონდენტის რა ნაწილს ჰყავს 14 წლამდე ასაკის შვილ(ებ)ი რეგიონების მიხედვით (%)



სტატუსის მიხედვით, გამოვლინდა, რომ შშმ ახალგაზრდების უმნიშვნელო ნაწილს (3.9%-ს) ჰყავს შვილ(ებ)ი. შვილის ყოლის მაჩვენებელი დაბალია დასაქმებულებში და მხოლოდ ყოველ მეხუთე დასაქმებულ ახალგაზრდას ჰყავს შვილ(ებ)ი. ყოველ მესამე იძულებით გადაადგილებულ ახალგაზრდას ჰყავს შვილ(ებ)ი. ყველაზე ხშირად შვილ(ებ)ი იმ ახალგაზრდებს ჰყავთ, ვინც არ მუშაობს, არ სწავლობს და არ არის რაიმე სატრენინგო პროგრამაში ჩართული (იხ. გრაფიკი 51).

გრაფიკი 51: რესპონდენტის რა ნაწილს ჰყავს 14 წლამდე ასაკის შვილ(ებ)ი * სოციალური სტატუსების მიხედვით (%)



კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ შვილ(ებ)ზე ფიზიკური ზრუნვა დედების ფუნქციაა 17.6% შემთხვევაში მეუღლეებს შორის ბავშვზე ფიზიკური ზრუნვის პასუხისმგებლობას 43% იწიან იწილებს, ხოლო დიდ ოჯახებში ამ პასუხისმგებლობას 41.7% იზიარებს. ეს ფაქტები მიუთითებს, რომ თუ ბავშვი არ არის შესაბამისი ასაკის ან დასახლებაში არ არის საბავშვო ბაღი, მაშინ დედების, დაახლოებით, 17.6%-ს მოუწევს შრომის ბაზრიდან ამოვარდნა და შინამეურნეობაში ბავშვზე ზრუნვა. შვილზე ერთპიროვნულად ზრუნვა ყველაზე ხშირად მცხეთა-მთიანეთში მცხოვრებ დედებს უწევთ (23.7%), ხოლო ყველაზე ნაკლებად სამეგრელო-ზემო სვანეთში მცხოვრებ დედებს (11.3%). აღსანიშნავია, რომ შშმ პირების 46.2%-ს, რომლებსაც შვილები ჰყავთ, ერთპიროვნულად უწევს მათზე ფიზიკური ზრუნვა. შემთხვევები, როდესაც მშობელი მუშაობს და თანაც ფიზიკურად ერთპიროვნულად უვლის შვილს, მხოლოდ 4.4%-ია. შვილზე ეკონომიკური ზრუნვის ერთპიროვნული პასუხისმგებლობა რესპონდენტთა 7%-ს აქვს. მეუღლეებს შორის ეს პასუხისმგებლობა ნაწილდება 41.8% შემთხვევაში, ხოლო დიდი ოჯახის წევრებს შორის

ნაწილდება შემთხვევების 48.5%-ში.

14-დან 29 წლამდე რესპონდენტთა შვილების 55.3 % ჩართულია საგანმანათლებლო ზრუნვის დაწესებულებებში. საგანმანათლებლო ზრუნვის დაწესებულებებში ბავშვის არგანთავსების ძირითადი მიზეზი ასაკია (ანუ ბავშვებს ჯერ არ შესრულებიათ 2-3 წელი). რესპონდენტების 13.7% აღნიშნავს, რომ ბავშვის საგანმანათლებლო ზრუნვის დაწესებულები მათთვის ფიზიკურად ხელმიუწვდომელია. ეს პრობლემა შიდა ქართლში მცირეწლოვანი ბავშვის მშობელ ახალგაზრდების 43.3%-ს, ხოლო ხოლო მცხეთა-მთიანეთში - 8.9%-ს აქვს. არსებული მდგომარეობა კი კიდევ ერთხელ ამტკიცებს ჩვენ მიერ ზემოთ გამოთქმულ მოსაზრებას, გოგონებისათვის, როგორც განათლების ისე შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის კუთხით, დამატებითი კულტურული ბარიერების არსებობის შესახებ, რასაც კიდევ უფრო ამძიმებს რეგიონებში არასაკმარისად განვითარებული ბავშვზე ზრუნვის სისტემა.

ახალგაზრდების სამომავლო განვითარების მოტივაციები და ორიენტაციები

ადგილობრივი ექსპერტები ახალგაზრდების მოტივაციის ნაკლებობაზე ყველაზე ხშირად საუბრობენ მეწარმეობის განვითარების კუთხით. ისინი აღნიშნავენ, რომ ახალგაზრდებს აკლიათ ინიციატივიანობა, ინტერესი და ძალისხმევა, რომ ახალი საქმის წამოწყებაზე იფიქრონ. ერთ-ერთი საგანმანათლებლო ორგანიზაციის წარმომადგენლის თქმით, როდესაც საჯაროდ ვრცელდება ინფორმაცია, რომ ტარდება ღონისძიება თუ ტრენინგი startup-ების, თვითდასაქმების შესახებ, ღონისძიებაზე მოდიან შუახნის ან უფრო ასაკოვანი ადამიანები და ახალგაზრდები ნაკლებად ერთვებიან ამ პროცესში. განსხვავებით სამეწარმეო საქმიანობის მიმართ რიგიდულობისა, ახალგაზრდები უფრო მკვეთრად გამოხატულ განვითარების ტენდენციებს ავლენენ განათლების მიღების ან უნარების განვითარების კუთხით.

მომავალი 5 წლის განმავლობაში გამოკითხული ახალგაზრდების 58.6%-ს აქვს სურვილი შეიძინოს დამატებითი უნარები ან/და კვალიფიკაცია. სწავლის გაგრძელების სურვილი არ აქვს ახალგაზრდების 32.2%-ს, ხოლო სამომავლო გეგმები ჩამოყალიბებული არ აქვს 9.2%-ს. სამომავლო საგანმანათლებლო აქტივობაში ჩართვის სურვილი განსხვავებულია სქესის, რეგიონების და ახალგაზრდების სოციალური სტატუსის მიხედვით.

გრაფიკი 52: როდესაც მომავალ 5 წელზე ფიქრობთ, გაქვთ თუ არა სურვილი შეიძინოთ დამატებითი უნარები ან/და კვალიფიკაცია? * რეგიონების მიხედვით (%)

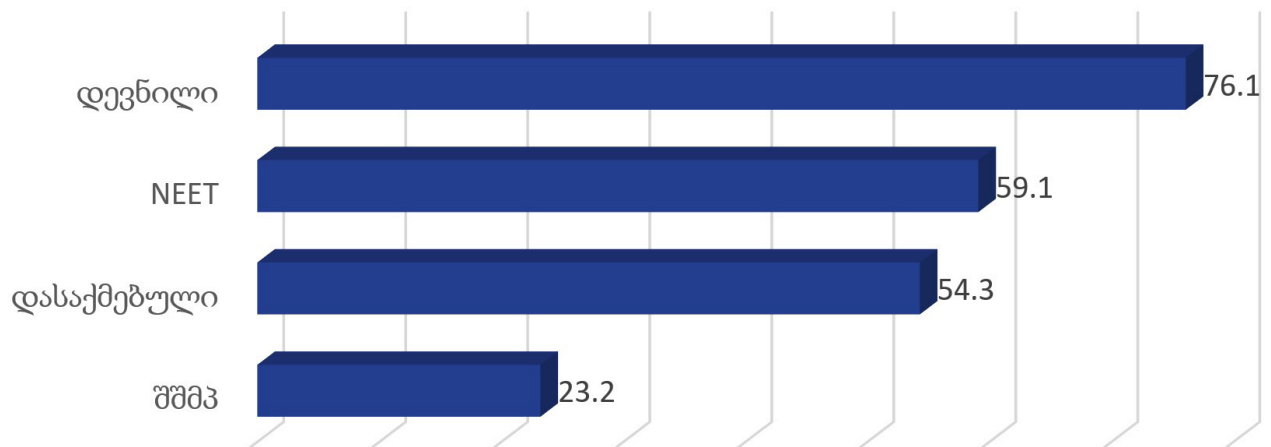


მომავალი 5 წლის განმავლობაში გოგონების 70.6%-ს, ხოლო ვაჟების 42%-ს აქვს სურვილი შეიძინოს დამატებითი უნარ-ჩვევა ან კვალიფიკაცია. შემდგომი განათლების მიღების სურვილი ყველაზე მეტად მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში მცხოვრებ ახალგაზრდებს აქვთ, მაღალმოტივირებულია, ასევე, შიდა ქართლსა და სამეგრელო-ზემო სვანეთში მცხოვრები ახალგაზრდების უმრავლესობა; შემდგომი განათლების მიღების სურვილი ყველაზე ნაკლებად კახეთის რეგიონში დაფიქსირდა (იხ. გრაფიკი 52).

განათლების მიღების მოტივაცია ყველაზე მაღალი იძულებით გადაადგილებულ

ახალგაზრდებშია, შემდეგ ე.წ. NEET-ებში; დასაქმებულთა 54.3%-ს სურს დამატებითი შეიძინოს კვალიფიკაცია ან განივითაროს ცოდნა. განათლების მოტივაცია ძალზე დაბალია შშმ ახალგაზრდებში. მხოლოდ მათ 23.2%-ს აქვს სურვილი, მიიღოს კვალიფიკაცია ან განივითაროს უნარ-ჩვევა (იხ. გრაფიკი 53).

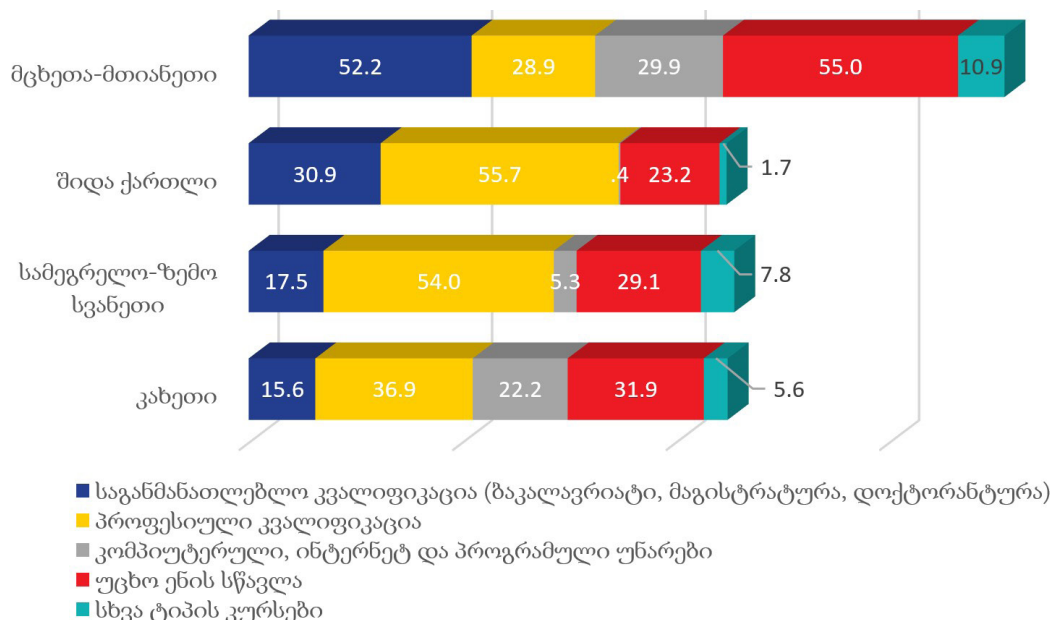
გრაფიკი 53: როდესაც მომავალ 5 წელზე ფიქრობთ, გაქვთ თუ არა სურვილი შეიძინოთ დამატებითი უნარები ან/და კვალიფიკაცია? * ახალგაზრდების სოციალური სტატუსის მიხედვით (%)



სამიზნე რეგიონებში გამოკითხული ახალგაზრდების ყველაზე დიდ ჯგუფს (47%-ს) სურვილი აქვს პროფესიული განათლება მიიღოს. პროფესიული განათლების მიღების სურვილი არ არის დამოკიდებული მიღებული განათლების დონეზე. იმ რესპონდენტებს შორის, ვისაც სურს პროფესიული განათლების დაუფლება, 38%-ს აქვს ბაკალავრის ხარისხი, ხოლო 45.8%-ს უკვე აქვს პროფესიული განათლება მიღებული. უცხო ენის სწავლა უნდა გამოკითხულთა 31.5%-ს, უმაღლესი განათლების მიღების სურვილი აქვს ყოველ მეოთხე ახალგაზრდას (25.1%), ხოლო ინფორმაციული ტექნოლოგიების კუთხით უნარების განვითარება უნდა გამოკითხულთა 11.4%-ს. სხვა ტიპის კურსების გავლა კი სურს 5.9%-ს. (იხ. გრაფიკი 53).

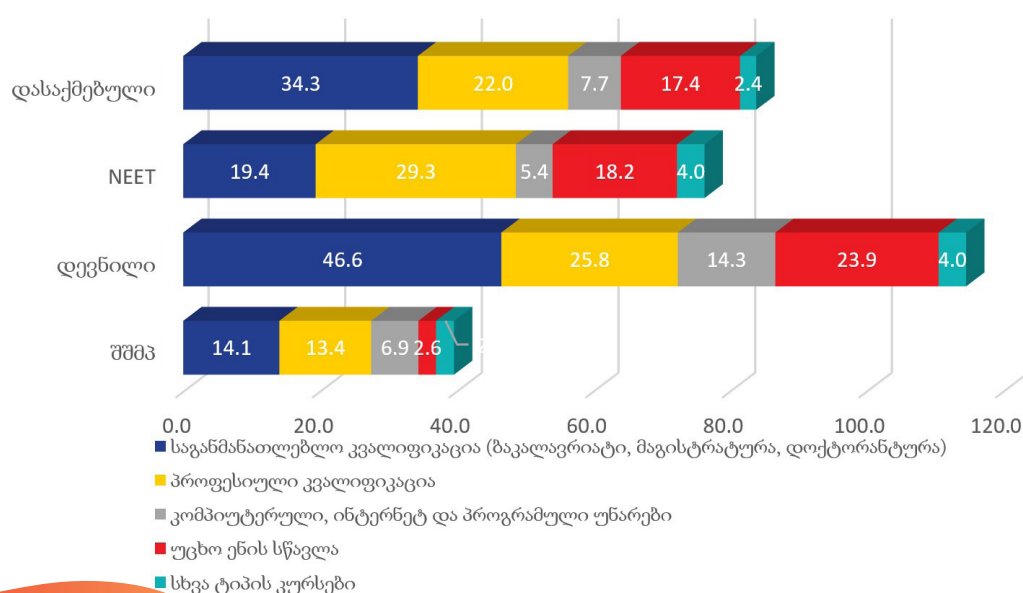
რა ტიპის განათლების მიღება სურს ახალგაზრდას, მნიშვნელოვნად არის განსაზღვრული მათი სქესით, სოციალური სტატუსით და საცხოვრებელი ადგილით. როგორც აღმოჩნდა, ფორმალური განათლების მიღების სურვილი ვაჟებში უფრო მეტია, ვიდრე გოგონებში, ერთადერთი გამონაკლისის - სხვა ტიპის კურსების გარდა. სამომავლოდ განათლების მიღების მოტივაცია მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში ყველაზე მაღალია (იხ. გრაფიკი 54). ამ რეგიონში მცხოვრებ ახალგაზრდების დიდ ნაწილს სურს უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციის მიღება, თუმცა მათ ნახევარზე მეტს, ასევე, უნდა უცხო ენის შესწავლა. პროფესიული განათლების მიღების სურვილი სამეგრელო-ზემო სვანეთსა და შიდა ქართლში მცხოვრები ახალგაზრდების ნახევარზე მეტს აქვს, როდესაც კახეთსა და მცხეთა-მთიანეთში ეს მაჩვენებელი შედარებით დაბალია. კომპიუტერული, ინტერნეტ და პროგრამული უნარების განვითარების სურვილი შედარებით მაღალია მცხეთა-მთიანეთსა და კახეთში და უმნიშვნელოა სხვა რეგიონებში.

გრაფიკი 54: რა ტიპის კვალიფიკაციის მიღებაზე ან/და უნარის განვითარებაზე ფიქრობთ? * რეგიონების მიხედვით (%)



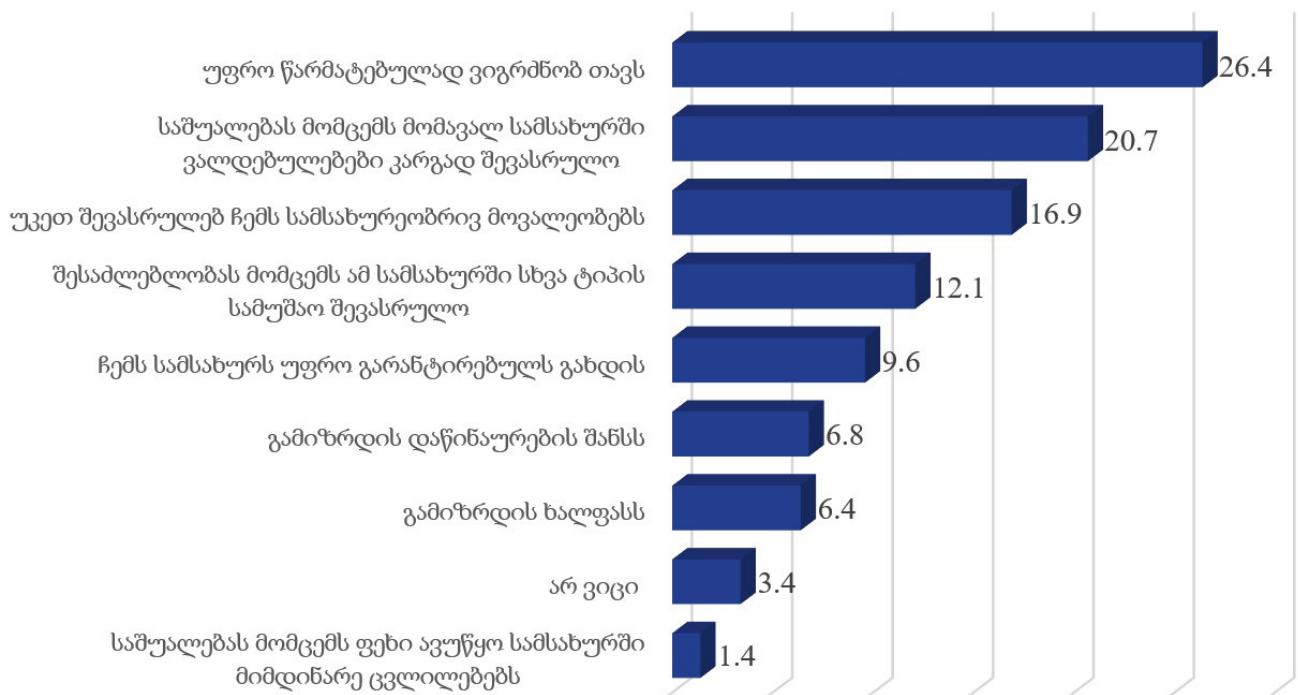
სამომავლო საგანმანათლებლო მოტივაციები ყველაზე დაბალი აქვთ შშმ ახალგაზრდებს (იხ გრაფიკი 55). მათ 14.1%-ს სურს უმაღლესგანათლებულის კვალიფიკაციის მიღება, 13.4%-ს - პროფესიული განათლების მიღება, 6.9%-ს - კომპიუტერული, ინტერნეტ და პროგრამული უნარების განვითარება, 2.6%-ს - უცხო ენის შესწავლა. საგანმანათლებლო მოტივაციები არცთუ იხე მალაია NEET-ებში, თუმცა აქ პროფესიული განათლების მიღების მსურველები აღემატებიან უმაღლესი განათლების მიღების მსურველებს. ამ ჯგუფში მალაია იმ ახალგაზრდების წილი, რომელთაც უცხო ენის შესწავლა სურთ, თუმცა შედარებით ნაკლებია კომპიუტერული, ინტერნეტ და პროგრამული უნარების განვითარების სურვილი. დასაქმებულების სურვილი, მიიღონ განათლება ან განვითარონ უნარი, მცირედით აღემატება NEET-ების მაჩვენებელს (ეს შეიძლება იმით აიხსნას, რომ ამ ჯგუფში მყოფ ახალგაზრდებს უკვე მიღებული აქვთ სხვადასხვა დონის განათლება). თუმცა ამ ჯგუფში უმაღლესი განათლების მოტივაცია უფრო მეტს აქვს, ვიდრე პროფესიული განათლების. დასაქმებულთა შორის ასევე მალაია უცხო ენის შესწავლის სურვილი, საგანმანათლებლო მოტივაცია ყველაზე მაღალი დევენილებშია. თითქმის ყოველ მეორე დევენილს უმაღლესი განათლების მიღება უნდა, ყოველ მეოთხეს კი - პროფესიული განათლების. ამ ჯგუფში მყოფთა სურვილი, შეისწავლონ უცხო ენა თუ დაეუფლონ ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის უნარებს, სხვა ჯგუფებთან შედარებით მაღალია.

გრაფიკი 55: რა ტიპის კვალიფიკაციის მიღებაზე ან/და უნარის განვითარებაზე ფიქრობთ? * ახალგაზრდების სოციალური სტატუსის მიხედვით (%)



ქართველებისთვის ხშირად განათლება აღიქმება არა როგორც პრაგმატული საშუალება შემოსავლის, დასაქმების თუ კარიერული ზრდისა, არამედ როგორც ღირებულება თავისთავად. კვლევაში ეს რამდენჯერმე დაფიქსირდა. ყოველი მეოთხე რესპონდენტი, რომელსაც სამომავლოდ სხვადასხვა მიმართულებით უნდა განათლების მიღება, აღნიშნავს, რომ ამ შემთხვევაში უფრო წარმატებულად იგრძნობს თავს (იხ. გრაფიკი 56). სხვა მიზეზები, რომლებიც ასევე აქცენტირებულია ახლანდელ თუ მომავალ სამსახურში ფუნქციების უკეთ შესრულების მოტივაციაა. უფრო კონკრეტული მიზეზები - შემოსავლის ზრდა და კარიერული წინსვლა - განათლების მიღების მოტივატორად ყველაზე ნაკლებად ფიქსირდება. განათლების მიღების მოტივაციათა შორის რესპონდენტები მიგრაციაში წასვლის სურვილს უთითებენ, ეს განსაკუთრებით უცხო ენის შესწავლასთან დაკავშირებით ფიგურირებს.

გრაფიკი 56: რა სარგებელი გექნებათ ახალი კვალიფიკაციის ან უნარის შეძენის შედეგად? (%)



კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ახალგაზრდების ნახევარზე მეტს აქვს სამომავლო განვითარების სურვილი როგორც ფორმალური კვალიფიკაციის შეძენის, ასევე შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი უნარების (უცხო ენები და ციფრული უნარები) განვითარების კუთხით. სხვადასხვა სოციალური სტატუსის ჯგუფებთან კი გამოიკვეთა, რომ შშმ ახალგაზრდები ყველაზე ინერტული ჯგუფია განვითარების მოტივაციების თვალსაზრისით. დევნილი ახალგაზრდები განვითარების გამორჩეულად მაღალ მოტივაციას ავლენენ თითქმის ყველა მიმართულებით. კვლევის შედეგად ასევე გამოვლინდა, რომ განვითარების მოტივაცია ახალგაზრდების მეოთხედში თავისთავადი მიზანია და პირდაპირ შრომის ბაზართან უკეთ ინტეგრაციას და კარიერულ წინსვლას არ უკავშირდება. თუმცა ამ ორიენტაციების სისრულეში მოყვანის შემთხვევაში, ეს პოზიტიურ გავლენას მოახდენს ახალგაზრდების ადამიანური კაპიტალის განვითარების მიმართულებით და მათ შრომის ბაზარზე დასაქმების შანსებს გაზრდის.

თავი 4. არაფორმალური განათლების პროვაიდერები

წინამდებარე თავი აღწერს შერჩეულ რეგიონებში არსებულ არაფორმალური განათლების პროვაიდერებს. კერძოდ, გავაანალიზებთ პროგრამებს/პროექტებს, რომლებსაც ეს ორგანიზაციები ახორციელებენ ადგილობრივი ეკონომიკური პერსპექტივებისა და სამუშაო ძალის მოთხოვნების საპასუხოდ. პროვაიდერების 2 ჯგუფი გამოიკვეთა: ეროვნული მასშტაბის და ადგილობრივ დონეზე მომუშავე პროვაიდერები. ეროვნული მასშტაბის პროვაიდერების სათავეს ოფისები, ჩვეულებრივ, თბილისშია განლაგებული (გარდა ქუთაისის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი (KEDEC), რომელსაც სათავეს ოფისი ქუთაისში აქვს) და ისინი ოპერირებენ რეგიონებში ადგილობრივი პარტნიორის ან ადგილზე ფილიალის მეშვეობით. ადგილობრივი პროვაიდერები, როგორც სათაური მიუთითებს, ფუნქციონირებენ მხოლოდ საკუთარ რეგიონში/მუნიციპალიტეტში. ეროვნული პროვაიდერების ფუნქციონირება შეფასებულია ცალკე და აღწერილია ცალკე ქვე-თავებში კონკრეტული რეგიონის განხილვისას. ცხრილი 25 წარმოადგენს ორგანიზაციების ზოგად ნუსხას, რომლებიც ფუნქციონირებენ ოთხ სამიზნე რეგიონში.

ცხრილი 25: არაფორმალური განათლების პროვაიდერები შერჩეულ რეგიონებში

სამეგრელო-ზემო სვანეთი	ეროვნულ დონეზე პროვაიდერები: საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო, ქუთაისის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი (KEDEC), World Vision საქართველო (WVG), კრეატიული განვითარების ცენტრი (CDC), საქველმოქმედო ჰუმანიტარული ცენტრი „აფხაზეთი“ (CHCA)
	ადგილობრივ დონეზე პროვაიდერები: „ათინათი“, „დიოსკურია“, ახალგაზრდები მთებისთვის
კახეთი	ეროვნულ დონეზე პროვაიდერები: World Vision საქართველო (WVG), კრეატიული განვითარების ცენტრი (CDC), საქველმოქმედო ჰუმანიტარული ცენტრი „აფხაზეთი“ (CHCA)
	ადგილობრივ დონეზე პროვაიდერები: ცოდნის კაფე, თელავის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი (TEDEC), კახეთის რეგიონალური განვითარების ცენტრი (KRDF)
შიდა ქართლი	ეროვნულ დონეზე პროვაიდერები: CHCA, CDC, KEDEC
	ადგილობრივ დონეზე პროვაიდერები: „ბილიკი“, კეთილდღეობისა და განვითარების ცენტრი, სამოქალაქო ფორუმი შიდა ქართლი
მცხეთა-მთიანეთი	ეროვნულ დონეზე პროვაიდერები: CHCA, WVG
	ადგილობრივ დონეზე პროვაიდერები: უკეთესი მომავლისთვის, ასოციაცია საზოგადოების კეთილდღეობისათვის

მკითხველმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ ამ თავში განხილული ორგანიზაციები არ წარმოადგენენ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს. საქართველოს რეალობაში, არასამთავრობო ორგანიზაციებმა ითავეს არაფორმალური განათლების მიწოდება. შესაბამისად, ანგარიში განიხილავს არა მხოლოდ ტრენინგების შინაარსს, არამედ ასევე პროექტების/პროგრამების განხორციელებას ამ ორგანიზაციების მიერ, რადგან არაფორმალური განათლების განხორციელება სწორედ ამ პროგრამების/პროექტების ჩარჩოში მიმდინარეობს.

არაფორმალური განათლების პროვაიდერები ეროვნულ დონეზე

კვლევა ფოკუსირდება 5 ძირითად პროვაიდერზე საქართველოში, რომელთაც ფუნქციონირების ყველაზე ფართო არეალი აქვთ. ეს ორგანიზაციებია: World Vision საქართველო (WVG), ქუთაისის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი (KEDEC), კრეატიული განვითარების ცენტრი (CDC), საქველმოქმედო ჰუმანიტარული ცენტრი „აფხაზეთი“ (CHCA) და საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო (GITA). ეს ორგანიზაციები საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში ფუნქციონირებენ და შესაბამისად, საკმარის რაოდენობის ბენეფიციარი ჰყავთ. ქვემოთ მოცემულია მათი საქმიანობის ძირითადი არეალი.

საქველმოქმედო ჰუმანიტარული ცენტრი „აფხაზეთი“ (CHCA)

CHCA მუშაობს კვლევით შერჩეულ ოთხივე სამიზნე რეგიონში. ორგანიზაციას აქვს 4 ძირითადი სამოქმედო სფერო: ა) მოსახლეობის მოწყვლადი ჯგუფების მუდმივი მხარდაჭერა; ბ) ბავშვებისა და ახალგაზრდების განვითარება; გ) დევნილთა დახმარება; დ) მშვიდობის მშენებლობა.

ბავშვებისა და ახალგაზრდების განვითარების მიმართულებით ამჟამად 3 პროექტი ხორციელდება:

- 1) მცირე საოჯახო სახლებში მცხოვრები ბავშვების მხარდაჭერა;
- 2) კანონთან კონფლიქტში მყოფი ბავშვების მხარდაჭერა;
- 3) სახელმწიფო ზრუნვის ქვეშ მყოფ ბავშვთა დასაქმების ხელშეწყობა.

მეორე და მესამე პროექტები განსაკუთრებით საინტერესოა ჩვენი კვლევისთვის, რადგან ორივე მათგანი შეიცავს არაფორმალური განათლების კომპონენტებს ისევე, როგორც სხვა სკოლიდან სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმებს. ქვემოთ განხილულია თითოეული პროექტის დეტალები.

კანონთან კონფლიქტში მყოფი ბავშვების მხარდაჭერა

პროექტის ხანგრძლივობა: გაზაფხული 2017 - გაზაფხული 2020

გეოგრაფიული მდებარეობა: კახეთი, შიდა ქახეთი და სამეგრელო

ამ პროექტს აქვს 2 ქვეკომპონენტი: ა) პენიტენციურ ინსტიტუტებში მუშაობა და ბ) მუშაობა ყოფილ დამნაშავეებთან. პირველი კომპონენტი ხორციელდება ორ პენიტენციალურ დაწესებულებაში რუსთავეში (ქვემო ქართლი) და შესაბამისად, არ არის რელევანტული ამ კვლევისთვის. რაც შეეხება მეორე კომპონენტს, ის მოიცავს შერჩეული რეგიონებიდან 75 ბენეფიციარს. ორგანიზაცია მათ მხარს უჭერს მცირე გრანტებით და რიგ შემთხვევებში პროფესიული განათლების მიწოდებით. კერძოდ, არსებობს სამი ტიპის საგრანტო სქემა:

ა) 400 ევრო გრანტები + 2-3-თვიანი პროფესიული ტრენინგ-კურსები. ტრენინგები ტარდება ორგანიზაციის მიერ დაქირავებული ტრენერების მიერ;

ბ) 1200 ევრო გრანტები + რბილი და ბიზნესუნარების განვითარების ტრენინგი;

გ) 3000 ევრო გრანტები + რბილი და ბიზნესუნარების განვითარების ტრენინგი. ბენეფიციარები ვალდებული არიან დაასაქმონ მინიმუმ ერთი კანონდამრღვევი.

რბილი უნარების განვითარების ტრენინგის პაკეტი მოიცავს შემდეგ თემებს: კომუნიკაცია, კონფლიქტის მართვა, გუნდური მუშაობა, სამუშაოს ძიება (CV-ის დაწერა, გასაუბრებისთვის საჭირო უნარები და ვაკანსიების ონლაინძიება). ეს პაკეტი განავითარა და მიაწოდა საქართველოს სტრატეგიული კვლევისა და განვითარების ცენტრმა (CSRDC). ტრენინგების სრული ხანგრძლივობაა 4 დღე. რაც შეეხება ბიზნესტრენინგებს, ეს ტარდება თავად CHCA-ის მიერ. ეს არის, ძირითადად, ბიზნესგეგმების განვითარებაზე ფოკუსირებული ორდღიანი ტრენინგი.

სახელმწიფო ზრუნვის ქვეშ მყოფ ბავშვთა დასაქმების ხელშეწყობა.

პროექტის ხანგრძლივობა: 2016-2019წ.

გეოგრაფიული მდებარეობა: შიდა ქართი, კახეთი, მცხეთა-მთიანეთი

პროექტის სამიზნე ჯგუფია ახალგაზრდები 14-დან 22 წლამდე, რომელთაც ახლა ახან დატოვეს სახელმწიფო ზრუნვის სისტემა. ეს მოიცავს მცირე საოჯახო სახლებს, მინდობით აღზრდასა და დღის ზრუნვის ცენტრებს, და ა.შ. როგორც ორგანიზაციის წარმომადგენელი აღნიშნავს, ეს არის საკმაოდ რთული სამიზნე ჯგუფი და მათი ჩართვა პროექტის აქტივობებში საკმაოდ რთულია. ორგანიზაციამ არასწორად შეაფასა, როდესაც პროექტის დაგეგმვისას ჩათვალა, რომ თითოეული მათგანი მონადინებული იქნებოდა ემუშავა. როგორც გამოჩნდა, ამ ახალგაზრდათაგან ძალიან ბევრი ფსიქოლოგიურად მზად არ აღმოჩნდა სამსახურის დასაწყებად.

პროექტს ორი ძირითადი კომპონენტი აქვს: ტრენინგები და სტაჟირებები, რომელიც ხელს შეუწყობს დასაქმებას. ჯამში, ბენეფიციართა რაოდენობა 115-ია. ყველამ უნდა გაიაროს ტრენინგი, 115-დან 92-მა - სტაჟირება და პროექტის დასასრულს მათგან, მინიმუმ, 55 უნდა დასაქმდეს

ტრენინგების კურსი ფარავს რბილ უნარებს და სოციალური მეწარმეობის თემატიკას. ორგანიზაციას თითოეულ რეგიონში ჰყავს 2 მოხალისე, რომელიც გადის ტრენერთა ტრენინგს და ატარებს ტრენინგებს ბენეფიციარებისთვის. ტრენინგების თემატიკა შემდეგია:

- 1) აღქმის ობიექტურობის მართვა;
- 2) ვერბალური კომუნიკაცია;
- 3) არავერბალური კომუნიკაცია;
- 4) კონფლიქტის მართვა;
- 5) ქცევის ტიპები;
- 6) გუნდური მუშაობა და ლიდერობა;
- 7) თვითბრუნდირება;
- 8) კრეატიულობა;
- 9) სამუშაოს მოძიება (CV-ის წერა, გასაუბრება, ვაკანსიების ონლაინძიება).

თითოეული ტრენინგის კურსი გრძელდება 4 საათს და მთლიანი კურსი ჩვეულებრივ მოიცავს 2-3 თვეს. ეს არ არის სტანდარტული ტრენინგები. მონაწილეთა ბექგრაუნდის გათვალისწინებით (ზოგიერთ მათგანს არ აქვს წერა-კითხვის ცოდნა), ტრენინგი უნდა იყოს არათეორიული და მიმზიდველი. ამგვარად, ტრენინგების დროს ტრენერები იყენებენ თეატრალურ მეთოდს, როლურ თამაშებს და ფილმის ჩვენებებს.

რაც შეეხება სტაჟირების კომპონენტს, ეს ღიაა ნებისმიერი პროექტის მონაწილისთვის, თუმცა, ახალგაზრდები ძირითადად პასიურები არიან ასეთი აქტივობებისთვის. მათთვის, ვინც ინტერესს გამოხატავს, ორგანიზაცია პოულობს შესაბამის კერძო კომპანიას და იწყებს მედიაციის პროცესს. როგორც ორგანიზაციის პროექტის მენეჯერი აღნიშნავს, დამსაქმებლებს

აქვთ საკმაო ღიაობა და მზად არიან მიიღონ სტაჟიორები.

ორგანიზაცია CHCA-ს ქვს ორი ძირითადი გზა ამ პროექტის ბენეფიციართა დასაქმებისათვის - კერძო სექტორთან მედიაციით (როგორც ზემოთ აღვწერეთ) და სოციალური საწარმოსთვის საგრანტო სქემით. დასაქმების სფეროს არჩევანი დამოკიდებულია ბენეფიციარზე. როცა ახალგაზრდა მიიღებს დასაქმებაზე გადაწყვეტილებას, ორგანიზაცია იწყებს კომპანიებთან მედიაციის პროცესს. ამ გზით უკვე მას 20 ახალგაზრდა ჰყავს დასაქმებული.

კიდევ ერთი გზა დასაქმების სტატისტიკის გასაუმჯობესებლად არის სოციალური საწარმოს გრანტები. ამ თვალსაზრისით ორგანიზაციას საკმაოდ ორიგინალური მიდგომა აქვს: კერძოდ, მან არსებული ბიზნესებისთვის გამოაცხადა საგრანტო შეთავაზება სოციალური საწარმოს შექმნისთვის. ამ კომპონენტის ბიუჯეტი შეადგენს 17 000 ევროს, რაც გამოყენებულ იქნა 6 სოციალური საწარმოს დასაარსებლად (2 თითოეულ სამიზნე რეგიონში). როდესაც ორგანიზაცია შეარჩევს ბიზნესკომპანიას, ისინი ერთად ქმნიან ერთობლივ საწარმოს CHCA-ის 2/3-ის ხმის უფლებით. ამით უზრუნველყოფს ორგანიზაცია, რომ კომპანია ერთგული იქნება სოციალური საწარმოს იდეის და დასაქმების მინიმუმ ორ ბენეფიციარს პროექტიდან. სოციალურ საწარმოში დასაქმებულ ბენეფიციართა საშუალო რაოდენობა 5-ს შეადგენს.

საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო (GITA)

GITA ერთადერთი სახელმწიფო სააგენტოა, რომელიც შესულია არაფორმალური განათლების პროვაიდერთა სიაში მისი მოქმედების ფართო არეალისა და ფოკუსის გათვალისწინებით. GITA მუშაობს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების ხელშესაწყობად ინფრასტრუქტურული განვითარების გზით, ტექნიკური მხარდაჭერითა და უნარების განვითარებით, ასევე ფინანსურ წყაროებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფით. მისი პრიორიტეტებია ინფრასტრუქტურა ციფრული ტექნოლოგიებისთვის, ტექნოლოგიური მხარდაჭერა მცირე და საშუალო მეწარმეებისთვის, ციფრული ტექნოლოგიები შინამეურნეობებისთვის, უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობა ტექნოპარკების, ლაბორატორიებისა და ინოვაციების ცენტრების შექმნით. მსოფლიო ბანკის ფინანსური მხარდაჭერით, ორგანიზაცია ქმნის „სათემო ინოვაციების ცენტრებს“, ავითარებს მთელი საქართველოს მასშტაბით ბოჭკოვანი ინტერნეტის ინფრასტრუქტურას იმისათვის, რომ ყველას ჰქონდეს ინტერნეტზე წვდომა. რეგიონულ ინოვაციურ ცენტრებს აქვთ ოთხი ძირითადი კომპონენტი: საკლასო ოთახები ტრენინგებისთვის, კომპიუტერული ოთახები, თანამშრომლობის სივრცე და „შემქმნელის სივრცე“ (თანამშრომლობის სივრცე მათთვის, ვინც მუშაობს პროტოტიპების განვითარებაზე). ცენტრებში ჩატარებული ტრენინგები ეხება სოციალურ მედიას, ვებგვერდის შექმნას, HTML, ბეჭდვით მედიას, ბლოგის წარმოებას, ისევე როგორც ცენტრი ატარებს კონკრეტული საჭიროების მიხედვით მომზადებულ ტრენინგებს. ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში ეს ტრენინგები ეხებოდა ინოვაციურ მენეჯმენტს, ინფორმაციული ტექნოლოგიების პროექტების მართვას და ასევე, კურსებს პროგრამირების სხვადასხვა ენაზე Android, Java, iOS, PHP, Python და სხვა. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კურსის შერჩევა ხდება ბაზრის შესწავლისა და მეწარმეებთან მუდმივი კომუნიკაციის საფუძველზე იმისათვის, რომ ტრენინგების რელევანტურობის ხარისხი მაღალი იყოს.

მიუხედავად ამისა, აღნიშვნის ღირსია ის, რომ თემის ინოვაციის ცენტრები ახლახან შეიქმნა და ამჟამად არსებობს მხოლოდ ზუგდიდში, ბაღდადში, ხარაგაულში და ჭოპორტში (თბილისის გარდა). ჩამოთვლილთაგან მხოლოდ ზუგდიდი ხვდება ჩვენი კვლევის ფოკუსში. მიუხედავად ამისა, აქტივობები საკმაოდ ფართოა და ამიტომ სააგენტო თავისი სერვისების არეალის გაზრდას გეგმავს მეტი „ინოვაციური ცენტრის“ მშენებლობით სხვა რეგიონებში. დაფინანსების ძირითადი წაწილი მოდის სახელმწიფოსგან, რაც პროგრამის მდგრადობას უზრუნველყოფს უახლოეს მომავალში. ერთადერთი გამოწვევა ზემოთ აღწერილი ტრენინგებისთვის კი არის ის, რომ სააგენტო არ ადევნებს თვალს ტრენინგის მონაწილეებს კურსების დასრულების შემდგომ და შესაბამისად, არ შეუძლია შეაფასოს/აწონოს ასეთი ჩარევის გავლენა/ეფექტიანობა გრძელ ვადაში.

კრეატიული განვითარების ცენტრი (CDC)

კრეატიული განვითარების ცენტრი არის არასამთავრობო ორგანიზაცია, რომელიც მჭიდროდ თანამშრომლობს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტოსთან. ის შეიქმნა 2014 წელს მთავარი მიზნით, მხარი დაუჭიროს ახალგაზრდებს მოწყვლადი ჯგუფებიდან. საქმიანობის 3 პრიორიტეტული მიმართულება შემდეგია: არაფორმალური სწავლება, ახალგაზრდების შესაძლებლობების განვითარება და სოციალური ინოვაციები. ორგანიზაცია ამახვილებს ყურადღებას ინფორმაციული ტექნოლოგიების უნარების განვითარებაზე და ინოვაციებზე ახალგაზრდებს შორის. ყველაზე საინტერესო პროექტია „ტურიზმის სექტორში ციფრული მარკეტინგის უნარების განვითარება“. პროექტი დაიწყო 2018 წელს და მოიცავს სამეგრელოს (ზუგდიდი, წალენჯიხა, ანაკლია), კახეთს (ახმეტა) და შიდა ქართლს (გორი, კასპი), სადაც მონაწილეობის შესაძლებლობის შესახებ საჯაროდ გამოცხადდა. ტურიზმის სექტორის საქმიანობაში ჩართულ (მაგ. ოჯახური სასტუმროების გახსნა, ბინის დაჯავშნა Airbnb-ით) ნებისმიერ დაინტერესებულ ადამიანს შეეძლო ამ პროექტში მონაწილეობის მიღება. ცენტრი ატარებს ტრენინგებს შემდეგ თემატიკაზე - ციფრული მარკეტინგი, ფონდების მოძიება, ვებგვერდის შექმნა, სასტუმროების რეგისტრაცია და სხვა. ჯამში, 200 ახალი ბიზნესი შეიქმნა სამიზნე რეგიონებში. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ პროექტი ღია იყო ყველა ასაკის წარმომადგენლისთვის, თუმცა, საბოლოოდ, ძირითადი ბენეფიციარები ახალგაზრდები აღმოჩნდნენ. პროექტი სრულდება 2021 წელს.

ამის გარდა, ცენტრი ახორციელებს ერთწლიან პროექტს სამოქალაქო საზოგადოების გასაძლიერებლად რეგიონებში. ამ შემთხვევაში ახალგაზრდობა პირველადი სამიზნე ჯგუფია. ახალგაზრდების ჯგუფები ლელიანში (კახეთი), სენაკში (სამეგრელო), ქედაში (აჭარა), ბაღდათში (იმერეთი), კოდაში (ქვემო ქართლი) და გორში (შიდა ქართლი) გადიან ტრენინგებს/სემინარებს სხვადასხვა კრიტიკულ საკითხზე, რაც ახალგაზრდებს ეხებათ (უმუშევრობა, განათლებაზე ხელმისაწვდომობა, ა.შ.). სემინარებზე მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე მონაწილეები აკეთებენ თეატრის ფორუმს საჯარო დისკუსიებისთვის ამ საკითხებზე. პროექტი ერთწლიანია და სრულდება 2018 წელს.

ცენტრი სააგენტოსთან თანამშრომლობით ახორციელებს რიგ სხვა ინიციატივებს, რომელთაც ეროვნული ფართო მასშტაბი აქვს, მაგრამ მათი განხორციელება რეგიონებში არ ხდება. ეს მოიცავს შეჯიბრებებს და ჰაკატონებს დაინტერესებული მონაწილეებისთვის საქართველოში. შერჩეული მონაწილეები მოწვეული არიან თბილისში, სადაც ისინი გადიან დამატებით ტრენინგებს. რადგან ეს აქტივობები არ ატარებს რეგიონულ ხასიათს, მათ არ ვითვალისწინებთ აღნიშნულ ანალიზში.

World Vision საქართველო

World Vision საქართველო ოპერირებს 7 მუნიციპალიტეტსა და 3 რაიონში (იმერეთი, კახეთი, სამცხე-ჯავახეთი). ორგანიზაციის ერთ-ერთი სამოქმედო სფერო სამი მიმართულებიდან არის - ახალგაზრდების გაძლიერება და ჩართვა პოზიტიური ცვლილებებისთვის ინდივიდუალურ, ოჯახურ და სათემო დონეზე. პროგრამის სამიზნე ჯგუფი 13-17 წლის ასაკის ახალგაზრდებია (საშუალო სკოლის ქვედა კლასები) იმ მიზნით, რომ აამაღლოს მათი სამოქალაქო ჩართულობა. ორგანიზაცია მოქმედებს ახალგაზრდების სათემო და რეგიონული კლუბების მეშვეობით. ახალგაზრდულ კლუბებს აქვს ორი ძირითადი მიმართულება: არაფორმალური სწავლება და მცირე საგრანტო პროექტები.

არაფორმალური სწავლების კომპონენტი მოიცავს ტრენინგების სერიას რბილი უნარ-ჩვევების განვითარებისათვის (კომუნიკაცია, ლიდერობა, სხვა), ხოლო მცირე გრანტების კომპონენტით ადგილობრივი ახალგაზრდობა იღებს შესაძლებლობას განავითაროს საპროექტო იდეები ადგილობრივი თემის გასავითარებლად და მიიღოს დაფინანსება. ორგანიზაცია აქტიურად უჭერს მხარს პროექტების წერის და აპლიკაციების შევსების უნარების განვითარებას, ისევე როგორც ფინანსური მხარდაჭერით ავითარებს კონკრეტულ პროექტებს. ჯამში, 50 სათემო კლუბი და 30 სასკოლო კლუბი შეიქმნა, თითოეული 20-25 ახალგაზრდას აერთიანებს (ბენეფიციართა საერთო ჯამი 1600-მდე ახალგაზრდაა). პროგრამა ძალიან ეფექტურია ახალგაზრდების მობილიზაციის და მათი საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართვის თვალსაზრისით, რაც დასტურდება მათ მიერ შექმნილი და განხორციელებული სათემო პროექტების რაოდენობით. თუმცა, ამ ინიციატივას შესაძლოა ჰქონდეს მხოლოდ

ზღვრული ეფექტი სკოლიდან-სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის თვალსაზრისით, რადგან ამ პროგრამის მიზანია „ახალგაზრდების სამოქალაქო ჩართულობის ზრდა“ და არა „დასაქმების შესაძლებლობის ზრდა“.

ახალგაზრდების გაძლიერების პროგრამის გარდა, ორგანიზაციამ 2017 წელს დაიწყო პროექტი „უნარ-ჩვევები და ცოდნა ახალგაზრდების ეკონომიკური გაძლიერებისათვის“, რომლის მიზანია 18-25 წლის ასაკის ახალგაზრდებისთვის დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდა. პროგრამა მიზნად ისახავს, შექმნას ახალგაზრდების ეკონომიკური გაძლიერების კლუბები, რომელსაც 20-25 მონაწილე ეყოლება. კლუბის წევრები შეიკრიბებიან რეგულარულად (ყოფელ კვირას), სადაც მენტორი ჩაუტარებს მათ კონსულტაციებსა და ტრენინგებს ოთხი ძირითადი მიმართულებით: აქტიური მოქალაქეობა, დასაქმებულობისთვის მზაობა, ლიდერობა და სოციალური მენარმეობა. არსებობს ტრენინგების სხვადასხვა მოდულები ქვემოთ ჩამოთვლილ თემატიკაზე:

აქტიური მოქალაქეობა - „უნარ-ჩვევები და ცოდნა ახალგაზრდების ეკონომიკური გაძლიერებისათვის“ და მე, მე და ჩემით, შეფასება, ადვოკატირება, მრავალფეროვნება, გარემო, კორუფცია, ჯანდაცვა, ძალადობა, კომუნიკაცია;

დასაქმებულობისთვის მზაობა - ჩემი პროფესია (ჩემი მომავალი, ჩემი სიძლიერე, შესაძლებლობები, ჩემი შრომის უფლებები); პერსონალური განვითარება (კომუნიკაცია და კონფლიქტის მართვა, დროის მენეჯმენტი, გადაწყვეტილების მიღება, ინოვაცია და კრეატიულობა, დებატები და არგუმენტაცია); სამსახურის დაწყება (CV-ის მომზადება, გასაუბრება, მენტორობა, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის განწყობები); ფინანსური პასუხისმგებლობა (ფული და ფულის ფასი, ფულის ნაკადის დინამიკა, ბიუჯეტირება, დანაზოგები, საბანკო ოპერაციები, საბანკო კრედიტები, კრედიტის მართვა);

ლიდერობა - ლიდერობა, გუნდის ლიდერობა (გუნდის შექმნა და მოტივირება);

სოციალური მენარმეობა - ჩემი სამეწარმეო პოტენციალი, ბიზნესიდეები, ბიზნესგეგმები, ბიზნესოპერაციები, მარკეტინგი, ბიზნესის ფინანსური მხარე, სოციალურ მენარმეობასთან დაკავშირებული სპეციფიკური თემები (აგრობიზნესი, ტურიზმი, ხელით შრომა).

ამჟამად ასეთი კლუბები ფუნქციონირებს სამეგრელოში, კახეთში, მცხეთა-მთიანეთში, თბილისში და სამცხე-ჯავახეთში (4 ამ რეგიონში). ჯამში, პროგრამაში დაახლოებით 160 ახალგაზრდაა ჩართული.

ქუთაისის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი (KEDEC)

ქუთაისის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრის ერთ-ერთი მთავარი სამიზნე ჯგუფი ახალგაზრდობაა. ცენტრის სათავე ოფისი ქუთაისშია, მაგრამ ის მუშაობს საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში. ცენტრის ორი მიმართულება განსაკუთრებით საინტერესოა სკოლიდან-სამუშაო ადგილას ტრანზიციის თვალსაზრისით. ეს მიმართულებები მოიცავს ეკონომიკური განვითარებისა და ტრენინგებისა და განათლების კომპონენტებს. სწორედ ეს ადგენს აქტივობების კარგად განვითარებულ პაკეტს, რასაც ცენტრი ახორციელებს მთელ რიგ პროექტებში. კერძოდ, ცენტრი სწავლობს შრომის ბაზრის საჭიროებებს რბილი უნარებისა და პერსონალური განვითარების თვალსაზრისით, ისევე როგორც სამეწარმეო თვალსაზრისით. 2 ნომბრიდან ცენტრი იწყებს პროექტს ახალგაზრდა დევნილების დასაქმების შესაძლებლობების გასაზრდელად სამეგრელოში (ზუგდიდი) და შიდა ქართლში (გორი). პროექტი მოიცავს ზემოთ ჩამოთვლილ ყველა კომპონენტს და 370 ბენეფიციარს. პროექტი ორწლიანია და დაფინანსებულია ევროკავშირის მიერ.

ამის გარდა, ცენტრი ახორციელებს რიგ პროექტებს მონაწილეების სამეწარმეო კომპეტენციების გასავითარებლად და მათი start-up გრანტებით უზრუნველსაყოფად. ამჟამად ცენტრი ახორციელებს კიდევ ერთ ევროკავშირის დაფინანსებულ პროექტს, რომლის მიზანია არსებული და მომავალი სოციალური მენარმეების ხელშეწყობა. ამ პროექტის ბენეფიციარები იღებენ მათზე მორგებულ ტრენინგებს, ავითარებენ ბიზნესგეგმებს და იღებენ დაფინანსებას. პირველ ეტაპზე შეირჩა და ტრენინგი გაიარა 95-მა აპლიკანტმა, მათგან 45 გააგრძელებს ბიზნესგეგმების მომზადებას და საბოლოოდ, 13-14 სოციალური მენარმე მიიღებს დაფინანსებას.

პროექტი მოიცავს მთელ დასავლეთ საქართველოს, სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონის ჩათვლით.

არაფორმალური განათლების პროვაიდერები ადგილობრივ დონეზე კახეთი

კახეთში ინტერვიუ ჩატარდა სამ ძირითად პროვაიდერთან. ესენია: კახეთის რეგიონალური განვითარების ფონდი (KRDF) ახმეტაში; თელავის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი (TEDEC) და სოციალური საწარმო „ცოდნის კაფე“ სოფელ წნორში. სამივე წარმოადგენს არასამთავრობო ორგანიზაციას. თელავის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრისა და „ცოდნის კაფეს“ თავდაპირველი სამიზნე ჯგუფი იყო ახალგაზრდობა და ბავშვები; თუმცა ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში მათ გააფართოვეს საქმიანობის ფოკუსი და სხვა სამიზნე ჯგუფები მოიცვეს. რაც შეეხება კახეთის რეგიონალური განვითარების ფონდს, ის შეიქმნა ევროკავშირის ლტოლვილთა უმაღლესი კომისიის მხარდაჭერით და შესაბამისად, ორგანიზაციის სამიზნე ჯგუფი იყო ლტოლვილები პანკისის ხეობიდან. იქიდან გამომდინარე, რომ ლტოლვილებმა გადაინაცვლეს სხვა ქვეყნებში და შესაბამისად შემცირდა მათი რაოდენობა, ფონდმაც გააფართოვა თვისი საქმიანობის სპექტრი და საკუთარი პროგრამებით მოიცვა ადგილობრივი ახალგაზრდობა და ქალები.

ტრენინგების შინაარსი - კონკრეტული ტრენინგების შერჩევის საფუძველი

ტრენინგების თემების შერჩევა უმეტეს შემთხვევაში არ ხდება ადგილობრივი ბაზრის მოთხოვნის შესაბამისად. მაგალითად, „ცოდნის კაფე“ პოზიციონირებს როგორც „ცოდნის პროვაიდერი“, რათა ახალგაზრდებს დაეხმაროს რიგ სფეროებში უნარების გასავითარებლად. ამის შედეგი ტრენინგების საკმაოდ ფართო სპექტრია, დაწყებული ფონდების მოძიებიდან, კულინარიის ვორკშოპებამდე. როგორც ისინი აღნიშნავენ, ტრენინგის/პროექტის იდეა მოდის ახალგაზრდებისგან, მათი სურვილების შესაბამისად და იგეგმება სხვა პარტნიორების შესაძლებლობებისა და შემოთავაზებების გათვალისწინებით.

რაც შეეხება საგანმანათლებლო ცენტრებს KRDF-ში, მათ საკმაოდ სპეციფიკური ფოკუსი აქვთ: ლტოლვილების მომზადება საქართველოს მოქალაქეობის მისაღებად. აქედან გამომდინარე, ისინი ასწავლიან საშუალო სკოლის პროგრამას საქართველოს ისტორიის, გეოგრაფიის, ქართული ენისა და სხვა საგნების ჩათვლით, მოქალაქეობის მისაღებად გამოცდის ჩაბარებისათვის. ფონდი, ასევე, ატარებს პროფესიული ტრენინგების კურსს, რომლებმაც ხელი უნდა შეუწყონ დასაქმებას. კურსები განსხვავდება ხანგრძლივობით, მაგალითად, კულინარიის ვორკშოპი გრძელდება 4 თვეს, ხოლო ბუღალტერიის კურსები - 3.5 თვეს. ბოლო წლის მანძილზე ფონდმა გამართა შემდეგი კურსები: თექის დამუშავება, დურგლობა, ექთნის კურსები, ბუღალტერია და სხვა (იხ. ცხრილი 26). ეს სპეციფიკური კურსები შეირჩა იმის გათვალისწინებით, თუ რა არის ადგილობრივ ბაზარზე საჭირო ყველაზე კრიტიკული უნარები ან რა არის აუცილებელი უნარები თვითდასაქმების მხარდასაჭერად; შრომის ბაზრის ფორმალური ანალიზი არ მომხდარა. ორგანიზაცია არ ადევნებს თვალს მონაწილეების ტრენინგების შემდგომ პერიოდში მიღწეულ წარმატებებს.

თელავის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრის ტრენინგების კომპონენტი საკმაოდ შეზღუდულია. ცენტრის მიერ წარსულში განხორციელებული პროექტების მიხედვით, ტრენინგები ჩატარდა სამუშაო ადგილის ძიების (ტრენინგების პაკეტი CV-ის წერის, გასაუბრებისთვის მომზადების, სხვა სამუშაო ადგილების ძიების და ა.შ. შესახებ) და უცხო ენების შესწავლის მიზნით. ცენტრის პარტნიორი იყო პროფესიული განათლების ადგილობრივი კოლეჯები პროფესიული კურსების ჩასატარებლად, თუმცა კვლევის პერიოდში ეს კომპონენტები ჯერ არ იყო ამუშავებული.

კერძო სექტორის ჩართულობა

შერჩეული პროვაიდერების მუშაობაზე დაკვირვებით გამოვლინდა, რომ ტრენინგების შერჩევის, ორგანიზებისა და ჩატარების პროცესში თითქმის წულია კერძო სექტორის ჩართულობის ხარისხი. სამისგან მხოლოდ თელავის განათლების, განვითარებისა

და დასაქმების ცენტრმა ითანამშრომლა კერძო კომპანიებთან, რაც მათი წარსული გამოცდილებითა და უკვე არსებული საკონტაქტო ქსელით იყო განპირობებული. თუმცა, ამ შემთხვევაშიც კი, კომპანიებს მიმართავდნენ სტაჟიორის ან/და პოტენციური თანამშრომლის მიღების მიზნით ისე, რომ კომპანიებს ტრენინგების შერჩევის/მომზადების არც ერთ ეტაპზე არ რთავდნენ მუშაობაში.

არაფორმალური განათლების მიწოდების ზოგადი შეფასება და სკოლიდან-სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმები კახეთში

როგორც დაკვირვებამ აჩვენა, კახეთში ადგილობრივ პროვაიდერებს საკმაოდ შეზღუდული მოქმედების სპექტრი აქვს. ამჟამად განხორციელების პროცესში არსებული პროექტების/ტრენინგების უმეტესობა დასრულდება 2018 წლის მიწურულს ყოველგვარი განსაზღვრული სამომავლო გეგმის გარეშე. ისინი დამოკიდებული არიან დონორის დაფინანსებაზე ან ეროვნული მასშტაბის ორგანიზაციასთან პარტნიორობაზე. ორგანიზაციები აწარმოებენ რბილი უნარ-ჩვევების (CV-ის წერა, სამუშაოს მოძიება) განვითარებისთვის ფართო არეალის ტრენინგებსა და პროფესიულ კურსებს; თუმცა ბენეფიციართა საერთო რაოდენობა კვლავ მოკრძალებულია. ადგილობრივი პროვაიდერები არ სთავაზობენ სკოლიდან-სამსახურში ტრანზიციის მექანიზმებს.

რაც შეეხება ეროვნულ პროვაიდერებს, 5 მათგანიდან 3 ორგანიზაცია, რომელიც განხილულია ამ თავის დასაწყისში, ოპერირებს კახეთში. World Vision საქართველო მართავს ახალგაზრდების სათემო ცენტრს და ახალგაზრდების ეკონომიკური განვითარებისათვის კლუბს; კრეატიული განვითარების ცენტრი ახორციელებს პროექტს „ციფრული მარკეტინგის უნარების განვითარება ტურიზმის სექტორში“; ხოლო ქველმოქმედებისა და ჰუმანიტარულ ცენტრ „აფხაზეთს“ აქვს მისი ორი ყველაზე მნიშვნელოვანი პროექტი რეგიონში, რომლის ფაგლებშიც ტარდება როგორც ტრენინგები, ასევე მენარმეობის მხარდაჭერი კომპონენტიც.

თუ შევისწავლით ყველა ორგანიზაციის მუშაობას, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ რბილი უნარების განვითარებისთვის ტრენინგები ჭარბობს, ხოლო საქველმოქმედო და ჰუმანიტარული ცენტრი „აფხაზეთი“ და კახეთის რეგიონული განვითარების ფონდი საკმაოდ შეზღუდული რაოდენობით პროფესიული განათლების კურსებს გვთავაზობს. თუმცა, უკანასკნელი, ტრენინგების შინაარსით, ზემო თავებში აღწერილ მოთხოვნებს არ ასახავს. მენარმეობის განვითარებასთან დაკავშირებული ტრენინგები, ძირითადად, შემოთავაზებულია კრეატიული განვითარების ცენტრისა და ჰუმანიტარულ ცენტრ „აფხაზეთის“ მიერ. მცირე რაოდენობის ბენეფიციართა გათვალისწინებით, ეს ინტერვენციები ამკარად არ არის საკმარისი იმისათვის, რომ მიღწეულ იქნეს ხელშესახები ეფექტი ახალგაზრდების განვითარებისთვის რეგიონში.

რაც შეეხება სკოლიდან-სამუშაო ადგილას ტრანზიციის მექანიზმებს, ადგილობრივი პროვაიდერები არაფერს გვთავაზობენ ამჟამად. ხოლო ეროვნული მასშტაბის პროვაიდერებს შორის ასეთია მხოლოდ ქველმოქმედებისა და ჰუმანიტარული ცენტრი „აფხაზეთი“, რომელიც გასცემს start-up გრანტებს ძალიან სპეციფიკური ახალგაზრდების ქვეჯგუფზე (კანონთან კონფლიქტში მყოფი ახალგაზრდები). არც გამოკითხულ დამსაქმებლებს აქვთ სტრუქტურული მიდგომა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. ღვინის წარმოებაში ჩართულმა რამდენიმე დიდი საწარმოს წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ ისინი თანამშრომლობენ რამდენიმე პროფესიული განათლების სასწავლებელთან ნიჭიერი ახალგაზრდების აღმოსაჩენად, რომლებსაც კომპანიები შემდგომში ატრენინგებენ. პროფესიული განათლების კოლეჯი „პრესტიჟი“ აღნიშნავს, რომ სტაჟირების გავლა სავალდებულოა მათი სტუდენტებისთვის და ისინი მათ ჩვეულებრივ, პრაქტიკული ცოდნის შესაძენად აგზავნიან სხვადასხვა კომპანიებში. ეს თანამშრომლობა პროდუქტიულია მზარეულობის, ტურიზმის და ღვინის სექტორებთან - სტაჟირების პერიოდში ან მისი დასრულების შემდგომ ბევრი სტაჟიორი კომპანიაში რჩება სამუშაოს გასაგრძელებლად. თუმცა, აბსოლუტურ მაჩვენებელში ეს წელიწადში დაახლოებით 20-30 ახალგაზრდას ნიშნავს.

ცხრილი 26: ადგილობრივი არაფორმალური განათლების პროვაიდერები კახეთში

პროვაიდერი	სამიზნე ჯგუფი	მოქმედების არეალი	ტრენინგების სფეროები	შენიშვნა
KRDF (ახმეტა)	პირველადი - დევენილები, მაგრამ ასევე ადგილობრივი ახალგაზრდები და ქალები	საგანმანათლებლო ცენტრები ახალგაზრდებისა და ქალებისათვის (სრულდება 2018-ში)	ტრენინგები სკოლის საგნებში (ისტორია, გეოგრაფია) პროფესიული კურსები (ძირითადად, მუშაობა თექაზე, კულინარია, ექთნის მომზადება, დურგლები, ბუღალტერიის კურსები) კომპიუტერის უნარები პრეზენტაციის უნარები ცეკვა ხატვა	Educational Centers are funded by the EU until the end of 2018. KRDF is currently looking for funds to continue operation.
TEDEC (თელავი)	ძირითადად ახალგაზრდობა	შშმ პირებისთვის დასაქმების პროექტი	სამუშაოს მოძიების უნარები (CV, აპლიკაცია, გასაუბრება), პროფესიული კურსები	პროექტი დასრულდა 2017 წელს
		სტაჟირების პროგრამები ახალგაზრდებისთვის		10 ბენეფიციარი მხოლოდ. პროექტი სრულდება 2018 წელს
		დაუცველი ახალგაზრდების მხარდაჭერა	ინგლისური ენის ტრენინგი	დასრულდა
ცოდნის კაფე (წნორი)	ახალგაზრდობა უფროსი თაობა	ფილმის ჩვენება/ წიგნები/ ინგლისური ენის კლუბი მულტიმედია ბიბლიოთეკა ახალგაზრდების თემატიკის ლობირება ადგილობრივ ხელისუფლებასთან	ორიენტირება ადგილობრივ ახალგაზრდებზე, რომლებიც ემზადებიან დედაქალაქში სასწავლებლად ინფორმაციული და კომუნიკაციური სტრატეგიის გამოყენება ბიზნეს მიზნებისთვის ფოტო-გადაღება ინგლისური ენის ტრენინგები კულინარიის ვორკშოპები ონლაინაპლიკაციების შექმნა ფონდების მოძიება	არ აქვს მიმდინარე პროექტი

შესწავლილი ორგანიზაციები სამეგრელო-ზემო სვანეთიდან: „ათინათი“ ზუგდიდში, „დიოსკურია“ ფოთში და „ახალგაზრდები მთისთვის“ მესტიაში. როგორც სხვა რეგიონებში პროვაიდერები, ეს ორგანიზაციებიც წარმოადგენენ არასამთავრობო სექტორს და ძირითადად ფოკუსირდებიან არაფორმალური განათლების მიწოდებაზე. უნდა აღინიშნოს, რომ „ათინათი“ და „დიოსკურია“ აქტიურად ახორციელებენ პროგრამებს, ხოლო „ახალგაზრდები მთისთვის“ ცდილობს მოიპოვოს დაფინანსება პროექტებისთვის.

მაშინ როცა „დიოსკურია“ თითქმის ექსკლუზიური მიმწოდებელია ტრენინგების, „ათინათი“ ერთდერითაა ამ სამს შორის, რომელიც ატარებს არა მხოლოდ ტრენინგებს, არამედ გვთავაზობს სკოლიდან-სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმებს: კერძოდ, ის ორგანიზებას უწევს სტაჟირების პროგრამებს და უზრუნველყოფს ახალგაზრდებს პროფესიონალური ორიენტაციით. უფრო მნიშვნელოვანია, რომ ეს აქტივობები გამართივებულია პროექტებით და მიეწოდება თითქმის რეგულარულად. ყოველი წლის დასაწყისში „ათინათი“ თანამშრომლობს რამდენიმე პარტნიორ ორგანიზაციასთან, რომელიც მზადაა მიიღოს სტაჟიორები, შემდეგ კი კომპანიებს და ახალგაზრდებს „ათინათი“ აკავშირებს მათი საერთო ინტერესების მიხედვით. სტაჟირების ხანგრძლივობა სხვადასხვაა (მაგ. სტაჟირება ტექნოპარკში გაგრძელდა 2-დან 3 თვემდე, ხოლო საჯარო რეესტრში - მხოლოდ 3 კვირას). „ათინათი“ ხაზს უსვამს სტაჟირების კომპონენტის საჭიროებას, რაც ერთდერითი გზაა სტუდენტების მოსაზიდად პროგრამებში მონაწილეობის მისაღებად. როგორც მათი წარმომადგენელი აღნიშნავს, თუ სტუდენტები არ ხედავენ პირდაპირ სარგებელს (როგორიცაა სამსახურის შოვნის პერსპექტივა), ისინი თავს იკავებენ, ითანამშრომლონ არასამთავრობო ორგანიზაციასთან. რაც შეეხება პროფესიულ ორიენტაციას, ეს ორი ძირითადი გზითაა მიწოდებული: ახალგაზრდების ვიზიტის ორგანიზება კონკრეტულ დამსაქმებლებთან (მაგ. ვიზიტი ფოთის პორტში) და პროფესიული ორიენტაციის შესახებ ტრენინგები (მასწავლებლებისა და სტუდენტებისთვის).

„ახალგაზრდები მთისთვის“ ძალიან ახალი ორგანიზაციაა, რომელიც შეიქმნა ორი წლის წინ. ეს ერთდერითი არასამთავრობო ორგანიზაციაა სვანეთის რეგიონში (მესტიაში). ორგანიზაცია დაფუძნდა ადგილობრივი ახალგაზრდების მიერ და მას ძალიან შეზღუდული რესურსები აქვს. ორგანიზაცია ჩართულია ადგილობრივი ახალგაზრდული ცენტრის „ბეთქილის“ მართვაში. დროდადრო ცენტრი მასპინძლობს სხვადასხვა ღონისძიებას. ისინი დამოკიდებული არიან დონორსა და ადგილობრივი ხელისუფლების დაფინანსებაზე ამ ღონისძიებების გასამართად. ამ დრომდე ჩატარებულია რამდენიმე ტრენინგი და ვორკშოპი, თუმცა ცენტრი, ასევე, გამოიყენება ფილმების ჩვენებისა და დაბადების დღეების აღსანიშნავადაც.

ტრენინგების შინაარსი - კონკრეტული ტრენინგების შერჩევის საფუძველი

როგორც ცხრილი 27 გვიჩვენებს, ამ ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული ტრენინგების შინაარსი საკმაოდ მრავალფეროვანია. თუმცა, მათი უმრავლესობა ეხება სამოქალაქო განათლებას, რაც ისეთ თემებს ფარავს, როგორიცაა ლიდერობა, გუნდური მუშაობა, ეფექტური კომუნიკაცია და სხვა. „ათინათი“ და „დიოსკურია“ ყურადღებას ამახვილებენ ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და უცხო ენების სწავლების კურსებზე. პროფესიული კურსები თითქმის არ გვხვდება, „დიოსკურიამ“ ჩაატარა მხოლოდ კერვის კურსები, რაც ერთჯერადი პროექტის ფარგლებში განხორციელდა მოკლე პერიოდით. „ათინათის“ მეცნიერების, ტექნოლოგიის, ინჟინერიის და მათემატიკის კლუბი (**STEM**) ცალკე ყურადღებას მოითხოვს, რადგან ეს საგნები პოპულარული არაა ქართველ ახალგაზრდობაში. აბიტურიენტების უდიდესი უმრავლესობა ირჩევს სოციალურ მეცნიერებათა დისციპლინებს, მაგრამ ამ დისციპლინათა სფეროები უარყოფილი რჩება (იხ. თავი ...).

ცალკე კვლევა არ ჩატარებულა ტრენინგების საკითხების განსასაზღვრად. ყველა ორგანიზაციამ მიიღო გადაწყვეტილება ახალგაზრდების საჭიროებების თაობაზე არსებულ საკუთარ ცოდნაზე დაყრდნობით. ინფორმაციული ტექნოლოგიების და უცხო ენების ცოდნა მიჩნეულია სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვნად თანამედროვე ახალგაზრდობისთვის, რომლისთვისაც ვიზალიბერალიზაციამ ახალი შესაძლებლობების არეალი გააჩინა. სხვა სიტყვებით რომ

ვთქვათ, ადგილობრივი პროვაიდერები სამეგრელო-ზემო სვანეთში სპეციალიზირდებიან რბილი უნარების განვითარებაზე, ხოლო პროფესიული კურსები არაა პრიორიტეტული. შესაბამისად, ამ ტრენინგებში კერძო სექტორის ჩართულობის დონე საკმაოდ დაბალია.

სამეგრელო-ზემო სვანეთში არსებული არაფორმალური განათლების პროვაიდერებისა და სკოლიდან-სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის არსებული მექანიზმების ზოგადი შეფასება

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონი სერიოზული ყურადღების ცენტრშია ეროვნულ დონეზე მომუშავე ორგანიზაციებისგან, რადგან ყველა მათგანი მუშაობს რეგიონში. შესაბამისად, რეგიონში ტარდება ყველა ტიპის ტრენინგი (რბილი და მყარი უნარ-ჩვევების, ისევე როგორც სამეწარმეო საქმიანობის შესახებ). თუმცა პროფესიული სწავლების კურსებს ატარებს მხოლოდ ქველმოქმედებისა და ჰუმანიტარული ცენტრი „აფხაზეთი“, ხოლო კახეთის განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი მალე გეგმავს მათ დაწყებას.

ეროვნული პროვაიდერებიდან მხოლოდ „ანიტანი“ სთავაზობს სკოლიდან-სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმებს როგორცაა სტაჟირების პროგრამა და პროფესიული ორიენტაცია. ცენტრი „აფხაზეთი“ და კახეთის განათლების, განვითარების და დასაქმების ცენტრიც სთავაზობს ახალგაზრდებს სტაჟირების შესაძლებლობებს, კარიერულ განვითარებას და მცირე გრანტებით მხარდაჭერას.

რაც შეეხება ადგილობრივ დამსაქმებლებს, მათი საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევა გვხვდება. მაგალითად, თევზის გადამამუშავებელმა კომპანიამ პროფესიული განათლების კოლეჯიდან წარგზავნილი 2 სტუდენტი დაასაქმა („ფაზისი“, რომელიც ფოთში მდებარეობს), მეორე შემთხვევაში კი ხორცის წარმოების კომპანია „ნიკორაში“ დაასაქმეს ინჟინერი ქუთაისის სახელმწიფო უნივერსიტეტიდან. ეს ვითარება ადასტურებს, რომ სკოლიდან-სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმები რეგიონში ძალიან სუსტია.

ცხრილი 27: ადგილობრივი არაფორმალური განათლების პროვაიდერები სამეგრელო-ზემო სვანეთში

Provider	Target Group	Areas of Operation	Training Areas	Comments
„ათინათი“ (ზუგდიდი)	ახალგაზრდები (პირველ რიგში, სკოლის მოსწავლეები და სტუდენტები) ქალები დევნილები	დევნილთა ინტეგრაცია, სოციალურად დაუცველი ადამიანების გაძლიერება, ქალთა უფლებები/ გაძლიერება.	სამოქალაქო განათლება საშუალო სკოლის მასწავლებლე- ბისთვის (მე-6-მე-11 კლასები) - ლიდერობა, გუნდური მუშაობა, ეფექტური კომუნიკაცია, ტოლერანტობა სკოლის კლუბები სამოქალაქო განათლებისთვის, ჯანსაღი ცხოვრები- სთვის, ეკოლოგია, ინგლისური ენა STEM კლუბი – თეორიის პრაქტიკული მხარე – ექსპერიმენტები ქიმიკაში, ფიზიკაში, ა.შ. ფინანსური განათლება - როგორ დავზოგოთ და ვმართოთ ფინანსები გენდერული თანასწორობა	ტრენინგების უმრავლესობა სრულდება 2020 წელს
„დიოსკუ- რია“ (ფოთი)	ახალგაზრდები, დევნილები, მშპ პირები, სოციალურად დაუცველი მოსახლეობა	კომპიუტერების ოთახი, საჯარო გამოსვლების კლუბი, ახალგაზრდა რეინტერების კლუბი	უცხო ენები: ინგლისური, ფრანგული, გერმანული, თურქული, რუსული კერვის კლასები სმენადაქვეითებული გოგონებისთვის. რეინტერების ტრენინგი ეკო- საკითხებზე	ყველა ტრენინგი ფოკუსირებულია საშუალო სკოლის მოსწავლეებზე
ახალგა- ზრდობა მთების- თვის (მესტია)	ახალგაზრდობა	მართავს ახალგაზრდულ კლუბს „ბეთქილი“	ბუნებრივი მემკვიდრეობის დაცვა საოჯახო სასტუმროების მართვა (ფოტოები, ტურისტულ ვებ- გვერდებზე განთავსება)	არ აქვს მიმდინარე პროექტი/ ტრენინგი

შიდა ქართლში არსებული არაფორმალური განათლების პროვაიდერები

სხვა რეგიონების მსგავსად, შიდა ქართლშიც სამი ძირითადი ორგანიზაცია გამოიყო. ესენია: ბილიკი, კეთილდღეობისა და განვითარების ცენტრი და შიდა ქართლის სამოქალაქო ფორუმი. თითოეული ეს არასამთავრობო ორგანიზაცია საქმიანობს გორში, მაგრამ მათი პროექტების ბენეფიციარები ახლო მდებარე სოფლებიდან და თემებიდან არიან.

„ბილიკი“ მართავს მზრუნველობამოკლებულ ბავშვთა მოვლის ორ დღის ცენტრს, სადაც ბავშვები იღებენ არაფორმალურ განათლებას და მონაწილეობენ ტრენინგებში. ორგანიზაციას აქვს ასევე ტრენინგების ცენტრი, რომელიც შექმნილია მასწავლებლებისთვის, მშობლებისა და თავად ბავშვებისთვის. ტრენინგების გარდა, „ბილიკი“ ბენეფიციარებს სტაჟირების შესაძლებლობებსაც სთვავს. ასეთ მასპინძელ ორგანიზაციებს შორისაა: იუსტიციის სახლი, არასამთავრობო ორგანიზაციები, მედია, ასევე, კერძო სექტორი, როგორცაა მანქანის შეკეთების მომსახურება, რესტორნები, ა.შ. ბოლო თვეებში 3-4 ბავშვი დასაქმდა სტაჟირების დახმარებით. „ბილიკი“ ასევე ორგანიზებას უწევს ვიზიტებს სხვადასხვა კომპანიაში იმისათვის, რომ მათი ბენეფიციარები დაინტერესდნენ სამუშაო ცხოვრების ფართო სპექტრით (ისინი განსაკუთრებით აღნიშნავენ სოფლის მეურნეობას, ბოლო თვეს ორგანიზაციამ ბავშვები ვიზიტით ღვინის წარმოების კომპანიაში მიიყვანა).

კეთილდღეობისა და განვითარების ცენტრი შეიქმნა 2011 წელს. მათი პირველადი ფოკუსი იყო შეზღუდული შესაძლებლობების ადამიანების ჩართვა პროექტებში, მაგრამ მოგვიანებით ორგანიზაციის პრიორიტეტი გახდნენ ზოგადად ახალგაზრდები. USAID-ის დაფინანსებული პროექტით ორგანიზაცია მუშაობს ახალგაზრდებში სამოქალაქო შეგნებისა და ტოლერანტობის განვითარებაზე (16-26 წლის ახალგაზრდები). ასევე ხორციელდება პროექტი დემოკრატიული განვითარების მიზნით და ფოკუსირდება ასაკით კიდევ უფრო ახალგაზრდა ჯგუფზე - 14-20 წლის ახალგაზრდებზე. ტრენინგების გარდა, ორივე პროექტს აქვს სტაჟირების კომპონენტი, რომელსაც უკვე ჰქონდა საკმაოდ კარგი შედეგები - რამდენიმე სტუდენტი დასაქმდა სტაჟირების დასრულების შემდეგ.

კეთილდღეობისა და განვითარების ცენტრი ასევე მართავს 3 სოციალურ საწარმოს: მინანქრის სახელოსნოს, კერვის სახელოსნოს და თიხის წარმოებას. ორგანიზაცია ცდილობს პროექტის ბენეფიციარები ჩაერთონ ამ საწარმოებში და შესაბამისად, სთავაზობენ მათ პროფესიულ ტრენინგებსაც.

შიდა ქართლის სამოქალაქო ფორუმი ნაკლებადაა ყურადღების ქვეშ, რადგან ეს ორგანიზაცია ძირითადად მუშაობს ახალგაზრდების საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებზე. ისინი, ასევე, მასპინძლობენ მოხალისეებს და ატარებენ ტრენინგებს სამოქალაქო შეგნებისა და განათლების გასაუმჯობესებლად. ორგანიზაცია, ასევე, აგზავნის ქართველ მოხალისეებს საზღვარგარეთ არასამთავრობო ორგანიზაციებში სამუშაოდ, მაქსიმუმ 6-დან 10 თვემდე პერიოდით.

ტრენინგების შინაარსი - კონკრეტული ტრენინგების შერჩევის საფუძველი

თვალსაჩინოა, რომ ადგილობრივი პროვაიდერები შიდა ქართლში თითქმის ექსკლუზიურად ფოკუსირდებიან რბილი უნარების განვითარებაზე და თემატიკის საკმაოდ ფართო სპექტრზე, როგორცაა გენდერი, ადამიანის უფლებები, ოჯახში ძალადობა და სხვა. ცხადია, ამ თემატიკის შერჩევა განპირობებულია პროექტების მიზნებიდან გამომდინარე, რაც ძირითადად, მიმართულია აქტიური მოქალაქეების აღზრდაზე. კეთილდღეობისა და განვითარების ცენტრი ახალგაზრდებს, ასევე, სთავაზობს რბილი უნარ-ჩვევების, განსაკუთრებით, დასაქმებასთან პირდაპირ დაკავშირებული უნარების განვითარებას.

აღსანიშნავია, რომ მომავალ წელს „ბილიკი“ გეგმავს პროექტს კანონთან კონფლიქტში მყოფი 30 ახალგაზრდის მხარდასაჭერად. პროექტი ექსკლუზიურად ორიენტირებულია ბავშვების მომზადებაზე მომავალი დასაქმებისთვის. შედეგად, პროექტის თემები იქნება სამსახურის მოძიება, CV-ის დაწერა, კონფლიქტის მართვა, მეწარმეობა, ბიზნესის ადმინისტრირება (მცირე ბიზნესის მართვა). ტრენინგების გარდა, ორგანიზაცია გეგმავს სხვადასხვა კომპანიაში ვიზიტებს.

შიდა ქართლში არაფორმალური განათლების პროვაიდერებისა და სკოლიდან-სამუშაო ადგილას ტრანზიციის მექანიზმების ზოგადი შეფასება

ადგილობრივი პროვაიდერები გორში აღნიშნავენ, რომ თანამშრომლობა კერძო სექტორთან საკმაოდ რთულია. ისინი რამდენჯერმე მიწვეული იყვნენ სამსახურების შესასწავლად, თუმცა წარმატების გარეშე. მეორე მხრივ, ასევე პრობლემურია ადგილობრივი ახალგაზრდობის ყურადღების მიპყრობა (განსაკუთრებით სტუდენტების). სამეგრელოს მსგავსად, ახალგაზრდების ჯგუფი მოტივირებულია მხოლოდ იმ პროექტებში მონაწილეობის მისაღებად, სადაც ისინი კონკრეტულ დასაქმების პერსპექტივებს ხედავენ. ეს სიახლე არ არის, იმის გათვალისწინებით, რომ ტრენინგების უმეტესობა ფოკუსირებულია უფრო ზოგად საკითხებზე, რომელიც არ ზრდის ახალგაზრდების დასაქმების შესაძლებლობებს.

CDC და CHCA, რომლებიც ასევე ოპერირებენ შიდა ქართლში, არ აღნიშნავენ ახალგაზრდა მონაწილეების მობილიზების პრობლემას. ეს შესაძლოა დაკავშირებული იყოს ფაქტთან, რომ ორივე მათგანი ახალგაზრდებს სთავაზობს საწარმოს განვითარებისათვის პრაქტიკულ მხარდაჭერას, რაც უფრო მიმზიდველია ახალგაზრდებისთვის. თუმცა, შიდა ქართლში არ გვხვდება პროფესიული განათლების კურსები, გარდა CHCA-ის მიერ ჩატარებული ტრენინგების მოკლე კურსებისა.

რეგიონში სკოლიდან-სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმები, სხვა რეგიონების მსგავსად, აქაც შეზღუდულია. სამიდან ორი ადგილობრივი პროვაიდერი აქტიურადაა ჩართული სტაჟირების შესაძლებლობების შეთავაზებაში პროექტში ჩართული ახალგაზრდებისთვის. დამატებით, CHCA კანონთან კონფლიქტში მყოფ ახალგაზრდებს სთავაზობს მცირე გრანტებს.

ცხრილი 28: ადგილობრივი არაფორმალური განათლების პროვაიდერები შიდა ქართლში

პროვა- იდერი	სამიზნე ჯგუფი	სამოქმედო არეალი	ტრენინგების არეალი	შენიშვნა
„ბილიკი“	ახალგაზრდები (პირველ რიგში, სკოლის მოსწავლეები და სტუდენტები) ქალები დევენილები	პროგრამა ბავშვებისთვის	დღის ზრუნვის ცენტრებში: სკოლის პროგრამაში დახმარება +ხელოსნობა+კულისნარია ინგლისური ენის კურსები	დღის ზრუნვის ცენტრები 6-18 წლის ასაკის ბავშვებისთვისაა
		სამოქალაქო განათლება	გენდერული თანასწორობა ადამიანის უფლებები აქტიური მოქალაქეობა პროფესიონალური ორიენტაცია ოჯახში ძალადობა მედია (ფილმების შექმნა, სცენარის წერა)	მე-8 კლასიდან მე-11 კლასამდე
		სათემო განვითარების პროგრამა მოხალისეების პროგრამა		
კეთილდ- ღობისა და განვი- თარების ცენტრი	ახალგაზრდობა შშ პირები	Civic Education Running social enterprises	ადამიანის უფლებები დისკრიმინაცია და ტოლერანტობა ეკოლოგია ადვოკატირება გუნდური მუშაობა გენდერული თანასწორობა CV-ის წერა/სამსახურის ძიება ლიდერობა	ყველა მიმდინარე პროგრამა სრულდება 2020 წელს
შიდა ქართლის სამოქა- ლაქო ფორუმი	დევენილი და არადევენილი ახალგაზრდები (14-29 ასაკობრივი ჯგუფი)	ახალგაზრდების გაცვლითი პროგრამა (საზღვარგარეთ) მოხალისეობა	სამოქალაქო აქტივიზმი გენდერული თანასწორობა დოკუმენტური ფილმების წარმოება (სია არ არის სრული, ორგანიზაცია ატარებს უამრავ ტრენინგს)	

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში არაფორმალური განათლების პროვაიდერების რაოდენობა ძალიან მცირეა. კვლევის პროცესში გამოიკვეთა მხოლოდ ორი ადგილობრივი ორგანიზაცია: „ასოციაცია საზოგადოების კეთილდღეობისთვის“ და „უკეთესი მომავლისათვის“. პირველი არის სრულიად ახალი ორგანიზაცია, დაფუძნდა 2018 წელს, მისი მიზანია, გააძლიეროს ადგილობრივი სამოქალაქო საზოგადოება და გაზარდოს ქალებისა და ახალგაზრდების ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. მიმდინარე (და ერთდერით) პროექტის მთვარი მიზანია სკოლის მოსწავლეებს შორის ქალთა მიმართ ძალადობის თაობაზე ცნობიერების ამაღლება. ტრენინგებში ჩართულია 20 გოგონა. პროექტის ფინანსური მხარდაჭერია ფონდი „ქალები საქართველოში“.

მეორე ორგანიზაცია - „უკეთესი მომავლისათვის“ შეიქმნა 2009 წელს და შესაბამისად, აქვს პროექტების განხორციელების დიდი გამოცდილება. თავიდან მისი ფოკუსი იყო მხოლოდ დევნილები, თუმცა ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში სამიზნე ჯგუფი გაფართოვდა და მოიცვა ახალგაზრდები და ქალები ზოგადად. „უკეთესი მომავლისათვის“ კონცენტრირდება უფრო დევნილთა დასახლებებში - წეროვანში, ფრეხეთში და წინამძღვრიანთკარში. ორგანიზაცია მართავს მობილურ ბიბლიოთეკას, რომელშიც ერთიანდება რამდენიმე კლუბი. ამავე დროს, ორგანიზაცია ხშირად იწვევს მოწვეულ სპიკერებს. პროექტი ბოლო წლებში 5-ჯერ განახლდა და დაგეგმილია მისი გაგრძელება მომავალშიც.

ტრენინგებთან ერთად, ორგანიზაცია ატარებს კარიერის დღეს: მოწვეული არიან სხვადასხვა პროფესიის (ზოგჯერ არც ისე პოპულარული პროფესიის) წარმომადგენლები საკუთარ კარიერაზე სასაუბროდ. შერჩეულია ყველაზე ნაკლებად პოპულარული პროფესიები იმისათვის, რომ გაფართოვდეს ადგილობრივი ბავშვების ცოდნა/ცნობიერება, რომელთა უმრავლესობას უნდა სამართალმცოდნე ან ბიზნესმენი გახდეს.

ორგანიზაციამ „უკეთესი მომავლისათვის“ განახორციელა პროექტები მეწარმეობის მხარდასაჭერად, ისევე როგორც ტრენინგები მონაწილეებისათვის დასაქმების შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად. თუმცა, ორგანიზაცია არ ოპერირებს ამ სფეროში ამჟამად. მისი ერთდერითი კავშირი მეწარმეობასთან არის სოციალური საწარმო, რომელიც შეიქმნა მცირე გრანტის საფუძველზე და ამჟამად მასში დასაქმებულია 12 ახალგაზრდა.

ტრენინგების შინაარსი - კონკრეტული საკითხების შერჩევის საფუძველი

ტრენინგების თემატიკის შერჩევას განაპირობებს პროექტის სამიზნე არეალი. რადგან ორივე ორგანიზაცია ფოკუსირდება სამოქალაქო საზოგადოების განვითარებაზე ამ სიტყვის ყველაზე ფართო გაგებით, ტრენინგების შინაარსი მრავალფეროვანია და ფარავს თემების ფართო სპექტრს, რასაც პირდაპირ თუ ირიბად შეაქვს წვლილი აქტიური მოქალაქის განვითარებაში (იხ. ცხრილი 29).

მცხეთა-მთიანეთში არსებული არაფორმალური განათლების პროვაიდერების ზოგადი შეფასება

მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში არაფორმალური განათლების მიწოდება ყველაზე სუსტია. არა მხოლოდ ადგილობრივი ორგანიზაციების სიმწირეა, არამედ ეროვნული მასშტაბის ორგანიზაციის მიერ რეგიონში განხორციელებული პროექტებიც მინიმალურია. ქვეყნის მასშტაბით 5 ძირითადი ორგანიზაციიდან მხოლოდ ორი (CHCA დაWVG) აქვს პროექტები (სოციალური საწარმოებისა და კლუბების გახსნა) ამ რეგიონში.

სკოლიდან-სამუშო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმები რეგიონში არ არსებობს, თუ არ ჩავთვლით კარიერის დღეებს, ორგანიზებულს ერთ-ერთი ადგილობრივი პროვაიდერის მიერ. CHCA ასევე სთავაზობს ახალგაზრდებს სტაჟირების შესაძლებლობებს მისი ერთ-ერთი პროექტის ფარგლებში.

არსებული ფონის გათვალისწინებით, არაფორმალური განათლების მიწოდების დონე რეგიონში არავითარ შემთხვევაში არ შეიძლება ჩაითვალოს საკმარისად იმისათვის, რომ დაკმაყოფილდეს ადგილობრივი დამსაქმებლების მოთხოვნა ან ხელი შეეწყოს მეწარმეობის განვითარებას.

ცხრილი 29: არაფორმალური განათლების ადგილობრივი პროვაიდერები მცხეთა-მთიანეთში

პროვაიდერი	სამიზნე ჯგუფი	სამოქმედო არეალი	ტრენინგების არეალი	შენიშვნა
ასოციაცია აზოგადოების კეთილდღეობისთვის	ახალგაზრდობა ქალები	სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება	გენდერი ბავშვთა უფლებები ძალადობა (კიბერ-ბულინგი) დისკრიმინაცია/სტიგმა	2 მიმდინარე პროექტი. სრულდება 2018 წელს
უკეთესი მომავლისთვის	დევნილები ახალგაზრდობა ქალები	მშვიდობის მშენებლობა სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება	ინგლისური ენის კლუბი კითხვის კლუბი ფილმების კლუბი ფინანსური უნარების განვითარების პროგრამა	

ანგარიშში განხილული ძირითადი მიგნებების საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ სამიზნე რეგიონების ახალგაზრდებს აქვთ სირთულეები შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის თვალსაზრისით. ეს განპირობებულია ძირითადად შემდეგი ფაქტორებით: ახალგაზრდებს არ აქვთ შრომის ბაზრისთვის საჭირო ტექნიკური და გარდამავალი უნარები ისევე, როგორც არაა საკმარისი სკოლიდან სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმები, რის გამოყენებაც მათ ესაჭიროებათ. მეორე მხრივ, ადგილობრივი შრომის ბაზრის სტრუქტურა მათ სინამდვილეში არ სთავაზობს ინოვაციურ და მაღალი პროდუქტიულობის სამუშაო ადგილებს, რაც მათ განვითარებას და პროფესიონალიზმისკენ სწრაფვას შეუწყობდა ხელს.

მიუხედავად იმისა, რომ ტექნიკური/პროფესიული განათლების მქონე მუშებზე მოთხოვნა მცირეა რაოდენობრივად, დამსაქმებლებისათვის ძალიან რთულია ასეთი კვალიფიკაციის მუშახელის პოვნა. ჩვეულებრივ, ასეთ პოზიციებს იკავებენ საშუალო ასაკის ან ასაკოვანი მუშები, რომლებიც მოკლე დროში გახდებიან პენსიონერები. ეს გარდაუვლად შექმნის ასეთი უნარების დეფიციტს. შესებამისად, ეს საკითხი მოითხოვს სერიოზულ განხილვას როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორების მხრიდან. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ პროფესიული განათლების მქონე ახალგაზრდებს გავლილი აქვთ პროფესიული ტრენინგები იმ სფეროებში, რომლებიც დიდწილად არ ემთხვევა ადგილობრივ მოთხოვნებს (მაგ. ბულალტერია საკმაოდ პოპულარული სპეციალიზაციაა, რომელსაც გამოკითხულთა უმრავლესობა ირჩევს, მაშინ როცა მათ რეგიონებში დამსაქმებლები განსაკუთრებით ეძებენ კვებისა და ღვინის ტექნოლოგიებს, ენერგოსპეციალისტებს, ელექტრო და ელექტრონული მოწყობილობების ხელოსნებს, დურგლებს, მექანიკოსებს, სამოქალაქო ტექნიკოსებს და შემდუღებლებს).

ამ ყველაფრის გათვალისწინებით, სამეწარმეო უნარები და განათლება ახალგაზრდებს შორის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს. თუმცა, საქრთველოში არსებობს მხოლოდ რამდენიმე საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც ფარავს ამ მიმართულებას (მაგ. სამეწარმეო ტრენინგები და სტარტაპების მხარდაჭერა). მეორე მხრივ, თავად ახალგაზრდები ანიჭებენ უპირატესობას საშუალო დონის, მაგრამ უსაფრთხო სამსახურს უფრო მეტად, ვიდრე საკუთარი ბიზნესის დაწყების რისკს.

კვლევის რაოდენობრივი და თვისებრივი ნაწილი ცხადყოფს, რომ გარდამავალი უნარები კრიტიკულია როგორც დასაქმებულებისთვის, ისე თვითდასაქმებულთათვის. თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ გარდამავალი უნარების მნიშვნელობაზე დასაქმების გადანყვეტილების მიღებისას დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ, პირველ რიგში, მათთვის მნიშვნელოვანი ახალგაზრდა აპლიკანტების პიროვნული თვისებები და დამოკიდებულებებია. მათი აზრით, ახალგაზრდა თანამშრომლებს აკლიათ პასუხისმგებლობის გრძნობა და სამუშაო ეთიკა. რაც შეეხება გარდამავალ უნარებს, კომუნიკაციის უნარები, თანამშრომლობა, გუნდური მუშაობა, ლიდერობისა და პრობლემის გადაჭრის უნარები აღნიშნულია, როგორც ყველაზე მნიშვნელოვანი.

სამიზნე რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდებისათვის სკოლიდან სამუშაო ადგილზე ტრანზიციის მექანიზმების მასშტაბი საკმაოდ შეზღუდულია. მაგალითისთვის, შესწავლილი არაფორმალური განათლების მიმწოდებელთა მხოლოდ ნახევარი სთავაზობს საკუთარ ბენეფიციარებს სტაჟირების შესაძლებლობებს. თუმცა, ეს არის უფრო დამატებითი ღონისძიება მათ სხვა აქტივობებთან ერთად, ვიდრე კარგად განვითარებული და მომზადებული სკოლიდან სამუშაო ადგილზე გადასვლის მექანიზმი.

რაც შეეხება კვლევის ფარგლებში შესწავლილ განსაკუთრებულ ქვეჯგუფებს, ახალგაზრდები შეზღუდული შესაძლებლობებით და ე.წ. NEET-ები, გამოიკვეთა როგორც ყველაზე პრობლემური ჯგუფი. როცა ვსაუბრობთ შშმ ახალგაზრდებზე, უპირველესი პრობლემური საკითხი მათთვის არის თვითსტიგმატიზაცია და ოჯახის მხრიდან მხარდაჭერის არარსებობა. ეს ხელს უშლის მათ სოციალურ განვითარებას როგორც განათლების მიღების, ასევე სამუშაო ადგილის პოვნის თვალსაზრისით. NEET-ები არიან მეორე ყველაზე მოწყვლადი ჯგუფი. საჭიროა აღინიშნოს, რომ ამ ჯგუფს აქვს სპეციფიკური გენდერული განზომილება საქართველოში. ახალგაზრდა ქალების განათლების, ტრენინგებისა და დასაქმების გარეშე ყოფნა, ძირითადად,

განპირობებულია საოჯახო ვალდებულებებით (მაგ. ბავშვების მოვლა, ა.შ.). რაც შეეხება იძულებით გადაადგილებულ ახალგაზრდებს, აღმოჩნდა, რომ ისინი არ განსხვავდებიან მათი თანატოლი სხვა ახალგაზრდებისგან - უნარების თვალსაზრისით მათ შორის ძალიან მცირეა სხვაობა და ჩვეულებრივ, ისინი ავლენენ საკმაოდ მაღალ მოტივაციასა და მზაობას თვითგანვითარების კუთხით.

კვლევის შედეგად გამოვლენილი პრობლემების გადაჭრისათვის საჭიროა განვსაზღვროთ ჩარევის 3 ძირითადი მიმართულება: 1. უკეთესი დასაქმების პოლიტიკის შემუშავება (სპეციალური აქცენტით ახალგაზრდებსა და ქალებზე), 2. დასაქმების სერვისების გაუმჯობესება, 3. უფრო ძლიერი სოციალური დიალოგი.

საჭიროა უკეთესი დასაქმების პოლიტიკის შემუშავება

საქართველოს შედარებით მცირე გამოცდილება აქვს შრომითი ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკის საკითხებში. მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყანამ აიღო პასუხისმგებლობა და ხელი მოაწერა „დასაქმების პოლიტიკის“¹³ კონვენციას 122-ს, მხოლოდ 2013 წელს მოხდა უახლესი სტრატეგიის - „შრომის ბაზრის ფორმირება“¹⁴ - შემუშავება. სტრატეგიაში ახალგაზრდები არ გამოიყო, როგორც სპეციფიკური ქვეჯგუფი და შესაბამისად, არ შემუშავებულა ამ ჯგუფზე მიმართული სპეციფიკური ჩარევის მექანიზმები. მიჩნეული იქნა, რომ ახალგაზრდები სხვა ბენეფიციარების მსგავსად მიიღებენ სერვისებს და შესაბამის სარგებელს პროგრამებიდან.

სტრატეგიის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევა არის თავდაპირველი დაშვება, რომ დასაქმების პოლიტიკა, ძირითადად უნდა ფოკუსირდეს საბაზრო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე. როგორც ანგარიშში უკვე აღინიშნა, შრომის ბაზრის შესწავლის სხვადასხვა კვლევა საქართველოში აჩვენებს, რომ არ არსებობს ინკლუზიური და მაღალი პროდუქტიულობის სამუშაო ადგილების საკმარისი რაოდენობა¹⁵. ეს, პირველ რიგში, მოქმედებს ახალგაზრდებსა და ქალებზე, რომლებიც „რჩებიან კარგ სამუშაო ადგილებზე დასაქმების გარეშე“. შესაბამისად, შრომისა და დასაქმების განახლებული სტრატეგიის შემუშავებისას განსაკუთრებული ყურადღება უნა დაეთმოს: ა) საბაზრო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე ფოკუსი (მაგ. მიწოდების პოლიტიკა) გადატანილ უნდა იქნეს უკეთესი სამუშაო ადგილების შექმნის შესაძლებლობებზე და მაღალი პროდუქტიულობის სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნის შექმნაზე (მაგ. მოთხოვნის პოლიტიკა); ბ) განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს ახალგაზრდებს (მათ შორის ყველაზე მოწყვლად ქვეჯგუფებს, როგორიცაა NEETs, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდები), როგორც განსაკუთრებით მოწყვლად ჯგუფს შრომის ბაზარზე.

საჭიროა დასაქმების სერვისების გაუმჯობესება

შრომის ბაზრის ფორმირების სტრატეგიისა და შესაბამისი სამოქმედო გეგმის შემუშავებით, 2014 წელს საქართველომ ასევე შექმნა დასაქმების მხარდაჭერის სერვისები სოციალური სერვისების სააგენტოების ოფისებში. ამჟამად აღნიშნული ოფისები ბენეფიციარებს რიგ დასაქმების სერვისებს აწვდიან, თუმცა, სერიოზულია ფინანსური და ადამიანური რესურსების ნაკლებობა, ისევე როგორც ახალი ცოდნისა და თავად მოსახლეობის მხრიდან ნდობის დეფიციტი. მიუხედავად ამისა, ეს უწყება წარმოადგენს ერთადერთ სახელმწიფო დაწესებულებას მსგავსი სერვისების მიწოდების თვალსაზრისით. როგორც წარმოდგენილი ანგარიშის ბოლო თავშია განხილული, „დასაქმების სერვისებს“ მოსახლეობას, ასევე, სხვადასხვა არაფორმალური განათლების მიმწოდებლებიც აწვდიან, თუმცა, კავშირი სახელმწიფო (ფორმალურ) და არაფორმალურ აქტორებს შორის ამ თვალსაზრისით ან ძალიან მწირია, ან საერთოდ არ არსებობს. ასეთი შეზღუდული რესურსების პირობებში, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია დასაქმების სერვისების მიწოდების ძალისხმევათა გაერთიანება. ამასთანავე, ეს მოითხოვს დამატებით აქტივობებს: სერვისების მიწოდების ერთიანი ჩარჩოს შესაქმნელად ქვეყანას სჭირდება დამატებითი სტანდარტები და სახელმძღვანელო მითითებები იმისთვის, რომ ფორმალური და არაფორმალური აქტორების საქმიანობა ურთიერთშემავსებელი იყოს.

13 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267

14 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2659895?publication=0>

15 <http://documents.worldbank.org/curated/en/995521527068940160/Georgia-at-work-assessing-the-jobs-landscape>

უფრო კონკრეტულად ეს გულისხმობს შემდეგ სერვისებს/პროგრამებს:

- **კარიერის დაგეგმვა:** 2014 წელს საქართველოს მთავრობამ მიიღო დადგენილება N.721 საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციის შესახებ¹⁶. ამას მოჰყვა ეროვნული სტანდარტების შემუშავება პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვისთვის. სამართლებრივი საფუძვლების შემუშავების მიუხედავად, მომსახურების მიწოდება განვითარების მხოლოდ საწყის ეტაპზეა. ვერც სახელმწიფო და ვერც არასამთავრობო აქტორები ახდენენ სერვისების მიწოდებას ისე, რომ მოიცვან ახალგაზრდობა სრულად. კვლევის პერიოდში გამოვლენილი მთელი რიგი გამოწვევების გადაჭრა შესაძლებელი გახდებოდა **კარიერის დაგეგმვის სერვისის განვითარების შემთხვევაში. მაგალითისთვის, კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტებს შეუძლიათ მიუთითონ პროფესიული განათლების როგორც ალტერნატივის ან უმაღლესი განათლების შემავსებელი ფაქტორის მნიშვნელობაზე, რომელიც გაცილებით იაფია და შეუძლია უზრუნველყოს დასაქმება უფრო მალე. ამ ფაქტორმა შესაძლოა შეცვალოს არსებული ვითარება და ახალგაზრდობა მიმართოს პროფესიული განათლებისკენ, რაც საკმაოდ მოთხოვნიდა რეგიონულ შრომით ბაზარზე.**

- გარდამავალი უნარების ტრენინგი: კვლევამ გამოავლინა, რომ გამოკითხულ ახალგაზრდებს შორის კრიტიკულია გარდამავალი უნარების დეფიციტი; ასევე გამოჩნდა, რომ მხოლოდ რამდენიმე არაფორმალური პროვაიდერი ამახვილებს ყურადღებას ასეთი უნარების განვითარებისკენ მიმართულ ტრენინგებზე. მაგალითად, მიუხედავად უამრავი ორგანიზაციისა, რომელიც ატარებს ტრენინგებს სამუშაო ადგილის მოძიებისა და CV-ის მომზადებაში, გამოკითხულ რესპონდენტთა მხოლოდ 32%-ს აქვს CV ქართულ ენაზე, ხოლო 5%-ს - ინგლისურ ენაზე. ეს ნათლად აჩვენებს, რომ მიღებულ ზომებსა და მცდელობებს, შედეგის თვალსაზრისით, არ აქვს შესაბამისი მასშტაბები. **შესაბამისად, უმნიშვნელოვანესია, გაიზარდოს გარდამავალი უნარების განვითარებისთვის ტრენინგები, როგორც ფორმალური, ისე არაფორმალური განათლების პროცესში.**

- **მენარმეობის მხარდაჭერა:** მენარმეობის მხარდაჭერა არის ერთ-ერთი სტრატეგიული მიზანი მთავრობის ოთხპუნქტიან სტრატეგიაში. ამ სერიოზული ამბიციის გათვალისწინებით, მთავრობამ განავითარა და აამუშავა რიგი სახელმწიფო პროგრამებისა იმისათვის, რომ ტექნიკური და ფინანსური მხარდაჭერა აღმოუჩინოს მომავალ მენარმეებს. ეს პირველ რიგში გულისხმობს პროგრამებს - „სტარტაპ საქართველო“¹⁷, რომელიც განახორციელა საქართველოს ტექნოლოგიებისა და ინოვაციების სააგენტომ და ასევე - „ანარმოე საქართველოში“¹⁸, რომელსაც ახორციელებს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. აღნიშნულ პროგრამებს არა აქვთ განსაკუთრებული ფოკუსი ახალგაზრდობაზე, თუმცა, „სტარტაპ საქართველოს“ ხასიათიდან გამომდინარე, რომელიც ფოკუსირდება ICT და ტექნოლოგიურ ინოვაციებზე, ბენეფიციართა უმეტესობა 30 წელს ქვემოთ ასაკის ახალგაზრდაა. მსგავსი ვითარებაა არაფორმალური პროვაიდერების მიერ განხორციელებული მცირე ზომის პროექტების შემთხვევაში. თუმცა ცხადია, რომ ეს ძალისხმევა და მცდელობები საკმარისი არ არის ქართველ ახალგაზრდებში სამენარმეო მოტივაციის გასაზრდელად, რომლებიც, როგორც კვლევა აჩვენებს, საკუთარი ბიზნესის დაწყებასთან შედარებით, უპირატესობას სტაბილურ სამსახურს ანიჭებენ.

- **კვალიფიკაციის ამაღლება და ტრენინგები:** სოციალური სერვისების სააგენტო წელიწადში ორჯერ ახორციელებს სატრენინგო პროგრამას დასაქმების მაძიებლებისათვის¹⁹. პროგრამის შეფასება აჩვენებს, რომ მასში მონაწილე ბენეფიციართა რაოდენობა წლიდან წლამდე იზრდება. თუმცა, ტრენინგების შემდგომ დასაქმებულთა რიცხვი მაინც მცირეა. არაფორმალური განათლების მიმწოდებელთა მიერ მსგავსი ტრენინგების ჩატარების მასშტაბი ასევე მცირეა. ეს ქმნის ტრენინგებისა და გადამზადების შესაძლებლობების დეფიციტს, რაც შესაცვლელია და აუცილებელია გაიზარდოს ასეთი შესაძლებლობები მეტი ადამიანის შრომით ბაზარზე დასაბრუნებლად. ახალგაზრდა დასაქმების მაძიებლებს შესაძლებელია მიეცეთ სპეციალური კვოტები პროგრამაში მონაწილეობისათვის. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ასეთი პროგრამები მორგებული უნდა იყოს არსებულ ან/და სამომავლო სამუშაო ბაზრის მოთხოვნებს,

16 <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/2657572/0/ge/pdf>

17 <http://startup.gov.ge/geo/home>

18 <http://www.enterprisgeorgia.gov.ge/ka>

19 goo.gl/V53hhc

რაც, თავის მხრივ, მოითხოვს შრომის ბაზრის მონიტორინგისა და პროგნოზირების სისტემის შექმნას.

საჭიროა უკეთესი სოციალური დიალოგი

კვლევის არაერთმა მიგნებამ ცხადყო, რომ უმნიშვნელოვანესია კონსტრუქციული დიალოგი სახელმწიფოს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის (სოციალური დიალოგი). ამჟამად საქართველოში ასეთი სოციალური დიალოგი ძალიან სუსტია. მისი ინსტიტუციონალიზაცია მოხდა 2014 წელს, ეროვნული სოციალური პარტნიორობის კომიტეტის შექმნით. ეს პლატფორმა უნდა ყოფილიყო შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ საკითხებზე რეგულარი დისკუსიების მთავარი მექანიზმი. თუმცა, დღესდღეობით კომიტეტი იკრიბება მხოლოდ საჭიროებისამებრ, მხოლოდ პოლიტიკურ დღის წესრიგში არსებული სასწრაფო საკითხების განსახილველად.

საჭიროა უფრო სისტემური ხასიათის დიალოგი დამსაქმებლებთან იმისათვის, რომ გადაიჭრას სამუშაო ძალის განვითარებასთან დაკავშირებით არსებული გამოწვევები.

მაგალითისთვის, ერთ-ერთი მთავარი წუხილი, რომელიც გამოთქვას გამოკითხულმა ახალგაზრდებმა და რეგიონულმა ექსპერტებმა, უკავშირდება დამსაქმებლების მხრიდან ვაკანსიაზე ზედმეტი მოთხოვნის პრობლემას: ისინი ხშირად ითხოვენ უმაღლეს განათლებას დაბალი კვალიფიკაციის საჭიროების მქონე პოზიციებისთვისაც. ეს შესაძლოა განპირობებული იყოს უმაღლესი განათლების მქონეთა სიუხვით საქართველოში. თუმცა, ეს დამაბნეველია და ქვეყანაში შრომით ბაზარზე მოთხოვნასთან დაკავშირებით არასწორ სურათს ქმნის, რაც იწვევს უკუეფექტს საგანმანათლებლო და შრომითი პოლიტიკის დაგეგმვისას. **ამ საკითხის დარეგულირებისთვის საჭიროა კერძო სექტორისთვის სახელმძღვანელო გახდეს ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩო (NQF). აღნიშნული ჩარჩო უზრუნველყოფს მკაფიო ინფორმაციას იმის თაობაზე, თუ რა განათლებაა საჭირო კონკრეტული სამუშაო ადგილისთვის; შესაბამისად, თუ მას კერძო სექტორი გამოიყენებს, ეს ხელს შეუწყობს შრომითი ბაზრის მოთხოვნების უკეთ ჩამოყალიბებას.**

გარდა ზემოთ განხილული საკითხებისა, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია განხილულ იქნეს ახალგაზრდების შრომის ბაზარზე ინტეგრირების გენდერული ქრილი. აუცილებელია (ახალგაზრდა) ქალებისთვის ბავშვების მოვლის სერვისებზე უკეთესი ხელმისაწვდომობა, რაც შესაძლებლობას მისცემს მათ თავისუფლად იმოქმედონ შრომის ბაზარზე.

- ეისითი - ანალიზისა და კონსულტაციის ჯგუფი, გაეროს განვითარების პროგრამა. (2013). *საზოგადოებრივი დამოკიდებულება გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში*. თბილისი: UN Women.
- კაჭკაჭიშვილი, ი., & ნადარაია, ხ. (2014). *კაცები და გენდერული უთანასწორობები საქართველოში*. თბილისი: UNFPA, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი.
- საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო. (2013). *კახეთის ხევიონის განვითარების სტრატეგია 2014-2021*. თბილისი: საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო.
- საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო. (2013). *სამეგრელო-ზემო სვანეთის ხევიონის განვითარების სტრატეგია 2014-2021 წლებისთვის*. თბილისი: საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო.
- საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო. (2013). *შიდა ქართლის ხევიონის განვითარების სტრატეგია 2014-2021*. თბილისი: საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო.
- საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო. (2014). *მცხეთა-მთიანეთის ხევიონის განვითარების სტრატეგია 2015-2021 წლებისთვის*. თბილისი: საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2018). *სტატისტიკური ინფორმაცია კახეთის ხევიონის შესახებ*. თბილისი: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2018). *სტატისტიკური ინფორმაცია მცხეთა-მთიანეთის ხევიონის შესახებ*. თბილისი: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2018). *სტატისტიკური ინფორმაცია სამეგრელო-ზემო სვანეთის ხევიონის შესახებ*. თბილისი: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2018). *სტატისტიკური ინფორმაცია შიდა ქართლის ხევიონის შესახებ*. თბილისი: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.
- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის. (2018). *ვაკანსიების მონიტორინგი ხევიონებში შრომის ბაზაზე*. თბილისი: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტრო; სოციალური მომსახურების სააგენტო; ევროკავშირი საქართველოსთვის. Retrieved from http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/PUBLIKACIEBI/FILES/angarisshi.pdf
- სუმბაძე, ნ. (2008). *გენდერი და საზოგადოება: საქართველო*. თბილისი: UNDP, SIDA, საქართველოს პარლამენტი.
- წერეთელი, მ. (2006). *გენდერი - კულტურული და სოციალური კონსტრუქტი*. თბილისი: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი.

ანგარიშები

Amashukeli M. Lezhava D. Gugushvili N. (2017) – Education Return, Labour Market and Job Satisfaction in Georgia. Center for Social Sciences

http://css.ge/files/Books/Education%20return/Amashukeli,_Lezhava,_Gugushvili_2017_ENG.pdf

Bendeliani N. Turk P. Amashukeli M. Khechuashvili L. (2014) – Gender Discrimination on Georgian Labour Market. Center for Social Sciences

http://www.tanastsoroba.ge/files/Labor_Market_Report.Final.English.pdf

Georgian Foundation for Strategic and International Studies (2016) – Structure of Employ-

ment and Structural Unemployment in Georgia

<https://gfsis.org/files/library/pdf/2456.pdf>

European Training Foundation (2017) – Youth School to Work Transition report

European Training Foundation (2018) – Skills Mismatch Measurement in the ETF Partner countries. National Report on Georgia

Friedrich Ebert Stiftung Georgia (2016) – Generation in Transition – Youth Study 2016, Georgia

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/13150.pdf>

Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia (2017) – Labour Demand Study <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=f7fe927d-6684-47f9-9da2-da850754aad3>

Ministry of Labour, Health and Social Affairs (2016) – Labour Demand Study <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=448d5d41-63fb-4fcc-9e1a-8db786d77e07>

Ministry of Labour, Health and Social Affairs (2016) – Study of youth's attitudes, motivation and employment strategies <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=43237faf-fc4e-4d6c-b90b-61450d7fea1e>

Social Service Agency (2017) – Vacancy Monitoring on Regional Labour Markets in Georgia

World Bank (2017) – Georgia at Work: Assessing the Jobs Landscape

<http://documents.worldbank.org/curated/en/995521527068940160/Georgia-at-work-assessing-the-jobs-landscape>

პოლიტიკის დოკუმენტები და სხვა მასალა

International School of Economics at TSU (2015) – Improving Entrepreneurial Learning in VET System in Georgia

Ministry of Education and Science (2015) – Vocational Education Strategy and action plan

Ministry of Education and Science (2015, 2016, 2017) – Annual tracer study reports of the VET graduates

Ministry of Labour, Health and Social Affairs (2015) – Concept on Developing full-fledged employment counseling and professional orientation service in Georgia

Ministry of Labour, Health and Social Affairs (2015) – Labour market and Employment Strategy for 2015-2018. Georgia

Ministry of Regional Development and Infrastructure (2013) – Regional development plans for 2014-2021 period.

National Statistics Office of Georgia (2017) – Statistical Bulletin of Georgian regions. Reports for selected regions.

