

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტის  
სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი  
სოციოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

ანა ასათიანი, ჯილდა თირქია

მიღებული განათლების დონის/ხარისხისა და დასაქმების  
შესაძლებლობების შესაბამისობა საქართველოს შრომის  
ბაზარზე

ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის აკადემიური  
ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: იაგო კაჭკაჭიშვილი

სრული პროფესორი

თბილისი

2019

## ანოტაცია

უმუშევრობა საქართველოში აქტუალური პრობლემაა, უმუშევრობასთან ბრძოლა კი დასაქმების პოლიტიკის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიზანს წარმოადგენს. საქართველოს შემთხვევაში უმაღლეს განათლებას, როგორც სამეცნიერო ხარისხს თავისი მნიშვნელობა აქვს დაკარგული, რადგან ისეთ პოზიციებზეც კი, როგორცაა რომელიმე სატელეკომუნიკაციო კომპანიის ოპერატორობა, მოითხოვენ უმაღლესი განათლების დიპლომს, ეს პრაქტიკა კი ისედაც უმუშევრობით შეშინებულ ხალხს აიძულებს ორიენტირდნენ მხოლოდ უმაღლესი განათლების მიღებაზე, არა იმიტომ, რომ მათ ეს რეალურად უნდათ და აინტერესებთ, არამედ იმისთვის, რომ დიპლომის აღების შემდეგ დასაქმდნენ ნებისმიერ ადგილას, თუნდაც ეს იყოს მათი პროფესიისათვის შეუსაბამო პოზიცია. პრობლემის აქტუალობიდან გამომდინარე, გადავწყვიტეთ გვეკვლია განათლების დონის/ხარისხისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესაბამისობა საქართველოს შრომის ბაზარზე. კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ: განათლების დონესთან ობიექტურად შეუსაბამო, დაბალ პოზიციებზე მომუშავე და, ამასთანავე, უმაღლესი განათლების მქონე, დაუსაქმებელი პირები. კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, გამოიყო შემდეგი ძირითადი ამოცანები: საქართველოს საბაზრო ეკონომიკისა და განათლების სისტემის ურთიერთკავშირის თეორიული მიმოხილვა; ვაკანსიებში დამსაქმებელთა მოთხოვნების პოზიციასთან შესაბამისობა/შეუსაბამობის მიზეზთა განსაზღვრა; უნივერსიტეტში ჩაბარება/არჩაბარების მიზეზების/მოტივაციების დადგენა; მიღებულ განათლებასთან შეუსაბამო პოზიციაზე მუშაობის მიზეზების დადგენა; არსებულ პოზიციაზე მუშაობით კმაყოფილება/უკმაყოფილების ხარისხის განსაზღვრა. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ საქართველოს შრომის ბაზარი ხასიათდება მიღებული განათლების დონის/ხარისხისა და დასაქმების შესაძლებლობების შეუსაბამობით. გამოცხადებულ ვაკანსიათა უმრავლესობაში, პრიორიტეტი უმაღლესი განათლების მქონე აპლიკანტებს ენიჭებათ, მიუხედავად იმისა, რომ ხშირ შემთხვევაში სამუშაო

პოზიციები არ საჭიროებენ უმაღლესი განათლების მქონე პირებს. დამსაქმებლები არ უზრუნველყოფენ აპლიკანტებს მათი კვალიფიკაციის შესაბამისი სამუშაო პირობებით. კვალიფიკაციასთან შეუსაბამო პოზიციებზე დასაქმება განპირობებულია მაღალი ანაზღაურებით და/ან გამოცხადებულ ვაკანსიათა ერთფეროვნებით, იგულისხმება ვაკანსიათა გამოცხადება ძირითადად ერთმანეთის მსგავს პოზიციებზე. დაუსაქმებელი რესპონდენტების შემთხვევაში, მათი უმუშევრობა განპირობებულია შემოთავაზებული სამუშაო პოზიციების შეუსაბამობით მათ კვალიფიკაციასთან. კვლევის თითოეულ ეტაპზე - თეორიული და ემპირიული ჩარჩოს შედგენის, კვლევის ინსტრუმენტის შემუშავების, მონაცემთა მოპოვებისა და დასკვნების შემუშავების პროცესში თანაბრად იყვნენ ჩართულნი ანა ასათიანი და ჯილდა თირქია.

## Abstract

Unemployment is an urgent problem in Georgia. Fighting with unemployment is one of the aims of the employment policy. In case of Georgia a higher education as a scientific degree has lost its importance as even for a vacancy of an operator of TV Communication Company one shall have a diploma of a higher education. This tendency makes the people focus on getting of higher education – not because they want it and are interested in it but just in order to get employed anywhere, even if the position does not comply with their profession. Because of urgent character of the problem we decided to study compliance of a level/quality of an education with opportunities of employment on Georgian labor market. Target groups of a survey included: People who work on low positions that do not comply with their level of education and also people with higher education who are unemployed. Following objectives were set based on the aims of the research: theoretical review of interrelation between the market economy and the system of education; specifying the reasons of compliance/incompliance of requirements of employers with the position; specifying the reasons/motivations of enrolling/not enrolling at the University; specifying the reasons of working on a position that does not comply with the received education; specifying the reason of satisfaction/dissatisfaction of working on an existing position. The studies have revealed that the labor market of Georgia is characterized with incompliance between the level/quality of received education and a possibility of an employment. In majority of vacancies the priority is given to applicants with higher education despite of the fact that very often the working positions do not require the people with higher education. Employees don't provide working conditions to applicants that comply with their qualification. Employing on positions that don't comply with a qualification is caused by a salary and/or monotony of vacancies. In case of unemployed respondents, their unemployment is caused by incompliance of offered positions with their qualification. Ana

Asatiani and Jilda Tirkia were equally involved in making of theoretical an empiric frame, developing of a research instrument, obtaining of data and making of conclusions at each stage of a research.

# სარჩევი

თავი 1. შესავალი.....	1
თავი 2. ლიტერატურის მიმოხილვა .....	3
თავი 3. კვლევის დიზაინი.....	24
§3.1. კვლევის ჰიპოთეზა.....	24
§3.2. კვლევის მიზანი და ამოცანები .....	24
§3.3. კვლევის მეთოდოლოგია.....	24
3.3.1. თვისებრივი კვლევის მეთოდი .....	24
§3.4. კვლევის ინსტრუმენტი.....	27
§3.5. შერჩევა.....	28
თავი 4. მონაცემთა ანალიზი.....	30
§4.1. კონტენტ-ანალიზი.....	30
§4.2. ფოკუს-ჯგუფი .....	36
4.2.1. უნივერსიტეტში ჩაბარების მოტივაცია .....	36
4.2.2. უნივერსიტეტის შერჩევის კრიტერიუმი/კრიტერიუმები .....	38
4.2.3. უმაღლესი განათლების კავშირი დასაქმების შესაძლებლობასთან .....	40
4.2.4. სამუშაო პოზიციით კმაყოფილება/უკმაყოფილების ხარისხი.....	42
4.2.5. სამუშაო პოზიციის შესაბამისობა/შეუსაბამობა კვალიფიკაციასთან.....	45
4.2.6. დაკავებულ პოზიციაზე მუშაობის განმსაზღვრელი მიზეზი/მიზეზები.....	48
4.2.7. პროფესიულ სასწავლებელში მიღებული ცოდნით კმაყოფილება/უკმაყოფილების ხარისხი.....	50
4.2.8. უმაღლესი განათლების მიღებაზე უარის თქმის მიზეზი/მიზეზები .....	51
4.2.9. გამოცხადებული ვაკანსიების შესაბამისობა/შეუსაბამობა უმუშევარ რესპონდენტთა კვალიფიკაციასთან.....	53
4.2.10. რესპონდენტთა უმუშევრობის განმსაზღვრელი მიზეზი/მიზეზები .....	54
თავი 5. დასკვნა .....	57
ბიბლიოგრაფია.....	60

## თავი 1. შესავალი

განათლება, ერთი მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის თანდაყოლილ უნარს, რომ განვითარდეს, მეორე მხრივ კი გარე ფაქტორებით მართვად პროცესს, ანუ ეს არის ინდივიდის ბუნებრივად განპირობებული უნარი და, ამასთანავე, შინაგანი მიდრეკილებების მართვისა და მათი სხვა ისეთი ჩვევებით ჩანაცვლების პროცესი, რომელიც საზოგადოებისათვის მისაღებ ფორმას წარმოადგენს (Dewey, 1938).

რაც შეეხება დასაქმებას, ეს უკანასკნელი, როგორც წესი, წარმოადგენს მიღებული განათლების ლოგიკურ გაგრძელებას და იქედან გამომდინარე, რომ საშუალო განათლების შემდეგ, ინდივიდს საშუალება აქვს სწავლა განაგრძოს უნივერსიტეტში ან/და პროფესიულ სასწავლებელში, დასაქმების სფეროებიც, წესით, შესაბამისობაში უნდა მოდიოდეს ამ ორ კატეგორიასთან.

თუ განვიხილავთ საქართველოში არსებულ განათლების სისტემას, უპირატესობა ენიჭება უმაღლეს განათლებას, ვინაიდან ჩვენს ქვეყანაში არსებული საბაზრო ეკონომიკა მოითხოვს ისეთ დასაქმების მაძიებლებს, რომელთაც მიღებული აქვთ უმაღლესი განათლება და ადვილად გადაკვალიფიცირების შესაძლებლობა აქვთ ნებისმიერ მომენტში, რადგან აღნიშნული სამუშაოები მათ გრძელვადიანი და სტაბილური პირობებით არ უზრუნველყოფენ. დღესდღეობით ბევრი ახალგაზრდა მუშაობს ისეთ პოზიციაზე, რომლისთვისაც საკმარის გამოცდილებას პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებიც უზრუნველყოფენ, აღნიშნული კი სახელმწიფოს მხრიდან არ რეგულირდება შემდეგი მიზეზებით: 1. თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მსგავსი რეგულაციები მიუღებელია<sup>1</sup> 2. სახელმწიფო ავლენს უუნარობას, პროფესიული განათლების მქონე პირთათვის დასაქმების პირობების გაუმჯობესების უზრუნველყოფის თვალსაზრისით.

---

<sup>1</sup> Peter A. Hall, David Soskice, „Varieties of Capitalism,” Oxford University Press, England, 2001

აღნიშნულიდან გამომდინარე, გადავწყვიტეთ, ახალგაზრდების დასაქმებისა და ვაკანსიების შესწავლის საფუძველზე, გვეკვლია, თუ რა შესაბამისობაშია ერთმანეთთან დასაქმება და განათლება საქართველოს შრომის ბაზარზე. ცხადია, საქართველოს შრომის ბაზართან დაკავშირებული კვლევები აქამდეც ჩატარებულა, თუმცა კონკრეტულად ამ მიმართულებით ყურადღება არ გამახვილებულა. ასევე აღსანიშნავია, რომ შრომის ბაზართან დაკავშირებული, უკვე ჩატარებული კვლევები ძირითადად რაოდენობრივ მეთოდებს ეყრდნობა, ჩვენი კვლევის ფარგლებში კი საკითხის სიღრმისეულად შესასწავლად გამოყენებულ იქნა თვისებრივი კვლევის მეთოდი.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, კვლევის ძირითადი ამოცანებია: საქართველოს საბაზრო ეკონომიკისა და განათლების სისტემის ურთიერთკავშირის თეორიული მიმოხილვა; ვაკანსიებში დამსაქმებელთა მოთხოვნების პოზიციასთან შესაბამისობა/შეუსაბამობის მიზეზთა განსაზღვრა; უნივერსიტეტში ჩაბარება/არ ჩაბარების მიზეზების/მოტივაციების დადგენა; მიღებულ განათლებასთან შეუსაბამო პოზიციაზე მუშობის მიზეზების დადგენა; არსებულ პოზიციაზე მუშაობით კმაყოფილება/უკმაყოფილების ხარისხის განსაზღვრა.

სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ განათლების დონესთან ობიექტურად შეუსაბამო, დაბალ პოზიციებზე მომუშავე, და ამასთანავე, უმაღლესი განათლების მქონე, დაუსაქმებელი პირები.

კვლევა ჩატარდა ტრიანგულაციის საფუძველზე, რაც გულისხმობს ერთი კვლევის ფარგლებში ერთზე მეტი მეთოდის გამოყენებას. საკითხის სიღრმისეულად შესასწავლად გამოყენებულ იქნა, როგორც კონტენტ-ანალიზის, ისე ფოკუს-ჯგუფის მეთოდი.



## თავი 2. ლიტერატურის მიმოხილვა

განათლებისა და პროფესიული მომზადების პოლიტიკა სოციალური პოლიტიკის მნიშვნელოვან სფეროს წარმოადგენს, ეს კი განპირობებულია იმით, რომ განათლება ეკონომიკური წარმატების მიღწევის ძირითადი ინსტრუმენტია. ფაქტი, რომ განათლების საშუალებით ხდება ინდივიდების მომზადება დასაქმებისათვის, ამ უკანასკნელს ხდის მნიშვნელოვანსა და ღირებულს განათლების პოლიტიკის შემქმნელებისთვის. ზემოხსენებული პოლიტიკის მიზანს წარმოადგენს ბალანსის დამყარება კვალიფიციურ მუშახელზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის. განათლებული და საჭირო უნარების მქონე მუშახელის არსებობა უმუშევრობის დაძლევის საწინდარია, აღნიშნული საკითხის ფართო ჭრილში განხილვას კი ქვეყნის ეკონომიკური წარმატებისკენ მივყავართ. განათლებული და პროდუქტიული მუშახელის ჩამოყალიბებაში, ამ მიმართულებით, სახელმწიფოს ფორმალური პოლიტიკის გარდა პასუხისმგებლობა ეკისრება ისეთ ფაქტორებს, როგორებიცაა: მშობლების როლი, ინდივიდების თანდაყოლილი უნარები და ა.შ. (დიაკონიძე ანა, ჯულუხაძე თეონა, „სოციალური პოლიტიკის ძირითადი საკითხები,” გამომცემლობა „საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი”, თბილისი, 2014).

საქართველოს საგანმანათლებლო სისტემა შედგება სკოლამდელი, ზოგადი და უმაღლესი განათლების კომპონენტებისგან. ასევე ხაზგასასმელია პროფესიული სწავლების არსებობა, საშუალო და უმაღლესი განათლების დონეზე. საქართველოში განათლების სავალდებულო მინიმუმი არის ცხრა კლასის სასკოლო განათლება. (Machabeli, 2011).

რაც შეეხება დასაქმების პოლიტიკას, ის წარმოადგენს აქტუალურ პრობლემას, როგორც განვითარებული, ისე განვითარებადი და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში (ILO, 2014). აქედან გამომდინარე, დასაქმების პოლიტიკის მიზნებს წარმოადგენს შემდეგი: უმუშევრობასთან ბრძოლა, შრომის ადეკვატური ანაზღაურება და ფორმალური დასაქმების უზრუნველყოფა. უფრო კონკრეტულ

მიზნებზე თუ ვისაუბრებთ, ესენია: ბაზრის მიერ მოთხოვნილი უნარების იდენტიფიცირება, მუშახელის მომზადება/გადამზადება, არაფორმალურ სექტორში დასაქმების შემცირება და ბოლოს, ფორმალური და ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნა (დიაკონიძე ანა, ჯულუხაძე თეონა, „სოციალური პოლიტიკის ძირითადი საკითხები,” გამომცემლობა „საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი”, თბილისი, 2014).

საქართველოში, სხვა ქვეყნების მსგავსად, ინდივიდის დასაქმების სტატუსი განისაზღვრება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO, 1982) დეფინიციის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულად მიიჩნევა ის ადამიანი, რომელიც ბოლო ერთი კვირის განმავლობაში მინიმუმ ერთ საათს მუშაობდა დამქირავებლისთვის, როგორც ფულადი ისე არაფულადი ანაზღაურების მიზნით, ან ასევე ერთი კვირის განმავლობაში სამუშაოს ასრულებდა საოჯახო ფერმაში/საწარმოში (ILO, 1982).

საქართველოში უმუშევრობის პრობლემა რამდენიმე ფაქტორით შეიძლება იყოს განპირობებული: მიღებული განათლების ცენზისა და რეალური ცოდნის შეუსაბამობა, აცდენა საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ შეთავაზებული პროფესიების სტრუქტურასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნის სტრუქტურას შორის და, ასევე, ხანგრძლივი უმუშევრობის შედეგად დაკარგული კვალიფიკაცია ან დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილზე მუშაობის გარდაუვალობა. აღნიშნული დეკვალიფიკაცია სტრუქტურული უმუშევრობის უარყოფით შედეგს წარმოადგენს (Structure of Unemployment and Structural Unemployment in Georgia, 2016).

იმისთვის, რათა ვიმსჯელოთ განათლებისა და დასაქმების პოლიტიკის ურთიერთმიმართებაზე, ვფიქრობთ, საჭიროა საქართველოში არსებული ინდუსტრიული პოლიტიკის, კერძოდ კი საბაზრო ეკონომიკისა და განათლების სისტემის ერთმანეთთან კავშირის ფორმის მიმოხილვა.

დანი როდრიკის (Dani Rodrik) მიხედვით, ტერმინი „ინდუსტრიული პოლიტიკა“ არის პოლიტიკის ის სახე, რომელიც სპეციფიური ეკონომიკური აქტივობის სტიმულირებისთვის გამოიყენება და იწვევს ეკონომიკაში სტრუქტურულ ცვლილებებს (Dani Rodrik, 2008)

თანამედროვე განვითარების ეკონომიკა ეფუძნება მოსაზრებას, რომ განვითარებად ქვეყნებში ბაზრები ვერ მუშაობენ განვითარებულ ქვეყნებში არსებული ბაზრების მსგავსად. განვითარებად ქვეყნებში ხშირია ბაზრის ჩავარდნები შემდეგ მიზეზთა გამო:

- ახალი ტექნოლოგიების დარგების განვითარების პროცესი არ გამორცხავს ტექნოლოგიური, საბაზრო და სხვა მნიშვნელოვანი ინფორმაციის გადინებას სხვა ფირმებსა და ინდუსტრიებში, ეს კი განპირობებულია იმით, რომ შრომის ბაზრები ნაკლებად არის რეგულირებული და დასაქმებულს არა აქვს შეზღუდული ერთი კომპანიიდან მეორე კომპანიაში თავისუფლად გადასვლის შესაძლებლობა, ასეთი ქმედება კი თავისთავად გულისხმობს თან წაღებულ, სამუშაო ადგილზე შესწავლილ ცოდნას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კერძო ინიციატივა ახალი ტექნოლოგიების განვითარებაში არ არის მოსალოდნელი;
- ახალი ინდუსტრიებისა და ტექნოლოგიების განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი ინვესტიციებია საჭირო, გარანტირებული წარმატების არარსებობის გამო კი კერძო ინვესტორები რისკის გაწვევაზე უარს ამბობენ და უმნიშვნელოდ ინტერესდებიან მსგავსი ინიციატივებით;
- პერსპექტიული პროექტების დაფინანსება ხშირად ვერ ხერხდება მეწარმეების მხრიდან, რადგან კრედიტზე ხელმისაწვდომობა საკმაოდ შეზღუდულია (Dani Rodrik, 2008).

აღნიშნული პრობლემები განუვითარებლობის ძირითად მახასიათებლებს წარმოადგენს. განვითარება არ არის ავტომატური პროცესი, ეს უკანასკნელი ნიშნავს სტრუქტურულ ცვლილებას, რომლის მთავარ მახასიათებლად ახალი

ტექნოლოგიებით წარმოება გვევლინება, პროდუქციის ამ გზით წარმოებას კი მივყავართ რესურსების ტრადიციული აქტივობებიდან მოდერნული აქტივობებისაკენ ტრანსფერამდე. მიუხედავად ინდუსტრიული განვითარების მნიშვნელობისა, ხაზგასასმელია აღნიშნული პროცესის რთული ხასიათი. ეს სირთულე ვლინდება მასიური ინვესტიციების მოზიდვაში და ამასთანავე ისეთი დამატებითი სერვისების ორგანიზებაში, როგორცაა დასაქმებულებისა და მენეჯერების გადამზადება, რომლებმაც მეორე დღეს შესაძლოა სხვა დამსაქმებელთან გადაინაცვლონ და მიღებული ცოდნა თან წაიღონ. ყოველივე ეს განაპირობებს ღარიბი ქვეყნების ღარიბად დარჩენას, რადგან მსგავსი ქვეყნების მახასიათებელი, მწირი ბაზარი, სტრუქტურული ცვლილებების წახალისებას ვერ ახერხებს (Rodrik, 2008).

ზემოთ განხილული ბაზრის ჩავარდნიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ საჭიროა უფრო მეტი, ვიდრე კარგად გამართული ინსტიტუტები. მაგალითისთვის, ისეთი ქვეყნები, როგორებიცაა სამხრეთ კორეა, ტაივანი, ჩინეთი, განვითარდნენ არა მოკლე დროში ინსტიტუტების სრულყოფით, არამედ ისეთი პოლიტიკის გატარებით, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელი იყო საბაზრო ჩავარდნების განეიტრალება. ასეთ პოლიტიკად შეიძლება განიხილოს 1960 და 70-იანი წლების კორეაში, ტაილანდსა და ჩინეთში და ასევე, ჩინეთში, 1990-იან წლებში არსებული შემდეგი ვითარება: ეკონომიკურ ზრდას წინ უსწრებდა და ამასთანავე თან ახლდა აღნიშნული ქვეყნების ვალუტის მნიშვნელოვანი გაუფასურება. აღსანიშნავია, რომ განვითარებული ეკონომიკების ფარგლებში, რეალური გაცვლითი კურსის ვარდნასა და ეკონომიკურ ზრდას შორის კავშირი არ არსებობს, ეს ფაქტი კი განვითარებულ ეკონომიკაში „სავაჭრო პროდუქციის“ განსაკუთრებულობაზე მიგვითითებს. აღნიშნული განსაკუთრებულობის ახსნა შემდეგ ჰიპოთეზას ეფუძნება: განვითარებადი ქვეყნების სავაჭრო პროდუქცია ზემოთ აღნიშნული ბაზრის ჩავარდნების მიმართ მოწყვლადია, ისევე როგორც ინსტიტუციური სისუსტისა და კონტრაქტების შეუსრულებლობის მიზეზით. დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ

განვითარებად ქვეყნებში წარმოებული პროდუქციის რეალიზებისათვის სუბსიდირებაა საჭირო, განხილული ვალუტის გაუფასურების პოლიტიკა კი სწორედ ამ სუბსიდირების ფუნქციას ასრულებდა (Rodrik, 2008).

ინდუსტრიული პოლიტიკის სკეპტიკოსების მხრიდან ხშირად არის ხაზგასმული „ჰორიზონტალური“ ინდუსტრიული პოლიტიკის მნიშვნელობა. ეს უკანასკნელი არ არის კონცენტრირებული ერთ კონკრეტულ სექტორზე, რათა არ მოხდეს სხვა აქტორებისა და დარგების დისკრიმინაცია, თუმცა, რეალობაში, სელექციურობას ამ შემთხვევაშიც ვხვდებით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ჰორიზონტალური ინდუსტრიული პოლიტიკა სუსტია, მაშინ, როდესაც ვერტიკალური ინდუსტრიული პოლიტიკა მიმართულია კონკრეტული სექტორისა თუ პროდუქციის განვითარებისაკენ (Rodrik, 2008).

ინდუსტრიული პოლიტიკის გატარების მოწინააღმდეგეებისგან კონკრეტულ არგუმენტებს ვისმენთ: ერთი მხრივ, რთულია ეკონომიკური სტრუქტურის იმგვარად ცვლილება, რომ გარანტირებული გვექნოდეს წარმატება, მეორე მხრივ კი ინდუსტრიული პოლიტიკა ღიაა კორუფციისა და გარიგებებისათვის სახელმწიფოსა და კერძო სექტორს შორის, ვინაიდან ეს უკანასკნელი ცალსახად გულისხმობს სახელმწიფოს ჩარევის მაღალ დონეს. ზემოხსენებული არგუმენტები ნაწილს აიძულებს ინდუსტრიული პოლიტიკის პოზიტიურ ასპექტებზე ყურადღება საერთოდ აღარ გაამახვილოს, ნაწილი კი აღმოსავლეთ აზიას იმოწმებს ინდუსტრიული პოლიტიკის წარმატებით გატარების დასტურად (Rodrik, 2008).

კაპიტალიზმის ვარიაციების თეორიის მიხედვით, არსებობს კოორდინირებული (Coordinated Market Economy CME) და ლიბერალური (Liberal Market Economy LME) საბაზრო ეკონომიკები, თავად კაპიტალიზმის ნაირსახეობების ერთ-ერთი საფუძველი კი კოორდინაციის სხვადასხვა სფეროს არსებობაა. ესენი შეიძლება იყოს:

- ინდუსტრიული ურთიერთობები - ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი საკითხებია ანაზღაურება და მუშახელის პროდუქტიულობა, რომელიც ერთი მხრივ

განსაზღვრავს კომპანიის წარმატებას და მეორე მხრივ ეკონომიკაში უმუშევრობისა და ინფლაციის დონეს;

- პროფესიული განათლება და ტრენინგი - მთავარი საზრუნავია საჭირო უნარების მქონე მუშახელის მომზადება;
- კორპორაციული მმართველობა - მნიშვნელოვანია ის, თუ საიდან მოაქვთ კომპანიებს ფინანსური რესურსი და როგორ ურთიერთობენ ინვესტორებთან;
- კომპანიებს შორის ურთიერთობა - უზრუნველყოფს პროდუქტზე/სერვისზე სტაბილურ მოთხოვნას;
- ფირმასა და საკუთარ თანამშრომლებს შორის ურთიერთობა - რომელიც ორმხრივი ცოდნის გაცვლის საფუძველზე სასარგებლოა, როგორც ცალკეული დასაქმებულისათვის, ასევე თავად ფირმისათვის (Peter A. Hall, David Soskice, „Varieties of Capitalism,” Oxford University Press, England, 2001).

აღნიშნული ნაშრომის ფარგლებში, ყურადღებას გავამახვილებთ ლიბერალურ საბაზრო ეკონომიკაზე, რამეთუ თავისუფლად შეიძლება ითქვას, რომ სწორედ ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყანა ვართ, რადგან ამ მოდელის მახასიათებელ ისეთ პუნქტებს ვაკმაყოფილებთ, როგორებიცაა: კონკურენტული გარემო და შრომის ბაზრის მცირე დოზით გაკონტროლება, ეგრეთ წოდებული “გადაბირების” პოლიტიკის არსებობა, სამსახურში აყვანა-გათავისუფლების სიმარტივე, უმაღლესი განათლების პრივილეგიურობა პროფესიულ განათლებასთან შედარებით და ა.შ.

ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის ფარგლებში, კომპანიები კოორდინაციას ახდენენ იმაზე, თუ როგორია კომპანიის მოგების მაჩვენებლები მოცემული მომენტისთვის, გარემო კონკურენტულია და შრომის ბაზრის რეგულაციები მცირე დოზით ხდება. აღსანიშნავია, რომ ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის პირობებში უპირატესობა უმაღლეს განათლებას ენიჭება, ვინაიდან უმაღლესი განათლება ადვილად გადაკვალიფიცირების შესაძლებლობას იძლევა და მსგავსი მოქნილობა გაცილებით

გამოსადეგია, როგორც დასაქმებულისთვის, ისე დამსაქმებლისთვის, რადგან არსებული ინდუსტრიული პოლიტიკის მიხედვით არ არსებობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების გარანტია და მარტივად მიიღება ისეთი გადაწყვეტილებები, როგორებიცაა სამსახურში აყვანა და გაშვება. ასევე უნდა გვახსოვდეს, რომ ისეთი კონკურენციის პირობებში, როგორიც ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის შემთხვევაში არსებობს, განსხვავებით კოორდინირებული საბაზრო ეკონომიკისა, საშიშროებაა ეგრეთ წოდებული “გადაბირების” და სწორედ ამიტომ იქ, სადაც მსგავს ინდუსტრიულ ურთიერთობებს ვხვდებით, შეუძლებელია ვისაუბროთ კერძო დამსაქმებლების ინტერესებზე - ისეთი ინვესტიცია ჩადონ პოტენციურ თანამშრომლებში, როგორსაც, მაგალითად, კოორდინირებული საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნები ახორციელებენ (Peter A. Hall, David Soskice, „Varieties of Capitalism,” Oxford University Press, England, 2001).

აშშ, როგორც ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყანა, ამის წმინდა გაგებით, დიდად განსხვავდება საქართველოსგან, აღნიშნული განსხვავების მთავარი მიზეზი კი შესაძლოა იყოს სხვადასხვა სფეროში არსებული სტრატეგიების შეუსაბამობა ერთმანეთთან. თავდაპირველად ყურადღება გვინდა გავამახვილოთ კვლევასა და განვითარებაზე, რომლებიც კაპიტალიზმის ვარიაციების თეორიის (VOC) მიხედვით, ინოვაციის აუცილებელი წინაპირობაა, აშშ კი, როგორც ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყანა, მასზე ორიენტაციის თვალსაზრისით ნამდვილად გამორჩეულ სახელმწიფოს წარმოადგენს. ასევე, ხაზგასასმელია, რომ მიუხედავად მათი დადებითი როლისა ზოგადად ქვეყნის განვითარების თვალსაზრისით, როგორც ევროკავშირის წევრი, ისე რამდენიმე სხვა განვითარებული ქვეყანა მთლიანი შიდა პროდუქტის განსხვავებულ წილს ხარჯავს ამ მიმართულებით. ზოგადი ტენდენციის მიხედვით, ყველაზე მეტს კოორდინირებული საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნები ხარჯავენ, შემდეგ მოდის

ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნები.<sup>2</sup> ყველაზე ნაკლებს ხარჯავენ დამოკიდებული საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნები, თუმცა იკვეთება გამონაკლისებიც.<sup>3</sup> (Peter A. Hall, David Soskice, „Varieties of Capitalism,” Oxford University Press, England, 2001).

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ცნობილი ფაქტია, რომ აშშ მიეკუთვნება განვითარებული ქვეყნების იმ ჯგუფს, რომელიც ყველაზე მეტს ხარჯავს კვლევასა და განვითარებაში (R&D).<sup>4</sup> შესაბამისად, ლოგიკურია ვარაუდი, რომ აშშ-ს ინდუსტრიის მრავალი დარგი ვერ განვითარდებოდა მსგავსი ინდუსტრიული პოლიტიკის გარეშე, აქედან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ აშშ-ს მიერ გატარებულ ინდუსტრიულ პოლიტიკაში ყველაზე მნიშვნელოვანი და გასათვალისწინებელია კვლევასა და განვითარებაში (R&D) ჩადებული ინვესტიციები სახელმწიფოს მხრიდან.

აღნიშნული პრაქტიკა საქართველოში მსგავსი ინტენსივობით არ არსებობს და შესაბამისად, შეუიარაღებელი თვალითაც ადვილად შესამჩნევია, რომ ამერიკის შეერთებული შტატების რეალობაში არსებული მომგებიანი მოდელი, საქართველოში ისეთივე მომგებიანი არაა ქვეყნის განვითარების თვალსაზრისით, ეს კი გამომდინარეობს იქედან, რომ თუ ერთი ქვეყნის შემთხვევაში გარკვეული სისტემა სრულყოფილია, არ ნიშნავს იმას, რომ მისი გადმოკოპირება მეორე ქვეყანაშიც ისევე სრულყოფილი იქნება. საჭიროა იმის გააზრება, რომ საგანმანათლებლო, ეკონომიკური, თუ დასაქმების პოლიტიკის რეფორმები ცალ-ცალკე ერთმანეთთან ლოგიკური კავშირის უქონლობის შემთხვევაში შედეგს არ მოგვცემს. საჭიროა მათი ერთმანეთთან შესაბამისობა, ამ შემთხვევაში არ აქვს მნიშვნელობა რომელ საბაზრო ეკონომიკას ეფუძნება ქვეყანა.

---

<sup>2</sup> Peter A. Hall, David Soskice, „Varieties of Capitalism,” Oxford University Press, England, 2001.

<sup>3</sup> Andreas Nolke, Arjan Vliegenthart, „Enlarging The Varieties of Capitalism”, Cambridge University Press, 2009

<sup>4</sup> R&D SPENDING BY COUNTRY. ხელმისაწვდომია: <http://uis.unesco.org/apps/visualisations/research-and-development-spending/> [06/05/2019]



რაც შეეხება საქართველოში არსებულ განათლების სისტემას, სანამ უფრო ვრცლად ვისაუბრებთ ამ უკანასკნელზე, კიდევ ერთხელ გვინდა აღვნიშნოთ, რომ უპირატესობა ჩვენი ქვეყნის შემთხვევაში ენიჭება უმაღლეს განათლებას, ვინაიდან არსებული საბაზრო ეკონომიკა მოითხოვს ისეთ დასაქმების მაძიებლებს, რომელთაც მიღებული აქვთ უმაღლესი განათლება და ადვილად გადაკვალიფიცირების შესაძლებლობა აქვთ ნებისმიერ მომენტში, რადგან აღნიშნული სამუშაო პირობები მათ გრძელვადიანი და სტაბილური პირობებით არ უზრუნველყოფენ.

იქედან გამომდინარე, რომ უმაღლეს განათლებაზე და მის კავშირზე ქვეყანაში არსებულ საბაზრო ეკონომიკასთან უკვე ვისაუბრეთ, მოკლედ გვინდა შევეხოთ პროფესიული განათლების სისტემას, რომელიც ბოლო პერიოდში ძალიან დიდი ყურადღების ცენტრშია მოქცეული, ვინაიდან მისი ხელშეწყობა უმუშევრობის დაძლევისა და ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან არის ასოცირებული. აღსანიშნავია, რომ პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია (2013-2020 წლები) გვთავაზობს ისეთ პრიორიტეტებსა და მიზნებს, რომელთა განხორციელებამ უნდა მიგვიყვანოს, ადამიანური რესურსების მდგრადი გაუმჯობესებითა და შრომის ბაზრის ამჟამინდელი თუ სამომავლო მოთხოვნების დაკმაყოფილებით, ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებასა და სიღარიბის შემცირებასთან. ამ დოკუმენტში არსებული მიზანთა ჩამონათვალი, მოიცავს, როგორც ზოგად, ისე კონკრეტულ მიზნებს. ზოგად მიზნებს მიეკუთვნება:

1. “მომდევნო ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს მთავრობის პრიორიტეტების მხარდაჭერა ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებასა და სიღარიბის დაძლევაში;
2. ადამიანური რესურსების განვითარების ხელშეწყობა ინდივიდუალურ და ეროვნულ დონეზე ქვეყნის მოკლევადიანი, საშუალო და გრძელვადიანი შრომის ბაზრის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად;

3. პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა საზოგადოების ყველა ფენისათვის;
4. სოციალურად დაუცველი და მოწყვლადი მოსახლეობის ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესში ჩართვისა და ინტეგრაციის ხელშეწყობა.” (სტრატეგია, 2013-2020 წლები)

რაც შეეხება კონკრეტულ მიზნებს, ესენია:

1. “შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი, მოქნილი პროფესიული საგანმანათლებლო ქსელის ჩამოყალიბება, რომელიც უზრუნველყოფს არსებული და მომავალში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობისათვის მაღალი ხარისხის კომპეტენციების განვითარებას, კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადებას ადგილობრივი და საერთაშორისო შრომის ბაზრისათვის;
2. მოსახლეობის ყველა ფენის წარმომადგენლისათვის პროფესიული და პიროვნული განვითარების სრული და თანაბარი შესაძლებლობის უზრუნველყოფას, მათ მომზადებას დასაქმებისა და თვითდასაქმებისათვის, კარიერის მდგრადი განვითარებისა და თვითრეალიზაციის პერსპექტივით.” (სტრატეგია, 2013-2020 წლები)

აღნიშნული მიზნების განხორციელების შედეგად სახეზე უნდა გვექონდეს დუალური ან მისი მსგავსი პროფესიული საგანმანათლებლო სისტემა.<sup>5</sup>

თავად დუალური პროფესიული საგანმანათლებლო სისტემა გვთავაზობს პრაქტიკული განათლებიდან შრომის ბაზარზე გადასვლის წარმატებულ შესაძლებლობას. ამ ტიპის განათლება ორ ლოკაციაზე მიმდინარეობს. ერთი მხრივ, ეს არის პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება, სადაც ხდება პროფესიასთან დაკავშირებული თეორიული ცოდნის მიღება, ხოლო მეორე მხრივ, ეს

---

<sup>5</sup> The German Vocational Training System. ხელმისაწვდომია: <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html> [06/09/2019]

არის კომპანია/საწარმო, სადაც შესაძლებელია პროფესიის პრაქტიკული განხორციელებისთვის საჭირო უნარების დაუფლება. პროფესიული დუალური განათლების ერთ-ერთი მთავარი პრინციპი გულისხმობს პრაქტიკაზე ორიენტირებას, სწორედ ამის თვალსაჩინო გამოხატულებაა ის, რომ გერმანიაში პროფესიული განათლების დიდი წილი ხორციელდება კომპანიაში/საწარმოში, ვიდრე სასწავლებელში.<sup>6</sup>

გერმანიაში ლოგიკურია დუალური პროფესიული საგანმანათლებლო სისტემის არსებობა, რადგან აქ არსებული კოორდინირებული მოდელი, განსხვავებულ ინსტრუქციულ პოლიტიკას გულისხმობს, კერძოდ კი უზრუნველყოფს სოციალური აქტორების გარიგების საფუძველზე პროფესიონალის ხელფასის დადგენას, აღნიშნული შეთანხმება კი ხელს უწყობს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სტაბილურ და გრძელვადიან კავშირს. შესაბამისად, დამსაქმებლებს უჩნდებათ მოტივაცია, რომ ინვესტიცია ჩადონ ახალგაზრდებში და უზრუნველყონ მათი პრაქტიკული წვრთნა, რაც საბოლოო ჯამში დადებითად აისახება, როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულისა და მთლიანად სახელმწიფოს ინტერესებზე (Peter A. Hall, David Soskice, „Varieties of Capitalism,” Oxford University Press, England, 2001).

რაც შეეხება საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიას (საქართველო, 2020), ამ უკანასკნელის მიხედვითაც საქართველოს მთავრობა მიზნად ისახავს თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის არსებობის ხელშეწყობას და მისი ყველა პრინციპის დაცვას, რომელთა შორისაც არის სახელმწიფოს მხრიდან მინიმალური ჩარევა სამეწარმეო საქმიანობაში და კონკურენციის არარსებობა კერძო სექტორთან მიმართებით, ასევე საერთაშორისო ვაჭრობისადმი აუცილებელი პირობის, კერძოდ ორმხრივად გახსნილი და თავისუფალი სავაჭრო რეჟიმის არეალის გაფართოება. აღნიშნული სტრატეგიის დასახვა, როგორც უკვე აღინიშნა, არაა თავსებადი საგანმანათლებლო სისტემის პროფესიულ სტრატეგიასთან.

---

<sup>6</sup> The German Vocational Training System. ხელმისაწვდომია: <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html> [06/09/2019]

შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის შედეგად, გამოვლინდა, რომ დასაქმებულებს შორის ყველაზე დიდ რაოდენობას უმაღლესი განათლების მქონენი წარმოადგენენ. მეორე ადგილზე წარმოადგენილია საშუალო განათლების მქონეთა კატეგორია, ხოლო ბოლო ადგილს იკავებენ პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულები. მიუხედავად აღნიშნული შედეგისა, შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის თვისებრივი კვლევის თანახმად, კვალიფიციურ კადრებზე მოთხოვნა აღემატება პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების რაოდენობას (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015).

შრომის ბაზარზე, შრომითი რესურსების კუთხით გამოიკვეთა შემდეგი ძირითადი პრობლემები:

1. გამოკითხული ორგანიზაციების საგულისხმო ნაწილი შესაბამის პოზიციებზე შრომითი რესურსების ნაკლებობის პრობლემის წინაშე დგას. აღნიშნული განპირობებულია სათანადო კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე კადრების მოძიების პრობლემით. ხშირად ადგილი აქვს დასაქმების მსურველთა სიმწირეს ან მათი მხრიდან სურვილის არ ქონას, რომ შესაბამის პოზიციაზე შეთავაზებულ ანაზღაურებას დათანხმდნენ;
2. კვლევამ ასევე ცხადყო შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის კუთხით გასატარებელი ღონისძიებების მნიშვნელობა, ვინაიდან სახეზე გვაქვს შრომითი ძალის კვალიფიკაციის დაბალი დონე და საჭირო უნარების დეფიციტი;
3. არანაკლებ პრობლემურია სამუშაო პირობებით უკმაყოფილო დასაქმების მსურველთა რაოდენობა. სამუშაოს მაძიებლებს ხშირად არ აკმაყოფილებთ შეთავაზებული ანაზღაურება და სამუშაო პირობები (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015).

აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული ხელფასის მინიმალური საშუალო რაოდენობა, განათლების დონის მიხედვით,

შემდეგნაირად ნაწილდება: საშუალო განათლების დონე - 321 ლარი; პროფესიული განათლების დონე- 413 ლარი და უმაღლესი განათლების დონე - 424 ლარი (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015).

საინტერესოა, რომ სამუშაო ძალის მოძიების ძირითად საშუალებებად დამსაქმებელთა მხრიდან დასახელდა არაფორმალური კავშირები, თუმცა არანაკლებ პოპულარობით სარგებლობს ინტერნეტით სამსახურის ძიების საშუალებები. აქვე უნდა აღინიშნოს მსგავსი პროფილის ორგანიზაციებისადმი მიმართვისა და მათი რეკომენდაციების გათვალისწინების პოპულარობა, რადგან მათი მხრიდან, მსგავსი საჭიროებებისა და მოთხოვნების გამო, მოსალოდნელია ადეკვატური რეკომენდაცია (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015).

არსებული კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ ყველაზე მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანთა დასაქმების მაჩვენებელი, თუმცა აქვე გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნული განათლების დონეზე მორგებული სამუშაო ადგილების რაოდენობა მცირეა თავად იმ ადამიანთა რაოდენობაზე, რომელთაც მიღებული აქვთ უმაღლესი განათლება. ხაზგასასმელია, რომ მაღალი უმუშევრობის დონის მიუხედავად, დამსაქმებლებისათვის კვლავ პრობლემატურია შესაბამისი კვალიფიკაციის კადრების არსებობა (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015).

გამოკითხულთა აზრით, პროფესიული სასწავლებლები ვერ უზრუნველყოფენ შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიკაციისა და ცოდნის მიწოდებას, რაც თავისთავად გულისხმობს შრომითი კონკურენტუნარიანობის არარსებობას (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015).

გამოკითხულ ორგანიზაციათა დიდ ნაწილს არ გააჩნია, როგორც ფინანსური შესაძლებლობა, ისე ხედვა/სტრატეგია იმისა, რომ უზრუნველყოს კვალიფიკაციის ასამაღლებელი შიდა კურსები (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015).

ისევე, როგორც ზემოხსენებული კვლევის შედეგებმა ცხადყო, უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის შედეგად, რომელიც ორი წლის შემდგომ, 2017 წელს ჩატარდა, გამოვლინდა, რომ დასაქმებულთა უმეტესობა ისევ უმაღლესი განათლების მქონეა, შემდეგ მოდის საშუალო განათლების მქონე ადამიანები და ბოლოს, პროფესიული განათლების მქონენი. აღნიშნული შედეგით, კიდევ ერთხელაა ხაზგასმული პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების თვითრეალიზაციის დაბალი შესაძლებლობა (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017).

კვლევის თანახმად, ვაკანსიების შევსებისას ხელისშემშლელი ფაქტორები განაწილებულია შემდეგი თანმიმდევრობით:

- დასაქმების მსურველთა არაკვალიფიციურობა (36.5%);
- არასაკმარისი ანაზღაურება (23.6%);
- გამოცდილების ნაკლებობა (22.1%);
- დასაქმების მსურველთა რაოდენობის ნაკლებობა (13.6%) (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017).

საწარმოთა მხოლოდ 1% (953 საწარმო) თანამშრომლობს პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან. რაც შეეხება ნდობას, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მიღებული ცოდნისადმი, საწარმოთა მხოლოდ 15.4% უცხადებს მათ სრულ ნდობას, ხოლო 46.9% მეტ-ნაკლებ ნდობას (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017).

პროფესიული განათლების მიმართ დამსაქმებელთა დამოკიდებულების კვლევამ, რომელშიც მონაწილეობა მიიღეს პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტების პოტენციურმა დამსაქმებელმა ორგანიზაციებმა, შემდეგი ტენდენციები გამოავლინა:

გამოკითხული ორგანიზაციების 86% ფლობს გარკვეულ ინფორმაციას საქართველოში მოქმედ პროფესიულ სასწავლებლებზე და მათგან 21% აღნიშნავს,

რომ კარგად იცნობს აღნიშნულ სასწავლებლებს. რაც შეეხება ამავე სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა დასაქმებას, გამოკითხული დამსაქმებლების მხოლოდ 12%-ს ჰყოლია ან ჰყავს დასაქმებული პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტები (ACT, 2015).

გამოკითხული დამსაქმებლების ზუსტად ნახევარს არ გააჩნია არანაირი გეგმა პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულებთან დაკავშირებით და არ გეგმავს მათ არა თუ დასაქმებას, არამედ სტაჟირებაზე აყვანასაც კი. დანარჩენი რესპონდენტების მოსაზრებები განსხვავდება დასაქმების პერსპექტივიდან გამომდინარე. გამოკითხულთაგან ყოველი მეოთხე გეგმავს კურსდამთავრებულთა , როგორც პრაქტიკაზე აყვანას, ასევე მათ თანამშრომლად დატოვებასაც, 21% კი მზადყოფნას აცხადებს მათ პრაქტიკაზე, თუმცა ზუსტად არა აქვს გადაწყვეტილი საბოლოოდ მათი დასაქმება (ACT, 2015).

რაც შეეხება ურთიერთობას პროფესიულ სასწავლებლებსა და დამსაქმებლებს შორის, კვლევის მიხედვით, პარტნიორობის ინიციატივას თანაბრად ავლენს, როგორც თავად კომპანია, ისე პროფესიული სასწავლებელი (ACT, 2015).

გამოკითხული კომპანიები დადებითად აფასებენ საწარმოთა პრაქტიკაში ჩართული სტუდენტების ცოდნასა და უნარებს, ასევე აკმაყოფილებთ სტუდენტთა ეთიკური ქცევა, ხოლო რაც შეეხება საწარმოთა პრაქტიკაში ჩართული სტუდენტების ყველაზე ნაკლებად განვითარებულ უნარებს, ესენია: კომუნიკაცია და უცხო ენების ცოდნა (ACT, 2015).

გამოკითხული დამსაქმებლების მიერ მოხდა პარტნიორი პროფესიული სასწავლებლების შეფასება სხვადასხვა კრიტერიუმების მიხედვით. საგულისხმოა, რომ არც ერთი კრიტერიუმით არ მომხდარა ძალიან უარყოფითი შეფასება, მეტ-ნაკლები უკმაყოფილება გამოიწვია, მხოლოდ სასწავლებლების მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გაუმართაობამ. რაც შეეხება სასწავლებლების პროფესიონალიზმს, პროგრამების შინაარსსა, თუ ადმინისტრაციის მოქნილობას, გამოკითხულთა

უმეტესი ნაწილი მათ დადებითად ან ძალიან დადებითად აფასებს (25-28 რესპონდენტი 31-დან) (ACT, 2015).

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულმა ორგანიზაციებმა გამოთქვეს თავიანთი დამოკიდებულებები პროფესიული განათლების სისტემისადმი. რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი ფიქრობს, რომ პროფესიული დიპლომის ფლობა ჯერ კიდევ არ არის საკმარისი კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციის დასადასტურებლად. რესპონდენტების ის რიცხვი, რომლებიც ცალსახად კერძო ან საჯარო დიპლომს უკავშირებენ კვალიფიკაციას, არ აღემატება 13%-ს (ACT, 2015).

რაც შეეხება იმ უნარ-ჩვევას, რომლის ნაკლებობასაც ყველაზე მეტად განიცდიან დამსაქმებლები პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა მხრიდან, არის პროფესიული უნარ-ჩვევების არ ქონა, ხოლო სიხშირის მიხედვით დაახლოებით ნახევარს უტოლდება: უცხო ენების არასათანადო დონეზე ფლობა, დროის მენეჯმენტი, სამუშაო რეჟიმთან ადაპტირება, თეორიული ცოდნის შეუსაბამობა პრაქტიკულ მოთხოვნებთან და არაადეკვატური ამბიციები (ACT, 2015).

რაც შეეხება პროფესიული განათლების პრესტიჟულობას, ამ მხრივ გამოკითხულთა მოსაზრებები თითქმის თანაბრად იყოფა. 2/3 დარწმუნებულია, რომ საზოგადოების დამოკიდებულება იცვლება და იცვლება დადებითისკენ, თუმცა ნელა (60%) და მხოლოდ 17% მიიჩნევს, რომ ამ მხრივ არაფერი იცვლება (ACT, 2015).

გვინდა ასევე მიმოვიხილოთ 2017 წლის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა ანგარიში, რომელიც მომზადდა ISR-ის მიერ. კვლევის შედეგების მიხედვით, სტუდენტებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორები პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ჩაბარებისას არის: საინტერესო პროფესიის დაუფლების შესაძლებლობა, პროფესიული ცოდნის გაღრმავების შესაძლებლობა, პროფესიული სასწავლებლის მაღალი ხარისხი და პროფესიულ პროგრამაზე სწავლის საფასურის არარსებობა (ISR, 2018).



როგორც კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა აცხადებს (82%), გადაწყვეტილების ხელახლა მიღების შემთხვევაშიც იგივე პროფესიას აირჩევდა, დანარჩენი 18% კი გადაწყვეტილების შესაძლო ცვლილებაზე საუბრობს და შესაძლებლობის შემთხვევაში სხვა პროფესიის არჩევას ხსნის პროფესიისადმი ინტერესის დაკარგვით და აღნიშნული პროფესიით დასაქმების შეუძლებლობით (ISR, 2018).

უნდა აღინიშნოს, რომ გამოკითხულ კურსდამთავრებულთაგან დაქირავებით დასაქმებულთა უმრავლესობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მიღებულ სპეციალობას პირდაპირ უკავშირებს მის ამჟამინდელ საქმიანობას (42%), გამოკითხულთა 20% მხოლოდ ნაწილობრივ აკავშირებს საქმიანობას მიღებულ სპეციალობასთან და ასევე საგულისხმო ფაქტია, რომ იმავე გამოკითხულთა 38% მუშაობს ისეთ სფეროში, რომელიც არანაირ კავშირში არ არის საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მიღებულ სპეციალობასთან (ISR, 2018).

თუკი შევხებით სამუშაო მოთხოვნებსა და კვალიფიკაციებს შორის შესაბამისობას, ძირითადად ისინი თანხვედრაშია (61%), კურსდამთავრებულთა 23%-ის აზრით მათი კვალიფიკაცია აღემატება სამუშაო მოთხოვნებს, 4% კვალიფიკაციას არასაკმარისად მიიჩნევს, 11% კი საკუთარ კვალიფიკაციას საერთოდ ვერ აკავშირებს სამუშაოსთან (ISR, 2018).

რაც შეეხება იმას, თუ რა გავლენას ახდენს პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მიღებული განათლება სამუშაოს დაწყების პროცესზე, რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი (55%) მიღებულ პროფესიულ განათლებას დასაქმების კარგ წინაპირობად აღიქვამს, კურსდამთავრებულთა 40% ნაწილობრივ იზიარებს იმავეს, დარჩენილი 5% კი პროფესიული განათლების მიღებას არ მიიჩნევს დასაქმების შესაძლებლობებზე გავლენის მომხდენ ფაქტორად (ISR, 2018).

საბოლოოდ, შეიძლება ითქვას, რომ რესპონდენტთა უმრავლესობა მართალია კმაყოფილია მიღებული პროფესიული განათლების დონით, თუმცა ასევე ხაზს

უსვამს დასაქმებაზე ზრუნვის, პრაქტიკული კურსებისა და თავად განათლების ხარისხის გაუმჯობესების საჭიროებას (ISR, 2018).

უშუალოდ ახალგაზრდების დამოკიდებულებების, მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლის საფუძველზე, მის ფარგლებში კი, ექსპერტთა გამოკითხვის შედეგად, გამოვლინდა თვალსაზრისი, რომ ახალგაზრდების უმუშევრობის ძირითად მიზეზებს წარმოადგენენ ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა:

1. სამუშაო ადგილების დეფიციტი;
2. სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის და უნარების შეუსაბამობა შრომის ბაზრის მოთხოვნასთან (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016).

ექსპერტთა გამოკითხვის შედეგად ხაზი გაესვა საქართველოში სტრუქტურული უმუშევრობის პრობლემას, სტრუქტურულ უმუშევრობას კი ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც სამუშაო ძალა სრულად ვერ პასუხობს ცვლილებებს სამუშაო ადგილის სტრუქტურაში.<sup>7</sup> ტექნოლოგიისა და სამომხმარებლო მოთხოვნის დროთა განმავლობაში ცვლილებათა გამო, დამსაქმებლის მაძიებელთა გამოცდილებები და უნარები მოძველებული და გამოუსადეგარი ხდება (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016).

ზემოთქმული პრობლემებიდან გამომდინარე, აღინიშნა ისეთი საკითხების მნიშვნელობა, როგორებიცაა:

1. სახელმწიფოს ზრუნვა განათლების ხარისხის გაუმჯობესებაზე;
2. სახელმწიფოს ზრუნვა პროფესიული განათლების პრესტიჟის ამაღლებაზე;
3. სახელმწიფოს მხრიდან ზრუნვა, რომ პროფესიულმა და უმაღლესმა სასწავლებლებმა თავიანთი სწავლება მოარგონ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს;

---

<sup>7</sup> Civil ენციკლოპედიური ლექსიკონი. ხელმისაწვდომია: <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=14734>. [06/21/2019]

4. სახელმწიფოს მხრიდან განსაზღვრა ისეთი სამიზნე ჯგუფებისა, რომელთაც, ბაზრის მოთხოვნიდან გამომდინარე, კვალიფიკაციის ამაღლება ესაჭიროებათ და შესაბამისად, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების უფასო სერვისების ორგანიზება/უზრუნველყოფა;
5. სახელმწიფოს მხრიდან, პროფესიული გადამზადების ქსელის მოწყობა, რათა ახალგაზრდებს ჰქონდეთ შესაძლებლობა, საჭიროებისა და სურვილის შემთხვევაში, დაეუფლონ ახალ პროფესიას;
6. სახელმწიფოს მხრიდან, უფასო ან ფასიანი, ისეთი ცენტრების უზრუნველყოფა, რომლებიც მოემსახურებიან დასაქმების მსურველთა პროფესიულ გადამზადებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებას;
7. სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების ხელშეწყობისათვის განხორციელებული, წარმატებული პროექტების მოგროვება და ქვეყნისათვის რელევანტური მოდელების დანერგვის ხელშეწყობა
8. ისეთი საერთო საინფორმაციო სისტემის უზრუნველყოფა, რომლის საშუალებითაც ახალგაზრდები შეძლებენ ერთნაირი ხარისხისა და რაოდენობის ინფორმაციის მოპოვებას შრომის ბაზრის შესახებ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016).

კვლევის შედეგად ხაზი გაესვა შემდეგი სამი ფაქტორის მნიშვნელობას შრომის ბაზარზე: პროფესიული უნარები/კვალიფიკაცია (58.5%), საჭირო კონტაქტები (31.9%) და კომპიუტერული უნარ-ჩვევები (28.9%). აღნიშნულიდან გამომდინარე, ლოგიკურად არის, რომ დასაქმებულ რესპონდენტთა უმეტესობა დასაქმდა პირადი ნაცნობობისა და კონტაქტების გამოყენებით (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016).

რაც შეეხება უმუშევრობის პირველ სამ მიზეზს, ისინი შემდეგში მდგომარეობს: სამუშაო ძალაზე შეზღუდული მოთხოვნა (27.7%), დამსაქმებლის მიერ ვაკანტური პოზიციისათვის გამოცხადებული, არაადეკვატური მოთხოვნები (21.9%) და შრომის

დაბალი ანაზღაურება (11.5%) (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016).

საკითხის ფარგლებში, თუ რამდენად შეესაბამება შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს სწავლების ის ხარისხი, რომელსაც დასაქმების მაძიებლებს სთავაზობს მათივე სასწავლებელი, გამოიკვეთა შემდეგი: შედარებით დაბალი ქულით შეფასდა პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ შეთავაზებული ცოდნა, ხოლო მასთან შედარებით მაღალი ქულით - ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა და უმაღლესი სასწავლებელი (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016).

უმუშევარი ახალგაზრდების გამოკითხვის შედეგად გამოიკვეთა თვალსაზრისი, რომ ხშირად, დასაქმების მაძიებლებს წინ ეღობებათ ისეთი ბარიერი, როგორცაა იმავე პოზიციაზე გამოცდილების არ ქონა. რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ ახალგაზრდების მიმართ რამდენიმეწლიანი სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა რეალობას აცდენილი და არაადეკვატურია. ნაწილი იმასაც უსვამს ხაზს, რომ დამსაქმებელთა მოთხოვნა იმდენად არა რელევანტურია, რომ ფიზიკური მუშაობის საჭიროების შემთხვევაშიც, გარკვეულ პოზიციაზე დასაქმებისათვის უნარების ტესტის ჩაბარებას ითხოვენ. ასევე ხაზი გაესვა ვაკანსიების ფორმალობის დაცვის მიზნით გამოქვეყნებას, რადგან გამოკითხული ახალგაზრდების თვალსაზრისით, სამუშაო პოზიციაზე მიღება, კონკურსის გარეშე, ნაცნობობით/რეკომენდაციით ხდება (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016).

პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგად, გამოიკვეთა რამდენიმე საყურადღებო დეტალი. როგორც აღმოჩნდა, რესპონდენტთა 19.5%-ის აზრით (59 მაძიებელი), დასაქმების შესაძლებლობები პროფესიული მომზადების მიუხედავად არ გაზრდილა, 38.1%-ის მიხედვით (115 მაძიებელი) - უმნიშვნელოდ გაიზარდა, ხოლო დარჩენილი 42.4%-ის მიხედვით (128 მაძიებელი) - მნიშვნელოვნად

გაიზარდა, თუმცა, მიუხედავად აღნიშნული საკითხისადმი გამოკითხულ რესპონდენტთა დამოკიდებულების მსგავსი განაწილებისა, კითხვაზე, გაგიჩნდათ თუ არა დამატებითი შემოსავლის წყარო პროფესიულ პროგრამებზე სწავლების შემდეგ, მიღებულ იქნა შემდეგი პასუხები: გამოკითხულთა 11.6% (35 მაძიებელი) დასაქმდა პროფესიული პროგრამის დასრულების შემდეგ, 88.4% კი (267 მაძიებელი) ამ დრომდე დაუსაქმებელია. ასევე, გამოკითხვის შედეგად, გამოიკვეთა შემდეგი ფაქტები: რესპონდენტთა ნაწილი ითხოვს პროგრამის ხანგრძლივობის გაზრდას სამიდან ოთხ თვემდე, ნაწილი კი მეტი დროის დათმობას პროფესიული მეცადინეობებისა და საწარმოო პრაქტიკისათვის.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> სახელმწიფო პროგრამის კურსდამთავრებულთა კვლევა, კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგები. ხელმისაწვდომია: <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Surveys.aspx?ID=b4a26ed6-27f7-40b2-ad97-797b38652efb> [06/16/2019]

## თავი 3. კვლევის დიზაინი

### §3.1. კვლევის ჰიპოთეზა

საქართველოს შრომის ბაზარი ხასიათდება მიღებული განათლების დონისა და დასაქმების შესაძლებლობების შეუსაბამობით.

### §3.2. კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანია გავიგოთ, თუ რა შესაბამისობაშია ერთმანეთთან მიღებული განათლების დონე/ხარისხი და დასაქმების შესაძლებლობები საქართველოს შრომის ბაზარზე. კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, კვლევის ძირითადი ამოცანებია:

- საქართველოს საბაზრო ეკონომიკისა და განათლების სისტემის ურთიერთკავშირის თეორიული მიმოხილვა;
- ვაკანსიებში დამსაქმებელთა მოთხოვნების პოზიციასთან შესაბამისობა/შეუსაბამობის მიზეზთა განსაზღვრა;
- უნივერსიტეტში ჩაბარება/არ ჩაბარების მიზეზების/მოტივაციების დადგენა;
- მიღებულ განათლებასთან შეუსაბამო პოზიციაზე მუშაობის მიზეზების დადგენა;
- არსებულ პოზიციაზე მუშაობით კმაყოფილება/უკმაყოფილების ხარისხის განსაზღვრა.

### §3.3. კვლევის მეთოდოლოგია

#### 3.3.1. თვისებრივი კვლევის მეთოდი

თვისებრივი კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემები არ ექვემდებარება სტატისტიკურ დამუშავებას, თუმცა თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგია შესაძლებელს ხდის საკვლევი საკითხის შესახებ სიღრმისეული ინფორმაციის მოპოვებას. << თვისებრივი მეთოდების გამოყენების შედეგად მკვლევრებს ეძლევათ საშუალება შენიშნონ, დააფიქსირონ და ახსნან ადამიანების ქცევის ისეთი ნიუანსები, რომლებიც შეიძლება შეუმჩნეველი დარჩეს რაოდენობრივი მეთოდების

გამოყენებისას>> (ზურაბიშვილი, 2006). <<თვისებრივი კვლევის ფუნქციაა ჰიპოთეზების ჩამოყალიბება, მაშინ როდესაც რაოდენობრივი კვლევა მიმართულია ჰიპოთეზების შემოწმებისკენ >> (სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2004)

კვლევა ჩატარდა ტრიანგულაციის საფუძველზე, რაც გულისხმობს ერთი კვლევის ფარგლებში ერთზე მეტი მეთოდის გამოყენებას. საკითხის სიღრმისეულად შესასწავლად გამოყენებულ იქნა, როგორც კონტენტ-ანალიზის, ისე ფოკუს-ჯგუფის მეთოდი.

ფოკუს ჯგუფი არის ინტერვიუს სახეობა, რომლის დროსაც ერთდროულად რამდენიმე რესპონდენტს ვესაუბრებით (ყველაზე ხშირად მათი რაოდენობა 8-დან 10-მდე მერყეობს) და მისი ჩატარების მიზანია რესპონდენტებს შორის აზრთა გაცვლის ხელშეწყობა. სწორედ აქედან გამომდინარეობს მისი კიდევ ერთი დასახელება - „ჯგუფური დისკუსია“. ფოკუს ჯგუფის წარმატებას ძირითადად განსაზღვრავს ჯგუფის წამყვანის, ანუ მოდერატორის ხელოვნება, რომლის მთავარი დანიშნულებაა გაუძღვეს დისკუსიას იმ სადისკუსიო გეგმის საფუძველზე, რომელიც საკითხის წინასწარი შესწავლის საფუძველზე იქნა შემუშავებული. (ზურაბიშვილი, 2006). ფოკუს ჯგუფის ერთ-ერთი მთავარი უპირატესობა არის ის, რომ საშუალებას გვაძლევს, თვალი ვადევნოთ აზრების ჩამოყალიბების პროცესს და შევეცადოთ დავადგინოთ, თუ რატომ ფიქრობს ხალხი ისე, როგორც ფიქრობს (Richard A. Kruger. 1994). ასევე, ფოკუს-ჯგუფის ჩატარება ხშირად ხელს უწყობს ამა თუ იმ საკითხის ახალი თვალთ დანახვას, მისი მნიშვნელოვანი ასპექტების გამოყოფას. ამიტომ, ფოკუს-ჯგუფის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ღირსებას წარმოადგენს ამ მეთოდის უნარი, აღმოაჩინოს ახალი თემები და წამოჭრას ახალი ჰიპოთეზები (David L. Morgan. Op. cit. P. 21.). ფოკუს ჯგუფში, სიღრმისეული ინტერვიუსგან განსხვავებით, რესპონდენტი მარტო არ არის, მის გვერდით სხედან სხვა რესპონდენტები, ძირითადად იმავე სოციალური ფენის წარმომადგენლები და არიან მისსავე მდგომარეობაში, რაც რესპონდენტს მეტ სითამამეს და თვითდაჯერებულობას

მატებს. ეს მეთოდი საშუალებას გვაძლევს, არა მხოლოდ ღრმად შევისწავლოთ ესა თუ ის საკითხი, არამედ შევიქმნათ ნათელი წარმოდგენა ამ საკითხის ირგვლივ არსებულ აზრთა მრავალფეროვნების შესახებ. (ზურაბიშვილი, 2006). რაც შეეხება ფოკუს-ჯგუფის სუსტ მხარეებს, ერთ-ერთ ასეთ მხარედ შეგვიძლია მივიჩნიოთ მონაწილეთა ხმების სიმრავლე. ასევე, ფოკუს-ჯგუფის პროცესის სტრუქტურის მოქნილობა, რომლითაც შესაძლოა შეიზღუდოს მოდერატორის კონტროლი ფოკუს-ჯგუფის პროცესზე და ბოლოს, ჯგუფური გამოხატვა, რომელმაც შესაძლოა გადაფაროს ინდივიდუალური გამოხატვა და შედეგებმა „ჯგუფური აზროვნება“ ასახოს. (Civil Education, 2007).

კონტენტ-ანალიზი არის სოციოლოგიური კვლევის მეთოდი, რომელიც ქართულ ენაზე ითარგმნება, როგორც „შინაარსის ანალიზი“ და შეიძლება იყოს როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი (ზურაბიშვილი, 2006). კონტენტ-ანალიზის ერთ-ერთი მთავარი უპირატესობა არის ის, რომ ის წარმოადგენს საკვლევ ტექნიკას, რომლის მეშვეობითაც დგინდება მონაცემების მყარი და სანდო კორელაცია და მიმართება მათ კონტექსტთან (Krippendorff, 1980). კონტენტ-ანალიზის ობიექტი შეიძლება გახდეს გაზეთების, საჯარო გამოსვლების, ტელე და რადიოგადაცემების, ოფიციალური და პირადი დოკუმენტების, ინტერვიუების, ანკეტის ღია კითხვებზე პასუხების და ა.შ. შინაარსი. ამ მეთოდის მეშვეობით განისაზღვრება დოკუმენტის ღრმა შინაარსი, თუმცა არსებობს მასალის სუბიექტური ინტერპრეტაციის შესაძლებლობა. კონტენტ-ანალიზის მეშვეობით, მკვლევარს შეუძლია დიდი რაოდენობით ტექსტური ინფორმაცია სისტემურად დააღაგოს მათი შინაარსიდან და თავისებურებებიდან გამომდინარე. (А.Н. Данилова, 2003).

რაც შეეხება მონაცემთა დამუშავებას, მოხდა ფოკუს-ჯგუფის მსვლელობის აუდიო ჩაწერა, შემდეგ მისი ტრანსკრიპტირება და კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემების გასაანალიზებლად მონაცემთა კატეგორიებად დაყოფა. გამოიყო რამდენიმე კატეგორია და მოხდა მათი დახასიათება მიღებული მონაცემების საფუძველზე.



### §3.4. კვლევის ინსტრუმენტი

კვლევის ინსტრუმენტად გამოყენებულ იქნა ფოკუს-ჯგუფის სახელმძღვანელო, რომელშიც გაწერილია ის ძირითადი კითხვები, რომელთა საფუძველზეც მოხდა რესპონდენტების გამოკითხვა. ჩატარდა ექვსი ფოკუს-ჯგუფი, რომელსაც ჯამში დაესწრო 37 რესპონდენტი. თითოეული ფოკუს-ჯგუფი საშუალოდ გაგრძელდა 1.30 წუთი. ფოკუს ჯგუფის შედეგად გამოიყო შემდეგი კატეგორიები:

1. უმაღლესში ჩაბარების მოტივაცია
2. უნივერსიტეტის შერჩევის კრიტერიუმი/კრიტერიუმები
3. უმაღლესი განათლების კავშირი დასაქმების შესაძლებლობასთან
4. სამუშაო პოზიციით კმაყოფილება/უკმაყოფილების ხარისხი
5. სამუშაო პოზიციის შესაბამისობა/შეუსაბამობა კვალიფიკაციასთან
6. დაკავებულ პოზიციაზე მუშაობის განმსაზღვრელი მიზეზი/მიზეზები
7. პროფესიულ სასწავლებელში მიღებული ცოდნით კმაყოფილება/უკმაყოფილების ხარისხი
8. უმაღლესი განათლების მიღებაზე უარის თქმის მიზეზი/მიზეზები
9. გამოცხადებული ვაკანსიების შესაბამისობა/შეუსაბამობა უმუშევარ რესპონდენტთა კვალიფიკაციასთან
10. რესპონდენტთა უმუშევრობის განმსაზღვრელი მიზეზი/მიზეზები

რაც შეეხება კონტენტ-ანალიზს, უშუალოდ ანალიზის დაწყებამდე, წარმოდგენილი ვაკანსიები გაიფილტრა შემდეგ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით:

- მხოლოდ თბილისში გამოცხადებული ვაკანსიები;
- მხოლოდ ანაზღაურებადი ვაკანსიები.

შერჩეულ ვაკანსიათა პოზიციებისა და მოთხოვნების განხილვის შემდგომ, გამოიკვეთა თავად პოზიციათა სამი ჯგუფი:

1. დაბალი დონის, როგორებიცაა: დამლაგებელი, მძლოლი, დაცვა, ჭურჭლის მრეცხავი და ა.შ.;
2. საშუალო დონის, როგორებიცაა: ადმინისტრატორი, ოპერატორი, ოფის-მენეჯერი, მოლარე-კონსულტანტი, გაყიდვების აგენტი, ფარმაცევტი და ა.შ.;
3. მაღალი დონის, როგორებიცაა: მარკეტინგის ხელმძღვანელი, პროგრამისტი, იურისტი, ექიმი, კომპანიის აღმასრულებელი დირექტორი და ა.შ.

### §3.5. შერჩევა

კვლევა ჩატარდა მიზნობრივი, არაალბათური შერჩევის საფუძველზე, რომელიც წარმოადგენს არაალბათური შერჩევის ერთ-ერთ სახეს და გულისხმობს შესასწავლი ერთეულების შერჩევას გარკვეული მიზნით (ზურაბიშვილი, 2006). კვლევის მიზნიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე, სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდნენ განათლების დონესთან ობიექტურად შეუსაბამო, დაბალ პოზიციებზე მომუშავე, და ამასთანავე, უმაღლესი განათლების მქონე, დაუსაქმებელი პირები.

კვლევის პროცესში, ინფორმაციის მოსაპოვებლად ჯამში ჩატარდა 6 ფოკუს-ჯგუფი, ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეთა შერჩევა კი მოხდა შემდეგ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით:

1. უმაღლესი განათლების მქონე, დასაქმებული, 35 წლამდე ასაკის ქალები და კაცები
2. უმაღლესი განათლების არ მქონე, დასაქმებული, 35 წლამდე ასაკის ქალები და კაცები
3. უმაღლესი განათლების მქონე, დასაქმებული, 35 წელს ზემოთ ასაკის ქალები და კაცები
4. უმაღლესი განათლების არ მქონე, დასაქმებული, 35 წელს ზემოთ ასაკის ქალები და კაცები
5. უმაღლესი განათლების მქონე, უმუშევარი, 35 წლამდე ასაკის ქალები და კაცები

6. უმაღლესი განათლების მქონე, უმუშევარი, 35 წელს ზემოთ ასაკის ქალები და კაცები

გარდა ამისა, კვლევის ფარგლებში, შესწავლილ იქნა 2019 წლის განმავლობაში, დასაქმების ვებ-გვერდ Jobs.ge-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები. რამდენადაც კვლევის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა ვაკანსიებში, დამსაქმებელთა მოთხოვნების, პოზიციასთან შესაბამისობა/შეუსაბამობის მიზეზთა განსაზღვრა, არსებულ მონაცემთა აღსაწერად და გასაანალიზებლად, გამოყენებულ იქნა კონტენტ-ანალიზი, რადგან აღნიშნული მეთოდი წარმოადგენს წერილობითი მონაცემების შინაარსის დეტალური ანალიზის, შესწავლისა და დასაბუთების, როგორც ზუსტი, ისე თანმიმდევრული პროცედურების ერთობლიობას (Flick 1998: 192; Mayring 2004: 266).

## თავი 4. მონაცემთა ანალიზი

### §4.1. კონტენტ-ანალიზი

როგორც უკვე აღინიშნა, კვლევის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა განსაზღვრა იმისა, თუ რამდენად შეესაბამება, ვაკანსიებში, დამსაქმებელთა მოთხოვნები სამუშაო პოზიციებს, მოთხოვნების პოზიციებთან შესაბამისობა/შეუსაბამობის განსასაზღვრად და მიღებულ მონაცემთა გასაანალიზებლად კი გამოყენებულ იქნა კონტენტ-ანალიზის მეთოდი.

ვაკანსიათა განხილვისას, ყურადღება გამახვილდა სამუშაო აღწერილობასა და ამავე სამუშაოზე მოთხოვნილ კვალიფიკაციაზე. როგორც წესი, სამუშაო აღწერილობა ლოგიკურ ბმაში უნდა იყოს დამსაქმებლის მხრიდან მოთხოვნილ კვალიფიკაციასთან;

წინააღმდეგ შემთხვევაში, მათ შორის შეუსაბამობას, ფართო კონტექსტში, მივყავართ დასაქმების შესაძლებლობის შემცირებასთან, რაც ჩვენთვის, როგორც განვითარებადი სტატუსის მქონე ქვეყნისათვის, ერთ-ერთ ყველაზე მწვავე პრობლემას წარმოადგენს.

ვაკანსიათა განხილვის საფუძველზე, ყურადღების ცენტრში მოექცა საშუალო დონის სამუშაო პოზიციები, რამეთუ, ყველაზე მეტად, სწორედ ამ კატეგორიაში დაფიქსირდა ზემოთ აღნიშნული შეუსაბამობა წარმოდგენილ სამუშაო პოზიციებსა და ამავე პოზიციებზე, დამსაქმებლების მხრიდან მოთხოვნილ კვალიფიკაციას შორის. აღნიშნულ კატეგორიაში გამოიყო შემდეგი პოზიციები:

- ქოლ-ცენტრის ოპერატორი;
- ადმინისტრატორი;
- გაყიდვების კონსულტანტი;
- მოლარე კონსულტანტი;
- გაყიდვების მენეჯერი;
- ოფისის მენეჯერი

აღნიშნული პოზიციები დაკავშირებულია შემდეგ მოვალეობებთან:

სამუშაო პოზიცია	სამუშაო აღწერილობა
<p>ქოლ-ცენტრის ოპერატორი</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• კომპანიაში არსებული პროცედურების შესწავლა;</li> <li>• დაინტერესებულ და პოტენციურ მომხმარებელთა კვალიფიციური კონსულტაცია;</li> <li>• სარეალიზაციო პროცედურების შესახებ მომხმარებლისათვის ინფორმაციის მიწოდება, შეთავაზება და პოპულარიზაცია;</li> <li>• დაინტერესებულ და ერთგულ მომხმარებელთა ბაზის მართვა;</li> <li>• პოტენციურ კლიენტებთან მოლაპარაკებების წარმოება;</li> <li>• გაყიდვების ზრდაზე ზრუნვა;</li> <li>• კლიენტებისგან უკუკავშირის მიღება და რეპორტირების წარმოება.</li> </ul>
<p>ადმინისტრატორი</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• სტუმრის მიღება და განთავსება;</li> <li>• ჯავშნების განხორციელება;</li> <li>• სტუმრების რეგისტრაცია;</li> <li>• სატელეფონო ზარებზე პასუხი და ინფორმაციის მიწოდება;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• სტუმართან ანგარიშსწორების წარმოება;</li> <li>• სხვადასხვა ადმინისტრაციული დავალებების შესრულება.</li> </ul>
<p>გაყიდვების კონსულტანტი</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• კომპანიის მარაგებში არსებული პროდუქციის რეალიზაციის პროცესში;</li> <li>• მყიდველთათვის კონსულტაციის გაწევა, პროდუქციის შერჩევასა და შესყიდვის გადაწყვეტილების მიღებაში დახმარება;</li> <li>• კომპანიის კლიენტებთან ყოველდღიური კონტაქტი, ინფორმაციის მიწოდება სასაქონლო მარაგების შესახებ, რეზერვების შექმნა, კონტროლი და გაყიდვებთან დაკავშირებული სხვა ნებისმიერი მომსახურების გაწევა;</li> <li>• კომპანიის და მომწოდებელი პარტნიორი ფირმის მარაგებში არსებული სასაქონლო ასორტიმენტის ზედმიწევნით ცოდნა, სიახლეების და ახალი ტენდენციების რეგულარული გაცნობა;</li> <li>• ხელმძღვანელის მიერ მიღებული სხვა დავალებების შესრულება.</li> </ul>

<p>მოლარე კონსულტანტი</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• მომხმარებლის სწრაფი, ეფექტური და თავაზიანი მომსახურება;</li> <li>• სალარო ოპერაციების ზუსტი აღრიცხვა და პროგრამული გატარება;</li> <li>• მაღაზიაში წარმოდგენილი პროდუქციის ცოდნა;</li> <li>• მომხმარებლისთვის კონსულტაციის გაწევა, სწორი და საჭირო ინფორმაციის მიწოდება და მათი მოთხოვნების დაკმაყოფილება;</li> <li>• პროდუქციის თაროებზე განთავსება, როგორც სავაჭრო დარბაზში, ასევე საწყობში;</li> <li>• გუნდური მუშაობის უნარი;</li> </ul>
<p>გაყიდვების მენეჯერი</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• დარბაზში პროდუქციის განთავსება მერჩენდაიზინგის წესების დაცვით, მისი მუდმივი შევსება და კონტროლი;</li> <li>• ფასმაჩვენებლების სიზუსტის მუდმივი მონიტორინგი;</li> <li>• მომხმარებლისათვის პროდუქციის შესახებ კონსულტაციის გაწევა;</li> <li>• მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით უშუალო ხელმძღვანელთან მუდმივი თანამშრომლობა არსებული პრობლემების განხილვისა და</li> </ul>

	<p>ინფორმაციის დროული გაცვლის გზით;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• გაყიდვასთან დაკავშირებული ყველა სხვა მოვალეობა.</li> </ul>
<p>ოფისის მენეჯერი</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• კონტროლი გაუწიოს და ხელი შეუწყოს ოფისის გამართულ მუშაობას;</li> <li>• ოფისში შემოსულ სატელეფონო ზარებზე პასუხი და საჭიროებისამებრ გადამისამართება;</li> <li>• Facebook-კომენტარებზე და წერილებზე პასუხი;</li> <li>• კომპანიის საქმიანობასთან დაკავშირებული კორესპონდენციის მიღება/გაგზავნა;</li> <li>• შეხვედრების და გეგმიური თათბირების ორგანიზება;</li> <li>• ხელმძღვანელისთვის ანგარიშგების მიწოდება;</li> <li>• პოტენციურ შემკვეთებთან ურთიერთობა;</li> <li>• ყოველდღიური დავალებების</li> </ul>



	<p>შესრულება;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება.<sup>9</sup></li> </ul>
--	---

რაც შეეხება დამსაქმებელთა მოთხოვნებს კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით, ძირითადად გამოიყო ორი კატეგორია:

1. განათლების დონე
2. სამუშაო გამოცდილება

პირველი კატეგორიის ფარგლებში, ძირითად მოთხოვნას წარმოადგენს უმაღლესი განათლების საჭიროების ხაზგასმა ისეთ პოზიციებზე, რომელთა ფარგლებშიც სამუშაოს სრულფასოვნად შესრულებისთვის პროფესიული განათლებაც დამაკმაყოფილებელი იქნებოდა.

რაც შეეხება სამუშაო გამოცდილებას, ძირითად პრობლემას წარმოადგენს ვაკანსიებში იმ ხანგრძლივობის გამოცდილების მოთხოვნა პოტენციური დამსაქმებლების მხრიდან, რომელიც, კონკრეტული სამუშაო აღწერილობიდან გამომდინარე, ადეკვატურ მოთხოვნას არ წარმოადგენს.

დამსაქმებლების მხრიდან, განათლების დონესა და სამუშაო გამოცდილებაზე განსაკუთრებული აქცენტირება, ქვეყანაში არსებული ინდუსტრიული პოლიტიკით, კერძოდ კი, საბაზრო ეკონომიკასა და განათლების სისტემას შორის არსებული კავშირის ფორმით აიხსნება.

როგორც უკვე აღინიშნა, ჩვენს ქვეყანაში არსებული საბაზრო ეკონომიკა მოითხოვს ისეთ დასაქმების მაძიებლებს, რომელთაც მიღებული აქვთ უმაღლესი განათლება და ადვილად გადაკვალიფიცირების შესაძლებლობა აქვთ ნებისმიერ მომენტში, რადგან აღნიშნული სამუშაოები მათ გრძელვადიანი და სტაბილური პირობებით არ

<sup>9</sup> [https://jobs.ge/ge/ads/?page=1&q=&cid=&lid=1&jid=1&has\\_salary=1](https://jobs.ge/ge/ads/?page=1&q=&cid=&lid=1&jid=1&has_salary=1)

უზრუნველყოფენ. ის მომენტიც გასათვალისწინებელია, რომ დღესდღეობით ბევრი ახალგაზრდა მუშაობს ისეთ პოზიციებზე, რომელთათვისაც საკმარის გამოცდილებას პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებიც უზრუნველყოფენ, თუმცა, ცხადია, დამსაქმებელთა მოთხოვნები, მსგავსი ვაკანსიების შემთხვევებში, შეუსაბამოა, როგორც პოზიციასთან, ისე ანაზღაურებასთან, აღნიშნული პრობლემა კი სახელმწიფოს მხრიდან არ რეგულირდება, რადგან თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მსგავსი რეგულაციები მიუღებელია და სახელმწიფო ავლენს უუნარობას, პროფესიული განათლების მქონე პირთათვის უზრუნველყოს დასაქმების პირობების გაუმჯობესება. დამსაქმებლებს არა აქვთ ინტერესი კავშირი იქონიონ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, რადგან მსგავსი კავშირის არსებობა თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის ფარგლებში არალოგიკურია. მათ ურჩევნიათ უკვე გამოცდილი კადრი დაასაქმონ და არ ჩადონ ზედმეტი ძალისხმევა გამოუცდელ დასაქმების მაძიებელთა სამუშაო უნარების განვითარებაში. აღნიშნული პრობლემა მიუთითებს შემდეგზე: ჩვენი ქვეყნის შემთხვევაში საგანმანათლებლო, ეკონომიკური, თუ დასაქმების პოლიტიკის რეფორმები ერთმანეთთან ლოგიკურ კავშირში არ არიან, რაც შესაბამის შედეგს გვაძლევს.

## §4.2. ფოკუს-ჯგუფი

### 4.2.1. უნივერსიტეტში ჩაბარების მოტივაცია

მიუხედავად იმისა, რომ მოტივაცია სუბიექტური ცნებაა, რესპონდენტები, მოტივაციაზე საუბრისას, ძირითადად გამოყოფენ მსგავს ასპექტებს.

განათლებაზე, როგორც უმაღლესში ჩაბარების ერთ-ერთ მთავარ მოტივაციაზე, საუბრისას, რესპონდენტებმა ყურადღება გაამახვილეს თანამედროვე სამყაროში ზოგადად განათლების მიღების მნიშვნელობაზე. მათი დიდი ნაწილისათვის საზოგადოებაში თავის დამკვიდრება პირდაპირ კავშირშია უმაღლესი განათლების მიღებასთან.

რაც შეეხება დასაქმებას, როგორც მიღებული განათლების ლოგიკურ გაგრძელებას, რესპონდენტებისთვის ეს არის უკეთესი მომავლის გარანტი. „*მოტივაცია მგონი ყველას ერთნაირი აქვს, საკუთარი მომავლის უზრუნველყოფა და საკუთარი საქმის კარგ სპეციალისტად ჩამოყალიბების სურვილი*“ (რესპონდენტი თამარი). ისინი მიიჩნევენ, რომ უნივერსიტეტში მიღებული ცოდნა და დიპლომი, მომავალში, პრესტიჟული და მაღალანაზღაურებადი სამსახურის პოვნის წინაპირობაა. ზემოხსენებულიდან გამომდინარე კი შეიძლება ითქვას, რომ განათლების მიღება თითოეული რესპონდენტისთვის მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც ის პირდაპირ კავშირშია პიროვნულ განვითარებასთან, რაც საბოლოო ჯამში ამარტივებს უკეთესი მომავლის მიღწევის შესაძლებლობას.

ჯგუფური დისკუსიისას, ასევე, ხაზი გაესვა ოჯახისა და საზოგადოების გავლენას უნივერსიტეტში ჩაბარების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში; კერძოდ კი, აღნიშნული გავლენის, როგორც სოციალური ფაქტის, არსებობას. სოციალური ფაქტი წარმოადგენს სოციალურ ფენომენს, რომელიც გარეგანი მოცემულობა ინდივიდის მიმართ და გააჩნია, როგორც შემზღვეველი, ისე მაიმულებელი ძალა.<sup>10</sup> იგულისხმება, რომ უმაღლესი განათლების მიღება ჩვენს საზოგადოებაში წარმოადგენს ფესვგადგმულ აუცილებლობას, როგორც კოლექტიურ სოციალურობას, რომლის წინააღმდეგ წასვლაც, ხშირ შემთხვევაში ოჯახისა თუ საზოგადოების მხრიდან გაკიცხვის საგანი ხდება. „*თავიდან ბუნდოვანია ეს მოტივაცია, მგონია რომ ყველა ინერციით ვაბარებთ სკოლის შემდეგ უნივერსიტეტში, რაღაც დაუწერელი კანონია საქართველოში, რომ ყველამ სკოლის მერე უნივერსიტეტში უნდა ჩააბაროს, უნივერსიტეტის მერე მაგისტრატურაზე და ასე გრძელდება ცხოვრების ბოლომდე. ალბათ დროთა განმავლობაში უფრო გავაცნობიერე მოტივაციები*“ (რესპონდენტი გენო).

---

<sup>10</sup> Civil ენციკლოპედიური ლექსიკონი. ხელმისაწვდომია: <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=6846>. [06.28.2019]

რომ შევაჯამოთ, უნივერსიტეტში ჩაბარების მოტივაციაზე საუბრისას ორი ძირითადი მოტივატორი იკვეთება: განათლების მიღება და სამსახურის შოვნა და, ამასთანავე, დამატებითი მოტივატორები - უნივერსიტეტში ჩაბარების გადაწყვეტილებაზე ოჯახისა და საზოგადოების გავლენა და უკეთესი მომავლის იმედი.

#### 4.2.2. უნივერსიტეტის შერჩევის კრიტერიუმი/კრიტერიუმები

უნივერსიტეტის შერჩევის კრიტერიუმებთან დაკავშირებით, რესპონდენტებისგან მიღებული პასუხებიდან რამდენიმე ასპექტი გამოიყო. მათი ნაწილის საუბრის ანალიზის შედეგად ვხვდებით, რომ კონკრეტულ უნივერსიტეტში ჩაბარების გადაწყვეტილება საკმაოდ ზედაპირულად ჰქონდათ მიღებული, არ დაინტერესებულან ობიექტური ინფორმაციის მოძიებით, უნივერსიტეტში არსებულ მდგომარეობასთან დაკავშირებით. რესპონდენტთა ამ კატეგორიისთვის გადაწყვეტილების მიღების პროცესში განმსაზღვრელი აღმოჩნდა არა სწავლების ხარისხი თუ ლექტორთა კვალიფიკაცია, არამედ უნივერსიტეტის პრესტიჟულობა. „არჩევანი შევაჩერე თსუ-ზე, რადგან ერთ-ერთ საუკეთესო უნივერსიტეტად ვთვლი და სხვებთან შედარებით მაინც პრივილეგირებულია, უფროსი თაობისგან სულ მგავსი სიტყვები მესმოდა“ (რესპონდენტი ანუკა). აღნიშნული ზედაპირული გადაწყვეტილებისგან განსხვავებით, ინტერნეტსაიტ studyusa.com-ზე ვკითხულობთ, რომ როდესაც ამერიკაში მცხოვრები ახალგაზრდები ირჩევენ უნივერსიტეტს, სადაც შემდგომში სურთ განათლების მიღება, რამდენიმე ფაქტორზე ამახვილებენ ყურადღებას და ერთ-ერთია პრესტიჟი, თუმცა, ზედაპირული დამოკიდებულებისგან განსხვავებით, ამ შემთხვევაში ისინი ინტერესდებიან იმით, თუ როგორი შეფასებები აქვს კონკრეტულ უნივერსიტეტს, შედიან საიტზე და კითხულობენ მიმოხილვას, რაც გარკვეულ წარმოდგენას უქმნის მათ იმაზე, თუ რა მდგომარეობაა ამა თუ იმ უნივერსიტეტში (Anderson, 2017).

არჩევანის გაკეთებისას რესპონდენტებმა, აგრეთვე, ყურადღება გაამახვილეს სწავლის გადასახადზე და ერთმანეთს ადარებენ სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტებს. სახელმწიფო უნივერსიტეტებში გაცილებით ნაკლები გადასახადია, კერძო უნივერსიტეტებთან შედარებით, საქართველოში არსებული დღევანდელი ეკონომიკური პირობებიდან გამომდინარე კი, სტუდენტებს უწევთ ყურადღება გაამახვილონ იმ წლიურ გადასახადზე, რომელსაც უნივერსიტეტი უწესებს მათ. სახელმწიფო უნივერსიტეტის გადასახადი კერძო უნივერსიტეტის გადასახადთან შედარებით ფაქტობრივად ორჯერ და სამჯერ ნაკლებია. *„ჩემთვის მნიშვნელოვანი იყო გადასახადის რაოდენობაც და რამდენადაც თსუ-ში, როგორც სახელმწიფო უნივერსიტეტში, თანხა ყველაზე დაბალია, ესეც იყო ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი. რომ გითხრათ, რომ თსუ-ს სახელი და იმიჯი რამეს ნიშნავდა-მეთქი, მოგატყუებთ. ბევრად მერჩივნა რომელიმე კერძო უნივერსიტეტში მესწავლა, თუნდაც თავისუფალში. თუმცა, ისეც, თანხა იყო პრობლემა“* (რესპონდენტი სალომე).

რესპონდენტთა მცირე ნაწილმა გადაწყვეტილება მიიღო რეკომენდაციების საფუძველზე. მათ მოიპოვეს ინფორმაცია ლექტორების კვალიფიკაციის, სწავლების ტიპის შესახებ და შემდეგ გააკეთეს არჩევანი, მაგალითად, ერთ-ერთ რესპონდენტს გადაწყვეტილების მიღებაში დაეხმარა იმავე უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული ნათესავი: *„მე არჩევანი გავაკეთე ჩემი სანაცნობო წრიდან გამომდინარე, ჩემი დეიდაშვილი სწავლობდა ამ უნივერსიტეტში, მის მეგობრებსაც ვიცნობდი და მათთან დიალოგის საფუძველზე გადავწყვიტე ჩამებარებინა“* (რესპონდენტი გენო). როგორც ვხედავთ, უნივერსიტეტის არჩევასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღებისას, ერთ-ერთი მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორი, სწორედ სანაცნობო წრის რეკომენდაციებია.

გამოვლინდა საინტერესო განსხვავება რესპონდენტთა სხვადასხვა ასაკობრივ კატეგორიებს შორის, როცა საქმე უნივერსიტეტის შერჩევის კრიტერიუმებს ეხება. 35 წელს ზემოთ ასაკის მქონე რესპონდენტების მხრიდან ხაზი გაესვა პროფესიის

პრესტიჟულობას და შესაბამისად იმ უნივერსიტეტის პრიორიტეტულობას, სადაც ამ პროფესიას ასწავლიდნენ. მაგალითად, როგორც რესპონდენტი შოთა (50 წლის) აღნიშნავს, ინჟინერ-მშენებლობა მისი სტუდენტობის დროს იყო ერთ-ერთი ყველაზე პრესტიჟული პროფესია, ტექნიკური უნივერსიტეტი კი წამყვანი ამ მიმართულებით. სწორედ ამან განაპირობა მისი მხრიდან აღნიშნულ პროფესიასა და უნივერსიტეტზე არჩევანის შეჩერება. ამისგან განსხვავებით, 35 წლამდე ასაკის რესპონდენტები უნივერსიტეტის შერჩევის დროს ყურადღებას ამახვილებენ ლექტორების კვალიფიკაციასა და გაცვლითი პროგრამების არსებობაზე. მათთვის მნიშვნელოვანია, თუ რამდენად შეუწყობს უნივერსიტეტი ხელს მათ სამომავლო განვითარებას, გაცვლითი პროგრამებისა და კვალიფიციური ლექტორების გარეშე კი ამის მიღწევა შეუძლებელია. ეს ყველაფერი მეტყველებს ფასეულობების ცვლილებაზე - პრიორიტეტული გახდა არა ის, თუ რა არის საზოგადოების თვალში მოსაწონი, არამედ ის, თუ რეალურად რა აინტერესებს თავად ინდივიდს.

აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ არა აქვს მნიშვნელობა, თუ რომელ ასაკობრივ კატეგორიაში ჯდება რესპონდენტი, თუ მას ნათლად აქვს გააზრებული რის სწავლა უნდა, არჩევანს შეაჩერებს იმ უნივერსიტეტზე, რომელიც მისთვის ოპტიმალურია და სთავაზობს სასურველი პროფესიის მაღალ დონეზე დაუფლების შესაძლებლობას.

შეჯამების სახით, შეიძლება ითქვას, რომ რესპონდენტები, უნივერსიტეტების შერჩევისას ხელმძღვანელობდნენ შემდეგი კრიტერიუმებით: პრესტიჟულობა, ლექტორების კვალიფიკაცია, სწავლის საფასური, გაცვლითი პროგრამები, რეკომენდაციები.

#### 4.2.3. უმაღლესი განათლების კავშირი დასაქმების შესაძლებლობასთან

ჯგუფური დისკუსიის ფარგლებში რესპონდენტებს დაესვათ კითხვა - გაზარდა თუ არა უნივერსიტეტში მიღებულმა განათლებამ მათი დასაქმების შესაძლებლობა, პასუხებიდან გამომდინარე კი გამოიყო შემდეგი მნიშვნელოვანი ასპექტები:

- ✓ უმაღლესი განათლება, როგორც ადვილად გადაკვალიფიცირების შესაძლებლობა
- ✓ უმაღლესი განათლება, როგორც დასაქმების ხელშემწყობი ფაქტორი
- ✓ უმაღლესი განათლება, როგორც მაღალ პოზიციაზე დასაქმების აუცილებელი წინაპირობა

რესპონდენტთა ნაწილის მხრიდან გამოიკვეთა თვალსაზრისი, რომ უმაღლესი განათლების მიღების საფუძველზე ადამიანს უვითარდება ადვილად გადაკვალიფიცირებისა და საჭიროების შემთხვევაში „მოქნილობის“ უნარი. „კი გაზარდა. რადგან დიდი გამოცდილება მივიღე ამ უნივერსიტეტში ყოფნის დროს და მგონია, რომ ეს გამოცდილება სხვადასხვა ტიპის სამსახურებს უპრობლემოდ ერგება“ (რესპონდენტი გენო). შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ უმაღლესი განათლების მიღება ინდივიდს უვითარებს ისეთი უნარ-ჩვევებს, რომელთა ქონაც სასურველია დასაქმების ნებისმიერი მსურველისთვის. მსგავს უნარ-ჩვევებზე აქცენტირება განსაკუთრებით ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნებს ახასიათებს. საქართველოში კი, როგორც ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის ქვეყანაში დამსაქმებლები ორიენტირებულნი არიან უმაღლესი განათლების მქონე ინდივიდებზე, რომლებიც თავიანთი შესაძლებლობებიდან გამომდინარე არ საჭიროებენ დამსაქმებლების მხრიდან ზედმეტ ძალისხმევას, რომ მოარგონ ისინი სამუშაო მოთხოვნებს. აღნიშნული ძალისხმევის არსებობა არ არის წახალისებული იმდენად, რამდენადაც თანამშრომელი, რომლის უნარების განვითარებაში ძალისხმევა და/ან ფინანსები ჩადე, შეიძლება სხვა დამსაქმებელმა გადაიბიროს უფრო მიმზიდველი პირობებით, ვინაიდან არ არსებობს შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც დამსაქმებელთა მხრიდან გამორიცხული იქნება მსგავსი პრაქტიკა. აღნიშნული პრაქტიკის არსებობის აღკვეთა კი ლიბერალური საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სახელმწიფოს არ შეუძლია.

იქიდან გამომდინარე, რომ თითქმის ყველა საშუალო დონის პოზიციაზე დამსაქმებელი ითხოვს უმაღლესი განათლების მქონე აპლიკანტებს, რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ უნივერსიტეტში მიღებული განათლების დამადასტურებელი საბუთი - დიპლომი, უადვილებს მათ დასაქმების შესაძლებლობას. შესაბამისად, ისინი ერთხმად თანხმდებიან, რომ უმაღლესი განათლების მიღებამ გაზარდა მათი დასაქმების შანსები, თუმცა ძირითადად იგულისხმება ისეთ პოზიციებზე დასაქმება, რომლებზე მუშაობაც რეალურად არ საჭიროებს უმაღლესი განათლების ქონას და აღნიშნულ პოზიციაზე მოვალეობის შესრულება პროფესიული განათლების საფუძველზეც მაღალ დონეზეა შესაძლებელი. *„თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ თითქმის ყველა ნორმალურ სამსახურში დამსაქმებელი ითხოვს უმაღლეს განათლებას, არა აქვს მნიშვნელობა სჭირდება ეს კონკრეტულ პოზიციას თუ არა, ბუნებრივია აუცილებელიც აღმოჩნდა“* (რესპონდენტი ნინიკო).

ბოლოს კი, რესპონდენტთა მხრიდან უმაღლესი განათლება განხილულ იქნა დასაქმების აუცილებელ წინაპირობად, იგულისხმება ისეთი პოზიციები, რომლებიც სამართლიანად მოითხოვს აპლიკანტთა მხრიდან უმაღლესი განათლების ქონას. საუბარია ისეთ სამუშაო პოზიციებზე, რომლებიც თანაბრად მოითხოვენ ღრმა თეორიულ და პრაქტიკულ ცოდნას, მსგავსი სახის ცოდნას კი სწორედ უმაღლესი განათლება ძლევს. *„უნივერსიტეტში მიღებული განათლება პირდაპირ კავშირში იყო ჩემს სამომავლო სამსახურთან. სამედიცინო უნივერსიტეტში რომ არ მიმეღო განათლება, ისე სტომატოლოგად მუშაობას ვინ დამაწყებინებდა? სწორედ ამიტომ, ვფიქრობ, რომ არსებობს ისეთი სამუშაოები, რომლებზე დასაქმებისთვისაც უმაღლესი განათლების მიღება უპირველესი მოთხოვნაა, მაგის გარეშე დასაქმება კი შეუძლებელი“* (რესპონდენტი მანანა).

#### 4.2.4. სამუშაო პოზიციით კმაყოფილება/უკმაყოფილების ხარისხი

დაკავებული სამუშაო პოზიციით კმაყოფილება/უკმაყოფილების დონის განსაზღვრისას, პირველ რიგში ერთმანეთისგან უნდა გავმიჯნოთ უმაღლესი



განათლების მქონე და არმქონე რესპონდენტები და შესაბამისად, მათი კმაყოფილება/უკმაყოფილების გამომწვევი მიზეზები.

უმაღლესი განათლების არ მქონე რესპონდენტების შემთხვევაში, ნაწილი კმაყოფილია დაკავებული სამუშაო პოზიციით, რადგან იმ კვალიფიკაციისა და განათლების დონის პირობებში, რომელიც მათ აქვთ, უკეთესი სამუშაო პოზიციის მოლოდინი და პრეტენზია არ გააჩნიათ, შესაბამისად, კმაყოფილდებიან იმით, რაც აქვთ, თუმცა ეს კმაყოფილება, ასევე, განპირობებულია ისეთი დამატებითი ფაქტორებით, როგორებიცაა: სამუშაო გარემო, სტაბილური შემოსავალი და სამუშაოსადმი შეგუება. *„ასე თუ ისე კმაყოფილი ვარ. როგორც გითხარით, ჯერ იმიტომ, რომ კარგი ხალხი არიან, თან შემოსავალი მაქვს ასე თუ ისე ნორმალური და პატარა პრობლემებს ვაგვარებ. მგონია, რომ გამიმართლა, ამაზე უკეთეს სამსახურს მე არავინ დამაწყებინებდა“* (რესპონდენტი სალო).

ასევე, გამოიკვეთა უმაღლესი განათლების არ მქონე და, ამავდროულად, სამუშაოთი უკმაყოფილო რესპონდენტების ნაწილი. მათი უკმაყოფილების ძირითადი მიზეზი მდგომარეობს სამუშაო აღწერილობათა, მუშაობის დაწყების შემდგომ ცვლილებაში. თავდაპირველად ისინი დათანხმდნენ მათთვის მისაღებ პირობებს, თუმცა სამუშაოს დაწყების შემდგომ მოლოდინები არ გამართლდა და სულ სხვა რეალობის წინაშე აღმოჩნდნენ. *„არ ვარ კმაყოფილი. შრომის კოდექსი არ არსებობს აქ. სხვა პირობებს დავთანხმდი და სხვა რეალობა დამხვდა. მივხვდი, რომ საბოლოოდ ყველას „პახაობისთვის“ უნდიხარ. იმდენად დიდ დროს ვატარებ სამსახურში, რომ ველარც აღებული ფულის ხარჯვას ვახერხებ, ველარც დასვენებას, ველარც ოჯახის წევრებთან ერთად ყოფნას. საერთოდ დავიწყებული მაქვს პირადი ცხოვრება, თითქმის არასდროს მცალია. ვერ ვხვდები საერთოდ რატომ ვჩერდები ამ სამსახურში, ალბათ იმდენი წლები გამოვიარე, მგონია, რომ რაღაცას მივალწიე ცხოვრებაში და ასე მარტივად უარს ველარ ვამბობ ამ სამსახურზეც“* (რესპონდენტი ვერიკო).

სამსახურისადმი ისეთი მიჯაჭვულობა, როგორსაც უმაღლესი განათლების არმქონე რესპონდენტები ავლენენ, შესაძლოა აიხსნას საკუთარ შესაძლებლობებში ექვის შეტანით და შიშით, რომ მაშინ, როდესაც უმაღლესი განათლება პრიორიტეტული მოთხოვნაა სამუშაოს დაწყებისათვის, შესაძლოა გაუჭირდეთ სხვა სამსახურის პოვნა.

უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტების შემთხვევაში, ნაწილი გამოთქვამს უკმაყოფილებას დაკავებული სამუშაო პოზიციით, ხოლო რაც შეეხება მიზეზებს, ისინი შემდგომში მდგომარეობს:

- სტრესული სამუშაო გრაფიკი;
- რამდენიმე ადამიანის საქმის შეთავსება შეუსაბამო ანაზღაურების ფონზე;
- მუშაობა პოზიციაზე, რომელიც ამაღლების ნაცვლად, გიქვეითებს უნარებს და გავიწყებს კიდევ უნივერსიტეტში მიღებულ ცოდნას;
- საკუთარი სპეციალობით მუშაობის დაწყების შესაძლებლობის ძალიან მცირე შანსები. *„დიდად კმაყოფილი ვარ თქო ვერ ვიტყვი, უფრო ალბათ ხელფასი მეცოტავეს, ვგიქრობ უფრო მაღალ ანაზღაურებას ვიმსახურებ, რადგან რამდენიმე ადამიანის საქმე ერთდროულად მაქვს შეთავსებული“* (რესპონდენტი ანუკა).

აღნიშნული კატეგორიები, რომლებიც მოიცავენ რესპონდენტთა სამუშაო პოზიციით უკმაყოფილების გამომწვევ მიზეზებს, კიდევ ერთხელ ცხადყოფენ იმას, თუ რა გამოწვევების წინაშე დგას საქართველოს შრომის ბაზარი. ჩამოთვლილი პრობლემებიდან ყველაზე მნიშვნელოვანი ალბათ მაინც ისეთ პოზიციაზე მუშაობაა, რომელიც არა თუ გიმაღლებს არსებულ კვალიფიკაციას, არამედ გიქვეითებს უნარებს და არ გაძლევს განვითარების საშუალებას. აღნიშნული პრობლემა დაკავშირებულია უკონტროლო შრომის ბაზართან, რისი ერთ-ერთი გამოხატულებაც დამსაქმებლების მხრიდან სამუშაოსთან შეუსაბამო მოთხოვნების არსებობაა. ყოველივე ამას, ისევ და ისევ, მივყავართ იქამდე, რომ შრომის ბაზრის კონტროლი, ქვეყანაში არსებული საბაზრო ეკონომიკის ტიპიდან გამომდინარე, ვერ მოხდება სახელმწიფოს მხრიდან.

რაც შეეხება უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტთა იმ კატეგორიას, რომლებიც კმაყოფილნი არიან სამუშაო პოზიციით, მათი უმეტესობა კმაყოფილების ძირითად მიზეზად სწორედ ანაზღაურებას ასახელებს. „ვარ კმაყოფილი, მაგრამ მხოლოდ და მხოლოდ ანაზღაურების გამო“ (რესპონდენტი ირაკლი). აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რესპონდენტთა კმაყოფილების მიზეზია ან მაღალი ანაზღაურება, ან საკუთარი სპეციალობით მუშაობა, თუმცა არც ერთ შემთხვევაში ორივე ერთად.

#### 4.2.5.სამუშაო პოზიციის შესაბამისობა/შეუსაბამობა კვალიფიკაციასთან

კვალიფიკაციისა და სამუშაო პოზიციის შესაბამისობაზე საუბრისას ისევ გამოიკვეთა განსხვავება უმაღლესი განათლების მქონე და არ მქონე რესპონდენტთა შორის.

მათ შორის, ვისაც არა აქვს უმაღლესი განათლება, შესაძლებელია გამოიყოს შემდეგი ოთხი კატეგორია:

1. ისინი, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ მათი კვალიფიკაცია დაკავებული პოზიციის შესაბამისია მათივე დაგროვებული გამოცდილებიდან გამომდინარე;
2. ისინი, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ მათ დაკავებულ პოზიციას რაიმე სახის კვალიფიკაცია საერთოდ არ სჭირდება;
3. ისინი, რომლებიც მიღებული პროფესიული განათლების შესაბამის პოზიციაზე არიან დასაქმებულები;
4. ისინი, რომელთაც მიღებული აქვთ პროფესიული განათლება, თუმცა შეუსაბამო პოზიციებზე მუშაობენ

პირველ კატეგორიაში თავსდებიან რესპონდენტები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ სამუშაო გამოცდილებიდან გამომდინარე, დაგროვებული აქვთ იმხელა პრაქტიკული ცოდნა და გამოცდილება, რამდენიც საკმარისია დაკისრებული სამუშაოს პირნათლად შესასრულებლად. ისინი მიიჩნევენ, რომ დამატებით თეორიული ცოდნის მიღება და მით უმეტეს, უმაღლესი განათლების ქონა ამ მიმართულებით სრულიად ზედმეტია. „შეესაბამება რა თქმა უნდა. ისეთ პოზიციაზე არ ვარ დასაქმებული, რომ ვთქვა, უმაღლესი განათლება არ მიმიღია და არ შეესაბამება ჩემი

*ცოდნა ჩემს საქმეს თქო. რასაც ვაკეთებ, მაგ საქმისთვის უმნიშვნელოვანესი არის გამოცდილება“ (რესპონდენტი გია). ამ რესპონდენტის თქმით, უკვე რვა წელი იქნება, რაც ლამინატის დაგებაზე მუშაობს და ჰყავს თავისი კლიენტები.*

მეორე კატეგორიაში შემავალი რესპონდენტები არიან ისინი, რომლებიც იმდენად დაბალ პოზიციაზე მუშაობენ, რომ მათი აზრით, დაკისრებული სამუშაოს შესრულებას არანაირი კვალიფიკაცია არ სჭირდება. საუბარია ისეთი ტიპის სამუშაოებზე, რომლებიც მუშაობის პროცესში მარტივად ასათვისებელია.

მესამე კატეგორიაში შემავალ რესპონდენტებს მიღებული აქვთ ისეთი ტიპის პროფესიული განათლება, რომელიც თავისი არსით ინდივიდს ამზადებს დაბალ პოზიციაზე სამუშაოდ, შესაბამისად, მსგავს პოზიციებს, რა თქმა უნდა, არ სჭირდება უმაღლესი განათლება. *„კი შეესაბამება, რა საკვირველია. კოლეჯში ვისწავლე ელექტროობა, თეორიულთან ერთად პრაქტიკული ცოდნაც მივიღე. კოლეჯის მერე იმდენი ვიშრომე და ვიმუშავე ჩემს თავზე და ამ მიმართულებით განვითარებაზე, რომ სერიოზულად „გავიქაჩე“ და ამიტომაც მგონია, რომ შევეფერები ამ პოზიციას“ (რესპონდენტი ნუგო).*

რაც შეეხება ბოლო კატეგორიას, აქ საუბარია იმ რესპონდენტებზე, რომელთაც მიღებული აქვთ იმ სახის პროფესიული განათლება, რომელიც მათ უნდა აძლევდეს მაღალ პოზიციაზე დასაქმების შესაძლებლობას, თუმცა ჩვენი რეალობა, სადაც უმაღლესი განათლების ქონა მიიჩნევა პრიორიტეტულად, რა თმა უნდა, ამ კატეგორიაში შემავალ რესპონდენტებს ართმევს შანსს, დასაქმდნენ მიღებული განათლების შესაბამის პოზიციაზე.

უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტების შემთხვევაში, გამოიყო შემდეგი ორი კატეგორია:

1. რესპონდენტები, რომლებიც უნივერსიტეტში მიღებული განათლების შესაბამის პოზიციაზე არიან დასაქმებულნი;

2. რესპონდენტები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ მათ მიერ მიღებული განათლების დონე/კვალიფიკაცია აღემატება მათ მიერ დაკავებულ სამუშაო პოზიციას.

პირველი კატეგორია მოიცავს განათლების შესაბამის პოზიციაზე დასაქმებულ რესპონდენტებს. აღნიშნულ კატეგორიაში შემავალი ინდივიდები მიიჩნევენ, რომ მათი სამუშაო პოზიცია სრულ შესაბამისობაშია კვალიფიკაციასთან და დასაქმებულნი არიან შემდეგ პოზიციებზე: ექიმი, მასწავლებელი, მენეჯერი. „*დიახ, კმაყოფილი ვარ, თუმცა არა ანაზღაურებით, უბრალოდ იმით, რომ ვმუშაობ ჩემი პროფესიით*“ (რესპონდენტი თინა). რესპონდენტთა მხრიდან მათი კვალიფიკაცია დაკავებული პოზიციის შესაბამისად აღიქმება იმდენად, რამდენადაც განიცდიან კმაყოფილებას, რომ მუშაობენ უნივერსიტეტში მიღებული უმაღლესი განათლების შესაბამისად, კერძოდ კი საშუალება აქვთ მიღებული თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების. როგორც წესი, ასეთ შემთხვევაში, შეუსაბამო ანაზღაურება ნაკლებად პრობლემატურია, ვინაიდან ინდივიდს აქვს განცდა, რომ გამოცდილების დაგროვების საფუძველზე ექნება კარიერული წინსვლის საშუალება.

თუ განვიხილავთ მეორე კატეგორიას, ძირითად შემთხვევაში რესპონდენტები გამოთქვამენ უკმაყოფილებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მათი კვალიფიკაცია და ცოდნა აღემატება მათ მიერ დაკავებულ სამუშაო პოზიციას. „*არ შეესაბამება, რადგან ვარ პოლიტიკის მეცნიერებათა ბაკალავრი , საერთაშორისო ბიზნესის მაგისტრანტი და უფრო მეტად უნდა იყოს ქვეყანაში ჩემი კვალიფიკაცია და თეორიული ცოდნა დაფასებული*“ (რესპონდენტი ოთო). რაც შეეხება აღნიშნული რესპონდენტის მიერ დაკავებულ სამუშაო პოზიციას, იგი არის ინტერნეტ-გაზეთში რედაქტორის თანაშემწე და ასევე ტექნიკის მაღაზიაში მენეჯერი. ცხადია, ამ შემთხვევაში, რესპონდენტის კვალიფიკაცია და სამუშაო პოზიცია ერთმანეთთან შეუსაბამოა, ეს შეუსაბამობა კი, როგორც უკვე აღინიშნა, ქვეყანაში არსებული ინდუსტრიული პოლიტიკით არის განპირობებული.

#### 4.2.6. დაკავებულ პოზიციაზე მუშაობის განმსაზღვრელი მიზეზი/მიზეზები

ჯგუფური დისკუსიის ფარგლებში, რესპონდენტებმა დაასახელეს რამდენიმე მიზეზი იმისა, თუ რატომ დათანხმდნენ კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობას. ეს მიზეზებია:

- მიმზიდველი სამუშაო პირობები
- მაღალი ანაზღაურება
- კვალიფიკაციისა და სამუშაო პოზიციის შესაბამისობა
- შემოსავლის წყაროს საჭიროება

რესპონდენტთა მხრიდან აღინიშნა, რომ სამსახურის დაწყების შემდეგ უწევთ ისეთი საქმის შეთავსებას, რომელიც მათი მოვალეობის ფარგლებს სცდება და არც სამუშაო აღწერილობაში ყოფილა მოცემული, ანუ კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობს დათანხმდნენ მიმზიდველი სამუშაო პირობების გამო, თუმცა, სამუშაო აღწერილობაში მოცემული პირობები და რეალურად შესასრულებელი სამუშაო ერთმანეთისგან განსხვავებული აღმოჩნდა. *“დავთანხმდი პირობებს, მაგრამ რეალურად სხვა აღმოჩნდა. ეს არის დღევანდელ საქართველოში ერთ-ერთი ყველაზე დიდი პრობლემა. თავიდან ყველაფერს ლამაზად ფუთავენ და მერე აღმოჩნდება, რომ დამლაგებელიც შენ ხარ, მიმტანიც და მოლარეც, არსებული დასაქმების პრობლემიდან გამომდინარე კი იმითაც კმაყოფილდები, რომ სამსახური გაქვს“* (რესპონდენტი ვერიკო).

შემდეგი კატეგორია გამოიყო უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტების პასუხების მიხედვით. არსებული განათლების დონე მათ აყენებს უპირატეს მდგომარეობაში, სამსახურის დაწყების თვალსაზრისით. ხშირად ისინი არ მუშაობენ მიღებული განათლებისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად, თუმცა თანხმდებიან კონკრეტულ სამუშაო პოზიციაზე დასაქმებას სწორედ მაღალი ანაზღაურების გამო.

რესპონდენტთა ნაწილი, როგორც უმაღლესი განათლების, ისე პროფესიული განათლების შემთხვევაში, აღნიშნავს, რომ მათი კვალიფიკაცია სრულ

შესაბამისობაშია დაკავებულ სამუშაო პოზიციასთან. აქედან გამომდინარე, ისინი სწორედ აღნიშნული მიზეზით დათანხმდნენ კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობას. განსხვავება, უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტებსა და პროფესიული განათლების მქონეებს შორის არის ის, რომ პირველი კატეგორიისთვის კვალიფიკაციისა და პოზიციის შესაბამისობა პრიორიტეტულია იმდენად, რამდენადაც მათ სურთ გამოცდილების მიღება და პრაქტიკული ცოდნის გაუმჯობესების საფუძველზე კარიერული წინსვლა. ამ შემთხვევაში ნაკლებად პრიორიტეტულია ისეთი ფაქტორი, როგორცაა თუნდაც არასათანადო ანაზღაურება. რაც შეეხება მეორე კატეგორიას, ისინი თავიდანვე სვამენ აქცენტს ისეთი სამუშაოს საჭიროებაზე, რომელიც მათ შესთავაზებს დამაკმაყოფილებელ ანაზღაურებას. ამ შემთხვევაში, რესპონდენტები არც განიხილავენ კარიერული წინსვლის აუცილებლობას.

აქვე უნდა აღინიშნოს რესპონდენტთა ის კატეგორიაც, რომელსაც არა აქვს არც უმაღლესი და არც პროფესიული განათლება მიღებული და ამ შემთხვევაში, უმთავრესი საზრუნავია შემოსავლის წყაროს გაჩენის აუცილებლობა, რაც მათივე მხრიდან დასახელდა იმ მიზეზად, რომლის გამოც დათანხმდნენ კონკრეტულ, დაბალ პოზიციაზე მუშაობას. *„ვინ დათანხმდება დამლაგებლად მუშაობას დალხენილი ცხოვრებით? რა თქმა უნდა გაჭირვება და პრობლემები იყო ის ძირითადი მიზეზი, რის გამოც წავედი მანდ სამუშაოდ“* (რესპონდენტი ლალი).

არსებულ სამუშაო პოზიციებზე დათანხმების მიზეზებზე მსჯელობისას, შესაძლოა ვივარაუდოთ, რომ ძირითადი პრობლემა მაინც დასაქმების პოლიტიკის იმ სახით არსებობაა, რა სახითაც დღეს გვაქვს წარმოდგენილი. უფრო კონკრეტულად, მაშინ , როდესაც უნივერსიტეტებთან ერთად ქვეყანაში არსებობს პროფესიული სასწავლებლებიც, არსებული სამუშაოები კი შესაბამისობაში უნდა მოდიოდეს ორივე კატეგორიასთან, ძირითადად სახეზე გვაქვს სამუშაო მოთხოვნები, რომელთა ფარგლებშიც აქცენტი კეთდება უმაღლესი განათლების მქონე აპლიკანტებზე.

შესაბამისად, გამოდის, რომ აზრს კარგავს პროფესიული განათლების მიღება, ის ძალისხმევა კი, რომელიც ამ მიმართულებით იხარჯება, არ არის პროდუქტიული არც პროფესიულ განათლებას დაუფლებული პირისთვის და არც თავად სახელმწიფოსთვის. პრობლემა პრობლემად რჩება და სახეზე გვაქვს უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი

#### 4.2.7. პროფესიულ სასწავლებელში მიღებული ცოდნით

##### კმაყოფილება/უკმაყოფილების ხარისხი

პროფესიულ სასწავლებელში მიღებული ცოდნით კმაყოფილება/უკმაყოფილების დონის განსაზღვრისას რესპონდენტებში გამოიყო შემდეგი ორი კატეგორია:

1. დაბალი პოზიციის შესაბამისი პროფესიული განათლების მქონე პირები;
2. შედარებით მაღალი პოზიციის შესაბამისი პროფესიული განათლების მქონე პირები.

პირველ კატეგორიაში შემავალი რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ თავიდანვე დაიწყეს ისეთი პროფესიული სასწავლებლის ძიება, რომელიც მათთვის საინტერესო პროფესიის დაუფლებაში დაეხმარებოდათ. იგულისხმება ისეთი პროფესია, რომლითაც მათ არ გაუჭირდებოდათ სამუშაოს მოძებნა და ამასთანავე, მიიჩნევდნენ, რომ ეს საქმე მეტ-ნაკლებად გამოსდიოდათ. *„როგორც გითხარით, მაქვს პროფესიული განათლება მიღებული და მა გადაწყვეტილებით ძალიან კმაყოფილი ვარ, იმიტომ, რომ ჰობი ვიქციე პროფესიად, თან საკმაოდ შემოსავლიან პროფესიად“* (რესპონდენტი ირმა). აღნიშნული რესპონდენტი მუშაობს მკერავის პოზიციაზე ერთ-ერთ საწარმოში და ამასთანავე იღებს კერძო შეკვეთებს.

რაც შეეხება მეორე კატეგორიას, აქ გაერთიანებულია რესპონდენტთა ის ნაწილი, რომლებმაც პროფესიულ კოლეჯში იმ დონის განათლების მიღება დაისახეს მიზნად, რომელიც თავისი არსით ერგება საშუალო/მაღალ სამუშაო პოზიციებს, თუმცა იქედან გამომდინარე, რომ ქვეყანაში არა თუ მაღალ, არამედ საშუალო პოზიციებზეც კი უმეტესად უმაღლეს განათლებას ითხოვენ, აღნიშნული პროფესიული განათლების



მქონე პირები რჩებიან თამაშგარე პოზიციაში. „კმაყოფილების რა გითხრათ, ის მიმართულება რაც შევისწავლე მენეჯმენტის კუთხით, არსად გამომაღგა. არც ერთი ვაკანსია არ შემხვედრია, სადაც მსგავსი კვალიფიკაციის მქონე ოღონდ პროფესიულ სასწავლებელში მიღებული ცოდნის მქონე პირს ითხოვენ. შესაბამისად, ვმუშაობ სრულიად განსხვავებულ პოზიციაზე და ვერ ვიტყვი, რომ პროფესიულმა განათლებამ ან გამზარდა თქო ან რამეში დამეხმარა, მაგალითად, სამსახურის შოვნაში“ (რესპონდენტი თამუნა).

ასევე გამოიკვეთა რესპონდენტთა საგულისხმო ნაწილი, რომლებმაც თავიდანვე უარი თქვეს განათლების პროფესიულ სასწავლებელში მიღებაზე, ვინაიდან, მიიჩნევენ, რომ განათლების მიღების თვალსაზრისით აღნიშნული სასწავლებლები მათ ვერ მისცემდა ვერც სათანადო ცოდნა/კვალიფიკაციას და ვერც დასაქმების შანსებს გაზრდიდა. შესაბამისად, მათთვის აზრს მოკლებული იყო, არსებული უნდობლობის ფონზე, პროფესიული სასწავლებლისთვის თანხის გადახდა. ისინი არ აღიქვამენ პროფესიული განათლების მიღებაში ჩადებულ შესაძლო ძალისხმევას იმ ინვესტიციად, რომლიც სამომავლოდ მათთვის იქცევა კარიერული წინსვლის გარანტად. „პროფესიულ სასწავლებელშიც არის გადასახადი და აზრს ვერ ვნახულობდი, რატომ უნდა მესწავლა მანდ, ბარემ უმაღლესში ჩავაბარებდი, ჩაბარება კიდევ ვერ მოვახერხე ოჯახური მდგომარეობიდან გამომდინარე. ფინანსური მდგომარეობა არ მაძლევდა საშუალებას უნივერსიტეტში სწავლაზე მეფიქრა“ (რესპონდენტი მარიამი).

#### 4.2.8. უმაღლესი განათლების მიღებაზე უარის თქმის მიზეზი/მიზეზები

როგორც რესპონდენტებისგან აღინიშნა, უმაღლესი განათლების მიღებაზე უარის თქმა შემდეგი მიზეზებითაა განპირობებული:

- ✓ საკუთარი გონებრივი შესაძლებლობების ობიექტურად შეფასებიდან გამომდინარე
- ✓ ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე

- ✓ უმაღლესი განათლების, როგორც გამოუსადეგარის აღქმიდან გამომდინარე
- ✓ ოჯახური მდგომარეობიდან გამომდინარე

რესპონდენტთა ნაწილი, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ საკუთარი გონებრივი შესაძლებლობებით ვერ შეძლებდნენ უნივერსიტეტში სწავლას, აღნიშნავენ, რომ მათი მხრიდან მსგავსი თვალსაზრისის ჩამოყალიბება აღნიშულთან დაკავშირებით, წახალისებული იყო ოჯახის წევრების მხრიდან, რამეთუ სწორედ ოჯახმა ურჩია მათ უმაღლესი განათლების მიღებაზე უარის თქმა და ორიენტირება პროფესიულ განათლებაზე, როგორც დასაქმების ხელშემწყობ საშუალებაზე.

აქვე გამოიკვეთა კატეგორია, რომელშიც ერთიანდებიან ის რესპონდენტები, რომლებმაც უარი თქვეს უმაღლესი განათლების მიღებაზე ფინანსური შესაძლებლობებიდან გამომდინარე. მათი უმეტესობა საუბრობს შესაძლო სურვილზე უმაღლესი განათლების მიღებასთან დაკავშირებით, თუმცა იმასაც აღნიშნავენ, რომ ფინანსური პირობებიდან გამომდინარე ამ სურვილმა უკანა პლანზე გადაიწია.

უმაღლესი განათლება თავისი არსით გულისხმობს ადამიანისათვის თვითრეალიზაციის უნარის განვითარებას, ამაზე ზრუნვა კი შეუძლებელია მანამ, სანამ ისეთი ელემენტარული მოთხოვნილებები არ იქნება დაკმაყოფილებული, რომელთა დაკმაყოფილებაც, წესით, საშუალო შემოსავლის პირობებშიც სავსებით შესაძლებელია. აღნიშნული შესაძლოა აიხსნას მასლოუს (Maslow, 1943) პირამიდის მიხედვით.

მასლოუს მოთხოვნილებათა იერარქიის თეორიის მიხედვით, ადამიანის მოთხოვნილებები იყოფა შემდეგ ხუთ კლასად:

1. ფიზიოლოგიური მოთხოვნილება;
2. უსაფრთხოების მოთხოვნილება;
3. სოციალური მოთხოვნილება;
4. დაფასების მოთხოვნილება;

## 5. თვითრეალიზაციის მოთხოვნილება.

ყოველი მომდევნო საფეხურის მიღწევაზე ზრუნვა დაკავშირებულია წინა საფეხურზე არსებული მოთხოვნილების დაკმაყოფილებასთან.

### 4.2.9.გამოცხადებული ვაკანსიების შესაბამისობა/შეუსაბამობა უმუშევარ

#### რესპონდენტთა კვალიფიკაციასთან

უმუშევარ რესპონდენტთა კვალიფიკაციასთან ვაკანსიების შესაბამისობა/შეუსაბამობის განხილვისას გამოთქმული მოსაზრებებიდან გამომდინარე გამოიკვეთა თვალსაზრისი, რომ გამოცხადებული ვაკანსიები მეტწილად შეუსაბამოა მათ კვალიფიკაციასთან. რაც შეეხება შეუსაბამობის განმაპირობებელ ფაქტორებს, გამოიყო შემდეგი ასპექტები:

- რესპონდენტთა კვალიფიკაცია აღემატება გამოცხადებული სამუშაო პოზიციების დონეს
- რესპონდენტებს საკუთარი სპეციალობით დასაქმების მცირე შანსი აქვთ
- რესპონდენტთა ნაწილს არ აკმაყოფილებთ შემოთავაზებული ანაზღაურება და/ან სხვა სამუშაო პირობები

რესპონდენტები ერთ-ერთ მთავარ პრობლემად აღიქვამენ ვაკანსიათა ერთფეროვნებას, მათი თქმით, თუ თვალს გადავავლებთ დასაქმების ხელშემწყობ ორ მთავარ ვებ-გვერდს, როგორებიცაა jobs.ge და hr.ge აღმოვაჩინოთ, რომ ძირითადად მოთხოვნა ერთი და იმავე სამუშაო პოზიციებზეა, რაც ცხადია უმაღლესი განათლების მქონე აპლიკანტებს უზღუდავს არჩევანის თავისუფლებას და იმ შემთხვევაში, თუ მათ სურთ მხოლოდ საკუთარი სპეციალობით დასაქმება - რჩებიან სამსახურის გარეშე. „ხშირად ვათვალიერებ ვაკანსიებს Jobs.ge-ზე და HR.ge-ზე და უმეტესად არის ვაკანსიები კონსულტანტებისთვის და გაყიდვების მენეჯერებისთვის, სადაც არის დაბალი ხელფასები და კარიერული წინსვლის მცირედი პერსპექტივა. ვფიქრობ, ჩემი კვალიფიკაცია აღემატება აღნიშნულ

პოზიციებს და ჯერჯერობით თავს ვიკავებ, რადგან მსურს ჩემი პროფესიით ვიშოვო სამსახური“ (რესპონდენტი თამთა).

#### 4.2.10. რესპონდენტთა უმუშევრობის განმსაზღვრელი მიზეზი/მიზეზები

რესპონდენტთა ნაწილი საკუთარ უმუშევრობას შემდეგი მიზეზებით ხსნის:

- დამსაქმებლების მხრიდან არაადეკვატური სამუშაო სტაჟის მოთხოვნა;
- „ნაცნობის“ გარეშე დასაქმების ნაკლები შანსები;
- დროის დეფიციტი, ოჯახური მდგომარეობიდან გამომდინარე;
- სწავლისა და მუშაობის შეთავსების ნაკლები შესაძლებლობა;
- სამუშაო პირობებით უკმაყოფილება;
- კვალიფიკაციასთან შეუსაბამო პოზიციაზე მუშაობის სურვილის არ ქონა

რესპონდენტების მიერ, ერთ-ერთ მთავარ პრობლემად დასახელდა დამსაქმებლების მხრიდან იმ ხანგრძლივობის სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა, რომელიც ახალგაზრდა ადამიანს ფიზიკურად ვერ ექნება და ამასთანავე, კონკრეტული სამუშაო პოზიცია არც საჭიროებს გრძელვადიანი სამუშაო გამოცდილების ქონას. „ცუდი რაც არის, ყველგან გამოცდილებას, ერთ წლიან, ორ წლიან, ზოგან კი სამ წლიან სტაჟს ითხოვენ, სტაჟით კიდეც ვერ დაიბადები. ჩემი განათლების დონე, ვფიქრობ, რომ მაღალია, თუმცა ვაკანსიებს ხშირად ამ მიზეზით ვერ ვაკმაყოფილებ“ (რესპონდენტი თამარი). შესაძლებელია ვივარაუდოთ რომ, აღნიშნული მოთხოვნა დამსაქმებლების მხრიდან განპირობებულია იმით, რომ დამსაქმებლებს სჭირდებათ უკვე შესაბამის სფეროში კვალიფიციური კადრები და როგორც უკვე აღინიშნა, მათ არა აქვთ არც ვალდებულება და ხშირ შემთხვევაში არც შესაძლებლობა, რომ აპლიკანტები კონკრეტული საქმისთვის თავად გადაამზადონ.

რესპონდენტების მხრიდან ასევე ხაზგასმულია ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი პრობლემა, კერძოდ კი დასაქმების შეუძლებლობა თუ არ გყავს ისეთი ნაცნობი, რომელიც რეკომენდაციას მოგცემს და/ან უშუალოდ დაგეხმარება. „იმ ვაკანსიაზე, რომელსაც მთლიანად ვაკმაყოფილებ, არ ავყავართ, რადგან ნაცნობობაზე აქვთ

*ყველაფერი აგებული“ (რესპონდენტი შოთა). აღნიშნული ისევ და ისევ უკავშირდება ფაქტს, რომ დამსაქმებელს სურს იყოს დარწმუნებული აპლიკანტის კვალიფიციურობაში და არ იღებს პასუხისმგებლობას, რომ დასაქმების მაძიებლებს მისცეს შანსი, გამოავლინონ საკუთარი თავი და განივითარონ უნარები თავად სამუშაო პროცესში, აღნიშნული პასუხისმგებლობის ალებით კი მათ სახელმწიფოც ვერ დაავალდებულებს.*

რესპონდენტების მხრიდან, შემდეგ მთავარ მიზეზად დასახელდა ოჯახური მდგომარეობით განპირობებული დროის დეფიციტი. ხაზგასასმელია, რომ ამ პრობლემას ძირითადად, ქალ რესპონდენტებთან ვხვდებით, ვინაიდან ოჯახის შექმნის შემდგომ მათ ეკისრებათ ძირითადად ოჯახის მოვლის პასუხისმგებლობა, რაც იმხელა დროს მოითხოვს, რომ ფიზიკურად ვეღარ ახერხებენ მუშაობას. *„ამჟამად ვარ დაუსაქმებელი, რადგან ვარ დაოჯახებული და მყავს ერთი წლის ქალიშვილი“ (რესპონდენტი რუსკა).*

რაც შეეხება სწავლისა და მუშაობის შეთავსების შეუძლებლობას, ამ კატეგორიაზე ყურადღება გაამახვილეს 35 წლამდე ასაკის რესპონდენტებმა, იგულისხმება ის ნაწილი, რომელიც დღესაც სტუდენტის სტატუსს ატარებს. ამ კატეგორიაში შემავალ რესპონდენტებს უჭირთ დასაქმება, რადგან საქართველოს შრომის ბაზარი ხასიათდება ნახევარ განაკვეთიანი სამუშაო პოზიციების სიმცირით, მათი თქმით სტუდენტისთვის შეუძლებელია ხარისხიანი სწავლა მუშაობის პარალელურად. *„რთულია საქართველოში სტუდენტმა იპოვნოს სამსახური, რომელიც კავშირშია მის არჩეულ პროფესიასთან და ამას დამატებული იქნება ნახევარ განაკვეთიანი“ (რესპონდენტი გენო).*

რესპონდენტთა უმეტესობა მიიჩნევს, რომ სათანადოდ არ ხდება უმაღლესი განათლების დაფასება, რადგან ვაკანსიებში, კონკრეტულ პოზიციებზე წარმოდგენილი სამუშაო პირობები არ შეესაბამება ამავე პოზიციებზე მოთხოვნილ კვალიფიკაციას. რესპონდენტების თქმით, სამუშაო აღწერილობა რომც მოითხოვდეს

მათი კვალიფიკაციის მსგავს ადამიანს, იმდენად დაბალი ანაზღაურებაა შეთავაზებული, რომ წარმოუდგენელია დასთანხმდე დიდი პასუხისმგებლობის აღებას დაბალი ანაზღაურების სანაცვლოდ, მაშინ, როცა ანაზღაურება ითვლება ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მოტივატორად სამუშაოს სრულფასოვნად შესრულების თვალსაზრისით.

რესპონდენტების პასუხებიდან ჩანს, რომ უმაღლესი განათლების მიღება მათში აჩენს სრულიად სამართლიან ამბიციას, რომ იმუშაონ იმ სპეციალობის შესაბამისად, რასაც დაეუფლნენ უნივერსიტეტში სწავლისას. ძალისხმევა, რომელსაც რამდენიმე წლის განმავლობაში ამ მიმართულებით ხარჯავენ, ურთულებს მათ გადაწყვეტილების მიღების პროცესს, მუშაობა დაიწყონ ისეთ პოზიციაზე, რომელიც სულ მცირე აცდენილია მათ სპეციალობას ან/და საერთოდ შეუსაბამოა მათ კვალიფიკაციასთან. იგულისხმება ზემოთ განხილული პრობლემა, რომლის დროსაც რესპონდენტების კვალიფიკაცია აღემატება შეთავაზებული სამუშაო პოზიციების დონეს. *„ჩემი უმუშევრობა დროებითია, რადგან ჯერ არ გამოჩნდა ისეთი სამსახური, რომელში მუშაობასაც სიამოვნებით დავთანხმდებოდი. პერიოდულად ვათვალიერებ დასაქმების საიტებს და ველოდები, როდის გამოჩნდება რაიმე ვაკანსია, სადაც იქნება დამაკმაყოფილებელი ხელფასი და კარგი სამუშაო პირობები. იმედია მალე გამიმართლებს“* (რესპონდენტი თამთა).

## თავი 5. დასკვნა

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, თუ რა შესაბამისობაშია ერთმანეთთან მიღებული განათლების დონე/ხარისხი და დასაქმების შესაძლებლობები საქართველოს შრომის ბაზარზე, რესპონდენტთა პასუხების საფუძველზე გამოიყო რამდენიმე მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი.

მიღებულმა შედეგებმა ცხადყო, რომ უნივერსიტეტში ჩაბარებისას რესპონდენტთა მოტივაცია პირდაპირ კავშირშია განათლების მიღებისა და სამსახურის შოვნის სურვილთან, რასაც ისინი, საბოლოო ჯამში, აიგივებენ ცხოვრებისეულ წარმატებასთან.

უნივერსიტეტების შერჩევასთან დაკავშირებით საუბრისას, რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ხელმძღვანელობდნენ შემდეგი კრიტერიუმებით: უნივერსიტეტის პრესტიჟულობა; ლექტორების კვალიფიკაცია; სწავლის საფასური; გაცვლითი პროგრამები და რეკომენდაციები.

რესპონდენტთა უმეტესობა თანხმდება იმაზე, რომ უნივერსიტეტში მიღებულმა განათლებამ გაზარდა მათი დასაქმების შესაძლებლობა, აღნიშნული კი დაკავშირებულია ფაქტთან, რომ გამოცხადებულ ვაკანსიათა უმრავლესობაში პრიორიტეტი უმაღლესი განათლების მქონე აპლიკანტებს ენიჭებათ.

ჯგუფური დისკუსიის საფუძველზე გამოვლინდა, რომ სამუშაო პოზიციით კმაყოფილება/უკმაყოფილების დონე დაკავშირებულია განათლების დონესთან.

უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტები გაცილებით უკმაყოფილოები არიან, საშუალო ან/და პროფესიული განათლების მქონე რესპონდენტებთან შედარებით.

სამუშაო პოზიციისა და კვალიფიკაციის შესაბამისობაზე საუბრისას კიდევ ერთხელ გამოვლინდა განსხვავება განათლების დონის მიხედვით. საშუალო ან/და პროფესიული განათლების მქონე რესპონდენტები, იქედან გამომდინარე რომ იკავებენ დაბალ სამუშაო პოზიციებს, თვლიან რომ მათი კვალიფიკაცია სავსებით

შესაბამება სამუშაო მოთხოვნებს, განსხვავებით უმაღლესი განათლების მქონე ინდივიდებისგან, რომლებიც ხშირად, გარკვეული მიზეზის გამო, პროფესიასთან შეუსაბამო პოზიციებს იკავებენ და შესაბამისად აღნიშნავენ, რომ მათი კვალიფიკაციის დონე აღემატება მათივე სამუშაო პოზიციის დონეს.

რესპონდენტები შემდეგი მიზეზების გამო დათანხმდნენ კონკრეტულ პოზიციებზე მუშაობას: მაღალი ანაზღაურება; კვალიფიკაციისა და სამუშაო პოზიციის შესაბამისობა; შემოსავლის წყაროს საჭიროება.

პროფესიული განათლების მიღებით კმაყოფილება/უკმაყოფილების დონის განსაზღვრისას, გამოვლინდა ორი მნიშვნელოვანი ასპექტი: ის ვინც დაბალი სამუშაო პოზიციის შესაბამისი განათლება მიიღო კმაყოფილებას გამოთქვამს, რადგან მარტივად დასაქმების შესაძლებლობა მიეცა, ხოლო ის, ვინც შედარებით მაღალი პოზიციის შესაბამისი განათლება მიიღო უკმაყოფილოა, რადგან ვერ დასაქმდა, იმიტომ, რომ შედარებით მაღალ პოზიციებზე თითქმის ყოველთვის მოითხოვება უმაღლესი განათლება.

რაც შეეხება რესპონდენტებს, რომელთაც უარი თქვეს უმაღლესი განათლების მიღებაზე, თავიანთ გადაწყვეტილება შემდეგი მიზეზებით ხსნიან - საკუთარი გონებრივი შესაძლებლობების ობიექტური შეფასება; ფინანსური მდგომარეობა; უმაღლესი განათლების, როგორც გამოუსადეგარის აღქმა და ოჯახური მდგომარეობა.

უმუშევარ რესპონდენტთა პასუხების მიხედვით გამოვლინდა, რომ გამოცხადებული ვაკანსიები, მეტწილად, შეუსაბამოა მათ კვალიფიკაციასთან, ვინაიდან: მათი კვალიფიკაცია აღემატება გამოცხადებული სამუშაო პოზიციების დონეს, გამოცხადებული ვაკანსიების ერთფეროვნებიდან გამომდინარე, მათ მცირე შანსი აქვთ საკუთარი სპეციალობით დასაქმების და ბოლოს მათ არ აკმაყოფილებთ შემოთავაზებული ანაზღაურება ან/და სამუშაო პირობები.



უმუშევრობის განმსაზღვრელ მიზეზებზე საუბრისას ხაზი გაესვა შემდეგი პრობლემების არსებობას - დამსაქმებლების მხრიდან არაადეკვატური სამუშაო სტაჟის მოთხოვნა, “საჭირო” ნაცნობის გარეშე დასაქმების შანსების შემცირება, ოჯახური მდგომარეობით გამოწვეული დროის დეფიციტი, სწავლისა და მუშაობის შეუთავსებლობა, სამუშაო პირობებით უკმაყოფილება, კვალიფიკაციასთან შეუსაბამო პოზიციაზე მუშაობის სურვილის არ ქონა.

აღსანიშნავია, რომ ვაკანსიათა კონტენტ-ანალიზის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი შედეგები ემთხვევა ფოკუს-ჯგუფების ფარგლებში რესპონდენტთა ჯგუფური დისკუსიის ანალიზის საფუძველზე გამოვლენილ ტენდენციებს.

მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ კვლევის ჰიპოთეზა - საქართველოს შრომის ბაზარი ხასიათდება მიღებული განათლების დონისა და დასაქმების შესაძლებლობების შეუსაბამობით - გამართლდა.

## ბიბლიოგრაფია

ა. დიაკონიძე, თ. ჯულუხაძე (2014). *სოციალური პოლიტიკის ძირითადი საკითხები*. თბილისი: საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი.

Machabeli G. et . Al. (2011). *Education Access & Equity in the Caucasus Region*. Georgia OECD Education at Glance.

International Labour Organization, (1982). *Termination of Employment Convention*  
Retrieved from:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)

Rondeli Foundation-Georgian Foundation for Strategic and International Studies. (2016). *Structure of Unemployment and Structural Unemployment in Georgia*. Georgia: Friedrich-Ebert-Stiftung

Rodrik, D. (2008). *Normalizing Industrial Policy*. Washington, DC 20433, USA: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

Peter A. Hall & Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism*. England: Oxford University Press,

Nolke, A. & Vliegthart, A. (2009). *Enlarging The Varieties of Capitalism*. England: Cambridge University Press.

Durkheim. É. (1895). *The Rules of Sociological Method*. New York: The Free Press.

R&D SPENDING BY COUNTRY. Retrieved from:

<http://uis.unesco.org/apps/visualisations/research-and-development-spending/>

The German Vocational Training System. Retrieved from:

<https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html>.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. (2015).  
*შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის*. საქართველო.

Anderson, D. (2017). *Choosing a collage or a university in the USA*. Retrieved from:

<https://studyusa.com/en/a/2/choosing-a-college-or-a-university-in-the-usa>.

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (2017).  
*უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა*

Fuchs, Christian. 2013. Class and exploitation on the Internet. In Digital labor. The Internet as playground and factory, ed. Trebor Scholz, 211-224. New'York: Routledge.

ACT, (2015) - *პროფესიული განათლების მიმართ დამსაქმებელთა დამოკიდებულების კვლევა*.თბილისი, საქართველო.

Tuzemen D. Willis J. The Vinishing Middle (2013). *Job polarization and workers' Response to the Decline in Middle – skill Jobs*. USA: Federal Reserve Bank of Kansas City

Institute of social research. (2018). *2017 წლის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა ანგარიში*. თბილისი, საქართველო.

Smelzer N. Swedberg R. (1993) – *introducing economic Sociology*.

ახალგაზრდების დამოკიდებულებების, მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლა - საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016.

Bohle D. Greskovits B. (2011) – Capitalist Diversity on Europs' Periphedy.

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა. *სახელმწიფო პროგრამის კურსდამთავრებულთა კვლევა*. Retrieved from:

<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Surveys.aspx?ID=b4a26ed6-27f7-40b2-ad97-797b38652efb>.

A. H. Maslow. (1943). A Theory of Human Motivation: Maslow's hierarchy of needs. New York: Harper & Brothers

Trouille J.M (2007) – Re-inventing industrial policy in the EU: A Franco Germa approach

Clift B. Woll C. (2012) Economic Patriotism: reinventing control over open markets.

Retrieved from:

[http://www.mpifg.de/pu/mpifg\\_ja/IEPP\\_19\\_2012\\_Clift.pdf](http://www.mpifg.de/pu/mpifg_ja/IEPP_19_2012_Clift.pdf)

## დანართი #1

### ფოკუს-ჯგუფის სადისკუსიო გეგმა

მოგესალმებით! ჩვენ ვართ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სოციოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის დამამთავრებელი კურსის სტუდენტები: ანა ასათიანი, ჯილდა თირქია და ვუძღვებით დისკუსიას, რომლის მთავარი მიზანია გავიგოთ, თუ რა შესაბამისობაშია ერთმანეთთან მიღებული განათლების დონე/ხარისხი და დასაქმების შესაძლებლობები საქართველოს შრომის ბაზარზე.

ჩვენი კვლევისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია თოთოეული თქვენგანის მოსაზრება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, შესაბამისად, გთხოვთ გულწრფელად უპასუხოთ დასმულ შეკითხვებს. დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!

**I ჯგუფი: უმაღლესი განათლების მქონე, დასაქმებული, 35 წლამდე ასაკის, მამრობითი და მდედრობითი სქესის წარმომადგენლები**

- გთხოვთ, მოკლედ წარმოგვიდგინოთ თქვენი თავი: სახელი, გვარი, ასაკი, მიღებული განათლების ხარისხი
- რა იყო მოტივაცია უმაღლესში ჩაბარების?
- რატომ გააკეთეთ არჩევანი კონკრეტულად იმ სასწავლებელზე, სადაც სწავლობთ/სწავლობდით? რა კრიტერიუმები გქონდათ?
- როგორ ფიქრობთ, გაზარდა თუ არა უნივერსიტეტში მიღებულმა განათლებამ თქვენი დასაქმების შესაძლებლობა?
- რა პოზიციაზე ხართ დასაქმებული ამჟამად? რა ხანია?
- კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენ მიერ დაკავებული სამუშაო პოზიციით? რატომ?
- როგორ ფიქრობთ, რამდენად შეესაბამება თქვენ მიერ დაკავებული სამუშაო პოზიცია თქვენს კვალიფიკაციას? რატომ ფიქრობთ ასე?

- გთხოვთ, ისაუბროთ იმ მიზეზზე/მიზეზებზე, რომელთა გამოც დათანხმდით კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობას
- რაიმეს დამატებას ხომ არ ისურვებდით?

**II ჯგუფი: უმაღლესი განათლების არ მქონე, დასაქმებული, 35 წლამდე ასაკის, მამრობითი და მდედრობითი სქესის წარმომადგენლები**

- გთხოვთ, მოკლედ წარმოგვიდგინოთ თქვენი თავი: სახელი, გვარი, ასაკი, მიღებული განათლების ხარისხი
- გაქვთ თუ არა მიღებული პროფესიული განათლება?

*შენიშვნა: დადებითი პასუხის შემთხვევაში - ხართ თუ არა კმაყოფილი მიღებული ცოდნით?*

- რა მიზეზით თქვით უარი უმაღლესი განათლების მიღებაზე?
- როგორ ფიქრობთ, შეამცირა თუ არა უმაღლესი განათლების არ ქონამ თქვენი დასაქმების შანსი?
- რა პოზიციაზე ხართ დასაქმებული ამჟამად? რა ხანია?
- კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენ მიერ დაკავებული სამუშაო პოზიციით? რატომ?
- როგორ ფიქრობთ, რამდენად შეესაბამება თქვენ მიერ დაკავებული სამუშაო პოზიცია თქვენს კვალიფიკაციას? რატომ ფიქრობთ ასე?
- გთხოვთ, ისაუბროთ იმ მიზეზზე/მიზეზებზე, რომელთა გამოც დათანხმდით კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობას
- რაიმეს დამატებას ხომ არ ისურვებდით?

**III ჯგუფი: უმაღლესი განათლების მქონე, დასაქმებული, 35 წელს ზემოთ ასაკის, მდედრობითი და მამრობითი სქესის წარმომადგენლები**

- გთხოვთ, მოკლედ წარმოგვიდგინოთ თქვენი თავი: სახელი, გვარი, ასაკი, მიღებული განათლების ხარისხი

- რა იყო მოტივაცია უმაღლესში ჩაბარების?
- რატომ გააკეთეთ არჩევანი კონკრეტულად იმ სასწავლებელზე, სადაც სწავლობთ/სწავლობდით? რა კრიტერიუმები გქონდათ?
- როგორ ფიქრობთ, გაზარდა თუ არა უნივერსიტეტში მიღებულმა განათლებამ თქვენი დასაქმების შესაძლებლობა?
- რა პოზიციაზე ხართ დასაქმებული ამჟამად? რა ხანია?
- კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენ მიერ დაკავებული სამუშაო პოზიციით? რატომ?
- როგორ ფიქრობთ, რამდენად შეესაბამება თქვენ მიერ დაკავებული სამუშაო პოზიცია თქვენს კვალიფიკაციას? რატომ ფიქრობთ ასე?
- გთხოვთ, ისაუბროთ იმ მიზეზზე/მიზეზებზე, რომელთა გამოც დათანხმდით კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობას
- რაიმეს დამატებას ხომ არ ისურვებდით?

**IV ჯგუფი: უმაღლესი განათლების არ მქონე, დასაქმებული, 35 წელს ზემოთ ასაკის, მდედრობითი და მამრობითი სქესის წარმომადგენლები**

- გთხოვთ, მოკლედ წარმოგვიდგინოთ თქვენი თავი: სახელი, გვარი, ასაკი, მიღებული განათლების ხარისხი
- გაქვთ თუ არა მიღებული პროფესიული განათლება?

**შენიშვნა: დადებითი პასუხის შემთხვევაში - ხართ თუ არა კმაყოფილი მიღებული ცოდნით?**

- რა მიზეზით თქვით უარი უმაღლესი განათლების მიღებაზე?
- როგორ ფიქრობთ, შეამცირა თუ არა უმაღლესი განათლების არ ქონამ თქვენი დასაქმების შანსი?
- რა პოზიციაზე ხართ დასაქმებული ამჟამად? რა ხანია?
- კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენ მიერ დაკავებული სამუშაო პოზიციით? რატომ?

- როგორ ფიქრობთ, რამდენად შეესაბამება თქვენ მიერ დაკავებული სამუშაო პოზიცია თქვენს კვალიფიკაციას? რატომ ფიქრობთ ასე?
- გთხოვთ, ისაუბროთ იმ მიზეზზე/მიზეზებზე, რომელთა გამოც დათანხმდით კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობას
- რაიმეს დამატებას ხომ არ ისურვებდით?

**V ჯგუფი: უმაღლესი განათლების მქონე, უმუშევარი, 35 წლამდე ასაკის, მდედრობითი და მამრობითი სქესის წარმომადგენლები**

- გთხოვთ, მოკლედ წარმოგიდგინოთ თქვენი თავი: სახელი, გვარი, ასაკი, მიღებული განათლების ხარისხი
- რა იყო მოტივაცია უმაღლესში ჩაბარების?
- რატომ გააკეთეთ არჩევანი კონკრეტულად იმ სასწავლებელზე, სადაც სწავლობთ/სწავლობდით? რა კრიტერიუმები გქონდათ?
- როგორ ფიქრობთ, გაზარდა თუ არა უნივერსიტეტში მიღებულმა განათლებამ თქვენი დასაქმების შესაძლებლობა?
- გაქვთ თუ არა სამუშაო გამოცდილება? რა სახის?

*შენიშვნა: დადებითი პასუხის შემთხვევაში - რა მიზეზით ხართ ამჟამად დაუსაქმებელი?*

- როგორ ფიქრობთ, რამდენად შეესაბამება გამოცხადებული ვაკანსიები თქვენს კვალიფიკაციას? რატომ ფიქრობთ ასე?
- რაიმეს დამატებას ხომ არ ისურვებდით?

**VI ჯგუფი: უმაღლესი განათლების მქონე, უმუშევარი, 35 წელს ზემოთ ასაკის, მამრობითი და მდედრობითი სქესის წარმომადგენლები**

- გთხოვთ, მოკლედ წარმოგიდგინოთ თქვენი თავი: სახელი, გვარი, ასაკი, მიღებული განათლების ხარისხი
- რა იყო მოტივაცია უმაღლესში ჩაბარების?



- რატომ გააკეთეთ არჩევანი კონკრეტულად იმ სასწავლებელზე, სადაც სწავლობთ/სწავლობდით? რა კრიტერიუმები გქონდათ?
- როგორ ფიქრობთ, გაზარდა თუ არა უნივერსიტეტში მიღებულმა განათლებამ თქვენი დასაქმების შესაძლებლობა?
- გაქვთ თუ არა სამუშაო გამოცდილება? რა სახის?  
*შენიშვნა: დადებითი პასუხის შემთხვევაში - რა მიზეზით ხართ ამჟამად დაუსაქმებელი?*
- როგორ ფიქრობთ, რამდენად შეესაბამება გამოცხადებული ვაკანსიები თქვენს კვალიფიკაციას? რატომ ფიქრობთ ასე?
- რაიმეს დამატებას ხომ არ ისურვებდით?

დანართი #2

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University  
The Faculty of Social and Political Sciences  
Master's Degree Program in Sociology

Ana Asatiani, Jilda Tirkia

Compliance of a level/quality of an education with opportunities of  
employment on the labor market of Georgia

The work has been done to get a Master's degree in Sociology

Supervisor: Iago kachkachishvili

Full Professor

Tbilisi

2019