

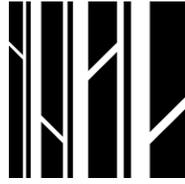
# "1+4" საგანმანათლებლო პროგრამის პურსდამთავრებულთა დასაქმებავი არსებული პრობლემები და ბარიერები

*ჩაოღენობიჯი და თვისებიჯი კვლევის ანალიტიკური ანგაჰიში*

# **„1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმებაში არსებული პრობლემები და ბარიერები**

რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის ანალიტიკური ანგარიში

თბილისი, 2025



სოციალური  
სამართლიანობის  
ცენტრი

**კვლევაზე პასუხისმგებელი პირი:** თამთა მიქელაძე

**კვლევის ავტორი:** სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი (ISSA)

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალის გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, სოციალური სამართლიანობის ცენტრის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

*ციტირების წესი: სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი (ISSA), „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმებაში არსებული პრობლემები და ბარიერები, რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის ანალიტიკური ანგარიში“, 2025.*

© სოციალური სამართლიანობის ცენტრი

**მისამართი:** ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო  
**ტელ.:** +995 032 2 23 37 06

[www.socialjustice.org.ge](http://www.socialjustice.org.ge)  
[info@socialjustice.org.ge](mailto:info@socialjustice.org.ge)  
<https://www.facebook.com/socialjustice.org.ge>

|   |     |
|---|-----|
| სარჩევი   |     |
| შესავალი .....  | 4   |
| შემაჯამებელი დასკვნა .....  | 6   |
| მეთოდოლოგია .....   | 8   |
| კვლევის ძირითადი მიგნებები .....  | 10  |
| სამაგიდე კვლევის ანგარიში .....   | 21  |
| საკანონმდებლო ჩარჩო .....   | 21  |
| ენობრივი კომპეტენციები და ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობა .....   | 23  |
| საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების ჩარიცხვის საშედავათო პოლიტიკა („1+4“ პროგრამა)..... | 27  |
| „1+4“ პროგრამაზე ჩარიცხვისა და სწავლის ტენდენციები.....   | 30  |
| სახელმწიფო დაფინანსება .....  | 35  |
| უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიდგომები .....  | 37  |
| კარიერის მართვა.....  | 40  |
| „1+4“ პროგრამის სტუდენტების/კურსდამთავრებულების სტაჟირების პროგრამა.....  | 41  |
| „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმება.....  | 42  |
| საერთაშორისო პრაქტიკა.....  | 50  |
| გამოკითხვისა და ფოკუს-ჯგუფების დეტალური შედეგები.....   | 54  |
| 1. რესპონდენტთა სოციალურ-დემოგრაფიული პროფილი .....   | 54  |
| 2. ზოგადი ინფორმაცია .....  | 56  |
| 3. “1+4” პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების ტენდენციები.....  | 67  |
| 4. გენდერისა და დასაქმების შესაძლებლობების ურთიერთმიმართება.....  | 83  |
| 5. ეთნიკური უთანასწორობა დასაქმების ბაზარზე .....   | 91  |
| 6. დასაქმების ბარიერები.....  | 99  |
| 7. დასაქმების სახელმწიფო პროგრამები.....  | 118 |
| 8. უმუშევრობის პრობლემის გადაჭრის დომინანტური სტრატეგიები .....   | 123 |
| რეკომენდაციები .....  | 132 |

## შესავალი

სახელმწიფო პასუხისმგებელია უზრუნველყოს თითოეული მოქალაქის, მათ შორის - ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უფლებები, დისკრიმინაციისგან დაცვა და ინკლუზია.

საქართველო, როგორც სხვადასხვა საერთაშორისო კონვენციის ხელმომწერი ქვეყანა, ვალდებულია გადადგას ქმედითი ნაბიჯები და საკანონმდებლო თუ ინსტიტუციური ცვლილებებით უზრუნველყოს ქვეყანაში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უფლებების დაცვა და თანასწორობის პრინციპის რეალიზება.<sup>1</sup>

შესაბამის საერთაშორისო კონვენციებს შორის, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანია „ეროვნული უმცირესობების დაცვის შესახებ“ კონვენცია, რომელსაც საქართველო 2005 წელს შეუერთდა. ჩარჩო კონვენციის თანახმად, *„აუცილებლობის შემთხვევაში, მხარეები იღებენ ვალდებულებას მიიღონ ადეკვატური ზომები იმისათვის, რომ ეკონომიკური, სოციალური, პოლიტიკური და კულტურული ცხოვრების ყველა სფეროში ხელი შეუწყონ მთლიანი და ეფექტური თანასწორობის დამკვიდრებას იმ პირებს შორის, რომლებიც მიეკუთვნებიან ეროვნულ უმცირესობას და მათ შორის, მიეკუთვნებიან უმრავლესობასაც.“*<sup>2</sup> თუმცა, ზემოთ აღნიშნული საერთაშორისო ვალდებულების მიუხედავად, საქართველოში მცხოვრებ ეთნიკურ უმცირესობებს მიეკუთვნებული პირების სოციალური, ეკონომიკური, პოლიტიკური და კულტურული ცხოვრების ხარისხი მნიშვნელოვნად განსხვავდება ეთნიკურად ქართველი მოსახლეობისგან.

ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები არაერთ პრობლემას აწყდებიან ქართულ საზოგადოებაში ინტეგრაციის გზაზე. მათ წინაშე არსებულ დისკრიმინაციულ და უთანასწორო დამოკიდებულებებს ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის და დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემები ადასტურებს.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, უმცირესობებისთვის საკვანძო მნიშვნელობის პრობლემაა ენობრივი ბარიერი. მიუხედავად იმისა, რომ „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამაზე ჩარიცხული სტუდენტები, პირველ წელს ქართულ ენაში მოსამზადებელ ერთწლიან კურსს გადიან, ამ ერთი აკადემიური წლის განმავლობაში ისინი ვერ ახერხებენ ენის იმ ხარისხით შესწავლას, რომ შემდეგ საბაკალავრო საფეხურზე სწავლა ქართულ ენაზე დაუბრკოლებლად შეძლონ. პრობლემური საკითხია, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მათ მიერ არჩეული პროფესიული მიმართულებებისა და დასაქმების ბაზარზე არსებული მოთხოვნების შეუსაბამობაც. განათლებაზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით, საქართველოს მთავრობა 2010 წლიდან ახორციელებს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩარიცხვის შეღავათიან პოლიტიკას (რომლის გამოხატულებაა „1+4“ პროგრამა), თუმცა, აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ ეთნიკური უმცირესობების სპეციფიკურ საჭიროებებზე მორგებული განათლების სტრატეგია საქართველოში არასოდეს შექმნილა. მართალია, ამ მიმართულებით სტრატეგიის დოკუმენტზე მუშაობა, ადგილობრივი და

---

<sup>1</sup> „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვის) კვლევა“ (2022, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი) [https://www.issa-georgia.com/ge/non-entrepreneurial-non-commercial-legal-entity/fondi-ghia-sazogadoeba-saqartvelo/etnikuri-umtsiresobis-eqskluzia-garikva-saqartveloshi-2021/175?fbclid=IwAR1S7m7HddfVD2ECvkR6kSLUjDYBC9aXNfrqbRgyCpOPAH3h6ccC4\\_62S6g](https://www.issa-georgia.com/ge/non-entrepreneurial-non-commercial-legal-entity/fondi-ghia-sazogadoeba-saqartvelo/etnikuri-umtsiresobis-eqskluzia-garikva-saqartveloshi-2021/175?fbclid=IwAR1S7m7HddfVD2ECvkR6kSLUjDYBC9aXNfrqbRgyCpOPAH3h6ccC4_62S6g)

<sup>2</sup> „ჩარჩო-კონვენცია ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ“ (II ნაწილი, IV მუხლი, IV პუნქტი) (1995, სტრასბურგი) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1244853?publication=0>

საერთაშორისო ორგანიზაციების, განათლების მკვლევარებისა და ადგილობრივი თემის წარმომადგენლების ჩართულობით, 2015 წელს დაიწყო, თუმცა საბოლოოდ ეს სტრატეგია არ დამტკიცდა.<sup>3</sup>

ეთნიკური უმცირესობების სპეციფიკურ საჭიროებებზე მორგებული სტრატეგიის არარსებობამ შექმნა მნიშვნელოვანი ინსტიტუციური ვაკუუმი. სახელმწიფოს არ გააჩნია გრძელვადიანი ხედვა, თუ როგორ უნდა მოხდეს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა საჭიროებებზე მორგებული განათლების სისტემის განვითარება. შედეგად, ქართული ენის სწავლების პოლიტიკა, პედაგოგთა მომზადება და სასწავლო რესურსების განვითარება ფრაგმენტულად ხორციელდება და ვერ უზრუნველყოფს თანმიმდევრულობას. კონცეპტუალურად, ეთნიკური უმცირესობების საჭიროებების გათვალისწინებით შემუშავებული განათლების სტრატეგია უნდა მოიცავდეს ისეთ კომპონენტებს, როგორებიცაა: სახელმწიფო ენის სწავლების სისტემური მოდელი სხვადასხვა საგანმანათლებლო საფეხურზე, მასწავლებელთა პროფესიული მხარდაჭერის მექანიზმები მრავალენოვან გარემოში მუშაობისთვის, სასწავლო მასალების შექმნა ეთნიკური უმცირესობების ენაზე, განათლების პოლიტიკისა და შრომის ბაზრის ინტეგრაცია, რათა თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში რეალიზება იყოს შესაძლებელი (დასაქმების გზით).<sup>4</sup>

წინამდებარე ანგარიში მომზადებულია „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმებაში არსებული პრობლემებისა და ბარიერების შესწავლის მიზნით. კვლევის მიზანია, გაანალიზდეს ის ფაქტორები, რომლებიც აფერხებს პროგრამის კურსდამთავრებულთა პროფესიულ ინტეგრაციას და სრულფასოვან მონაწილეობას შრომის ბაზარზე. ანგარიში მიმოიხილავს „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა ენობრივ კომპეტენციებს და მის გავლენას სოციალურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობაზე; ასევე, უმაღლეს განათლებაზე ხელმისაწვდომობასა და ამ კუთხით არსებულ სირთულეებს. ყურადღება გამახვილებულია დასაქმების ტენდენციებზე, ბარიერებსა და უთანასწორობებზე, დასაქმების სექტორებსა და გეოგრაფიულ განაწილებაზე. ამასთან გაანალიზებულია დისკრიმინაციული პრაქტიკები - როგორც სამსახურის ძიების პროცესში, ისე სამუშაო გარემოში ადაპტაციის ეტაპზე. გარდა ამისა, გაანალიზებულია დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებისადმი მიმართვიანობა და პროგრამებით სარგებლობის გამოცდილება. საბოლოო ჯამში, კვლევა კომპლექსურად წარმოაჩენს „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა დასაქმების ტენდენციებს და მათ წინაშე არსებულ ენობრივ, სოციალურ, საგანმანათლებლო და ინსტიტუციურ ბარიერებს.

---

<sup>3</sup> „ეთნიკური უმცირესობების ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის შესწავლა“ - თემატური მოკვლევის ანგარიში (2022, საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტი) <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/tematuri-mokvleva/ganatileba/etnikuri/etnikuri-umciresoba-angarishi.pdf>

<sup>4</sup> „ეთნიკური უმცირესობების მიმართ განათლების პოლიტიკის სისტემური გამოწვევები“ (2020, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) <https://socialjustice-org-ge.translate.goog/ka/products/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatilebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi? x tr sl=ka& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr pto=sc>

## შემაჯამებელი დასკვნა

წინამდებარე კვლევას, რომელიც „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმებაში არსებული პრობლემებისა და ბარიერების შესწავლის მიზნით ჩატარდა, ორი ძირითადი განზომილება აქვს. კერძოდ, კვლევის ფარგლებში ყურადღება გამახვილებული იყო ა) „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის (მისი კომპონენტების) აკადემიურ ღირებულებაზე/მის რეალურ სარგებელზე და ბ) „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების შესაძლებლობებსა და ტენდენციებზე, ასევე იმ საჭიროებებზე, რომლებიც მათ დასაქმების კუთხით გააჩნიათ.

კვლევის შედეგები ცალსახად ადასტურებს „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის არსებობის მნიშვნელობას, თუმცა, ამავდროულად, აშკარაა, რომ ამ პროგრამის თანმდევ არაერთ გამოწვევას და განათლებასა და დასაქმებაზე ეთნიკური უმცირესობების ხელმისაწვდომობის გაზრდის კუთხით არსებული სახელმწიფო პოლიტიკისა და სტრატეგიების გაუმჯობესების საჭიროებას ავლენს. ცალკეული ხარვეზების მიუხედავად, 2010 წელს დაწყებული „1+4“ პროგრამა საკვანძო მექანიზმად რჩება ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ინტეგრაციის თვალსაზრისით, რაც მათი სოციალური ინტეგრაციის, დასაქმების ბაზარზე თანასწორუფლებიანი მონაწილეობის, ხარისხიანი უმაღლესი განათლების მიღების შესაძლებლობის და მათი სოციალური და ეკონომიკური ცხოვრების სხვა მნიშვნელოვან ასპექტებში მონაწილეობის აუცილებელი წინაპირობაა.

რაოდენობრივი კვლევის შედეგების გათვალისწინებით, პროგრამაში ჩარიცხვამდე ბევრ სტუდენტს ქართულ ენაზე საკომუნიკაციო და აკადემიური უნარები თითქმის არ გააჩნდა. ერთწლიანი კურსის გავლის შემდეგ კი, 29%-ის შემთხვევაში, ენის ცოდნის დონე იმდენად გაუმჯობესდა, რომ შეუძლიათ ქართულ ენაზე არსებული აკადემიური მასალა გაანალიზონ და შეისწავლონ, 31%-ს კი ქართულ ენაზე სამეცნიერო ნაშრომებისა და რეფერატების მომზადებისთვის საჭირო ენობრივი კომპეტენციაც კი გამოუმუშავდა. „1+4“ პროგრამამ მეტ-ნაკლებად წარმატებით უზრუნველყო ეთნიკურად აზერბაიჯანელი და სომეხი სტუდენტებისათვის უმაღლეს განათლებაზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა, რაც საშეღავათო საგანმანათლებლო პოლიტიკის შემოღებამდე მათთვის, ქართული ენის არცოდნის გამო, ძალზე რთული ამოცანა იყო.

არსებული ტენდენციების მიხედვით, კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა სწავლას ჰუმანიტარული მეცნიერებების, ბიზნესისა და ეკონომიკის, ასევე, სამართლის მიმართულებით აგრძელებს. აღსანიშნავია, რომ ქალები ძირითადად ჰუმანიტარულ მეცნიერებებს ირჩევენ, კაცები კი უპირატესობას ბიზნესისა და სამართლის მიმართულებებს ანიჭებენ.

ზემოთქმულთან ერთად მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს კვლევის ერთ-ერთი კომპონენტის - სამაგიდე კვლევის - ფარგლებში მოპოვებულ ინფორმაციაზე, რომლის თანახმადაც, პროგრამის მონაწილეთა რაოდენობა ყოველწლიურად იზრდება, თუმცა სწავლების სრული ციკლის დასრულების მაჩვენებელი კვლავ დაბალია (მხოლოდ 30% ასრულებს უნივერსიტეტს), რაც, ერთი მხრივ, მიუთითებს იმაზე, რომ როგორც ქართული ენის სწავლების ერთწლიანი კურსისთვის, ასევე მომდევნო 4 წლიანი საბაკალავრო სწავლებისთვის საჭირო რესურსები და მიდგომები უნდა შეიცვალოს და უკეთესად მოერგოს ეთნიკურ უმცირესობებს მიკუთვნებული სტუდენტების საჭიროებებსა და შესაძლებლობებს. მეორე მხრივ კი, „1+4“ პროგრამის წარმატებით დასრულებაზე მნიშვნელოვნად ზემოქმედებს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების და მათი ოჯახების სოციალური და ეკონომიკური პირობები, ვინაიდან, არასტაბილური და

შესაბამისად, არაპროგნოზირებადი ფინანსური მდგომარეობის გამო, სწავლის განმავლობაში ბევრი სტუდენტს უწყდება სწავლისთვის საჭირო ფინანსურ რესურსებზე წვდომა და იძულებულია შეწყვიტოს სწავლა.

დასაქმების კონტექსტში, კვლევა აჩვენებს, რომ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები ხშირად ვერ ახერხებენ საკუთარი პროფესიის შესაბამის სფეროებში დასაქმებას, რაც მათ დაბალანაზღაურებად და მათი პროფესიებისგან განსხვავებულ სამსახურებში დასაქმებისკენ უბიძგებს. მოცემული კვლევის მიხედვით, თითქმის ყოველი მეორე კურსდამთავრებული (49%) სახელმწიფო სექტორში მუშაობს, 21% კი - კერძო სექტორში. უმუშევართა მაჩვენებელი 18%-ს შეადგენს. დასაქმების კუთხით წამყვან სფეროდ განათლების სექტორი იკვეთება, სადაც პროგრამის კურსდამთავრებულთა 45% მუშაობს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ქალების უმრავლესობა (54%) სწორედ განათლების მიმართულებით საქმიანობს, ხოლო კაცების შემთხვევაში ასეთთა წილი 26%-ია. მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობის აზრით, დასაქმების შესაძლებლობები, ამა თუ იმ პარამეტრის გათვალისწინებით (მაგ. შრომის ანაზღაურება, კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა, გადაწყვეტილების მიმღებ/ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმება და სხვ.), გენდერულად სეგრეგირებული არ არის (ასეთთა წილი 54%-დან 70%-მდე ვარიირებს), ქალებისა და კაცების დამოკიდებულებებს შორის განსხვავება მაინც შეინიშნება. კაცების საშუალოდ 78% მიიჩნევს, რომ ქალებსა და კაცებს დასაქმების ბაზარზე ერთნაირი შესაძლებლობები აქვთ, მათ შორის, შრომის ანაზღაურების (84%), კარიერული ზრდის (85%), ხელმძღვანელ პოზიციებზე დაწინაურების (81%), მოქნილი გრაფიკის (84%), პროფესიული უნარ-ჩვევების განმავითარებელ საგანმანათლებლო პროგრამებში მონაწილეობისა (71%) და დისკრიმინაციული დამოკიდებულებებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს (65%) კუთხით. მსგავს დამოკიდებულებას კი ქალების საშუალოდ 56% ავლენს. მეორე მხრივ, ქალ რესპონდენტთა დაახლოებით მეხუთედის შეფასებით, კარიერული წინსვლა (20%) და გადაწყვეტილების მიმღებ თანამდებობებზე დასაქმება (18%) კაცებისთვის უფრო მეტადაა შესაძლებელი.

"1+4" პროგრამამ მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობები (ასე თვლის რესპონდენტთა 58%), თუმცა ამ მიმართულებით არაერთი დაბრკოლება კვლავ გადაულახავი რჩება. კერძოდ, მიუხედავად იმისა, რომ „1+4“ პროგრამის ერთწლიანი ქართული ენის კურსი სტუდენტთა უმრავლესობას ენობრივ კომპეტენციებს დამაკმაყოფილებელ დონეზე უვითარებს, ზოგიერთ მათგანს კვლავ უჭირს ქართული ენის სრულფასოვანი გამოყენება სამუშაო გარემოში. ენობრივი ბარიერები განსაკუთრებულად პრობლემურია საჯარო სექტორში დასაქმებულთათვის, სადაც კომუნიკაცია ექსკლუზიურად ქართულ ენაზე მიმდინარეობს. ამასთან, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულები აცხადებენ, რომ დასაქმების ბაზარზე ეთნიკური და გენდერული უთანასწორობის პრობლემებსაც ხშირად აწყდებიან, მაგალითად, სამუშაო გარემოსთან/ადგილთან ადაპტირების პროცესში დამსაქმებლის/ბიზნეს პარტნიორის მხრიდან დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების გამოვლენის გამოცდილება რესპონდენტთა 10%-ს აღმოაჩნდა, კლიენტის მხრიდან კი 16%-ს. დასაქმების თვალსაზრისით მნიშვნელოვან ბარიერად იკვეთება საჭირო სამუშაო გამოცდილების არქონა. დამსაქმებლები ხშირად ითხოვენ პროფესიულ უნარ-ჩვევებსა და სამუშაო გამოცდილებას, რაც პროგრამის კურსდამთავრებულებისთვის ხშირად გამოწვევაა.

საბოლოო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის განათლების სერვისებზე ხელმისაწვდომობის ზრდაში, თუმცა მისი ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, საჭიროა პროგრამის გადახედვა და მისი შეცვლა ისე რომ გათვალისწინებული იყოს სამიზნე ჯგუფების, პოტენციური

ბენეფიციარების საჭიროებები. ყურადღებას მოითხოვს ისეთი საკითხები, როგორებიცაა ენის სწავლების კურსის მაღალკვალიფიციურ დონეზე წარმართვა, დასაქმების სერვისებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა, სტაჟირებისა და პროფესიული განვითარების პროგრამების გაძლიერება, ასევე, ისეთი პოლიტიკის/სტრატეგიის შემუშავება, რომელიც მნიშვნელოვნად შეამცირებს უმაღლესი განათლების მიღების შემდგომ კურსდამთავრებულთა დასაქმების კუთხით არსებულ ბარიერებს.

კვლევამ აჩვენა, რომ ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების კუთხით არსებული გამოწვევების დასაძლევად აუცილებელია დასაქმების ბაზარზე ინტეგრაციის ხელშეწყობა, ქართული ენის ცოდნის გაუმჯობესება და სახელმწიფო და მუნიციპალური დასაქმების პროგრამების გამრავალფეროვნება, პოპულარიზაცია და მათზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა. მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებლების მხრიდან დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების აღმოფხვრისა და ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების პოლიტიკის გაუმჯობესების მიზნით, სახელმწიფომ გაატაროს უფრო აქტიური და ეფექტური ღონისძიებები. სამუშაო გარემოში ინტეგრაციის გასაადვილებლად საჭიროა დამატებითი ენობრივი კურსები და პრაქტიკული სწავლება. აუცილებელია დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების შესახებ ცნობიერების ამაღლება, რათა მეტი კურსდამთავრებული ჩაერთოს პროფესიული განვითარებისა და დასაქმების ხელშეწყობ პროგრამებში. სტაჟირების, პრაქტიკული სწავლებისა და კარიერული კონსულტაციის გაძლიერება მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს კურსდამთავრებულების დასაქმების შანსებს. ასევე, მნიშვნელოვანია დასაქმების ბაზარზე არსებული დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების/განწყობების შემცირებისკენ მიმართული პოლიტიკის გატარება და ისეთი რეგულაციების შემუშავება, რომლებიც ეთნიკურ უმცირესობებს დასაქმების თანაბარ პირობებს შეუქმნის.

## მეთოდოლოგია

„1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმებაში არსებული პრობლემების და ბარიერების კვლევის“ მიზანს წარმოადგენდა ამ პროგრამის ბენეფიციარი ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების კუთხით არსებული პრობლემებისა და ბარიერების შესწავლა და გაანალიზება.

კვლევის მიზნის ფარგლებში ყურადღება გამახვილდა შემდეგ საკითხებზე/ამოცანებზე:

- კურსდამთავრებულთა დასაქმების მხრივ არსებული ტენდენციები, მათ შორის, დასაქმების სექტორები და დასაქმების გეოგრაფია (დედაქალაქი, დიდი ქალაქები/პერიფერია), კურსდამთავრებულთა მიერ მუდმივი საცხოვრებლის შეცვლის საჭიროება დასაქმებაზე წვდომისთვის და სხვ.;
- გენდერული უთანასწორობა სამიზნე ჯგუფის დასაქმების პრაქტიკებში;
- სამუშაო ადგილებზე შესაძლო არათანაბარი ხელმისაწვდომობა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს შორის;
- კურსდამთავრებულთა დასაქმების თვალსაზრისით არსებული ბარიერები და პრობლემები;
- პრობლემები და სირთულეები სამუშაო ადგილთან და სამუშაო პროცესთან ადაპტირების კუთხით; დასაქმების ადგილის შენარჩუნებასთან დაკავშირებული სირთულეები;
- დისკრიმინაციის შესაძლო შემთხვევები, როგორც სამუშაოს ძიების პროცესში, ისე დასაქმების ადგილას (დისკრიმინაცია დამსაქმებლის, საქმიანი პარტნიორის თუ კლიენტის მხრიდან);

- დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებისადმი მიმართვიანობის და პროგრამებით სარგებლობის გამოცდილებები;
- უმუშევრობის პრობლემის გადაჭრის დომინანტური სტრატეგიები (განათლების გაგრძელება, მიგრაცია და ა.შ.);

კვლევის მიზნისა და ამოცანების მისაღწევად განხორციელდა თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევა.

**თვისებრივი კვლევა:**

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ა) **სამაგიდე კვლევა** - კერძოდ, გაანალიზდა საკითხთან დაკავშირებით ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე ჩატარებული კვლევების ანგარიშები, პოლიტიკის დოკუმენტები, ეროვნული საკანონმდებლო ჩარჩო, საერთაშორისო პრაქტიკა და ა.შ. ასევე, ჩატარდა ბ) **4 ფოკუს ჯგუფი**. ფოკუს ჯგუფის სამიზნე აუდიტორია „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულები იყვნენ, კერძოდ ეთნიკური სომხები და აზერბაიჯანელები. თითოეული ჯგუფი შედგებოდა 6-8 მონაწილისგან. ფოკუს ჯგუფის ინსტრუმენტს წარმოადგენდა ღია შეკითხვებისგან შედგენილი სადისკუსიო გეგმა. (ფოკუს ჯგუფების განაწილების შესახებ ინფორმაცია იხ. ცხრილი #ა-ში).

**ცხრილი #ა**

| სამიზნე ჯგუფი                              | რეგიონი              | მეთოდი      | სტატუსი            | რაოდენობა |
|--|----------------------|-------------|--------------------|-----------|
| ეთნიკურად სომეხი კურსდამთავრებულები        | სამცხე-ჯავახეთი      | ფოკუს ჯგუფი | სამუშაოს მაძიებელი | 1         |
| ეთნიკურად აზერბაიჯანელი კურსდამთავრებულები | ქვემო ქართლი; კახეთი | ფოკუს ჯგუფი | დასაქმებული        | 1         |
| ეთნიკურად სომეხი კურსდამთავრებულები        | სამცხე-ჯავახეთი      | ფოკუს ჯგუფი | სამუშაოს მაძიებელი | 1         |
| ეთნიკურად აზერბაიჯანელი კურსდამთავრებულები | ქვემო ქართლი; კახეთი | ფოკუს ჯგუფი | დასაქმებული        | 1         |

ფოკუს ჯგუფები ჩატარდა დისტანციურად, ონლაინ პლატფორმა Zoom-ის გამოყენებით.

**რაოდენობრივი კვლევა:**

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში, „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულბთან ჩატარდა **სატელეფონო გამოკითხვა**. ჯამში გამოკითხა 334 კურსდამთავრებული, რამაც უზრუნველყო მონაცემების მიღება ±5%-იანი ცდომილებით, 95%-იანი საიმედოობის ფარგლებში. რესპონდენტები შეირჩნენ არაალბათური შერჩევის ერთ-ერთი მეთოდის, კერძოდ „თოვლის გუნდის“ მეთოდის გამოყენებით, რაც გულისხმობს იდენტიფიცირებული კურსდამთავრებულების მიერ სხვა კურსდამთავრებულბთან დაკავშირებაში დახმარებას. შერჩევის ამ მეთოდის გამოყენების აუცილებლობა განაპირობა „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულბთა მაიდენტიფიცირებელ საკონტაქტო ინფორმაციაზე ხელმიუწვდომლობამ. კვლევის გენერალურ ერთობლიობად განისაზღვრა „1+4“ პროგრამის ყველა კურსდამთავრებული (დაწყებული სტუდენტთა პირველი ნაკადიდან - 2010 წლიდან).

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში შემუშავდა სტრუქტურირებული კითხვარი, რომელშიც კვლევის მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისად გაერთიანდა რამდენიმე თემატური მოდული. სავსე სამუშაოები გაგრძელდა 18 დღის განმავლობაში, კერძოდ 2024 წლის 25 იანვრიდან 11 თებერვლის ჩათვლით.

გამოკითხვის პირველადი მონაცემები დამუშავდა და გაანალიზდა როგორც უნივარიაციული (სიხშირული განაწილება, ცენტრალური ტენდენციის საზომები), ისე ბივარიაციული (კროსტაბულაცია, კორელაცია) ანალიზის მეთოდების გამოყენებით.

ქვემოთ წარმოდგენილ ანალიტიკურ ანგარიშში გაანალიზებულია, როგორც გამოკითხვის, ისე ფოკუს ჯგუფების შედეგები. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში მიღებული მონაცემები, გარდა ვერბალური აღწერისა, წარმოდგენილია ვიზუალური დანართებით - ცხრილებითა და დიაგრამებით. ფოკუს ჯგუფების შედეგად მიღებული ინფორმაცია კი დაზუსტებულია რესპონდენტთა ციტატებით.

## კვლევის ძირითადი მიგნებები

### ზოგადი ინფორმაცია:

სამაგიდე კვლევის თანახმად, საქართველოში უმაღლესი განათლების საშეღავათო პოლიტიკის - კერძოდ, „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის დანერგვა ეთნიკური უმცირესობების სოციალური და საგანმანათლებლო ინტეგრაციის ხელშეწყობისკენ გადადგმული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯია. პროგრამა, რომელიც 2010 წლიდან ხორციელდება, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის უმაღლესი განათლების ხელმისაწვდომობის გაზრდაზეა ორიენტირებული. ის აბიტურიენტებს შესაძლებლობას აძლევს, მშობლიურ ენაზე ჩააბარონ ზოგადი უნარების გამოცდები და ქართულ ენაში მოსამზადებელი ერთწლიანი კურსის გავლის შემდეგ სწავლა ბაკალავრის საფეხურზე, მათი ინტერესების შესაბამის პროფესიულ მიმართულებაზე განაგრძონ. ამასთან, „1+4“ პროგრამა ეთნიკური უმცირესობების უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ინტეგრაციის კუთხით ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან მექანიზმად რჩება. ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ ინფორმაციის მოპოვების ძირითადად წყაროდ სკოლის აკადემიური პერსონალი (59%) გამოიკვეთა. ასევე, ტენდენციურია ინფორმაციის მიღება პროგრამის ყოფილი/მიმდინარე სტუდენტებისგან (46%) და ახლობლებისგან/ნაცნობებისგან (44%). უფრო ზუსტად, „1+4“ პროგრამის შესახებ წამყვანი საინფორმაციო წყარო ეთნიკურად აზერბაიჯანელი კურსდამთავრებულებისთვის სკოლის აკადემიური პერსონალია (66%), ხოლო ეთნიკურად სომხებისთვის ამავე პროგრამის მიმდინარე ან ყოფილი სტუდენტები (59%). თითოეულ სამიზნე ჯგუფში მაღალია, აგრეთვე, მათი წილი, ვინც ცნობები პირველადი სოციალური ჯგუფისგან, ახლობლებისგან/ნათესავებისგან/ნაცნობებისგან/მე-ზობლებისგან, მიიღო: ეთნიკურად აზერბაიჯანელები - 34%, ეთნიკურად სომხები - 55%.

კვლევის შედეგების მიხედვით, პროგრამის პირველი საფეხურის, ქართულ ენაში მომზადების ერთწლიანი კურსის, დასრულების შემდეგ სტუდენტები საბაკალავრო საფეხურზე სწავლას ძირითადად ჰუმანიტარული მეცნიერებების (23%), ბიზნესისა და ეკონომიკის (22%) ან იურიდიული (15%) ფაკულტეტის მიმართულებით აგრძელებენ. სქესის ქრილში გაანალიზების შედეგად გამოიკვეთა, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალები უმეტესად ჰუმანიტარულ

სპეციალობებს (ქალი - 31% ,კაცი - 5%) ეუფლებიან, კაცებისთვის კი პრიორიტეტული იურიდიული განათლება (ქალი - 9%, კაცი - 29%) აღმოჩნდა.

დოკუმენტების ანალიზის მიხედვით, ქართული ენაში მოსამზადებელი ერთწლიანი კურსი არ არის საკმარისი იმისთვის, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების ენობრივი კომპეტენციები საბაკალავრო საფეხურზე სწავლისთვის საჭირო დონეზე ამაღლდეს, რაც ენის სწავლების არსებული მიდგომების არაეფექტურობაზე მეტყველებს.

რაოდენობრივმა კვლევამ აჩვენა, რომ “1+4” საგანმანათლებლო პროგრამაში ჩარიცხვამდე, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა შორის ქართული ენის ცოდნის დონე საკმაოდ დაბალი იყო. კერძოდ, ყოველმა მესამე რესპონდენტმა (36%) აღნიშნა, რომ კურსის დაწყებამდე ქართულ ენაზე კომუნიკაციის, კითხვისა და წერის უნარები ნაკლებად ჰქონდა. იმავე რაოდენობამ (36%) აღნიშნა, რომ კურსის დაწყებამდე ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა უფრო მეტად არ შეეძლო, ვიდრე შეეძლო; 15%-ის შეფასებით კი ენის ცოდნის სამივე კომპონენტს მეტ-ნაკლებად აკმაყოფილებდა. 16%-ს უტოლდება მათი წილი, ვისაც „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამაში ჩარიცხვამდე ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა უფრო მეტად შეეძლო, ვიდრე არა. მხოლოდ მცირე ნაწილმა, 6%-მა, დაადასტურა პროგრამაში ჩართვამდე ქართულ ენაზე სრულყოფილად მეტყველების/წერის/კითხვის უნარის ქონა. ეთნიკურად სომეხი ბენეფიციარების 57%-ის და ეთნიკურად აზერბაიჯანელი რესპონდენტების 45%-ის შეფასებით, კურსის დაწყებამდე მათი უნარი ემეტყველათ/ეწერათ/ეკითხათ ქართულად იყო დაბალი - საერთოდ არ შეეძლოთ ან უფრო მეტად არ შეეძლოთ ამ აქტივობების განხორციელება. ქართული ენის შედარებით მაღალი დონის ცოდნით ეთნიკურად აზერბაიჯანელები უფრო გამოირჩეოდნენ (25%), ვიდრე ეთნიკურად სომეხები (18%). რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ენის კურსის გავლის შემდეგ ქართული ენის ცოდნის დონე მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა. კერძოდ, 29% მიუთითებს ქართულ ენაზე სასწავლო/აკადემიური მასალის საფუძვლიანი დამუშავების/შესწავლის უნარების გამომუშავებაზე, 31% კი სამეცნიერო სტატიების/რეფერატების ქართულად მომზადების პოტენციალის გაუმჯობესებაზე. დაახლოებით ყოველი მეათეს (11%) კი კურსის გავლის შემდეგ საშუალოდ გაუმჯობესდა ქართულ ენაზე მეტყველების/წერის/კითხვის უნარი. როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელების, ისე ეთნიკურად სომეხების მნიშვნელოვანმა ნაწილმა, კურსის დასრულების შემდეგ შეიძინა უნარ-ჩვევები, რომ ა) არამხოლოდ იმეტყველოს/წეროს/იკითხოს ქართულად, არამედ ქართული სასწავლო და აკადემიური მასალა დაამუშაოს (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 33%, ეთნიკურად სომეხი - 24%), ბ) შეძლოს ქართული აკადემიური მასალის არამხოლოდ დამუშავება, არამედ სამეცნიერო პროდუქტის (კვლევის ანგარიში, რეფერატი და სხვ.) შექმნაც (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 33%, ეთნიკურად სომეხი - 28%).

რესპონდენტებმა “1+4” პროგრამის შესახებ ინფორმაცია მიიღეს მასწავლებლებისგან და უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან საინფორმაციო შეხვედრებიდან. პროგრამაში მონაწილეობის ძირითადი მოტივაცია იყო ქართული ენის უკეთ შესწავლა, უმაღლესი განათლების მიღება და, ამ გზით, კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა, აგრეთვე, პროგრამაზე ჩაბარების სიმარტივე (მხოლოდ ერთი გამოცდა).

სამაგიდე კვლევა აჩვენებს, რომ სახელმწიფო დაფინანსების არსებული მოდელი „1+4“ პროგრამის ფარგლებში მნიშვნელოვან მხარდამჭერ მექანიზმად რჩება, თუმცა მისი მოცულობა კვლავ შეზღუდულია. მიუხედავად იმისა, რომ 2024-2025 სასწავლო წლიდან ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის სახელმწიფო დაფინანსება გაორმაგდა და სწავლის საფასური ნაცვლად 100-100 სტუდენტისა, 200 სომხურენოვან და 200 აზერბაიჯანულენოვან სტუდენტს უფინანსდება სრულად, დაფინანსების მიღმა რჩება პროგრამის ბენეფიციართა დიდი ნაწილი.

გრანტების შეზღუდული რაოდენობა და სწავლასთან დაკავშირებული დამატებითი ხარჯები (საცხოვრებელი, ტრანსპორტი, მოსამზადებელი კურსები) ზღუდავს ეკონომიკურად მოწყვლადი ოჯახების სტუდენტების შესაძლებლობას, ისარგებლონ პროგრამით. შედეგად, შეიძლება ითქვას, რომ ფინანსური ფაქტორი პასიურად ამცირებს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩაბარების მოტივაციას და ზოგ შემთხვევაში, სწავლის მიტოვების ერთ-ერთი მიზეზიც ხდება. დოკუმენტების ანალიზი ასევე მიუთითებს „1+4“ პროგრამის სტუდენტებისთვის განსაზღვრული გრანტებისა და დაფინანსების მოდელის გაფართოების აუცილებლობაზე. დაფინანსების მოდელი უნდა შეიცვალოს ისე, რომ მათი საგანმანათლებლო პირობები და ფინანსური ვალდებულებები, სულ მცირე, გაუთანაბრდეს ეთნიკურად ქართველი სტუდენტების მდგომარეობას. ასევე, კვლევის ფარგლებში მნიშვნელოვან საკითხებად გამოიკვეთა ქართული ენის მოსამზადებელი ერთწლიანი კურსის უფასოდ შეთავაზების საჭიროება და მისი წარმატებით დასრულების შემდეგ უფასო საბაკალავრო პროგრამებზე სწავლის უფასოდ გაგრძელების შესაძლებლობა, სხვა სტუდენტების მსგავსად, მიუხედავად იმისა, რომ მათ „1+4“ პროგრამის ფარგლებში ჩააბარეს. მსგავსი მიდგომა მნიშვნელოვნად შეამცირებს ფინანსურ ბარიერებს და გაზრდის უმაღლეს განათლებაზე ხელმისაწვდომობას ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ახალგაზრდებისთვის.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში რესპონდენტებმა ისაუბრეს აპლიკანტთა პროგრამაში ჩართვის ფინანსურ ბარიერებზე. მათი თქმით, მთავრობის მიერ კონკრეტული რაოდენობის სტუდენტების დაფინანსება არ არის საკმარისი და ამ მხრივ მეტი ხელმისაწვდომობაა საჭირო. გარდა ამისა, პრობლემად დასახელდა ის, რომ ადრეულ პერიოდში (2015-2017 წლებში) ეთნიკურად აზერბაიჯანელი და სომეხი სტუდენტები სეგრეგირებულნი იყვნენ ცალკე კორპუსებში და სართულებზე, რაც ზღუდავდა მათ ინტეგრაციას ქართველ სტუდენტებთან. სიტუაცია გაუმჯობესდა ახალი სასწავლო სივრცის გამოყოფით.

პროგრამაში ჩარიცხვამდე, ფოკუს ჯგუფების მონაწილე ეთნიკურად აზერბაიჯანელები ქართულ ენას, ძირითადად, საწყის დონეზე (A1-A2) ფლობდნენ. ეთნიკურად სომეხ კურსდამთავრებულებს, მათივე თქმით, შედარებით უკეთესი საფუძველი ჰქონდათ (A2-B1), განსაკუთრებით ნინოწმინდისა და ასპინძის სკოლების შემთხვევაში. ეთნიკურად აზერბაიჯანელი რესპონდენტები ქართული ენის დაბალ დონეზე ფლობას პედაგოგების არარელევანტურ მიდგომებს და ქართული ენისთვის გამოყოფილი საათების სიმცირეს უკავშირებენ. „1+4“ პროგრამის ქართული ენის მოსამზადებელი კურსები მრავალფეროვან კომპონენტებს მოიცავს, როგორებიცაა მოსმენა, წერა და საუბარი, რაც ენობრივი კომპეტენციების გაუმჯობესებას უწყობს ხელს.

სამაგიდე კვლევა ცხადყოფს, რომ ქართული ენის მოსამზადებელი პროგრამა არ არის დიფერენცირებული სტუდენტების ენობრივი კომპეტენციების მიხედვით. შესაბამისად, საჭიროა სწავლის მეთოდები და მიდგომები მორგებული იყოს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების ინდივიდუალურ საჭიროებებსა და შესაძლებლობებზე.

ზემოთქმულთან ერთად, დოკუმენტების ანალიზის მიხედვით, საჭიროა ბილინგვური განათლების მოდელის დანერგვა, რომლებიც ენის შესწავლის პარალელურად, სტუდენტებს პროფესიულ და სოციალურ უნარებს განუვითარებს. მსგავსი მოდელი უნდა ეფუძნებოდეს ინტეგრირებულ მიდგომას, სადაც საგნობრივი სწავლება და ენის პრაქტიკაში გამოყენების პროცესი პარალელურად მიმდინარეობს. ბილინგვური სწავლების ეფექტიანი დანერგვა მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ენობრივი ბარიერების შემცირების, არამედ განათლებისა და შრომის ბაზარს შორის არსებული აცდენების აღმოსაფხვრელად, რადგან მსგავსი მიდგომა ეხმარება სტუდენტს არა მხოლოდ ენის თეორიულად შესწავლაში, არამედ მის პროფესიულ და ყოველდღიურ კონტექსტში გამოყენებაშიც. შედეგად, ბილინგვური მოდელი ამცირებს ენობრივ ბარიერებს, ზრდის სტუდენტთა ჩართულობას

ქართულენოვან საგანმანათლებლო და სოციალურ სივრცეებში და საბოლოოდ, აუმჯობესებს შრომის ბაზარზე მათი ინტეგრაციის შესაძლებლობებს. თვისებრივი კვლევის შედეგად, „1+4“ პროგრამის მთავარ შინაარსობრივ ხარვეზად დასახელდა უნივერსიტეტებს შორის ქართული ენის სწავლების სხვადასხვა მიდგომებს შორის განსხვავება. ფოკუს ჯგუფების მონაწილეების შეფასებით, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი გამოირჩევა კურსების მრავალფეროვნებით და აკადემიური უნარების განვითარების ხელშემწყობი მიდგომებით (მაგ. ტუტორიუმის პროგრამა). სტუდენტები ასევე მიუთითებენ პრაქტიკული კომპონენტის ნაკლებობას (მაგ. მხოლოდ გრამატიკის თეორიულ წესებზე ორიენტირება) და არარელევანტური სასწავლო მასალების გამოყენებაზე, რასაც უკავშირებენ სწავლის მიტოვების (ე.წ. „Drop out“) მაჩვენებლის ზრდას. ახალგაზრდები, ამავდროულად აწყდებიან სირთულეებს პროფესიული ტერმინოლოგიის შესწავლის თვალსაზრისითაც. ფოკუს ჯგუფების მონაწილეები უპირატესობას ანიჭებენ ალტერნატიული სასწავლო მეთოდების (მაგ. პოდკასტები, კინოჩვენებები და ა.შ.) გამოყენებას.

ფოკუს ჯგუფების მონაწილეთა აზრით, ზემოაღნიშნული პრობლემების აღმოსაფხვრელად პირველ რიგში აუცილებელია ქართული ენის სასწავლო გეგმების (სილაბუსების) მოდერნიზაცია და თანამედროვე ტექნოლოგიების დანერგვა სასწავლო პროცესში. უნდა მოხდეს „1+4“ პროგრამის ერთიანი სტანდარტების უზრუნველყოფა ყველა უნივერსიტეტში, რისთვისაც პროფესორ-მასწავლებლებმა უნდა გაიარონ სპეციალიზებული ტრენინგები და მენტორობის გზით მოხდეს საუკეთესო პრაქტიკების გაზიარება. საჭიროა შეფასების დეტალური და უწყვეტი მექანიზმების დანერგვა, რაც სტუდენტებს მისცემს დეტალურ უკუკავშირს ენის კომპეტენციების განვითარებასა და აკადემიური მოსწრების შესახებ. სტუდენტების გაცვლით პროგრამებში ან ქართულენოვან თანატოლებთან ჯგუფურ პროექტებში ჩართულობა დააჩქარებს ენის ათვისების პროცესს და გაზრდის ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების თავდაჯერებულობას აკადემიურ და სოციალურ გარემოში.

სამაგიდე კვლევის მიხედვით, „1+4“ პროგრამაში ჩარიცხვისა და მისი დასრულების თვალსაზრისით, მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს იმ აბიტურიენტების/სტუდენტების ეკონომიკური მდგომარეობა, რომელთა ოჯახები ფინანსურად არასახარბიელო მდგომარეობაში იმყოფებიან (ვერ ემზადებიან რეპეტიტორებთან ზოგად უნარებში და გამოცდებზე მიღებული ქულებით ვერ ახერხებენ სახელმწიფო დაფინანსების მოპოვებას). რეპეტიტორებთან მომზადება ან მოსამზადებელი კურსის საფასურის გადახდა, მნიშვნელოვან ტვირთს წარმოადგენს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტებისთვის, რაც ზოგიერთ შემთხვევაში სწავლის მიტოვების მიზეზიც ხდება. შედეგად, მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამის მონაწილეთა რაოდენობა წლიდან-წლამდე იზრდება, სწავლების სრული ციკლის დასრულების მაჩვენებელი კვლავ დაბალია – ჩარიცხულთა მხოლოდ 30% ასრულებს ბაკალავრის პროგრამას.

ზემოაღნიშნულთან ერთად, სამაგიდე კვლევა აჩვენებს, რომ არ ხდება „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის სათანადო შეფასება და მისი მუდმივი გაუმჯობესება, რაც ეფექტიანი და სწორი სტრატეგიული მიზნების დასახვას და მათ მისაღწევად ოპტიმალური მექანიზმების განსაზღვრას/შემუშავებას უშლის ხელს.

### **„1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების ტენდენციები**

სამაგიდე კვლევამ ცხადყო, რომ დასაქმების თვალსაზრისით, პროგრამის კურსდამთავრებულები მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დგანან. ჩატარებული კვლევების მიხედვით, კურსდამთავრებულების მხოლოდ 36.4% მუშაობს პროფესიის შესაბამის პოზიციებზე.

უმრავლესობა კი იძულებულია დასაქმდეს არაპროფესიული მიმართულებით დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე. მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობები - კერძოდ, სახელმწიფო სტრუქტურებში, მუნიციპალიტეტებსა და საჯარო სკოლებში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა წილი კვლავ დაბალია. გარდა ამისა, ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში რეგიონული ეკონომიკური უთანასწორობა და კერძო სექტორის შედარებით სუსტი განვითარება კიდევ უფრო ზღუდავს დასაქმების შესაძლებლობებს. სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2024 წლის მონაცემების მიხედვით, უმუშევრობის დონე ქვემო ქართლში (16.7%) ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელზე (13.9%) მაღალია, სამცხე-ჯავახეთში (7.7%) კი შედარებით დაბალი, რაც დამატებით ასახავს შრომის ბაზარზე წვდომის კუთხით არსებულ გეოგრაფიულ დისბალანსს.

რაოდენობრივი კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა (81%) დასაქმებულია, მათგან თითქმის ნახევარი (49%) საჯარო სექტორში მუშაობს, ხოლო 21% კერძო სექტორშია დასაქმებული. უმუშევართა წილი 18%-ს შეადგენს, რომელთაგან 11% აქტიურად ეძებს სამსახურს, 6% კი არ ეძებს. დასაქმების მთავარ მიმართულებად განათლების სექტორი (45%) გამოიკვეთა, რაც განსაკუთრებით ქალების ჯგუფს ახასიათებს - მათი 54% სწორედ ამ სფეროში მუშაობს (განათლების სექტორში კაცების დასაქმების მაჩვენებელი 26%-ია). რესპონდენტთა ასაკის ჭრილში მონაცემების ანალიზის მიხედვით, სამივე ასაკობრივი კატეგორიის წარმომადგენელთა ყველაზე დიდი ნაწილი განათლების სექტორში საქმიანობს (22-25 წლის: 38%; 26-30 წლის: 45%; ≥31 წლის: 53%).

კვლევამ აჩვენა, რომ რესპონდენტთა უმრავლესობა (54%) სრულ განაკვეთზე მუშაობს. ამასთან, კურსდამთავრებულთა ყველაზე დიდი ნაწილი „1+4“ პროგრამის დასრულებიდან 0-6 თვის ვადაში დასაქმდა (47%); 14% კი - 7-12 თვემდე პერიოდში. რესპონდენტთა 32% ისევ იმ სამსახურში მუშაობს, სადაც „1+4“ პროგრამის დასრულების შემდეგ დასაქმდა, 19%-მა მხოლოდ ერთხელ გამოიცვალა სამსახური, 15%-მა კი - ორჯერ.

მონაცემების სტატისტიკური ანალიზი აჩვენებს, რომ დასაქმების შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით, კურსდამთავრებულთა გამოკვეთილ უმრავლესობას (74%) საცხოვრებელი ადგილის შეცვლა არ დასჭირვებია. საპირისპირო გამოცდილებაზე ჯამში რესპონდენტთა მეოთხედი მიუთითებს (25%). ეს უკანასკნელი სტრატეგია უფრო მეტად კაცების ჯგუფშია (38%) გავრცელებული, ვიდრე ქალებში (20%). ყოველ მეორე რესპონდენტს მიაჩნია, რომ „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამაში მონაწილეობამ მათი დასაქმების შესაძლებლობები გაზარდა (58%).

რესპონდენტთა 55%-ის შეფასებით, უნივერსიტეტებში არსებული კარიერის დაგეგმვის ცენტრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების დასაქმების ხელშემწყობი ეფექტური მექანიზმია. 29% კი საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით ამბობს, რომ აღნიშნულ ცენტრებს მათი დასაქმების შესაძლებლობების განვითარებაში/გაზრდაში პოზიტიური წვლილი არ შეუტანიათ. ეთნიკურობის ჭრილში გაანალიზებისას იკვეთება, რომ ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა 38% და ეთნიკურად სომეხთა 18% საუნივერსიტეტო სივრცეში არსებულ კარიერის დაგეგმვის ცენტრს უმოქმედო აქტორად მიიჩნევენ და მიუთითებენ, რომ ცენტრი კარიერის დაგეგმვაში საერთოდ ან უფრო მეტად არ დახმარებია. ეთნიკურად სომეხებში უფრო მაღალია პოზიტიური გამოცდილების მქონეთა წილი, ვინც ცენტრის მუშაობას პოზიტიურად აფასებს და მხარდამჭერ აქტორად განიხილავს: ეთნიკურად აზერბაიჯანელები - 45%, ეთნიკურად სომეხები - 67%.

რესპონდენტთა 37% აცხადებს, რომ კარიერის დაგეგმვის ცენტრებში არსებული სერვისები არ შეესაბამებოდა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების საჭიროებებს, 60% კი ფიქრობს, რომ ცენტრში არსებული მომსახურებები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების საჭიროებებს იყო მორგებული. ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა თითქმის ნახევარი (49%) მიიჩნევს, რომ კარიერის დაგეგმვის ცენტრებში არსებული სერვისები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების საჭიროებებზე საერთოდ ან მეტწილად არაა მორგებული (ეთნიკურად სომხები - 23%). ეთნიკურად სომხებში კი პოზიტიური შეფასებები ჭარბობს - 76% (ეთნიკურად აზერბაიჯანელები - 46%).

კურსდამთავრებულთა შეფასებით, “1+4” პროგრამის ფარგლებში მიღებულმა განათლებამ დადებითი გავლენა იქონია ა) დასაქმების ხარისხზე (ხელფასი, პირობები) (61%), ბ) დასაქმების სფეროზე (61%), გ) კონკრეტულ ეკონომიკურ სექტორში (52.7%) მათი დასაქმების პოტენციალის/შესაძლებლობების ზრდაზე. ეთნიკურობის ქრილში ორივე სამიზნე ჯგუფის წარმომადგენელთა ძირითად ნაწილს სხვადასხვა მიმართულებით გაუმჯობესდა პოტენციალი (პასუხის კატეგორია „დიახ, გამიუმჯობესდა“): ეთნიკური აზერბაიჯანელები - საშუალოდ 45%, ეთნიკური სომხები - საშუალოდ 63%. თუმცა, თუკი ეთნიკურად სომეხ ბენეფიციართა უმრავლესობას (59%) პროგრამაში ჩართვით სამუშაო/საცხოვრებლის გეოგრაფიული მდებარეობა გაუმჯობესდა (მაგ. დასაქმდა მის საცხოვრებელთან ახლოს ან დასაქმდა უკეთეს გეოგრაფიულ ლოკაციაზე, ვიდრე მისი საცხოვრებელი მდებარეობს). ეთნიკურ აზერბაიჯანელებში ამ მხრივ ნეგატიური გამოცდილება დომინანტური (პასუხის კატეგორია „არა“ – 61%).

ფოკუს ჯგუფების მონაწილე კურსდამთავრებულები ძირითადად დასაქმებული არიან არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და კერძო სექტორში. ამჟამინდელ სამუშაოს მამიებელ კურსდამთავრებულებს ძირითადად არ ჰქონიათ წარსულში დასაქმების გამოცდილება, ნაწილს სამუშაოს დატოვება მოუწია სამუშაო დატვირთვისა და ხელფასს შორის შეუსაბამობის გამო. საგულისხმოა, რომ ეთნიკურად სომეხ ახალგაზრდებში შეინიშნება მასწავლებლად დასაქმების მოტივაცია.

### **გენდერისა და დასაქმების შესაძლებლობების ურთიერთმიმართება**

გამოკითხულთა დიდი ნაწილი მიიჩნევს, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალებისა და კაცების შრომის ანაზღაურება თანაბარია (70%) და სამუშაო გარემო დისკრიმინაციული დამოკიდებულებებისგან თანაბრად თავისუფალია (70%). ასევე, რესპონდენტთა უმრავლესობის აზრით, ორივე სქესის წარმომადგენლებს თანაბარი შესაძლებლობები გააჩნიათ კარიერული წინსვლისა (68%) და მოქნილ სამუშაო გრაფიკზე ხელმისაწვდომობის (67%) კუთხით. ეთნიკურობის ქრილში იკვეთება, რომ ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა შორის (საშუალოდ 74%), ეთნიკურად სომხებთან (საშუალოდ 47%) შედარებით, მაღალია მათი წილი, ვინც მიიჩნევს, რომ დასაქმების ბაზარზე, ზოგადად, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალებსა და კაცებს სრულიად თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. სქესის ქრილში ანალიზის მიხედვით, კაცების 81%-ზე მეტი თვლის, რომ ქალებსა და კაცებს დასაქმების ბაზარზე ერთნაირი შესაძლებლობები აქვთ, მათ შორის, შრომის ანაზღაურების, კარიერული ზრდის, ხელმძღვანელ პოზიციებზე დაწინაურებისა და მოქნილი გრაფიკის კუთხით. ქალების მხოლოდ 57-64% იზიარებს ამ მოსაზრებას, ხოლო მათი მეხუთედი (20%) ფიქრობს, რომ კარიერული წინსვლა უფრო მეტად კაცებისთვის არის შესაძლებელი.

კურსდამთავრებულთა 61%-ის დაკვირვებით, მათ მიერ არჩეულ ეკონომიკურ სექტორში ეთნიკური უმცირესობებისა და დომინანტი ჯგუფის წევრ ქალებს დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები გააჩნიათ. 37%-ის აზრით კი, უპირატესობა ეთნიკურად ქართველ ქალებს ენიჭებათ. როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელების (53%), ისე ეთნიკურად სომხების (71%) უმრავლესობის აზრით, ორივე ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების დასაქმების შესაძლებლობები სრულიად თანაბარია. სქესის ჭრილში კი, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ქალების 32%-ის და კაცების 47%-ის შეფასებით, ქართველ ქალებს დასაქმების მეტი შესაძლებლობა გააჩნიათ, ვიდრე ეთნიკურად არადომინანტი ჯგუფის წარმომადგენელ ქალებს.

### **ეთნიკური უთანასწორობა დასაქმების ბაზარზე**

გამოკითხულთა 66%-ის მიხედვით, დასაქმების ბაზარზე არსებულ შესაძლებლობებზე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს ეთნიკურად ქართველი სამუშაოს მაძიებლების მსგავსად/თანასწორად მიუწვდებიათ ხელი. 33% საუბრობს უთანასწორობაზე. მართალია, როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა (52%), ისე, სომეხთა (82%) უმრავლესობა თანასწორ გარემოზე მიუთითებს, თუმცა, ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა 47% უთანასწორობას უსვამს ხაზს (ეთნიკურად ეთნიკურად სომხები - 17%). სქესის ჭრილში საკითხის განალოხზევა აჩვენებს, რომ კაცებს (44%) უფრო მეტად აქვთ კრიტიკული პოზიცია დასაქმების ბაზარზე არსებულ შესაძლებლობებზე თანასწორი ხელმისაწვდომობის მიმართ, ვიდრე ქალებს (28%). ამასთან, ქალების 71% ფიქრობს, რომ შესაძლებლობები თანაბრად არის განაწილებული. დაუსაქმებელ კურსდამთავრებულთა შორის უფრო მეტი (46%) მიუთითებს უთანასწორობაზე, ვიდრე დასაქმებულთა შორის (31%). იმ რესპონდენტთა მიერ, რომლებმაც უთანასწორობაზე მიუთითეს, უთანასწორობის გამომწვევ ფაქტორებად ყველაზე ხშირად სახელდება: დასაქმების ბაზარზე არსებული მაღალი კონკურენცია (83%), დამსაქმებელთა დისკრიმინაციული განწყობები (83%), აფირმაციული ღონისძიებების გატარების თვალსაზრისით სახელმწიფოს სუსტი/არაქმედითი პოლიტიკა (79%), ქართული ენის არასრულყოფილი ცოდნა (78%) და ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში სამუშაო ადგილების სიმწირე (66%). ანალოგიური ტენდენცია ვლინდება სქესის ჭრილში მონაცემების ანალიზისას. კერძოდ, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა შორის ქალების 72%-79% და კაცების 89%-96% მიიჩნევენ, რომ დასაქმების ბაზარზე არსებული მაღალი კონკურენცია, დამსაქმებელთა დისკრიმინაციული განწყობები, სამუშაო ადგილების სიმწირე ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში და სუსტი აფირმაციული პოლიტიკა ხელს უწყობს ეთნიკურ უთანასწორობას დასაქმების ბაზარზე. დასაქმებული რესპონდენტების ყველაზე დიდი ნაწილის (88%) შეფასებით, დასაქმების ბაზარზე არსებულ უთანასწორობას დამსაქმებლების მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიმართ დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები განაპირობებს. დაუსაქმებელი რესპონდენტების ყველაზე დიდი ნაწილი კი ამის მიზეზად აფირმაციული ღონისძიებების შესახებ სუსტ სახელმწიფო პოლიტიკას ასახელებს (70%). ეთნიკურობის ჭრილში შეთავაზებული ფაქტორების გავლენის შეფასებისას გამოიკვეთა, რომ წარმოდგენილი გარემოებები ეთნიკურად აზერბაიჯანელების საშუალოდ 80%-სთვის და ეთნიკურად სომხების საშუალოდ 43%-სთვის მნიშვნელოვანი ფაქტორია ეთნიკური უმცირესობებისთვის დასაქმების ბაზრის უთანასწოროდ ფორმირებისთვის. მეორე მხრივ, თუკი ეთნიკურად აზერბაიჯანელ რესპონდენტთა 98%-ის აზრით, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებით დასახლებულ გეოგრაფიულ ერთეულებში სამუშაო ადგილების სიმწირე შრომის ბაზარზე უთანასწორობას წარმოშობს, ეთნიკურად სომეხთა მხოლოდ 46% იზიარებს ამ პოზიციას. ამასთან, ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა დიდი უმრავლესობა (97%) მიიჩნევენ, რომ

დამსაქმებლის მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციული განწყობები და დაბალი მიმდებლობა დასაქმების ბაზარზე უთანასწორობას აჩენს, რასაც ეთნიკურად სომეხთა მხოლოდ 39% იზიარებს.

სამსახურის ძიების/დასაქმების პროცესში ეთნიკური წარმომავლობის გამო გარკვეული ბარიერები/დაბრკოლებები შექმნია კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 14%-ს. როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელ (72%) ბენეფიციართა, ისე ეთნიკურად სომეხთა (94%) უმრავლესობას ეთნიკური წარმომავლობის გამო სამსახურის ძიების/დასაქმების პროცესში არანაირი სახის დაბრკოლება არ შექმნია. ნეგატიურ გამოცდილებაზე კი უფრო მეტად ეთნიკური აზერბაიჯანელები (22%) მიუთითებენ, ვიდრე ეთნიკურად სომეხები (5%).

### **დასაქმების ბარიერები**

„1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა 70%-73% სამუშაოს ძიების პროცესში მნიშვნელოვან დაბრკოლებად მიიჩნევენ ქართული ენის ცოდნის დაბალ დონეს (73%), დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების ნაკლებობას (71%), სამუშაო გამოცდილების არქონას (72%) და დასაქმების ბაზარზე შეზღუდულ ხელმისაწვდომობას (72%). ზემოთ ჩამოთვლილ დაბრკოლებებს უფრო მეტად კურსდამთავრებული კაცები (81%-88%) აღნიშნავენ, ვიდრე ქალები (64%-68%). როგორც ქალ, ასევე, კაც რესპონდენტებს შორის შედარებით მცირეა იმათი წილი, ვინც დასაქმების ბაზარზე ინტეგრირებისა და რეალიზაციის კუთხით, ხელის შეშლელი/პრობლემური ფაქტორების მწკრივში ათავსებს ოჯახის წევრების წინააღმდეგობას (ქალი 34%; კაცი - 20%). მართალია, ეთნიკურობის კრილში ორივე სამიზნე ჯგუფის წევრთა უმრავლესობა პოტენციურ დამაბრკოლებელ თითოეულ ფაქტორს მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, თუმცა, აზერბაიჯანელი რესპონდენტების საშუალო მაჩვენებელი (60%), ეთნიკური სომეხებისას (საშუალოდ 56%) აჭარბებს. ამასთან, თუკი ეთნიკური აზერბაიჯანელების ძირითადი ნაწილი სამსახურის ძიების პროცესში უმნიშვნელო ფაქტორად ასახელებს ოჯახის წევრების წინააღმდეგობას (43%) და პირად პრობლემებს (39%), ეთნიკური სომეხების უმრავლესობის შემთხვევაში აღნიშნული გარემოებები სამსახურის ძიების პროცესში დამაბრკოლებელ ფაქტორად იდენტიფიცირდება: ოჯახის წევრების წინააღმდეგობა - 51%, პირადი პრობლემები - 54%.

რესპონდენტთა 43%-ის აზრით, ეთნიკური წარმომავლობის მიუღებლობა პოტენციური დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციის ძირითადი მიზეზია, ხოლო 13% მიიჩნევს, რომ ეს ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი სამუშაოს მაძიებლის ვიზუალური მახასიათებლებით (მაგ. ჰიჯაბის ტარება) არის განპირობებული. 45% ფიქრობს, რომ პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყებები სათანადოდ ვერ ახორციელებენ პოლიტიკას დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად. თუკი ეთნიკური აზერბაიჯანელების ნახევარზე მეტი (56%) მიიჩნევს, რომ პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყების მხრიდან (დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო; შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი) დასაქმების პოლიტიკაში დისკრიმინაციის აღმოფხვრაზე მიმართული პოლიტიკის სისუსტის გამო, პოტენციური დამსაქმებლებიც არ ერიდებიან დისკრიმინაციული დამოკიდებულების გამოვლენას, ეთნიკურად სომეხთა შორის დომინანტურ მიზეზად ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ დამსაქმებლის სტერეოტიპული დამოკიდებულებები (37%) სახელდება.

კვლევის შედეგების მიხედვით, დასაქმებულთა 70%-ზე მეტი სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციის (71%), სამუშაოს შენარჩუნების (78%) და დაწინაურების (79%) კუთხით სირთულეებს არ განიცდიდა. თუმცა, მათ შორის, ვისაც დაბრკოლებები შეხვდა, 40%-მა მთავარ სირთულედ თანამშრომლებთან

კომუნიკაციის პრობლემა დაასახელა, რაც ძირითადად ენის ბარიერებით იყო გამოწვეული. დასაქმების შემდეგ გარკვეული სირთულეების მქონე ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა 42%-სთვის, გარემოსთან ადაპტირების მხრივ რთული იყო/არის თანამშრომლებთან (მენეჯერი, კოლეგები, ა.შ.) კომუნიკაციის დამყარება (ქართული ენის სრულყოფილად არცოდნის და სხვა ფაქტორების) გამო, რასაც ეთნიკურად სომეხთა 38%-იც პრობლემურად საზღვრავს. განსაკუთრებით მკაფიო განსვლა სამიზნე ჯგუფებს შორის ფიქსირდება დამსაქმებლისა და კლიენტების მხრიდან დამოკიდებულებების შეფასებისას. ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა საშუალოდ 21% სამუშაო გარემოსთან ადაპტირების თვალსაზრისით, ხელის შემშლელად მიიჩნევს ბიზნეს პარტნიორის/დამსაქმებლის ან კლიენტის მხრიდან გამოვლენილ დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებებს. მსგავსი გამოცდილებით კი ეთნიკურად სომეხთა საშუალოდ 6% ხასიათდება.

სამუშაოს შენარჩუნების კუთხით, უმთავრეს სირთულედ დასახელდა დაბალი ანაზღაურება (36%), მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი (29%) და საოჯახო საქმეებისა და სამსახურებრივი მოვალეობების შეთავსების სირთულე(27%). ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა 46%-სთვის ტოლმადგინებლად პრობლემურია, ა) სამსახურებრივი ფუნქცია-მოვალეობებისა და საოჯახო საქმეების შესრულებისთვის საჭირო დროის გადანაწილების სირთულე, ბ) კარიერული წინსვლის ნაკლებობა (დაწინაურების შესაძლებლობების ნაკლებობა). ხაზგასასმელია, რომ აღნიშნულ დაბრკოლებებზე ეთნიკურად სომეხთა საშუალოდ 7% საუბრობს.

თვისებრივ კვლევაში აღინიშნა, რომ პოლიტიკური მიკუთვნებულობა და მმართველი პარტიის მიმართ მხარდაჭერა წარმოშობს გამოწვევებს საჯარო სექტორში დასაქმების კუთხით. ეთნიკურად აზერბაიჯანელი სამუშაოს მაძიებლები დამატებით მიუთითებენ სამუშაო პოზიციების საკონკურსო წესების მიკერძოებულობაზე, რაც, მაგალითად, ძალოვან სტრუქტურებთან კავშირს/თანამშრომლობას შეიძლება გულისხმობდეს. რეგიონში სამუშაო ადგილების ნაკლებობა ეთნიკურ უმცირესობებს უბიძგებს შიდა მიგრაციისკენ (დედაქალაქსა და ურბანულ ცენტრებში). უცხო ენების არასათანადოდ ფლობა დამატებით ბარიერებს წარმოშობს გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობის თვალსაზრისით. ამასთან, ფოკუს ჯგუფების მონაწილეთა აზრით, ეთნიკურ უმცირესობებსა და ეთნიკურად ქართველ მოსახლეობას შორის არ არის თანაბარი პირობები დასაქმების კუთხით. ადგილობრივ პროცესებში ეთნიკური უმცირესობების მონაწილეობა მხოლოდ ფორმალურ/სიმბოლურ ხასიათს ატარებს. ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის მთავარ მიზეზად სახელდება მედიის მხრიდან სიძულვილის ენის გავრცელება, რაც მძაფრდება საპარლამენტო არჩევნების პერიოდში. ყურადსაღებია ხელისუფლების მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების „დიასპორად“ აღქმაც, რაც მარგინალიზაციის კიდევ ერთი გამოხატულებაა. ეთნიკურ უმცირესობებში გავრცელებულია გარე მიგრაციის პრაქტიკაც (განსაკუთრებით, რუსეთში).

ფოკუს ჯგუფების მონაწილეები მიესალმებიან უნივერსიტეტების მხრიდან კარიერის დაგეგმვის ცენტრებში ეთნიკურ ჭრილში მონაცემის დამუშავებას და, შესაბამისად, ეთნიკური უმცირესობების დასაქმებაზე აქცენტის დასმას. თუმცა, ხელისუფლების მხრიდან მხარდაჭერის ნაკლებობის გამო, არ აქვთ მოლოდინი, რომ „მრავალფეროვნების ხელშეწყობა“ პოპულარული სტრატეგია გახდება.

### **დასაქმების სახელმწიფო პროგრამები**

„1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა 90%-ს არასოდეს მიუმართავს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამებისთვის. ასეთი გამოცდილების ქონაზე მხოლოდ 8%-მა მიუთითა.

დასაქმების პროგრამების ბენეფიციართა 72%-მა (N=23) დასძინა, რომ პროგრამაში ჩართულობით რეალური სარგებელი მიიღო, 19%-მა (N=6) კი ვერ ისარგებლა. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო

პროგრამებიდან ყველაზე პოპულარული სტაჟირების პროგრამები (42% - N=11) აღმოჩნდა. დასაქმების პროგრამებში მონაწილე კურსდამთავრებულთაგან, ნაწილი მიღებული შედეგით უკმაყოფილოა (27% - N=7), 54% (N=14) კი კმაყოფილებას გამოხატავს. პროგრამებით უკმაყოფილების ძირითად მიზეზებად პოტენციურ დამსაქმებელთან უშედეგო კომუნიკაცია (N=4) და პროფესიული კონსულტაციების ნაკლებ ეფექტურობა დასახელდა (N=3). დასაქმების სახელმწიფო პროგრამ(ებ)ით მოსარგებლეთა წილი ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა შორის მცირეა: ეთნიკური აზერბაიჯანელები - 14 რესპონდენტი, ეთნიკური სომხები - 12 რესპონდენტი. აზერბაიჯანელთა შორის უკმაყოფილო რესპონდენტები ჭარბობენ (50%; N=7) ეთნიკურად სომეხი ბენეფიციარები კი დადებითად განწყობილთა რიგებში ერთიანდებიან (100%).

ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების სტატისტიკის აღრიცხვის საჭიროებაზე კურსდამთავრებულთა 62%-მა გაამახვილა ყურადღება. სტატისტიკური აღრიცხვის ოპტიმალურ მეთოდებად თვითიდენტიფიკაცია და მესამე პირის მიერ (მაგ., დამსაქმებლის ან მასწავლებლის) ეთნიკური უმცირესობების შესახებ სტატისტიკის წარმოება გამოიყო. ეთნიკურად აზერბაიჯანელ ბენეფიციარებს (100%; N=10) ურჩევნიათ, რომ ეთნიკურ უმცირესობებს მიკუთვნებული პირის დასაქმების შესახებ სტატისტიკა მესამე პირის (დამსაქმებლის, მასწავლებლის) მიერ იწარმოებოდეს, ეთნიკურად სომეხი ბენეფიციარები კი (83%, N=5) უპირატესობას თვითიდენტიფიკაციას, ანუ პირდაპირ გამოკითხვას, ანიჭებენ.

### უმუშევრობის პრობლემის გადაჭრის დომინანტური სტრატეგიები

სამაგიდე კვლევის მიხედვით, საჭიროა, კერძო და საჯარო სექტორის თანამშრომლობით შეიქმნას სპეციალური სტაჟირების პროგრამები, რომლებიც ხელს შეუწყობს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი კურსდამთავრებულების ინტეგრაციას შრომის ბაზარზე. ამასთან, დოკუმენტების ანალიზი აჩვენებს, რომ ეთნიკური უმცირესობების ინტეგრაციისკენ მიმართული პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, ვიწროდ საგანმანათლებლო პოლიტიკის მიღმა, სახელმწიფომ ყურადღება უნდა მიაქციოს სოციალური და ეკონომიკური გარიყულობის გამომწვევ ფართო სტრუქტურულ მიზეზებს, რომლებსაც მნიშვნელოვანი უარყოფითი გავლენა აქვთ მათ შორის თვით საგანმანათლებლო პროგრამების ეფექტურობაზეც. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების გათვალისწინებით, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობის განმაპირობებელ სამ საკვანძო ფაქტორად გამოიკვეთა: ა) სამუშაო ადგილების/ვაკანსიების სიმწირე (33%), ბ) არასწორი პროფესიული არჩევანი (32%), გ) ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების არასწორი პოლიტიკა (30%). ეთნიკურობის ქრილში გაანალიზება გამოკვეთს, რომ სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი ეთნიკური აზერბაიჯანელებისთვის შემდეგია: ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების არასწორი სახელმწიფო პოლიტიკა - 45%, ნეპოტიზმი - 39%, სამუშაო ადგილების/ვაკანსიების სიმწირე - 36%. ეთნიკური სომხები კი, ძირითადად, ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში ვაკანსიების არარსებობაზე/სიმწირეზე მიუთითებენ (44%) და ამავდროულად საუბრობენ არასწორ პროფესიულ არჩევანსა (41%) და, ზოგადად, სამუშაო ადგილების სიმწირეზე (30%). მონაცემების დიფერენცირება რესპონდენტთა სქესის მიხედვით აჩვენებს, რომ ქალები უმუშევრობის მთავარ მიზეზად არასწორ პროფესიულ არჩევანს ასახელებენ (35%), კაცები კი ნეპოტიზმს (44%). „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმუშევრობის დაძლევის ყველაზე ეფექტურ სტრატეგიად - რესპონდენტთა 72% თვითდასაქმებას/ბიზნესის დაწყებას მიიჩნევს. ასევე, მნიშვნელოვან სტრატეგიებად ფიქსირდება - უწყვეტი განათლება (69%), სახელმწიფო/მუნიციპალური პროგრამებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა (67%) და სხვ. თვითდასაქმებას ყველაზე ეფექტურ სტრატეგიად ქალების - 66% და კაცების 83% მიიჩნევს.

ეთნიკურობის ქრილში ორივე სამიზნე ჯგუფში პოზიტიური დამოკიდებულებები ვლინდება - როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელების (საშუალოდ 67%), ისე ეთნიკურად სომხების (საშუალოდ 57%) უმრავლესობა განხილულ სტრატეგიებს ეფექტურად ასახელებს. მათ შორის განსაკუთრებით პერსპექტიულად შემდეგი მექანიზმები მიაჩნიათ: მიგრაცია საქართველოს დიდ ქალაქებში, სადაც დასაქმების პერსპექტივები უფრო მაღალია (შიდა მიგრაცია): ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 69%, ეთნიკურად სომეხი - 61%; თვითდასაქმება/ბიზნესის დაწყება: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 77%, ეთნიკურად სომეხი - 65%; სახელმწიფო და მუნიციპალური დასაქმების პროგრამების გამრავალფეროვნება და მათზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის: ეთნიკურად აზერბაიჯანელები - 75%, ეთნიკურად სომხები - 58%.

აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ “1+4” პროგრამის კურსდამთავრებულთა 64%-ისთვის, უსამსახუროდ დარჩენის შემთხვევაში პრობლემის მოგვარების ოპტიმალურ გამოსავლად პირადი კერძო ბიზნესის დაწყება მოიაზრება. რესპონდენტთა თითქმის თანაბარი ნაწილი ეფექტურ სტრატეგიად სწავლის გაგრძელებას (60%) და საცხოვრებლად დედაქალაქში ან რეგიონის ადმინისტრაციულ ცენტრში გადასვლას (57%) განიხილავს.

ფოკუს ჯგუფების მონაწილეთა აზრით, უმუშევრობის პრობლემას საქართველოში საფუძვლად უდევს განათლების დონესა და შრომის ბაზარს შორის მკვეთრი აცდენა, რაც გამოიხატება იმაში, რომ უმაღლესი განათლების მქონე კადრები იძულებულნი არიან დასაქმდნენ არაპროფილურ და დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე. მაგალითად, საერთაშორისო ურთიერთობების სპეციალისტები, სამუშაოს მრავალწლიანი ძიების შემდეგ, მუშაობას იწყებენ სუპერმარკეტების კონსულტანტებად, მაშინ როცა წარმომადგენლობით თანამდებობებზე ხშირად ხვდებიან ისეთი პირები, რომელთა კვალიფიკაცია არ შეესაბამება აღნიშნულ პოზიციებს (მაგალითად, სპორტსმენები პოლიტიკაში). აღნიშნულ პრობლემას კიდევ უფრო ამძაფრებს უნივერსიტეტების მიერ შემუშავებული დასაქმების სტატისტიკის ფორმალური ხასიათი, რომელიც არ ითვალისწინებს მნიშვნელოვან პარამეტრებს, მაგალითად იმას, საქმდებიან თუ არა კურსდამთავრებულები პროფესიის მიხედვით. ამდენად, დასაქმებულთა მაღალი მაჩვენებლები მოიცავს იმ პირებსაც, რომლებიც საკუთარ პროფესიასთან სრულიად შეუსაბამო სფეროში არიან დასაქმებულნი.

ფოკუს ჯგუფების მონაწილეები გამოსავალს უნივერსიტეტების პასუხისმგებლობის გაზრდაში ხედავენ, რაც მათი მიხედვით, კურსდამთავრებულთა მიღებული პროფესიის შესაბამისად დასაქმების ხელშეწყობას უნდა ითვალისწინებდეს. უმუშევრობის პრობლემის გადაჭრას სჭირდება კომპლექსური მიდგომა, რომელიც მოიცავს განათლების ინსტიტუციურ რეფორმას, შრომის ბაზრის მდგომარეობის გათვალისწინებას, სახელმწიფო და კერძო სექტორების აქტიურ ჩართულობას და პოლიტიკურ ნებას დასაქმების ინკლუზიური პოლიტიკის წარმოებისთვის.

## სამაგიდე კვლევის ანგარიში

### საკანონმდებლო ჩარჩო

2005 წელს საქართველომ „ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ“ ჩარჩო კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა,<sup>5</sup> რომელმაც კიდევ უფრო განამტკიცა კონსტიტუციით განსაზღვრული ვალდებულებები, რაც გულისხმობს ეროვნული უმცირესობების წარმომადგენელთა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვას და კანონის წინაშე მათი თანასწორობის უზრუნველყოფას. ამასთან, საქართველო ვალდებულია, ეროვნული უმცირესობების წარმომადგენელი პირები უზრუნველყოს განათლების ყველა დონისადმი თანაბარი ხელმისაწვდომობით - „**მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ ყველა დონის განათლებისადმი თანაბარი ხელმისაწვდომობა იმ პირებისათვის, რომლებიც მიეკუთვნებიან ეროვნულ უმცირესობებს.**“<sup>6</sup>

ეთნიკური უმცირესობების მხარდაჭერის და საზოგადოებაში მათი სრულფასოვანი ინტეგრაციის თვალსაზრისით, ცენტრალური მნიშვნელობის საკითხია ინკლუზიური, ხარისხიანი და უწყვეტ განათლებაზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა. ამის მნიშვნელოვანი წინაპირობა, ერთი მხრივ, უმცირესობებისთვის მშობლიურ ენებზე სწავლის შესაძლებლობის შეთავაზება, მეორე მხრივ კი, სახელმწიფო ენის სწავლის შესაძლებლობის უზრუნველყოფაა. ამასთან, ენობრივი ბარიერი არა მხოლოდ ინდივიდუალურ ენობრივ კომპეტენციებს, არამედ სახელმწიფო ენობრივ პოლიტიკასაც უკავშირდება. ამდენად, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა დაბალ ენობრივ კომპეტენციებთან ერთად, სუსტი/არაეფექტიანი სახელმწიფო ენობრივი პოლიტიკა წარმოადგენს იმ საკვანძო პრობლემას, რაც ეთნიკურად სომეხი და აზერბაიჯანელი მოსახლეობის ქართულ საზოგადოებაში ინტეგრაციის პროცესს აფერხებს და ამავდროულად, ართულებს მათთვის მნიშვნელოვანი სერვისების მიღებას, იქნება ეს ჯანდაცვის, სოციალური, ეკონომიკური, კულტურული თუ სხვა. შესაბამისად, ეთნიკური უმცირესობებისთვის ქართული ენის სწავლების პოლიტიკა უნდა იყოს საჭიროებებზე მორგებული და კვალიფიციური.

საქართველოს კანონი „ზოგადი განათლების შესახებ“ განსაზღვრავს განათლების მიღების უფლებას და მასზე თანაბარ ხელმისაწვდომობას.<sup>7</sup> აღნიშნული კანონის თანახმად, საქართველოში მცხოვრებ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს უფლება აქვთ ზოგადი განათლება საკუთარ მშობლიურ ენებზე მიიღონ, თუმცა, ამავდროულად, აუცილებელი და სავალდებულოა, რომ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩარიცხულ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ პირებს სახელმწიფო ენის სწავლების გაკვეთილებიც უტარდებოდეთ - „**საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და შეთანხმებებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში შესაძლებელია, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლება**

<sup>5</sup> „ჩარჩო კონვენცია ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ“ (1995, სტრასბურგი) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1244853?publication=0>; საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ“ ჩარჩო კონვენციის რატიფიცირების თაობაზე (2005, თბილისი) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/43390?publication=0>

<sup>6</sup> „ჩარჩო კონვენცია ეროვნულ უმცირესობათა დაცვის შესახებ“ (ნაწილი II, მუხლი 12, პუნქტი 3) (1995, სტრასბურგი) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1244853?publication=0>

<sup>7</sup> „ეთნიკური უმცირესობების მიმართ განათლების პოლიტიკის სისტემური გამოწვევები“ (2020, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) <https://socialjustice-org-ge.translate.goog/ka/products/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatilebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi? x tr sl=ka& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr pto=sc>

**განხორციელდეს უცხოურ ენაზე. ამ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში სავალდებულოა სახელმწიფო ენის სწავლება.”<sup>8</sup>**

მიუხედავად იმისა, რომ არაქართულენოვან სკოლებში, ქართულის, როგორც მეორე ენის სწავლების მხარდასაჭერად, განათლების სამინისტრო 2005 წლიდან სხვადასხვა პროექტს ახორციელებს, დაბალია ამ პროგრამების ეფექტიანობა. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ ქართული ენის არცოდნა ან ცოდნის დაბალი კომპეტენცია, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს პრობლემას უქმნის არამარტო ყოველდღიური კომუნიკაციის თვალსაზრისით, არამედ ქვეყანაში მიმდინარე პროცესებზე ინფორმაციის მიღების, დასაქმების, განათლების, ჯანდაცვის თუ სხვა სოციალური სერვისებით სრულფასოვნად სარგებლობის კუთხითაც. ენის არცოდნა მნიშვნელოვნად აფერხებს მათ მონაწილეობას განათლების ნებისმიერ საფეხურზე და ამასთან, გარკვეულ ბარიერებს წარმოქმნის საზოგადოებაში ინტეგრაციის კუთხით - **„ეთნიკური უმცირესობებით მჭიდროდ დასახლებულ რეგიონებში მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება სახელმწიფო ენის სრულფასოვანი ფლობის და გამოყენების საკითხი, რაც მნიშვნელოვნად აფერხებს, როგორც მათ ჩართულობას განათლების ნებისმიერ საფეხურზე, ისე ქვეყანაში მიმდინარე პროცესებზე ინფორმაციის მიღებას, დასაქმებასა და სხვა სერვისებით სარგებლობას.”<sup>9</sup>** აქვე, კიდევ ერთხელ უნდა ითქვას, რომ ენობრივი ბარიერი მხოლოდ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა ინდივიდუალური ენობრივი უნარების პრობლემა არ არის - ეს, ასევე, გამოწვეულია სახელმწიფოს მიერ საკუთარ ვალდებულებათა შეუსრულებლობით. კერძოდ, ეთნიკური უმცირესობებით მჭიდროდ დასახლებულ მუნიციპალიტეტებში საჯარო ინფორმაციისა და სერვისების მიწოდება მშობლიურ ენაზე კვლავ შეზღუდულია, რაც არღვევს ეკონომიკურ და სოციალურ ცხოვრებაში მათი სრულფასოვანი მონაწილეობის უფლებას და ეწინააღმდეგება ეთნიკურ უმცირესობათა დაცვის ჩარჩო კონვენციის რეკომენდაციებს.

საქართველოს მეცნიერებისა და განათლების სამინისტროს 2022-2030 წლების სტრატეგიაში,<sup>10</sup> მთავრობისთვის ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტულ მიმართულებად სწორედ ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფებისთვის სახელმწიფო ენის სწავლება, მასზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა და მათი სრულყოფილი სამოქალაქო ინტეგრაციის უზრუნველყოფა განისაზღვრა<sup>11</sup>.

საკითხზე ყურადღება გამახვილებულია CARNEGIE EUROPE-ის მიერ 2021 წელს გამოქვეყნებულ ანგარიშშიც,<sup>12</sup> სადაც აღნიშნულია, რომ ადგილობრივი და საერთაშორისო კვლევების მიხედვით, საქართველოში არსებული არაქართულენოვანი სკოლების კურსდამთავრებულების ქართული ენის ცოდნის დონე უკიდურესად დაბალია. ამავე ანგარიშის თანახმად, პროგრამებს შორის გამონაკლისია „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამა, რომელსაც საქართველოს მთავრობა 2010

<sup>8</sup> „საქართველოს კანონი ზოგადი განათლების შესახებ“ (მუხლი 4, პუნქტი 4) (2005, საქართველოს პარლამენტი) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29248?publication=107>

<sup>9</sup> „საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030“ (2022, საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო) <https://edu.aris.ge/news/saqartvel-os-ganatlebis-da-mecnierebis-ertiani-erovnuli-strategia-2022-2030-dokumenti.html>

<sup>10</sup> იქვე

<sup>11</sup> საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო <https://www.mes.gov.ge/content.php?t=srch&search=1+4&id=13792&lang=geo>

<sup>12</sup> “Georgia’s Minorities: Breaking Down Barriers to Integration” (2021, Amirejibi Rusudan, Gabunia Kakha) <https://carnegieendowment.org/research/2021/06/georgias-minorities-breaking-down-barriers-to-integration?lang=en&center=europe>

წლიდან ახორციელებს. პროგრამის განხორციელება დადებითად აისახა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა განათლების ხარისხზე.

### ენობრივი კომპეტენციები და ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობა

სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტის მიერ 2022 წელს ჩატარებული „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვის) კვლევა“ აჩვენებს,<sup>13</sup> რომ ქვემო ქართლში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმრავლესობამ (57%) ცუდად იცის ქართული ენა, სამცხე-ჯავახეთში ასეთთა წილი 45.8%-ია. მაღალი ენობრივი კომპეტენციების [ქართულ ენაში] მქონე მოსახლეობის პროცენტული რაოდენობა ქვემო ქართლში 16%-ს არ აღემატება, სამცხე-ჯავახეთში კი 26.6%-ს უტოლდება. (იხ. ცხრილი #1).

#### ცხრილი #1<sup>14</sup>

| ენობრივი კომპეტენციები    | ქვემო ქართლი | სამცხე-ჯავახეთი |
|---------------------------|--------------|-----------------|
| ცუდად იცის ქართული ენა    | 57%          | 45.8%           |
| საშუალოდ იცის ქართული ენა | 27%          | 25.8%           |
| კარგად იცის ქართული ენა   | 16%          | 26.6%           |

ამავე კვლევაში, ასევე, დეტალურადაა გაანალიზებული, ენის ცოდნის დონე ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენლებში სხვადასხვა პარამეტრის გათვალისწინებით. კერძოდ, კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ უმცირესობების წარმომადგენელთა 40.3% ცუდად ცნობს ქართულ ანბანს და უჭირს სიტყვების კითხვა (ამათგან, ძალიან ცუდად ცნობს და კითხულობს - 23%), ენის ცოდნის მაღალ კომპეტენციაზე რესპონდენტთა 39.1%-მა მიუთითა. საკუთარ უნარებს საშუალოდ აფასებს 20.1%. ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა 38%-ს კარგად შეუძლია ქართულ ენაზე მოსაუბრე ადამიანთან კომუნიკაცია (ძალიან კარგად - 22.4%), ხოლო 39,8%-ს ცუდად (ძალიან ცუდად - 21.3%). ზეპირი კომუნიკაციის კუთხით საკუთარ შესაძლებლობებს გამოკითხულთა 21.8% საშუალოდ აფასებს.<sup>15</sup> ზემოთქმულთან ერთად, ISSA-ს კვლევის შედეგები თვალსაჩინოს ხდის იმ ფაქტსაც, რომ 2022 წლის მონაცემებით, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმრავლესობას სრული საშუალო განათლების დასრულების შემდეგ სწავლა აღარ გაუგრძელებია. სრული უმაღლესი განათლების მქონეთა წილი კი სამიზნე რეგიონებში თითქმის თანაბარია (ქვემო ქართლი - 18.9%; სამცხე-ჯავახეთი - 18.4%) (იხ. ცხრილი #2)

<sup>13</sup> „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვის) კვლევა“ (2022, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი) <https://www.issa-georgia.com/ge/non-entrepreneurial-non-commercial-legal-entity/fondi-ghia-sazogadoeba-saqartvelo/175>

<sup>14</sup> იქვე

<sup>15</sup> „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვის) კვლევა“ (2022, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი) <https://www.issa-georgia.com/ge/non-entrepreneurial-non-commercial-legal-entity/fondi-ghia-sazogadoeba-saqartvelo/175>

**ცხრილი #2<sup>16</sup>**

| მიღებული განათლების ყველაზე მაღალი საფეხური    | ქვემო ქართლი | სამცხე-ჯავახეთი |
|--|--------------|-----------------|
| დაწყებითი განათლების გარეშე                    | 0.6%         | 0.3%            |
| დაწყებითი განათლება                            | 1.6%         | 0.3%            |
| არასრული საშუალო განათლება                     | 15.5%        | 8.8%            |
| სრული საშუალო განათლება                        | 54%          | 54.6%           |
| საშუალო ტექნიკური/საშუალო სპეციალური განათლება | 6.2%         | 14%             |
| არასრული უმაღლესი განათლება                    | 2.9%         | 2.9%            |
| სრული უმაღლესი განათლება                       | 18.9%        | 18.4%           |
| სამეცნიერო ხარისხი                             | 0.2%         | -               |

აღწერილი სტატისტიკური მონაცემები ცხადყოფს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ქართული ენის მოსამზადებელი ერთწლიანი პროგრამის ფუნქციონირება და ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის სახელმწიფო ენის შემსწავლელი საგანმანათლებლო კურსის შეთავაზება. საკითხს აქტუალობას სძენს ის გარემოებაც, რომ ქვეყანაში ქართული ენის ცოდნის გარეშე თითქმის შეუძლებელია, როგორც განათლების მიღება, ასევე, დასაქმება.

2021-2030 წლების სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგიის დოკუმენტში,<sup>17</sup> ეთნიკური უმცირესობების სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის კუთხით პოზიტიური ცვლილებების უზრუნველსაყოფად და შესაბამისი პოლიტიკის განსახორციელებლად, 5 პრიორიტეტული მიმართულება განისაზღვრა:

- სახელმწიფო ენა ინტეგრაციის მხარდასაჭერად;
- ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობა;
- თანასწორობა, სამოქალაქო და პოლიტიკური მონაწილეობა;
- სოციალური და ეკონომიკური ინტეგრაცია;
- კულტურათაშორისი დიალოგი;

ამავე დოკუმენტის თანახმად, ის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, რომლებიც „1+4“ პროგრამას ახორციელებენ, ვალდებული არიან იზრუნონ პროგრამის ხარისხის გაუმჯობესებაზე, რათა გაიზარდოს კურსდამთავრებულთა რაოდენობა.

ზემოთქმულთან ერთად უნდა აღინიშნოს, რომ როგორც „კულტურის სტრატეგია 2025-ში“ არის აღნიშნული, ქვეყნის კულტურულ ცხოვრებაში უმცირესობების, მათ შორის ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მონაწილეობის და ინტეგრაციის ხელშეწყობის მიზნით, სახელმწიფო ვალდებულია, მხარდაჭერა გამოხატოს მათი კულტურული ინიციატივების მიმართ

<sup>16</sup> იქვე

<sup>17</sup> “საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030” (2022, საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო) <https://edu.aris.ge/news/saqartvel-os-ganatilebisa-da-mecnierebis-ertiani-erovnuli-strategia-2022-2030-dokumenti.html>

და ამავდროულად, შექმნას ისეთი პირობები და რესურსები, რომლებიც ფუნდამენტურად მნიშვნელოვანია ქართული ენის ეფექტიანი სწავლებისთვის.<sup>18</sup>

„2022-2030 წლების განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგიის“ 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმის 2024 წლის მონიტორინგის ანგარიშის მიხედვით, ეთნიკური უმცირესობების გაძლიერებისა და მათთვის ხარისხიანი განათლების მიწოდების ხელშეწყობის მიზნით, დაწყებულია ორენოვანი (ბილინგვური) განათლების მოდელის დანერგვა სკოლამდელი საგანმანათლებლო საფეხურიდან. ამის პარალელურად, 2024 წლის მონიტორინგის ანგარიშის მიხედვით, აქტიურად მიმდინარეობს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის ხარისხიანი სასწავლო რესურსების/მასალების შემუშავება. ამასთან, ქართულ ენაში გადამზადდა 655 არაქართულენოვანი მასწავლებელი და ადმინისტრაციული პერსონალის 93 წარმომადგენელი. მონიტორინგის ანგარიშში აღნიშნულია, რომ სწავლების ორენოვანი პროგრამების დანერგვა ხელს შეუწყობს რეგიონულ დონეზე ადგილობრივი კადრების, მათ შორის ახალგაზრდების გაძლიერებას.<sup>19</sup>

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრმა, ეუთოს ეროვნულ უმცირესობათა უმაღლესი კომისრის ოფისის მხარდაჭერით, ბილინგვური განათლების საპილოტე პროექტის განხორციელება 2017 წლიდან დაიწყო ქვემო ქართლის, სამცხე-ჯავახეთისა და კახეთის რეგიონებში. პროექტის ფარგლებში, 20 არაქართულენოვან სკოლაში ადგილობრივი და საერთაშორისო ექსპერტების მიერ ინიცირებული ტრენინგების ფარგლებში გადამზადდნენ პედაგოგები ენისა და საგნის ინტეგრირებული სწავლებისთვის (CLIL). 2020 წლიდან განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ახორციელებს ქვეპროგრამას, რომელიც ეთნიკური უმცირესობების საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სახელმწიფო სტანდარტების დანერგვას უწყობს ხელს. ქვეპროგრამა ითვალისწინებს საგანმანათლებლო რესურსების თარგმნას ეთნიკური უმცირესობების ენებზე და ორენოვანი მხარდაჭერი ჯგუფების გადამზადებას (მასწავლებლები, ინკლუზიური განათლების სპეციალისტები, კოორდინატორები, საგნის ექსპერტები და ა.შ.). მიდგომის მიზანია, რომ უმცირესობების წარმომადგენელი მოსწავლეები სრულფასოვნად დაეუფლონ როგორც მშობლიურ, ისე სახელმწიფო ენას (ქართული), რაც ზოგადსაგანმანათლებლო სივრციდან გასვლის შემდეგ მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს მათ შესაძლებლობებს როგორც უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩარიცხვისა და შემდგომი სოციალური ინტეგრაციის, ისე დასაქმების ბაზარზე აქტიური მონაწილეობის კუთხით.<sup>20</sup>

ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრის (EPRC) მიერ მომზადებულ პუბლიკაციაში<sup>21</sup> აღნიშნულია, რომ სკოლამდელ, სასკოლო, პროფესიულ და უმაღლეს საგანმანათლებლო

---

<sup>18</sup> „კულტურის სტრატეგია 2025“ (2016, საქართველოს კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტრო) <https://mes.gov.ge/publicInfo/wp-content/uploads/2013/12/კულტურის-სტრატეგია-2025.pdf>

<sup>19</sup> „2022-2030 წლების განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგიის 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმის 2023 წლის მონიტორინგის ანგარიში“ (2024, განათლების მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო) <https://www.mes.gov.ge/content.php?id=7755&lang=geo>

<sup>20</sup> „ეთნიკური უმცირესობების ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის შესწავლა“ - თემატური მოკვლევის ანგარიში (2022, საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტი) <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/tematuri-mokvleva/ganatileba/etnikuri/etnikuri-umciresoba-angarishi.pdf>

<sup>21</sup> „განათლებაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობა საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის - სტრატეგიული ხედვის დოკუმენტი“ (2023, ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი) [https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelimisatsvdomoba\\_compressed.pdf](https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelimisatsvdomoba_compressed.pdf)

საფეხურებზე სახელმწიფო ენის სწავლების ერთიანი სისტემის შემუშავების კუთხით არაერთი პრობლემა არსებობს. 2019 წელს ჟვანიას სკოლის ეგიდით ჩატარებული „სახელმწიფო ენის სასწავლო პროგრამის ეფექტიანობის კვლევის“ ფარგლებში გამოვლინდა, რომ სახელმწიფო ენის საბაზისო დონეზე ცოდნა საკმარისი არ არის ეთნიკური უმცირესობების სრულფასოვანი ინტეგრაციისთვის. დასახელებული პრობლემის გადაჭრის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიმართულებად „1+4“ პროგრამის შეფასების მექანიზმების შემუშავება დასახელდა. მკვლევართა აზრით, მსგავსი მექანიზმების არსებობის შემთხვევაში შესაძლებელი იქნება იმ ძირითადი ნაკლოვანებებისა და პრობლემების იდენტიფიცირება, რომლებიც პროგრამის ეფექტიან განხორციელებას აფერხებს.

EPRC-ის პუბლიკაციის მიხედვით,<sup>22</sup> ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების გამოცდილება აჩვენებს, რომ სახელმწიფო ენის არასრულფასოვნად ცოდნის გამო ისინი პრობლემებს აწყდებიან დასაქმების ბაზარზეც, თუმცა, აღნიშნავენ, რომ სამსახურში აყვანა/არაყვანის საკითხს უფრო მეტად დამსაქმებლების სუბიექტური მოსაზრებები განსაზღვრავს. მათი აზრით, თუკი სახელმწიფო ენის ცოდნა კარიერული წინსვლის განმსაზღვრელი წამყვანი ფაქტორი იქნება, მაშინ ენის შესწავლის მიმართ ინტერესი თავისთავად გაიზრდება. თუმცა, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ არსებული სისტემური ხარვეზები განათლებისა და შრომის ბაზრის პოლიტიკაში (მაგალითად, ენობრივი კომპეტენციების მიხედვით დიფერენცირებული სწავლების არარსებობა, საბაკალავრო პროგრამებზე მორგებული ენის სწავლების მოდელის არარსებობა, დასაქმების სისტემაში ენობრივი კომპეტენციის წახალისების მექანიზმების არარსებობა, შეფასების სუსტი მექანიზმები და ა.შ.) არ ქმნის იმ პირობებს, როლებიც ენობრივი კომპეტენციის პრაქტიკულ მნიშვნელობას გააძლიერებდა. შედეგად, ენის შესწავლისადმი ინდივიდუალური ინტერესი ხშირად ვერ იქცევა რეალურ მოტივაციად.

სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტის მიერ ჩატარებულ „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვის) კვლევაში“ აღწერილია ქართული ენის ცოდნის ჭრილში რესპონდენტთა დასაქმების სტატუსი. მონაცემების მიხედვით, ქართული ენის ცოდნის ხარისხი გავლენას ახდენს დასაქმების სტატუსზე. კერძოდ, ქართული ენის ცოდნის დონის ზრდის პარალელურად მატულობს კერძო/საჯარო სექტორში დასაქმებულ რესპონდენტთა წილი (იხ. ცხრილი #3).

**ცხრილი #3<sup>23</sup>**

| რეგიონი         | დასაქმების სტატუსი (%) 372  | ქართული ენის ცოდნის ინდექსი |          |        |
|-----------------|---|-----------------------------|----------|--------|
|                 |   | ცუდად                       | საშუალოდ | კარგად |
| ქვემო-ქართლი    | დაქირავებული საჯარო სექტორში  | 5.1                         | 15.8     | 16.4   |
|                 | დაქირავებული კერძო სექტორში   | 4.7                         | 9.9      | 19.7   |
|                 | თვითდასაქმებული   | 24.3                        | 23.8     | 9.8    |
|                 | უმუშევარი (ემეებს სამსახურს)  | 10.7                        | 22.8     | 9.8    |
|                 | ადამიანი სამუშაო ძალის მიღმა (პენსიონერი, სტუდენტი, დიასახლისი და ა.შ.) | 55.1                        | 27.7     | 44.3   |
| სამცხე-ჯავახეთი | დაქირავებული საჯარო სექტორში  | 5.2                         | 12.4     | 25.3   |
|                 | დაქირავებული კერძო სექტორში   | 8.1                         | 7.2      | 14.1   |
|                 | თვითდასაქმებული   | 35.3                        | 36.1     | 22.2   |

<sup>22</sup> იქვე

<sup>23</sup> „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვის) კვლევა“ (2022, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი) <https://www.issa-georgia.com/ge/non-entrepreneurial-non-commercial-legal-entity/fondi-ghia-sazogadoeba-saqartvelo/175>

|   |      |      |      |
|---|------|------|------|
| უმუშევარი (ეძებს სამსახურს)   | 15.6 | 11.3 | 17.2 |
| ადამიანი სამუშაო ძალის მიღმა (პენსიონერი, სტუდენტი, დიასახლისი და ა.შ.) | 35.8 | 33   | 21.2 |

„2021-2030 წლების სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგიაში“ აღნიშნულია, რომ დღემდე ჩატარებული სამუშაოების მიუხედავად, „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებით მჭიდროდ დასახლებულ რეგიონებში ქართული ენის ცოდნისა და გამოყენების საკითხი კვლავ გამოწვევად რჩება.“<sup>24</sup> პრობლემის აღმოფხვრის მიზნით განსახორციელებელ აქტივობებს შორის სტრატეგიაში გამოიყო შემდეგი მიზნები და ამოცანები: 1. სახელმწიფო ენის სწავლების გაძლიერება და პოპულარიზაცია ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის, როგორც ფორმალურ, ასევე, არაფორმალურ განათლებაში და 2. ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში სახელმწიფო ენის პოპულარიზაცია, ფუნქციონირების მხარდაჭერა და გამოყენების ზედამხედველობა.

### საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების ჩარიცხვის საშელავათო პოლიტიკა („1+4“ პროგრამა)

ერთიანი ეროვნული გამოცდების პირველივე წლიდან (2005 წლიდან), ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ აბიტურიენტთა მხარდასაჭერად საშელავათო პოლიტიკის სხვადასხვა მეთოდი და მექანიზმი იქნა გამოყენებული. რეფორმის საწყისი წლები ეთნიკური უმცირესობებისთვის ძალზე ნეგატიური შედეგების მქონე აღმოჩნდა, რაც ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურზე არსებული მძიმე მდგომარეობით იყო გამოწვეული. კონკრეტულად, არაქართულენოვანი სკოლების კურსდამთავრებულთა, როგორც ენობრივი, ისე საგნობრივი კომპეტენციის დონე მნიშვნელოვნად ჩამორჩებოდა მათი თანატოლ ქართულენოვანი სკოლების კურსდამთავრებულ აბიტურიენტთა აკადემიურ შესაძლებლობებს. შედეგად, ერთიანი ეროვნული გამოცდების პირობებში, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები კონკურენციას ვერ უწევდნენ ქართული სკოლების კურსდამთავრებულებს და უმაღლესი სასწავლებლების მიღმა რჩებოდნენ. საშელავათო პოლიტიკის ფარგლებში, ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციების ფინანსური მხარდაჭერით, გაიხსნა აბიტურიენტთა მომზადების კურსები. 2008 წლიდან, ეროვნული გამოცდების დებულებაში დამატებითი ცვლილებები შევიდა, კერძოდ, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს ზოგადი უნარების გამოცდის სომხურ და აზერბაიჯანულ ენებზე ჩაბარების შესაძლებლობა მიეცათ.<sup>25</sup>

მოცემულ სფეროში არსებული პრობლემების გადასაჭრელად და მკვეთრი ცვლილებებისთვის, ეს ჩარევები საკმარისი არ აღმოჩნდა. 2005-2009 წლების პრაქტიკისა და გამოვლენილი ტენდენციების გათვალისწინებით, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს გადაწყვეტილებით, 2010 წელს „კვოტირების სისტემა“ დამტკიცდა,<sup>26</sup> რომლის ფარგლებშიც განისაზღვრა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მისაღები არაქართულენოვანი სტუდენტების კვოტა (მისა-

<sup>24</sup> „2021-2030 წლების სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგია“ (2022, შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი) [https://smr.gov.ge/uploads/Files/strategiis\\_proeqti\\_12.03.2021\\_1.pdf](https://smr.gov.ge/uploads/Files/strategiis_proeqti_12.03.2021_1.pdf)

<sup>25</sup> „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულების დასაქმების შესაძლებლობების კვლევა ზოგადი კონტექსტისა და კონკრეტული მაგალითის ანალიზის საფუძველზე“ (2019, გიორგაძე ნათია, ტაბატაძე შალვა; სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი) <https://cciir.ge/images/Research-cciir-2018-14.pdf>

<sup>26</sup> იქვე

ლები სტუდენტების საერთო რაოდენობის 5-5% სომხურენოვანი და აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტებისთვის).<sup>27</sup>

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი პირების მიღების სისტემაში დანერგილი კვოტების და ქართულ ენაში მომზადების ერთწლიანი პროგრამების შემოღების შემდგომ, უმცირესობათა სტუდენტების ჩარიცხვის დინამიკა საგრძნობლად გაიზარდა. აღნიშნული ცვლილების განხორციელების საწყის ეტაპზე იმატა როგორც აზერბაიჯანულენოვანი, ისე სომხურენოვანი სტუდენტების რაოდენობამ. ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს შესაძლებლობა აქვთ, რომ საშეღავათო პოლიტიკის ფარგლებში, ზოგადი უნარების გამოცდის წარმატებით ჩაბარების შემთხვევაში, სწავლა განაგრძონ, როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო (შეზღუდული რაოდენობით) უნივერსიტეტებში (იხ. ცხრილი #4).<sup>28</sup>

**ცხრილი #4<sup>29</sup>**

**2020-22 წლებში აზერბაიჯანულენოვანი და სომხურენოვანი აბიტურიენტების ჩარიცხვები ქართულ ენაში მომზადების ერთწლიან პროგრამაზე**

| ჩარიცხვის წელი | აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტების რაოდენობა | სომხურენოვანი სტუდენტების რაოდენობა |
|----------------|---|-------------------------------------|
| 2010 წელი      | 70 სტუდენტი                               | 65 სტუდენტი                         |
| 2011 წელი      | 209 სტუდენტი                              | 152 სტუდენტი                        |
| 2012 წელი      | 334 სტუდენტი                              | 165 სტუდენტი                        |
| 2013 წელი      | 579 სტუდენტი                              | 156 სტუდენტი                        |
| 2014 წელი      | 392 სტუდენტი                              | 176 სტუდენტი                        |
| 2015 წელი      | 435 სტუდენტი                              | 165 სტუდენტი                        |
| 2016 წელი      | 505 სტუდენტი                              | 209 სტუდენტი                        |
| 2017 წელი      | 518 სტუდენტი                              | 268 სტუდენტი                        |
| 2018 წელი      | 620 სტუდენტი                              | 287 სტუდენტი                        |
| 2019 წელი      | 749 სტუდენტი                              | 333 სტუდენტი                        |
| 2020 წელი      | 844 სტუდენტი                              | 220 სტუდენტი                        |
| 2021 წელი      | 914 სტუდენტი                              | 261 სტუდენტი                        |
| 2022 წელი      | 843 სტუდენტი                              | 352 სტუდენტი                        |

„1+4“ პროგრამის განხორციელებით ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის გაჩნდა შესაძლებლობა, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო საფეხურზე სწავლა გამარტივებული წესით განაგრძონ. კერძოდ, გამარტივებული სისტემა გულისხმობს შერჩევის პროცედურის გავლას უმცირესობების მშობლიურ ენაზე - (ზოგადი უნარების გამოცდის ჩაბარება სომხურ აზერბაიჯანულ, აფხაზურ, ოსურ ენებზე). ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ აბიტურიენტებს შეუძლიათ დარეგისტრირდნენ სასურველ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში იმ უნივერსიტეტების ჩამონათვალთან, რომლებიც ახორციელებენ „ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამას“. ერთიანი ეროვნული გამოცდების ფარგლებში ზოგადი უნარების ტესტის ჩაბარების შემდეგ, შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი

<sup>27</sup> „ეთნიკური უმცირესობების მიმართ განათლების პოლიტიკის სისტემური გამოწვევები“ (2020, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) [https://socialjustice-org-ge.translate.google.com/translate/product/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatilebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi?x\\_tr\\_sl=ka&x\\_tr\\_tl=en&x\\_tr\\_hl=en&x\\_tr\\_pto=sc](https://socialjustice-org-ge.translate.google.com/translate/product/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatilebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi?x_tr_sl=ka&x_tr_tl=en&x_tr_hl=en&x_tr_pto=sc)

<sup>28</sup> „კვოტირების სისტემა განათლების პოლიტიკის ჭრილში“ - პოლიტიკის კვლევის დოკუმენტი (2023, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი) [https://cciiir.ge/images/Quota\\_System\\_Policy\\_Research.pdf](https://cciiir.ge/images/Quota_System_Policy_Research.pdf)

<sup>29</sup> იქვე

ადგენს იმ აბიტურიენტთა სიებს, რომლებმაც წარმატებით ჩააბარეს გამოცდა და მოიპოვეს ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაზე სწავლის უფლება. აღნიშნული სიები ეგზავნება შესაბამის უსდ-ებს.<sup>30</sup> უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად,<sup>31</sup> სწორედ ამ სიების საფუძველზე ხდება ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი აბიტურიენტების ჩარიცხვა უნივერსიტეტებში, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ განსაზღვრული კვოტების ფარგლებში - ხუთ-ხუთი პროცენტი სომხურ და აზერბაიჯანულენოვანი აბიტურიენტებისთვის, თითო-თითო პროცენტი აფხაზურ და ოსურენოვანთათვის.<sup>32</sup> თუმცა, მიუხედავად წინასწარ განსაზღვრული რაოდენობებისა, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას, სამინისტროს თანხმობის საფუძველზე, შეუძლია მიიღოს გადაწყვეტილება პროცენტული გადანაწილების ცვლილების შესახებ ისე, რომ არ აღემატებოდეს კანონით განსაზღვრული რაოდენობების ჯამს.<sup>33</sup> საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტის თემატური მოკვლევის ანგარიშში გამოთქმული მოსაზრების მიხედვით **“კვოტირების პროგრამის ფარგლებში აბიტურიენტთა მიღების მოდელი ეფექტიანი და სამართლიანია. თუმცა, ამ წესით მოხვედრილი აბიტურიენტები ხშირად ვერ აგრძელებენ სწავლას არასაკმარისი ენობრივი კომპეტენციების გამო”**.<sup>34</sup>

უსდ-ებში ჩარიცხული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტებისთვის სწავლა თავის მხრივ ორ ფაზად არის გაყოფილი: პირველ ეტაპზე, ახალგაზრდები ქართულ ენაში მოსამზადებელ ერთ წლიან კურსს გადიან (60 კრედიტიანი მოდული). ენის სწავლების ერთწლიანი კურსის ბოლოს, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება გასცემს ამ პროგრამის წარმატებით დასრულების დამადასტურებელ სერტიფიკატს, რაც საბაკალავრო საფეხურის სხვადასხვა პროფესიულ მიმართულებაზე ან ისეთ საგანმანათლებლო პროგრამებზე სწავლის გაგრძელების (მეორე ეტაპი) სავალდებულო წინაპირობას წარმოადგენს, როგორებიცაა: მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო, ვეტერინარიის ინტეგრირებული სამაგისტრო და დიპლომირებული მედიკოსის/სტომატოლოგის საგანმანათლებლო პროგრამა.<sup>35</sup> აღსანიშნავია, რომ ქართულ ენაში მომზადების კურსის დასრულების შემდეგ სტუდენტები ვალდებული არიან, ზემოთ აღნიშნულ პროფესიულ მიმართულებებზე სწავლა ქართულ ენაზე განაგრძონ.

„საქართველოს კანონში ზოგადი განათლების შესახებ“ აღნიშნულია, რომ ქართული ენის მოსამზადებელ კურსზე სწავლის უფლება, ასევე, აქვთ **„იმ პირებსაც, რომლებიც ერთიანი**

<sup>30</sup> შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი - <https://naec.ge/#/ge/post/2623>

<sup>31</sup> „საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ“ (თავი VII, მუხლი 52), (2024, საქართველოს პარლამენტი) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=113#>!

<sup>32</sup> „საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ“ (საქართველოს პარლამენტი, 10.01.2005) (თავი I, მუხლი VIII, პუნქტი 5<sup>1</sup>; ქვეპუნქტი ა, ბ, გ, დ) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=113>

<sup>33</sup> „საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ“ (საქართველოს პარლამენტი, 10.01.2005) (თავი VIII, მუხლი 52, პუნქტი 5) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=113>

<sup>34</sup> „ეთნიკური უმცირესობების ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის შესწავლა“ - თემატური მოკვლევის ანგარიში (2022, საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტი) <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/tematuri-mokvleva/ganatileba/etnikuri/etnikuri-umciresoba-angarishi.pdf>

<sup>35</sup> „საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ“ (საქართველოს პარლამენტი, 10.01.2005) (თავი I, მუხლი მე - 2, პუნქტი 3<sup>35</sup>; თავი VII, მუხლი 47<sup>3</sup>, პუნქტი 3,4;) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=113>

*ეროვნული გამოცდების გავლის გარეშე ჩაირიცხებიან უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით.*<sup>36</sup>

აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებულ ყველა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას (სსიპ) აქვს ვალდებულება, რომ ერთიანი ეროვნული გამოცდების შედეგების გათვალისწინებით, ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაზე სტუდენტები მიიღოს და მათი საჭიროებების შესაბამისი საგანმანათლებლო მომსახურება გაუწიოს.<sup>37</sup>

სახელმწიფო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობის მქონე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ პირთა კვოტების განსაზღვრის გარდა, საქართველოს მთავრობის უფლებამოსილებით განისაზღვრა სასწავლო გრანტის მიმღებ იმ სტუდენტთა რაოდენობა (პირვანდელი დადგენილებით 100 - 100 სომხურ და აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტი) რომლებიც ქართულ ენაში მომზადების სახელმწიფო პროგრამაზე ჩაირიცხებოდნენ. კერძოდ, უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონში აღნიშნულია, რომ ცენტრალური მთავრობა - „*სამინისტროს წარდგინებით განსაზღვრავს ერთიანი ეროვნული გამოცდების შედეგების საფუძველზე ჩარიცხული იმ სტუდენტების სახელმწიფო სასწავლო გრანტით დაფინანსების მოცულობასა და ოდენობას, რომლებიც გადიან ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამას.*“<sup>38</sup>

აღსანიშნავია, რომ განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს ვებ-გვერდზე განთავსებული ინფორმაციის მიხედვით, „*2024-2025 სასწავლო წლიდან ქართული ენის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაზე („1+4“) ჩარიცხულ სტუდენტთა სახელმწიფო სასწავლო გრანტით დაფინანსება გაორმაგდ – სწავლა ყოველწლიურად 100 - 100 სომხურენოვანი და აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტის ნაცვლად 200 - 200 სტუდენტს დაუფინანსდება.*“<sup>39</sup> შესაბამისად, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს არა მხოლოდ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში გამარტივებული წესით ჩარიცხვის და სწავლის საშუალება ეძლევათ, არამედ სახელმწიფო სტუდენტების ნაწილის აკადემიურ ხარჯებსაც სრულად ფარავს (იხდის სწავლის საფასურს).

### **„1+4“ პროგრამაზე ჩარიცხვისა და სწავლის ტენდენციები**

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის 2023 წლის ანგარიშში წარმოდგენილი რაოდენობრივი მონაცემების მიხედვით,<sup>40</sup> 2010 წლიდან 2022 წლის ჩათვლით,

<sup>36</sup> „საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ“ (საქართველოს პარლამენტი, 10.01.2005) (თავი I, მუხლი მე-2, პუნქტი 3<sup>35</sup>) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=113>

<sup>37</sup> „საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ“ (საქართველოს პარლამენტი, 10.01.2005) (თავი VII, მუხლი 47<sup>3</sup>, პუნქტი 7) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=113>

<sup>38</sup> „საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ“ (საქართველოს პარლამენტი, 10.01.2005) (თავი II, მუხლი 6, პუნქტი 1, ქვეპუნქტი გ<sup>2</sup>) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=113>

<sup>39</sup> „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში სტუდენტთა დაფინანსების მოცულობა გაორმაგდა“ (15.03.2024) (საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო) <https://mes.gov.ge/content.php?id=13721&lang=geo>

<sup>40</sup> „კვოტირების სისტემა განათლების პოლიტიკის ჭრილში“ - პოლიტიკის კვლევის დოკუმენტი (2023, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი) [https://cciiir.ge/images/Quota\\_System\\_Policy\\_Research.pdf](https://cciiir.ge/images/Quota_System_Policy_Research.pdf)

ქართულ ენაში მომზადების ერთწლიან პროგრამაზე 9844 აბიტურიენტი ჩაირიცხა.<sup>41</sup> მათგან ყველაზე დიდ ნაწილს აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტები (71,2%) შეადგენენ. სომხურენოვანთა წილი 28,5%-ია. აფხაზურენოვანი და ოსურენოვანი სტუდენტები კი კვოტირების ფარგლებში ჩარიცხულთა მხოლოდ 0,3%-ს შეადგენს (სულ 23 სტუდენტი ჩაირიცხა, აქედან 21 - ოსურენოვანი და 2 - აფხაზურენოვანი).

2024 წლის 27 თებერვალს პლატფორმა „კომენტარზე“ გამოქვეყნებულ სტატიაში აღნიშნულია,<sup>42</sup> რომ 2023 წელს პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობა 1300-მდე გაიზარდა. ამავე სტატიის მიხედვით, განათლებაზე ხელმისაწვდომობის მიზნით სახელმწიფოს მიერ გატარებული რეფორმები, ერთი მხრივ, საგანმანათლებლო ველში ეთნიკური უმცირესობების ინტეგრირების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მექანიზმია, თუმცა, „1+4“ პროგრამის საშედავით პოლიტიკა მთელ რიგ ხარვეზებს მოიცავს და გადახედვას და ცვლილებებს საჭიროებს.

„1+4“ პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობის ზრდაზე საუბარია ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრის (EPRC) მიერ მომზადებულ პუბლიკაციაშიც,<sup>43</sup> თუმცა აქვე ნათქვამია, რომ „1+4“ პროგრამის სტუდენტებში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დასრულების მაჩვენებელი 30%-ს არ აღემატება. განათლების მკვლევრების შეფასებით, უნივერსიტეტის დამთავრების ასეთი დაბალი მაჩვენებლის გამომწვევი მთავარი ფაქტორი არის ის, რომ ენის სწავლების ერთწლიანი პროგრამა ვერ იძლევა საკმარის ცოდნას ამა თუ იმ აკადემიური პროგრამის საფუძვლიანად შესასწავლად (იხ. ცხრილი #5).

**ცხრილი #5**

**„1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის სტუდენტების რაოდენობა წლების მიხედვით<sup>44</sup>**

| პროგრამაზე ჩარიცხვის წელი | სტუდენტების რაოდენობა |
|---------------------------|-----------------------|
| 2010                      | 247 სტუდენტი          |
| 2011                      | 430 სტუდენტი          |
| 2012                      | 589 სტუდენტი          |
| 2013                      | 890 სტუდენტი          |
| 2014                      | 673 სტუდენტი          |
| 2015                      | 741 სტუდენტი          |
| 2016                      | 960 სტუდენტი          |
| 2017                      | 1047 სტუდენტი         |
| 2018                      | 1231 სტუდენტი         |
| 2019                      | 1334 სტუდენტი         |

<sup>41</sup> აფხაზურენოვანი, ოსურენოვანი, სომხურენოვანი და აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტებისათვის გამოყოფილი კვოტის ფარგლებში

<sup>42</sup> „1+4“ პროგრამა ეთნიკური უმცირესობებისთვის – რა უნდა ვიცოდეთ?“ (სტატია მომზადებულია პროექტის „საზოგადოების მედეგობის გაზრდა ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში ინფორმაციისა და ანალიზის ხელმისაწვდომობის გზით“) (2024, სვიმონიშვილი მარიამ, ქართველიშვილი მერაბ) <https://komentari.ge/article/1-4-programa-ethnikuri-umtsiresobebisthvis-ra-unda-vitsodeth/>

<sup>43</sup> „განათლებაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობა - სტრატეგიული ხედვა“ (2023, ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი) [https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelimisatvdomoba\\_compressed.pdf](https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelimisatvdomoba_compressed.pdf)

<sup>44</sup> „სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგიის 2023-2024 წლების სამოქმედო გეგმის 2024 წლის შესრულების ანგარიში“ – (2025, შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი) [https://smr.gov.ge/uploads/Files/2025/2024\\_angarishi.pdf](https://smr.gov.ge/uploads/Files/2025/2024_angarishi.pdf)

| პროგრამაზე ჩარიცხვის წელი | სტუდენტების რაოდენობა |
|---------------------------|-----------------------|
| 2020                      | 1191 სტუდენტი         |
| 2021                      | 1332 სტუდენტი         |
| 2022                      | 1386 სტუდენტი         |
| 2023                      | 1549 სტუდენტი         |
| 2024                      | 1577 სტუდენტი         |

2010-2022 წლებში ქართულ ენაში მოსამზადებელ პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტთა 80% სამ უნივერსიტეტში გადანაწილდა: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში და საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში, 7-7% სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტსა და თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტში, 3% კი სოხუმის უნივერსიტეტში.<sup>45</sup> სხვა უნივერსიტეტებში გადანაწილებული სტუდენტების წილი ჯამურად მხოლოდ 3%-ს შეადგენს. აღწერილი რაოდენობრივი მონაცემები ცხადყოფს, რომ არაქართულენოვანი სკოლების კურსდამთავრებულთათვის მთავარი საგანმანათლებლო ცენტრი თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტებია. რეგიონულ დონეზე კი, პრიორიტეტულად სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ითვლება (ძირითადად სომხურენოვანი სტუდენტებისთვის). რაც შეეხება კერძო უნივერსიტეტებს, აქ ქართული ენის მოსამზადებელ პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტთა წილი მინიმალურია, თუმცა, უნდა ითქვას ისიც, რომ 2020-2021 წლებში გარკვეული მზარდი დინამიკა დაფიქსირდა. მაგალითისთვის 2020-2021 წლებში, ალტეს უნივერსიტეტში 52 აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტი ჩარიცხა. ქართული ენის სწავლების ერთწლიანი პროგრამის აკრედიტაცია მიიღო კავკასიის უნივერსიტეტმა, შავი ზღვის უნივერსიტეტმა და თავისუფალმა აკადემიამ, თუმცა, ამ პროცესში კერძო უნივერსიტეტების აქტიური მონაწილეობა ჯერჯერობით არ ფიქსირდება, რაც გარკვეულწილად, მკაცრი საკანონმდებლო რეგულაციებით არის განპირობებული.

პლატფორმა „კომენტარის“ სტატიაში გამოთქმული შეფასების თანახმად, ვინაიდან „1+4“ პროგრამა ზოგადი უნარების გამოცდის ეთნიკური უმცირესობების მშობლიურ ენებზე ჩაბარებას ითვალისწინებს და ასეთი საგანი სკოლაში არ ისწავლება, ამ გამოცდისთვის მომზადება დამატებით (რეპეტიტორის) ხარჯებთან არის დაკავშირებული, რაც დასახლებული ჯგუფის წარმომადგენელთათვის დამატებით ფინანსურ ტვირთს წარმოადგენს.<sup>46</sup> ამ პრობლემაზე მიუთითებს ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელიც - *“იმისთვის, რომ ჩვენ ვისწავლოთ უმაღლეს სასწავლებელში, საჭიროა ზოგადი უნარების გამოცდის ჩაბარება სომხურ ენაზე. სასკოლო განათლებით ამის მიღწევა შეუძლებელია. უნარების გამოცდა საკმაოდ რთულია. წარმატებით ჩასაბარებლად აუცილებელია მომზადება რეპეტიტორთან. ეს კი, რა თქმა უნდა, დაკავშირებულია დამატებით ხარჯებთან.”*<sup>47</sup>

<sup>45</sup> “კვოტირების სისტემა განათლების პოლიტიკის ჭრილში” - პოლიტიკის კვლევის დოკუმენტი (2023, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათმშორის ურთიერთობების ცენტრი) [https://cciiir.ge/images/Quota\\_System\\_Policy\\_Research.pdf](https://cciiir.ge/images/Quota_System_Policy_Research.pdf)

<sup>46</sup> “1+4” პროგრამა ეთნიკური უმცირესობებისთვის – რა უნდა ვიცოდეთ? (სტატია მომზადებულია პროექტის „საზოგადოების მედეგობის გაზრდა ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში ინფორმაციისა და ანალიზის ხელმისაწვდომობის გზით“) (2024, სვიმონიშვილი მარიამ, ქართველიშვილი მერაბ) <https://komentari.ge/article/1-4-programa-ethnikuri-umtsiresobebisthvis-ra-unda-vitsodeth/>

<sup>47</sup> “1+4” ერთ-ერთი წარმატებული სახელმწიფო პროგრამა” – (2022, თარაზიანი ტიგრან, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) <https://socialjustice.org.ge/ka/products/1-4-ert-erti-tsarmatebuli-sakhelmtsifo-programaa>

ქართულ ენაში მომზადების ერთწლიან პროგრამებზე ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობა საგრძნობლად მცირდება, როგორც უშუალოდ ენის ერთწლიანი სწავლების პროცესის მიმდინარეობისას, ასევე, საბაკალავრო საფეხურზე გადასვლის ეტაპზე. 2010-2022 წლებში უშუალოდ ერთწლიან პროგრამაზე სწავლა 436-მა სტუდენტმა შეწყვიტა. სწავლის მიტოვების მაჩვენებელი პირველ საფეხურზე გადასვლამდე შედარებით მაღალია აზერბაიჯანულენოვან, ვიდრე სომხურენოვან სტუდენტებში. სწავლის მიტოვების მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად განსხვავდება სტუდენტების ეთნიკური წარმომავლობისა და ენობრივი კომპეტენციების მიხედვით. კვლევების მიხედვით, სტუდენტების ასეთი გადაწყვეტილების განმსაზღვრელ ფაქტორებად იკვეთება ისეთი საკითხები როგორებიცაა: ფინანსური პრობლემები (სტუდენტები ხშირად ვერ ახერხებენ სწავლის საფასურის გადახდას. ამასთან, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტებს, სწავლის პარალელურად ხშირად უწევთ დაბალანაზღაურებადი სამუშაოების შესრულება, რაც მათ აკადემიურ მოსწრებაზე უარყოფითად მოქმედებს), არასაკმარისი ენობრივი კომპეტენციები, გარკვეულ სპეციალობაზე სწავლისათვის საჭირო არასაკმარისი აკადემიური მზაობა, ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით ქვეყნის დატოვება და სხვ.<sup>48</sup>

ეთნიკური უმცირესობების ის წარმომადგენლები, რომლებიც უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლის გაგრძელებას „1+4“ პროგრამის ფარგლებში აპირებენ, გამოწვევებს აწყდებიან განსხვავებული ენობრივი კომპეტენციების კუთხითაც. ამჟამად ქართული ენის ერთწლიანი მოსამზადებელი პროგრამა არ ითვალისწინებს სტუდენტთა ენობრივი დონის მიხედვით დიფერენცირებულ სწავლებას, რის გამოც - **“როგორც წესი, მაღალი ენობრივი უნარების მქონე სტუდენტები ვერ იღებენ კომპეტენციების შესაბამის ცოდნას, ხოლო დაბალი ენობრივი უნარების მქონე სტუდენტებისთვის სწავლის ვადა და მიღებული ცოდნა არ კმარა სასურველი დონის მისაღწევად.”**<sup>49</sup>

ამასთან, პრობლემად რჩება საბაკალავრო პროგრამებზე მორგებული ქართული ენის სწავლების მოდელის შეთავაზებაც. საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტის თემატური მოკვლევის ანგარიშში<sup>50</sup> აღნიშნულია, რომ „1+4“ პროგრამის სტუდენტებს გარდა ენობრივი კომპეტენციებისა, არ გააჩნიათ საბაკალავრო პროგრამებისთვის აუცილებელი დარგობრივ-სპეციფიკურ ტერმინოლოგიის ცოდნა და ტექნოლოგიების გამოყენების საბაზისო უნარები, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს ენობრივი უთანასწორობის ეფექტს სწავლის პროცესში.

ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრის (EPRC) მომზადებულ პუბლიკაციაში აღნიშნულია,<sup>51</sup> რომ განათლებაზე, მათ შორის უმაღლეს განათლებაზე, ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით ერთ-ერთ საკვანძო პრობლემად ისევ და ისევ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიერ

---

<sup>48</sup> “კვოტირების სისტემა განათლების პოლიტიკის ჭრილში” - პოლიტიკის კვლევის დოკუმენტი (2023, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი) <https://cciiir.ge/images/Quota System Policy Research.pdf>

<sup>49</sup> “1+4“ პროგრამა ეთნიკური უმცირესობებისთვის – რა უნდა ვიცოდეთ?” (სტატია მომზადებულია პროექტის „საზოგადოების მედეგობის გაზრდა ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში ინფორმაციისა და ანალიზის ხელმისაწვდომობის გზით“ (2024 წლის 27 თებერვალი) <https://komentari.ge/article/1-4-programa-etnikuri-umtsiresobebisthvis-ra-unda-vitsodeth/>

<sup>50</sup> „ეთნიკური უმცირესობების ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის შესწავლა“ - თემატური მოკვლევის ანგარიში (2022, საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტი) <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/tematuri-mokvleva/ganatileba/etnikuri/etnikuri-umtsiresoba-angarishi.pdf>

<sup>51</sup> “განათლებაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობა - სტრატეგიული ხედავ“ (2023, ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი) [https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelimisatsvdomoba\\_compressed.pdf](https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelimisatsvdomoba_compressed.pdf)

სახელმწიფო ენის ცოდნის საკითხი რჩება რაც, თავის მხრივ საგანმანათლებლო სერვისებზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობითაა განპირობებული. პუბლიკაციაში აღნიშნულია, რომ მასწავლებელთა მომზადების 60 კრედიტიანი პროგრამა არაა მოქნილი და უნივერსიტეტის, მათ შორის „1+4“ პროგრამის, კურსდამთავრებულებს ერთდროულად რეგიონებში მუშაობისა და სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობას უზღუდავს. შესაბამისად, არსებული მოდელი სტუდენტებს არ აძლევს საშუალებას სწავლის პარალელურად მიიღონ პროფესიული გამოცდილება, რის გამოც რთულდება მათი დაბრუნება რეგიონულ სკოლებში და ადგილობრივ საგანმანათლებლო პროცესებში ჩართვა. ამასთან, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი მასწავლებლების სემინტში მაღალია სახელმწიფო ენის შემსწავლელი კურსების მიტოვების მაჩვენებელი. თავის მხრივ, არადამკმაყოფილებელია როგორც ენის სწავლების შედეგები, ისე ამ შედეგების გაზომვის მექანიზმები და გამოვლენილი ხარვეზების აღმოფხვრისთვის საჭირო სტრატეგიების შემუშავების მცდელობები.

ამავე პუბლიკაციაში აღნიშნულია, რომ საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში 2010-2019 წლებში განხორციელებული საშეღვათო პოლიტიკის ეფექტიანობისა და შედეგების კვლევის მიხედვით, „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამა რამდენიმე მიმართულებით საჭიროებს განვითარებასა და დახვეწას, მათ შორის ორგანიზაციული, მეთოდოლოგიური და შინაარსობრივი თვალსაზრისით. პუბლიკაციის მიხედვით, ზემოთ აღნიშნულ მიმართულებებზე არსებული პრობლემების აღმოფხვრა გაზრდის პროგრამის ეფექტიანობას, როგორც სამოქალაქო ინტეგრაციის, ისე ხარისხიანი განათლების მიწოდების კუთხით. ამასთან, მკვლევრებისა და ექსპერტების აზრით, მნიშვნელოვანია, რომ ა) ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ გეოგრაფიულ ერთეულებში გაიმართოს საინფორმაციო შეხვედრები „1+4“ პროგრამის შესახებ, ბ) აკადემიური წლის დაწყებამდე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტებთან მოეწიოს საორიენტაციო შეხვედრები<sup>52</sup> და გ) არაქართულენოვანი სკოლის კურსდამთავრებულ სტუდენტებს ქართული ენის ცოდნის დონის დადგენის მიზნით ჩაუტარდეთ ენობრივი კომპეტენციის განმსაზღვრელი ტესტირება.<sup>53</sup> გარდა თქმულისა, მკვლევრებისა და ექსპერტების აზრით, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულებს უნდა ეძლეოდეთ ქართული ენის ცოდნის დამადასტურებელი სერტიფიკატი, რომელიც კურსდამთავრებულს სამომავლოდ, მაგალითად, საჯარო სექტორში დასაქმებისთვის გამოადგება. პროგრამის განმახორციელებელმა უნივერსიტეტებმა ორგანიზება უნდა გაუწიონ ისეთ ღონისძიებებს, რომლებიც ეთნიკური უმცირესობების სოციალურ ინტეგრაციას შეუწყობს ხელს - მაგალითად, ასეთი აქტივობები შეიძლება იყოს - სომხურენოვანი და აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტების ერთ ჯგუფში სწავლება; პროგრამაში, ქართული ენის სწავლების გარდა, სხვა ისეთი კურსების ჩასმა, რომლებიც სტუდენტების სოციალურ ინტეგრაციას შეუწყობს ხელს და სხვ. გარდა აღნიშნულისა, მნიშვნელოვანია გაფართოვდეს „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა სტაჟირების პროგრამა, მოხდეს „1+4“ პროგრამის სტუდენტების პროფესიული წახალისება ისეთ პოზიციებზე დასაქმების მიზნით, როგორებიცაა: მათი რეგიონის სკოლებში ქართულის, როგორც მეორე ენის კონსულტანტ-მასწავლებელი, ქართულის, როგორც მეორე ენის, ისტორიისა და გეოგრაფიის დამხმარე მასწავლებლები და ა.შ. - *„მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრის წარმომადგენლების აზრით, მნიშვნელოვანია, რომ დამხმარე მასწავლებლის სტატუსით*

<sup>52</sup> აღნიშნული პრაქტიკა დამკვიდრებულია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტსა და თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში

<sup>53</sup> პრაქტიკა დანერგულია თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტსა და ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში. ტესტირება ტარდება ლექტორთა ჯგუფის მიერ შემუშავებული ტესტებით.

**მომუშავე ახალგაზრდები შემდგომში დარჩნენ სკოლებში და გააგრძელონ მასწავლებლებად მუშაობა.**<sup>54</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ 2019 წელს უნდა დასრულებულიყო „1+4“ პროგრამის შეფასება და მიღებულ შედეგებზე დაყრდნობით, პროგრამის ეთნიკური უმცირესობების ინტერესებსა და საჭიროებებზე მორგება უნდა მომხდარიყო, 2022-2030 წლების საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიან ეროვნულ სტრატეგიაში, „1+4“ პროგრამის მეთოდოლოგიური მახასიათებლები უცვლელი სახითაა გადატანილი. სისტემური ხარვეზების აღმოსაფხვრელად აუცილებელია ქმედითი ნაბიჯების გადადგმა. სულ მცირე, უნდა მოხდეს პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტთა დიფერენცირება ენის ცოდნის დონეების მიხედვით და ენის სწავლების პროცესის მორგება საჭიროებებსა და შესაძლებლობებზე. ენობრივი კომპეტენციების მიხედვით დიფერენცირებული მიდგომა ხელს შეუწყობს სტუდენტთა ცოდნის დონეზე მორგებული სასწავლო მეთოდისა და პროგრამის შემუშავებას. ასეთი მიდგომის დასაწერად აუცილებელია: ა) ენის ცოდნის დონის შესაფასებელი ტესტირება, რაც საშუალებას მისცემს უნივერსიტეტებს, შექმნან ჯგუფები ენობრივი დონეების მიხედვით; ბ) სწავლების შერეული ფორმატის დანერგვა (აუდიტორული და ონლაინ გაკვეთილების კომბინირება); გ) სტუდენტთა აკადემიურ შესაძლებლობებზე მორგებული სასწავლო მასალის შემუშავება - მაგალითად, მარტივი საკითხავი მასალა და დავალებები დამწყებთათვის, ხოლო უფრო რთული მასალები შედარებით მაღალი ენობრივი კომპეტენციის მქონე სტუდენტებისთვის. დ) მასწავლებელთა პროფესიული გადამზადება და სხვ. ასევე, მნიშვნელოვანია დაფინანსების მოდელის ცვლილება - მაგალითად, „1+4“ პროგრამის სტუდენტებისთვის სახელმწიფო გრანტის წილის გადახედვა ან თანადაფინანსების ახალი მოდელის შემუშავება/დანერგვა, რაც შეამცირებს ფინანსურ ბარიერებს და გაზრდის საუნივერსიტეტო განათლებაზე ხელმისაწვდომობას. გარდა ამისა, სასურველია, კარიერული დაგეგმარების პროცესში უნივერსიტეტის აქტიური მონაწილეობა.<sup>55</sup>

**სახელმწიფო დაფინანსება**

გარდა ზემოთ განხილული საკითხებისა, აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო გრანტის მიმღებ სტუდენტთა რაოდენობა შეზღუდულია. როგორც ითქვა, არაქართულენოვან სკოლებსა და სექტორებში მოსწავლეებისთვის მიწოდებული განათლება არასაკმარისია ეროვნულ გამოცდებში ზოგადი უნარების გამოცდის დამაკმაყოფილებლად დასაძლევად. შესაბამისად, „1+4“ პროგრამის ფარგლებში, საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩაბარების სურვილის მქონე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი მოსწავლეები, იძულებულნი არიან კერძო რეპეტიტორებს მიმართონ. თუმცა, არსებული ეკონომიკური უთანასწორობისა და ეთნიკური უმცირესობების განსაკუთრებული ეკონომიკური მოწყვლადობის გამო ამას ყველა ვერ ახერხებს. ის აბიტურიენტები, რომლებიც კერძო რეპეტიტორთან მომზადებას ვერ ახერხებენ, სახელმწიფო დაფინანსების მიღმა რჩებიან და ქართული ენის მოსამზადებელ პროგრამაში წლიური - 2250 ლარის გადახდა საკუთარი სახსრებით უწევთ, რაც რასაკვირველია დაბალშემოსავლიანი ოჯახებისთვის უაღრესად მძიმე ფინანსურ ტვირთს წარმოადგენს. სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მიერ

<sup>54</sup> “განათლებაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობა - სტრატეგიული ხედვა” (2023, ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი)  
[https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelmisatsvdomoba\\_compressed.pdf](https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelmisatsvdomoba_compressed.pdf)

<sup>55</sup> იქვე

გამოქვეყნებული ბლოგის<sup>56</sup> ავტორი, ტიგრან თარზიანი, აცხადებს, რომ **“თავისი არსით პროგრამა უთანასწოროა და დისკრიმინაციული.”** აქვე, უნდა ითქვას ისიც, რომ ენის მოსამზადებელ კურსზე ჩარიცხულ სტუდენტებს (როგორც გრანტის მქონე, ასევე, არმქონე) შეზღუდული აქვთ სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებულ სპეციალობებზე უფასოდ სწავლის შესაძლებლობაც - **“დღემდე „1+4“ პროგრამით მოსარგებლე სტუდენტებისთვის კანონით აკრძალულია უფასო პროგრამებზე სწავლა. ასეთი სახელმწიფო პოლიტიკა ეთნიკური უმცირესობების მიმართ დისკრიმინაციულია. ეს ნიშნავს, რომ სტუდენტი, რომელიც „1+4-ის“ მოსამზადებელ კურსს დაასრულებს, უფასო პროგრამებზე უფასოდ ვერ ისწავლის.”**<sup>57</sup>

სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მიერ ჩატარებული კვლევის ანგარიშში განხილული ინფორმაციის მიხედვით,<sup>58</sup> 2013 წელს, საქართველოს მთავრობის მიერ, კონკრეტული პროფესიული დარგების განვითარების ხელშეწყობის მიზნით, განისაზღვრა უმაღლესი განათლების პრიორიტეტული მიმართულებები. ასეთ მიმართულებებზე ჩარიცხულ სტუდენტებს, სწავლის გაგრძელება სახელმწიფო დაფინანსებით, ანუ უფასოდ შეუძლიათ. თუმცა, აღნიშნული შეღავათით სარგებლობა ხელმიუწვდომელია „1+4“ პროგრამის ფარგლებში ჩარიცხული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტებისთვის, რადგან საკანონმდებლო დონეზე შემუშავებულ აქტებსა და დადგენილებებში არ არსებობს ჩანაწერი იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა მოხდეს მსგავს პროგრამებზე ჩარიცხვა ამ კატეგორიის სტუდენტებისთვის.

სწავლის დაფინანსების საკითხზე ყურადღება გამახვილებულია ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრის (EPRC) პუბლიკაციაშიც.<sup>59</sup> კერძოდ, აღნიშნულია, რომ „1+4“ პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტებს, რომლებიც სახელმწიფო გრანტს მოიპოვებენ, ფინანსური მხარდაჭერა 5 წლის ვადით ეძლევათ. იმ შემთხვევაში თუ ქართული ენის სწავლების ერთწლიან პროგრამას დამაკმაყოფილებელი შეფასებით ვერ დაასრულებენ, მათ განმეორებით უნდა გაიარონ ენის მოსამზადებელი კურსი, რაც დამატებით 1 აკადემიურ წელს და შესაბამის ხარჯებს გულისხმობს. ასეთ შემთხვევებში, სახელმწიფო გრანტი ბაკალავრიატის პროგრამის დასრულებისთვის აღარ კმარა. პუბლიკაციაში არსებული ინფორმაციის თანახმად, 2010-17 წლებში „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამაზე ეთნიკურად აზერბაიჯანელი სტუდენტების წილი მნიშვნელოვნად აღემატებოდა ეთნიკური სომხებისას. ქართულ ენაში მოსამზადებელი საგანმანათლებლო პროგრამის შეფასების ავტორთა აზრით და ასევე, პროგრამის განმახორციელებელი უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინტერვიუების მიხედვით, დიდი ალბათობით, აღნიშნული ტენდენცია „შპს სოკარის“ მიერ, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ფარგლებში, აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტებისთვის ფინანსური დახმარების გაწევით იყო გამოწვეული.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> “1+4” ერთ-ერთი წარმატებული სახელმწიფო პროგრამა” – (2022, თარზიანი ტიგრან, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) <https://socialjustice.org.ge/ka/products/1-4-ert-erti-tsarmatebuli-sakhelmtsifo-programaa>

<sup>57</sup> იქვე

<sup>58</sup> “ეთნიკური უმცირესობების მიმართ განათლების პოლიტიკის სისტემური გამოწვევები” (2020, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) <https://socialjustice-org-ge.translate.goog/ka/products/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatilebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi? x tr sl=ka& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr pto=sc>

<sup>59</sup> “განათლებაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობა - სტრატეგიული ხედვა” (2023, ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი)

[https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelimisatsvdomoba\\_compressed.pdf](https://eprc.ge/wp-content/uploads/2023/10/khariskhian-ganatilebaze-khelimisatsvdomoba_compressed.pdf)

<sup>60</sup> „შპს სოკარი“ „1+4“ პროგრამის ამოქმედების წლიდანვე ჩაერთო პროგრამაში და ეთნიკურად აზერბაიჯანელი სტუდენტების ნაწილს, რომლებიც სახელმწიფო გრანტის მიღმა დარჩნენ, უხდის სწავლის გადასახადს.

ასევე ხაზგასასმელია ყოველწლიურად მთავრობის მიერ გამოცხადებული სოციალური პროგრამების ფარგლებში უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში სტუდენტების სახელმწიფო სასწავლო გრანტით დაფინანსება.<sup>61</sup> ამ პროგრამების პირობები გამოიცხადეს „1+4“ პროგრამის სტუდენტების სახელმწიფო დაფინანსებით სარგებლობის უფლებას, თუნდაც მაშინ, როცა ისინი დადგენილებით განსაზღვრული კატეგორიის სამიზნე ჯგუფებს მიეკუთვნებიან, როგორებიცაა „მაღალმთიან დასახლებათა ნუსხით“ გათვალისწინებულ დასახლებებში არსებული სკოლების კურსდამთავრებულები (ქვემო ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის მაღალმთიანი რეგიონების მოსახლეობაში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მაღალი კონცენტრაცია) ან სოციალურად დაუცველი ოჯახების სტუდენტები.

### **უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიდგომები**

2020 წლის მდგომარეობით ქართული ენის სწავლების „1+4“ აკრედიტებული პროგრამა 11 უნივერსიტეტში მოქმედებდა, ესენია: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველოს სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი, გორის სასწავლო უნივერსიტეტი, ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, იაკობ გოგებაშვილი სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი და პოლიციის აკადემია. აღსანიშნავია, რომ ქართული ენის სწავლების პროგრამების კონცეფცია და მეთოდოლოგიური მიდგომები განსხვავებულია უნივერსიტეტებს შორის. მაგალითად, სწავლების განსხვავებული პრაქტიკა ვლინდება ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში, სადაც ენისა და საგნის ინტეგრირებული სწავლება გამოიყენება - კერძოდ, ენის სწავლების პროცესში სტუდენტები არ სეგრეგირდებიან ენის კომპეტენციების მიხედვით. სხვადასხვა საგნის ქართულ ენაზე სწავლების პროცესში სტუდენტებს უვითარდებათ ენის კომპეტენციაც და მისი პრაქტიკაში გამოყენების უნარ-ჩვევებიც.<sup>62</sup> აკადემიური კურსის ეფექტიანობაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: პროგრამის ადმინისტრირება, საგანმანათლებლო რესურსები, აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის დონე და ასევე, მათი მოტივაციის ხარისხი. საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტის თემატური მოკვლევის ანგარიშში მითითებულია, რომ პროგრამაში ჩართული პერსონალის კვალიფიკაცია სულ მცირე ორი მიმართულებით საჭიროებს გაუმჯობესებას, კერძოდ<sup>63</sup>:

---

<sup>61</sup> „საქართველოს მთავრობის დადგენილება #242 „უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სოციალური პროგრამის ფარგლებში იმ სტუდენტების სახელმწიფო სასწავლო გრანტით დაფინანსების ოდენობისა და პირობების განსაზღვრის შესახებ, რომლებიც ერთიანი ეროვნული გამოცდების შედეგების საფუძველზე სწავლობენ აკრედიტებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო პროგრამებზე“ (2024, საქართველოს მთავრობა) <https://www.mes.gov.ge/uploads/files/dadgenileba-242.pdf?csrt=7869435845507595897>

<sup>62</sup> „ეთნიკური უმცირესობების მიმართ განათლების პოლიტიკის სისტემური გამოწვევები“ (2020, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) <https://socialjustice-org-ge.translate.goog/ka/products/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatilebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi? x tr sl=ka& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr pto=sc>

<sup>63</sup> „ეთნიკური უმცირესობების ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის შესწავლა“ - თემატური მოკვლევის ანგარიში (2022, საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტი) <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/tematuri-mokvleva/ganatileba/etnikuri/etnikuri-umtsiresoba-angarishi.pdf>

1. ენის სწავლა-სწავლების მეთოდოლოგია - „საერთაშორისო რეკომენდაციებსა და ჩარჩო-დოკუმენტებზე დაყრდნობით (მაგ: ენის მასწავლებლის ევროპული პროფილი, ენის მასწავლებლის მომზადებისა და განვითარების ჩარჩო), უნდა შემუშავდეს ქართული ენის მასწავლებლის პროფილი.
2. ციფრული კომპეტენციები - „ენის სწავლების თანამედროვე მეთოდებისა და მიდგომების ქართულ რეალობაში დასანერგად, აუცილებელია, პერსონალს ჰქონდეს ციფრული კომპეტენციები (მაგ: ალტე უნივერსიტეტში პერსონალის ციფრულ უნარებზე მუშაობა მიმდინარეობს ევროპული DigCompEdu ჩარჩოს მიხედვით)“.<sup>64</sup>

სოციალური სამართლიანობის ცენტრის ერთ-ერთი ანგარიშის მიხედვით, „1+4“ პროგრამის განმახორციელებელ უნივერსიტეტებს ეკისრებათ ვალდებულება, რომ სასწავლო წლის განმავლობაში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტები მოამზადონ საბაკალავრო საფეხურისთვის ისე, რომ ენის ცოდნის დონე შეესაბამებოდეს B2 საფეხურს, თუმცა, ამ მიზნის მიღწევა არც თუ ისე იოლია და არაერთ ბარიერთან არის დაკავშირებული, მათ შორის სტუდენტების მიერ საწყის საფეხურზე ქართული ენის ცოდნის განსხვავებულ კომპეტენციებთან.<sup>65</sup> ამავე დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ არაქართულენოვანი სკოლის კურსდამთავრებულების ატესტატი თავისთავად უნდა გულისხმობდეს, აბიტურიენტის მიერ ენის B1 დონეზე ცოდნას, თუმცა, სკოლები ვერ უზრუნველყოფენ ამ მიზნის მიღწევას, რაც გამოწვეულია როგორც მასწავლებლების კვალიფიკაციის დაბალი დონით, ისე საგანმანათლებლო მასალის ნაკლებობით. ვინაიდან უნივერსიტეტში ჩარიცხული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების ენობრივი კომპეტენციები განსხვავებულია, რამდენიმე უნივერსიტეტი სწავლის დასაწყისში ატარებს ენის ცოდნის დონის დასადგენ ტესტს (მაგ. ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი) და მიღებული შედეგების მიხედვით სტუდენტები შესაბამის ჯგუფებში ნაწილდებიან. არსებობს განსხვავებული პრაქტიკებიც, მაგალითად, ახალციხის უნივერსიტეტში სწავლების საწყის ეტაპზე არ ტარდება კომპეტენციის შესაფასებელი ტესტირება და პროგრამაზე ჩარიცხული სტუდენტები ერთ ჯგუფში სწავლობენ. თუმცა, SJC-ის ანგარიშის თანახმად, „**მიუხედავად იმისა ანაწილებენ თუ არა უსდ-ები სტუდენტებს ენის კომპეტენციის მიხედვით ჯგუფებად, სასწავლო კურსები დიფერენცირებული არ არის.**“<sup>66</sup>

ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის ქართული ენის სწავლების არსებული სტრატეგიების ნაკლებეფექტიანობას გარკვეულწილად განაპირობებს ის ფაქტიც, რომ არ არსებობს ენის ცოდნის მინიმალური კომპეტენციის სტანდარტი - **“არ არსებობს უნიფიცირებული ტესტი, რომლის მიხედვითაც განსაზღვრავდნენ უნივერსიტეტები სტუდენტთა ენის ცოდნის დონეს”**. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ენის სწავლების ერთწლიანი პროგრამის ფარგლებში დაგროვებული 60 კრედიტი ყოველთვის არ ნიშნავს იმას, რომ სტუდენტმა ქართული ენა სრულყოფილად შეისწავლა და საბაკალავრო საფეხურზე სწავლის გასაგრძელებლად საჭირო ენობრივი კომპეტენცია გამოიმუშავა. ამდენად, შესაძლოა ითქვას, რომ არსებული პროგრამა მოუქნელია და არ ითვალისწინებს სტუდენტთა განსხვავებულ საჭიროებებს.<sup>67</sup>

<sup>64</sup> იქვე

<sup>65</sup> „ეთნიკური უმცირესობების მიმართ განათლების პოლიტიკის სისტემური გამოწვევები“ (2020, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) <https://socialjustice-org-ge.translate.google/ka/products/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatilebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi? x tr sl=ka& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr pto=sc>

<sup>66</sup> იქვე

<sup>67</sup> იქვე

მიუხედავად იმისა, რომ ქართული ენის აკრედიტებული პროგრამა თბილისისა და საქართველოს რეგიონების 10-ზე მეტ უსდ-ში მოქმედებს, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტები ძირითადად ახალციხისა და თბილისის რამდენიმე უნივერსიტეტში არიან კონცენტრირებული, რაც, ერთი მხრივ, რეგიონში მოსახლეობის ეთნიკური კომპოზიციით არის განპირობებული. მნიშვნელოვანია, რომ ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებული რეგიონების უნივერსიტეტებში ქართული ენის სწავლების პრაქტიკა გაძლიერდეს და სტუდენტებს ქართული ენის გამოყენებით საზოგადოებაში სოციალიზაციისა და ინტეგრაციის შესაძლებლობა მიეცეთ.<sup>68</sup>

საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტის თემატური მოკვლევის ანგარიშში წარმოდგენილი ინფორმაციის მიხედვით, 2018 წლის #1131 ბრძანების საფუძველზე შეიქმნა დარგობრივი გადაწყვეტილების საბჭო, საბჭოს სამუშაო ჯგუფმა კი, ადგილობრივ დონეზე არსებული მოთხოვნების/საჭიროებების და საერთაშორისო სტანდარტების/პრაქტიკების გათვალისწინებით, შეიმუშავა ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის დარგობრივი მახასიათებლები. აღნიშულ დოკუმენტს დაეფუძნა 2019 წელს განხორციელებული ქართული ენის სწავლების ერთწლიანი პროგრამის განმეორებითი აკრედიტაციის პროცესიც. უნივერსიტეტებს მიეცათ შესაძლებლობა შეემუშავებინათ ისეთი საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებშიც კვლევების საფუძველზე გამოვლენილ პრობლემებს გაითვალისწინებდნენ. 2020 წლიდან უსდ-ებმა ახალი აკრედიტებული პროგრამებითა და სილაბუსებით განაგრძეს მუშაობა. თუმცა, პროგრამის განხორციელების განმეორებითმა მონიტორინგმა აჩვენა, რომ ქართული ენის ცოდნის დონის განსაზღვრის საკითხი, ასევე, პროგრამაზე მიღების, სწავლისა და დასრულების პერიოდში კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის არსებობა ისევ პრობლემად რჩება.<sup>69</sup>

ყოველივე ზემოთქმულის გათვალისწინებით ცხადი ხდება, რომ ქართული ენის პროგრამის მეთოდოლოგიური მიდგომები საბაკალავრო საფეხურზე სწავლის გაგრძელებისთვის საჭირო კომპეტენციების გამომუშავების კუთხით არაეფექტურია. პროგრამა არ არის მოქნილი და არ ითვალისწინებს სტუდენტების ინდივიდუალურ საჭიროებებს, რაც გამოიხატება ენობრივ საჭიროებზე მორგებული სწავლების არასაკმარისობაში და ენობრივი კომპეტენციების გათვალისწინებით განსხვავებული საგანმანათლებლო პროგრამების შეთავაზების პრაქტიკის არარსებობაში.<sup>70</sup>

საბოლოოდ, შეიძლება ითქვას, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების ხელმისაწვდომობა ხარისხიან განათლებაზე და სახელმწიფო ენის სწავლების მოქნილ პროგრამებზე შეზღუდულია. გამოწვევები ფიქსირდება საგანმანათლებლო სახელმძღვანელოების და კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის დეფიციტის კუთხითაც. ჯერჯერობით, სახელმწიფოს არ გააჩნია უნივერსალური და მდგრადი პოლიტიკა რომელიც ამ პრობლემების გადაჭრის ოპტიმალურ გზებს გამოკვეთდა. ასეთი პოლიტიკის არარსებობა კი ნეგატიურად აისახება უმცირესობების სოციალურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში ჩართულობაზე. ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის კუთხით არსებული პრობლემები ეთნიკური უმცირესობების

---

<sup>68</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება #410 “საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ” სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე (2014, საქართველოს მთავრობა) [https://www.gov.ge/files/382\\_42983\\_244619\\_410.18.06.14.pdf](https://www.gov.ge/files/382_42983_244619_410.18.06.14.pdf)

<sup>69</sup> „ეთნიკური უმცირესობების ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის შესწავლა“ - თემატური მოკვლევის ანგარიში (2022, საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტი) <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/tematuri-mokvleva/ganatileba/etnikuri/etnikuri-umciresoba-angarishi.pdf>

<sup>70</sup> იქვე

წარმომადგენლების სოციალური ინკლუზიის საკვანძო წინაღობაა - *“სწორედ ამიტომ, აუცილებელია ერთიანი ხედვა და პოლიტიკა და ქმედითი ნაბიჯებით ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის აღმოფხვრა სოციალური და ეკონომიკური ექსკლუზიის დასაძლევად.”*<sup>71</sup>

### კარიერის მართვა

“ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგია 2024-2030-ის” მიხედვით, ქვეყანაში მცხოვრები მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენლებს, მათ შორის ეთნიკურად არაქართველ მოსახლეობას, “აქვთ უფლება ხელმისაწვდომობა ჰქონდეთ კარიერის მართვის ხარისხიან, ინკლუზიურ და უწყვეტ სერვისებზე, რათა შეძლონ ცოდნისა და უნარების უწყვეტი განვითარება სწრაფად ცვალეზადი სოციალური და ეკონომიკური გარემოს შესაბამისად, ინფორმირებული კარიერული გადაწყვეტილების მიღება, პროფესიული და პიროვნული განვითარება და საკუთარი პოტენციალის რეალიზება მთელი ცხოვრების განმავლობაში.”<sup>72</sup> მიუხედავად ასეთი ჩანაწერის არსებობისა, კარიერის მართვის სერვისები ნაკლებად ხელმისაწვდომია ეთნიკური უმცირესობებისთვის, რომლის განმაპირობებელ ერთ-ერთ მიზეზად დასახელებულია - მოწყვლად ჯგუფებთან მუშაობის უნარების მქონე ადამიანური რესურსის ნაკლებობა. მსგავს სერვისებზე ხელმიუწვდომლობა საბოლოო ჯამში, ნეგატიურ გავლენას ახდენს ეთნიკური უმცირესობების შესაძლებლობებზე შრომის ბაზარზე დამკვიდრებისა და კარიერული წინსვლის კუთხით. ამასთან, აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ არსებული პრობლემის აღმოსაფხვრელად მნიშვნელოვანია ა) სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებების შეფასება ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე; ბ) თითოეული ჯგუფისთვის საჭიროებებზე მორგებული სერვისების განვითარება (პროფესიის არჩევასთან ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს უნდა მიეწოდოთ მათ მშობლიურ ენებზე - მაგალითად, აზერბაიჯანულად და სომხურად). სხვა მოწყვლადი ჯგუფებისგან განსხვავებით, კარიერის მართვისა და კონსულტირების როლი ეთნიკურ უმცირესობებთან მიმართებით უპირველეს ყოვლისა, საზოგადოებაში მათი ინტეგრაციის ხელშეწყობასა და სოციალური კავშირების ჩამოყალიბებაში დახმარებას გულისხმობს. ვინაიდან კარიერის დაგეგმვის სერვისები შესაბამისობაში უნდა იყოს სამიზნე ჯგუფის საჭიროებებთან, ეთნიკური უმცირესობების შემთხვევაში გასათვალისწინებელია ენობრივი ბარიერების დამლევამი მხარდაჭერის აუცილებლობაც.<sup>73</sup>

„1+4“ პროგრამაზე ჩარიცხული სტუდენტების მიერ პროფესიის არჩევის კუთხით გამოვლენილი ტენდენციები ცხადყოფს, რომ განსაკუთრებული პოპულარობით ორი პროფესიული მიმართულება სარგებლობს: ბიზნესის ადმინისტრირება (თსუ-ის კურსდამთავრებულთა 29%, ილიაუნის - 21%, სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის - 51%) და ჰუმანიტარული მეცნიერებები (თსუ-ის - 30%, ილიაუნის - 34%; სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის - 36%). სტუდენტები შედარებით ნაკლებად ირჩევენ იურიდიულ ფაკულტეტს (თსუ-13%; ილიაუნი - 6%; სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტი - 6%)

<sup>71</sup> „ეთნიკური უმცირესობების სოციალური და ეკონომიკური ექსკლუზია“ (2022, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) [https://socialjustice.org.ge/uploads/products/covers/ეთნიკური\\_უმცირესობების\\_სოციალური\\_და\\_ეკონომიკური\\_ექსკლუზია\\_1681123065.pdf](https://socialjustice.org.ge/uploads/products/covers/ეთნიკური_უმცირესობების_სოციალური_და_ეკონომიკური_ექსკლუზია_1681123065.pdf)

<sup>72</sup> “ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგია 2024-2030” (საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო) <https://www.mes.gov.ge/uploads/files/3532-788568-786.pdf>

<sup>73</sup> იქვე

და სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებებს (თსუ - 8.5%; ილიას უნივერსიტეტი - 16%; სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტს აღნიშნული მიმართულება არ აქვს). კიდევ უფრო დაბალია განათლების მიმართულების კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა წილი.<sup>74</sup> ამავე კვლევის ანგარიშში ნათქვამია, რომ ჰუმანიტარული მეცნიერებების მიმართულებაზე, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტებისთვის ყველაზე პოპულარული პროფესია ქართული ფილოლოგიაა, რაც ერთი მხრივ, განპირობებულია იმით, რომ იგი ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის პოზიციასთან ასოცირდება და ამ კუთხით დასაქმების პერსპექტივასთან.

### **„1+4“ პროგრამის სტუდენტების/კურსდამთავრებულების სტაჟირების პროგრამა**

2014 წლიდან, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით საქართველოში ამოქმედდა სტაჟირების სისტემა.<sup>75</sup> მიუხედავად იმისა, რომ დადგენილებაში განსაზღვრული იყო სტაჟირების მიზნები, პროგრამა არ იყო ინკლუზიური და არ ითვალისწინებდა ეთნიკური უმცირესობების მონაწილეობის ხელშეწყობას. 2017 წელს, უშუალოდ ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაში ჩარიცხულ სტუდენტთათვის შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის სახელმწიფო მინისტრის აპარატმა შეიმუშავა სტაჟირების პროგრამის კონცეფცია და განხორციელდა მისი საპილოტე ვერსია. ამ უკანასკნელის ფარგლებში „1+4“ პროგრამის 65 სტუდენტი და კურსდამთავრებული სტაჟირებით დასაქმდა საჯარო დაწესებულებაში. 2018 წელს დადგენილებაში შეტანილი ცვლილების საფუძველზე „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის სტუდენტებს მიეცათ შესაძლებლობა, საბაკალავრო საფეხურზე სწავლის პერიოდშიც მიეღოთ პროფესიული გამოცდილება.

„სამთავრობო პროგრამის შესრულების მიმდინარეობის შესახებ მოხსენებაში“ (ივნისი, 2023 - მაისი, 2024)<sup>76</sup> აღნიშნულია, რომ სამოქალაქო თანასწორობისა და ინტეგრაციის 2021-2030 წლების სტრატეგიით განსაზღვრული ამოცანების ფარგლებში მიმდინარეობდა „1+4“ პროგრამის სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების საჯარო სექტორში სტაჟირების სოციალური პროგრამა, საჯარო სექტორში მუშაობის გამოცდილების შეძენისა და შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის ხელშეწყობის მიზნით. ანგარიშის გამოქვეყნების პერიოდისთვის სტაჟირების პროგრამაში დაახლოებით 400 სტუდენტს ჰქონდა მონაწილეობა მიღებული. 2023 წელს, სტაჟირების პროგრამაში 31 დამსაქმებელი და 144 სტუდენტი/კურსდამთავრებული ჩაერთო.<sup>77</sup>

სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მიერ გამოქვეყნებულ ანგარიშში აღნიშნულია,<sup>78</sup> რომ მიუხედავად სფეროში გატარებული არაერთი ცვლილებისა, „1+4“ პროგრამის მონაწილეთა სტაჟირება კვლავ სტაჟირების ერთიანი სისტემის მიღმა რჩება. ქართულ ენაში მომზადების

<sup>74</sup> „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულების დასაქმების შესაძლებლობების კვლევა ზოგადი კონტექსტისა და კონკრეტული მაგალითის ანალიზის საფუძველზე“ (2019, გიორგაძე ნათია, ტაბატაძე შალვა; სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი) <https://cciiir.ge/images/Research-cciiir-2018-14.pdf>

<sup>75</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება #410 „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე (2014, საქართველოს მთავრობა) [https://www.gov.ge/files/382\\_42983\\_244619\\_410.18.06.14.pdf](https://www.gov.ge/files/382_42983_244619_410.18.06.14.pdf)

<sup>76</sup> სამთავრობო პროგრამის შესრულების მიმდინარეობის შესახებ მოხსენება (ივნისი, 2023 - მაისი 2024) <https://civil.ge/wp-content/uploads/2024/06/363328.pdf>

<sup>77</sup> იქვე

<sup>78</sup> „ეთნიკური უმცირესობების მიმართ განათლების პოლიტიკის სისტემური გამოწვევები“ (2020, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) <https://socialjustice-org-ge.translate.goog/ka/products/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatilebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi? x tr sl=ka& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr pto=sc>

პროგრამის მონაწილეები სტაჟირების პროგრამას დადებით კონტექსტში აფასებენ და მნიშვნელოვან გამოცდილებად მიიჩნევენ, თუმცა, მიუხედავად ამისა, მათი შეფასებით, სტაჟირების პროგრამა იშვიათად ხდება სამუშაო ბაზარზე სამომავლო დასაქმების გარანტია, რის გამოც, მათი აზრით, მნიშვნელოვანია პროგრამის დახვეწა და გაუმჯობესება. პროგრამის ბენეფიციარები, ასევე საუბრობენ სტაჟირების პროგრამაში ჩართულ ორგანიზაციებთან თანამშრომლების სირთულეებზე და ამ მიმართულებით არსებულ ისეთ სისტემურ ხარვეზებზე, როგორებიცაა: დამსაქმებელთა ინფორმირებულობის დაბალი დონე, არასაკმარისი მზაობა, დამსაქმებლებისა და სტუდენტების მოლოდინებს შორის აცდენა და სხვა.

2023 წელს საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა საჯარო დაწესებულებებში სტაჟირების გავლის წესი,<sup>79</sup> რომლის ერთ-ერთ მიზანი ჩამოყალიბებულია შემდეგი სახით - *“პროფესიული გამოცდილების შეძენის გზით სამოქალაქო ინტეგრაციის ხელშეწყობა საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების იმ წარმომადგენლებისთვის, რომლებსაც ბაკალავრიატის, მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო, ვეტერინარიის ინტეგრირებული სამაგისტრო, დიპლომირებული მედიკოსის/სტომატოლოგის საგანმანათლებლო პროგრამით სწავლის გასაგრძელებლად გავლილი აქვთ ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა.”*<sup>80</sup>

2024 წლის სექტემბრიდან, საქართველოს მთავრობის ინიციატივით, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულებს მიეცათ შესაძლებლობა 4 თვიანი ანაზღაურებადი სტაჟირება გაიარონ სახელმწიფო დაწესებულებებში. სტაჟირების პროგრამისთვის კურსდამთავრებულთა შერჩევა კონკურსის პირობებში ხორციელდება, რომელიც ორ ეტაპს მოიცავს:

- პირველი ეტაპი: განცხადებების მიღება და გადარჩევა;
- მეორე ეტაპი: კანდიდატებთან გასაუბრება;

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობის მიმღებთა რაოდენობად სულ მცირე 3 000 ახალგაზრდა განისაზღვრა. აქვე, აღსანიშნავია ისიც, რომ აპლიკანტებს შეუძლიათ სტაჟირება სასურველ რეგიონსა და საჯარო უწყებაში გაიარონ.

კანდიდატთა შერჩევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კრიტერიუმად სტუდენტის აკადემიური მოსწრება განისაზღვრა (GPA 2.8-4.0, ან/და ქულათა სისტემა 71-100 ქულის მაჩვენებელი).<sup>81</sup>

## **„1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმება**

უმაღლეს განათლებაზე ხელმისაწვდომობასთან და სამუშაო გამოცდილების შეძენასთან ერთად, მნიშვნელოვანი გამოწვევაა „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების საკითხიც. ჩატარებული კვლევების საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები კარიერული წინსვლისა და პროფესიით დასაქმების კუთხით არაერთ სირთულეს აწყდებიან. სოციალური სამართლიანობის ცენტრის 2022 წლის ანგარიშის მიხედვით,

---

<sup>79</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №177 “საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესის დამტკიცების თაობაზე” (2023, საქართველოს პარლამენტი) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5802120?publication=0>

<sup>80</sup> იქვე

<sup>81</sup> საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო <https://mes.gov.ge/content.php/apple.co/s/content.php?id=13836&lang=geo>

უმცირესობების ინტეგრაციისკენ მიმართული პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, სახელმწიფომ აუცილებლად უნდა გაითვალისწინოს ისეთი კრიტიკული მნიშვნელობის საკითხები, როგორებიცაა სოციალური და ეკონომიკური ინკლუზიის ხელშეწყობა - **“პოზიტიური მექანიზმების არსებობა, თუნდაც დროებითი სახით დასაქმების, განათლების, ეკონომიკური მონაწილეობის გაუმჯობესების მიზნით კრიტიკულად მნიშვნელოვანია.”**<sup>82</sup>

ეთნიკური უმცირესობების ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოს მთავრობის 2020-2030 წლების ახალგაზრდული პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულებაა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებული 2023 წლის მონაცემების მიხედვით, სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში უმუშევრობის დონე 11.2%-ს უტოლდება, ქვემო ქართლში კი 21.7%-ს. ამასთან აღსანიშნავია, რომ მთელი ქვეყნის მასშტაბით 20-34 წლის კურსდამთავრებულთა შორის დასაქმების მაჩვენებელი 2023 წლის მონაცემებით 54.8%-ია, რაც იმას ნიშნავს, რომ ამ ასაკობრივი სეგმენტის წარმომადგენელთა თითქმის ნახევარი უმუშევარია.<sup>83</sup>

„1+4“ პროგრამაზე საუბრისას ყურადღება უნდა გამახვილდეს კურსდამთავრებულთა დასაქმების კუთხით არსებულ შესაძლებლობებსა და სირთულეებზე. 2019 წელს სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრმა ჩაატარა დასაქმების ბაზრისა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობების კვლევა; კერძოდ, შეისწავლა, რამდენად ახერხებენ კურსდამთავრებულები დასაქმებას და რა ტენდენციები იკვეთება სამსახურის ძიებისა და დასაქმების პროცესში. კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 140 კურსდამთავრებული, რომელთაგან დაახლოებით 69% დასაქმებული იყო. კვლევაში მონაწილე პირთაგან 36.4% საკუთარი პროფესიით იყო დასაქმებული. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ კურსდამთავრებულთა სამუშაო სტაჟი მეტ-ნაკლებად შეესაბამებოდა უნივერსიტეტის დამთავრებიდან კვლევის ჩატარებამდე გასულ პერიოდს (1 თვიდან 5 წლამდე პერიოდი). კერძო (17.1%) და საჯარო სექტორში (15%) დასაქმებულთა რაოდენობები თითქმის თანაბრად გადანაწილდა. არასამთავრობო სექტორში მუშაობაზე კი მხოლოდ 5%-მა მიუთითა. გარდა აღნიშნულისა, კვლევამ აჩვენა, რომ დასაქმებული პირების ყველაზე დიდი ნაწილი საფინანსო სექტორში მუშაობს. გამოკითხულთა მიღწეული განათლების დონე აჩვენებს, რომ ყველაზე დიდ ნაწილს ეკონომიკისა და ბიზნეს-ადმინისტრირების მიმართულებით აქვს ბაკალავრის ხარისხი მოპოვებული; სამუშაო ადგილებიც სწორედ ამ სფეროშია ყველაზე მეტად ხელმისაწვდომი. თუმცა, ის ფაქტი, რომ განათლების სექტორში დასაქმებულთა წილი, კვლევის შედეგების მიხედვით 8%-ს უტოლდებოდა, რომელთაგან განათლების პროგრამა მხოლოდ ერთ ადამიანს ჰქონდა დასრულებული, საბაკალავრო განათლების დასაქმების ბაზართან შეუსაბამობას ასახავს.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> „ეთნიკური უმცირესობების სოციალური და ეკონომიკური ექსკლუზია“ (2022, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი [https://socialjustice.org.ge/uploads/products/covers/ეთნიკური\\_უმცირესობების\\_სოციალური\\_და\\_ეკონომიკური\\_ექსკლუზია\\_1681123065.pdf](https://socialjustice.org.ge/uploads/products/covers/ეთნიკური_უმცირესობების_სოციალური_და_ეკონომიკური_ექსკლუზია_1681123065.pdf))

<sup>83</sup> დასაქმება და უმუშევრობა (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური) <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>

<sup>84</sup> საშეღავათო პოლიტიკის ეფექტურობისა და შედეგების კვლევა საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში - 2010-2019“ (2020, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისო ურთიერთობების ცენტრი) <https://cciiir.ge/images/1.pdf>

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის კიდევ ერთ ანგარიშში (2019) აღნიშნულია,<sup>85</sup> რომ „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა კუთხით რამდენიმე საინტერესო საკითხი შეიძლება გამოიყოს:

- ეთნიკური უმცირესობებით კომპაქტურად დასახლებულ რეგიონებში კერძო სექტორი ნაკლებად განვითარებულია, კურსდამთავრებულთა შორის დაქირავებით დასაქმებულთა უმრავლესობა სახელმწიფო სექტორში მუშაობს;
- ბიზნეს ორგანიზაციების დიდი ნაწილი ინდივიდუალური მეწარმეა, რაც ამ სეგმენტს კურსდამთავრებულთათვის ნაკლებად ხელმისაწვდომს ხდის. თუმცა, სახელმწიფოს მიერ ხელშეწყობი პოლიტიკის განხორციელების შემთხვევაში, შესაძლებელია „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა თავად განავითარონ კერძო სექტორი და გახდნენ დამსაქმებლები, მით უფრო რომ დიდ ნაწილს პროფესიული ცოდნა ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით აქვს მიღებული.
- „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულების დასაქმება საჯარო სექტორში მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც თემის საჭიროებებზე მორგებული სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელებაში აქტიური მონაწილეობის შესაძლებლობას იძლევა;
- საგანმანათლებლო დაწესებულებებში „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმებას პოზიტიური ეფექტი რამდენიმე მიმართულებით შეიძლება ჰქონდეს: 1. დასაქმების ხელშეწყობა; 2. არაქართულენოვანი სკოლების მომავალი თაობების განათლების ხარისხის გაუმჯობესება;

ჩატარებული კვლევების საფუძველზე ცხადი ხდება, რომ „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთათვის, დასაქმების თვალსაზრისით, ყველაზე მიმზიდველი საჯარო სამსახურია. ამასთან, სახელმწიფოს ინტერესშიცაა რომ ორენოვანი კადრები დაასაქმოს უმცირესობებით დასახლებული რეგიონების ადგილობრივ თვითმმართველობებში. ქართულენოვანი საჯარო მოხელეები, რომლებმაც ეთნიკური უმცირესობების ენა არ იციან, ადგილობრივ მოსახლეობასთან კომუნიკაციის პრობლემას აწყდებიან. შესაბამისად, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულების დასაქმებით ეს პრობლემაც გადაიჭრება.<sup>86</sup>

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის მიერ, 2019 წელს მომზადებულ კვლევის ანგარიშში აღნიშნულია,<sup>87</sup> რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები, რომლებიც „1+4“ პროგრამის ბენეფიციარები არიან, არ ფლობენ საკმარის ინფორმაციას საუნივერსიტეტო აკადემიური პროგრამების შესახებ, რაც საბოლოო ჯამში ხდება იმის საფუძველი, რომ მიღებული პროფესიული ცოდნა/კვალიფიკაცია აცდენაშია, როგორც ადგილობრივ (სამცხე-ჯავახეთი, ქვემო ქართლი), ასევე, ქვეყნის მასშტაბით დასაქმების ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან (ეკონომიკურ სექტორებში არსებულ ვაკანსიებთან).

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, „1+4“ პროგრამის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ხარვეზს წარმოადგენს ის ფაქტიც, რომ კურსდამთავრებულთა ხვედრითი წილი მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობრივ მაჩვენებლებს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ საუნივერსიტეტო

---

<sup>85</sup> „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულების დასაქმების შესაძლებლობების კვლევა ზოგადი კონტექსტისა და კონკრეტული მაგალითის ანალიზის საფუძველზე“ (2019, გორგაძე ნათია, ტაბატაძე შალვა; სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი) <https://cciiir.ge/images/Research-cciiir-2018-14.pdf>

<sup>86</sup> იქვე

<sup>87</sup> იქვე

პროგრამის დასრულების შემდეგ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს უჭირთ დასაქმება (აღნიშნულ ჯგუფში უმუშევრობის მაჩვენებელი - 30%-ია). ამასთან, საგულისხმოა, რომ საჯარო სამსახურებში დასაქმების შესაძლებლობები ძალზე შეზღუდულია, რაც, ერთი მხრივ, განპირობებულია დამსაქმებლების მიერ რამდენიმეწლიანი სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნით, მეორე მხრივ კი ლოკალურ დონეზე (ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ გეოგრაფიულ ერთეულებში) სახელმწიფო სექტორში (ადგილობრივი მუნიციპალიტეტის მერია, გამგეობა და მათზე დაქვემდებარებული საჯარო სტრუქტურები, საჯარო საგანმანათლებლო დაწესებულებები და ა.შ.) დასაქმების არსებულ შესაძლებლობებსა და სამუშაოს მაძიებელი კურსდამთავრებულების პროფესიულ კვალიფიკაციას შორის აცდენით. CCIR-ის კვლევის ანგარიშის მიხედვით, საჯარო სამსახურებში გამოცხადებულ ვაკანსიებზე ხშირად მოთხოვნილია ქართული ენის სრულყოფილად ცოდნა, ოფიციალური დოკუმენტების წარმოებისა და ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემების ცოდნა, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი უნარები, საჯარო სამსახურში გამოცხადებულ კონკურსებში მონაწილეობის გამოცდილება და ა.შ. შესაბამისად, საუნივერსიტეტო განათლების ფარგლებში მიღებული თეორიული ცოდნა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება იმ მოთხოვნებს, რომლებიც პოტენციურ სამუშაო ადგილზე დასაქმებისთვის უნდა დაკმაყოფილდეს.<sup>88</sup>

ზემოთ ჩამოთვლილ გამოწვევებთან ერთად, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის ანგარიშში ყურადღება გამახვილებულია ისეთ ფაქტებზე, როგორებიცაა: დაქირავებით დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა პროფესიასა და შესასრულებელ საქმიანობას შორის არსებული შეუსაბამობა; სტაჟირებისა და ინდივიდუალური მიღწევების აღიარების მექანიზმების არარსებობა და სხვ.<sup>89</sup>

აღსანიშნავია ისიც, რომ ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში საჯარო სამსახურებში დასაქმების მსურველებთან მიმართებით განსხვავებული მოთხოვნები არსებობს. კერძოდ, სამცხე ჯავახეთის ადგილობრივ სახელმწიფო სტრუქტურებში დასაქმებულ პირებს მოეთხოვებათ, როგორც ქართული, ისე სომხური ენის ცოდნა; ქვემო ქართლში კი მხოლოდ ქართულის. ამასთან ამ უკანასკნელ რეგიონში საჯარო სამსახურებში დასაქმებულთა შორის დიდი უმრავლესობა ეთნიკურად ქართველია, რაც იმას ნიშნავს რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა დასაქმების შესაძლებლობები არათანაბარია. კვლევის ანგარიშში ნათქვამია, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს აქვთ ინფორმაციის დეფიციტი საბაზრო მოთხოვნებისა და დასაქმების ბაზრის ტენდენციების შესახებ, რაც თავის მხრივ, უარყოფით გავლენას ახდენს მათ პროფესიულ არჩევანზე. ასევე, მათთვის არ არის ხელმისაწვდომი ისეთი საკონსულტაციო მომსახურება, რომელიც მათ პროფესიის არჩევასა და კარიერის დაგეგმვაში გაუწევდა დახმარებას.<sup>90</sup>

სოციალური სამართლიანობის ცენტრის 2020 წლის ანგარიშში აღნიშნულია, რომ პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესახებ, სფეროებისა და წლების მიხედვით, ინფორმაცია ხელმიუწვდომელია. 2019 წელს „1+4“ პროგრამის შეფასების მიზნით ჩატარებული კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ პროგრამის ბენეფიციარები სამსახურის ძიების პროცესში შემდეგ გამოწვევებს აწყდებიან: ვაკანსიების ნაკლებობა, ქართული ენის ცოდნის დაბალი დონე და სასკოლო

<sup>88</sup> იქვე

<sup>89</sup> იქვე

<sup>90</sup> იქვე

საფეხურზე მიღებული განათლების დაბალი ხარისხი. კურსდამთავრებულთა აზრით, ქსენოფობიური განწყობები ნაკლებად ახდენს გავლენას დასაქმებაზე.<sup>91</sup>

უნივერსიტეტის შემდგომ კარიერული წინსვლისა და პროფესიით დასაქმების სირთულეებზე ყურადღება გამახვილებულია საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტის თემატური მოკვლევის ანგარიშშიც.<sup>92</sup> კერძოდ, ნათქვამია, რომ 2018 წლიდან შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატმა დაიწყო სტუდენტთა 3 თვიანი სტაჟირების პროგრამა, რომლის ფარგლებშიც სტუდენტებს შეეძლოთ სხვადასხვა საჯარო სტრუქტურაში დასაქმებით პრაქტიკული გამოცდილების მიღება. მოგვიანებით აღნიშნულ პროგრამაში კერძო და არასამთავრობო სექტორიც ჩაერთო. მართალია, სტაჟირების პროგრამა დადებითი გავლენის მქონე ინიციატივა გამოდგა, თუმცა კარიერული წინსვლისა და დასაქმების საკითხები ჯერ კიდევ გადაულახავ ბარიერად/გამოწვევად რჩება უნივერსიტეტთა კურსდამთავრებულთათვის. სირთულეების მოუგვარებლობის მიზეზად კერძო სექტორის დაბალი სოციალური პასუხისმგებლობა და საჯარო სექტორის რეფორმასთან პროგრამის არასაკმარისი სინქრონიზაცია დასახელდა. საბოლოო ჯამში კი, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულები ვერ საქმდებიან და ან ოჯახურ მეურნეობებში ბრუნდებიან ან ემიგრაციაში მიდიან.

2022 წელს სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული „ეთნიკური უმცირესობების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვა) კვლევის“ მიხედვით, ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების თვალსაზრისით პრობლემად იკვეთება დასაქმების ბაზარზე არსებული პროფესიული კონკურენცია, რომელთან გამკლავებაც ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ კურსდამთავრებულებს უფრო მეტად უჭირთ, ვიდრე მათ ეთნიკურად ქართველ თანატოლებს.<sup>93</sup> კვლევის შედეგების მიხედვით, სპეციფიკურ პროფესიულ მიმართულებებზე დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი უნარ-ჩვევები და ცოდნა (მაგ. ქართული ენის სრულყოფილად ცოდნა, პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილება და სხვ.) ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სამუშაოს მაძიებლებს არ გააჩნიათ. ამავდროულად, მათ არ აქვთ საკმარისი ინფორმაცია დასაქმების ბაზარზე არსებული მოთხოვნების, პრიორიტეტული მიმართულებების შესახებ. კვლევაში მონაწილე პირების გამოცდილების გათვალისწინებით, არსებული ენის ბარიერი და პროფესიული გამოცდილების არქონა მათთვის დიდ სირთულეს წარმოადგენს დასაქმების კუთხით. გარდა აღწერილისა, მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს სოციალური კავშირების ნაკლებობა, ქართულენოვან მოსახლეობასთან კომუნიკაციის დამყარების და ინტეგრაციის სირთულე.

ზემოთ თქმულის მსგავსად, ეთნიკური უმცირესობებისთვის კვოტირების სისტემის 10 წლიანი გამოცდილების შეჯამების მიზნით ჩატარებულ კვლევაშიც ეთნიკური უმცირესობებისთვის დასაქმების კუთხით სპეციფიკურ ბარიერებს შორის ბაკალავრიატის დასრულების შემდეგ ქართული ენის არასათანადო ფლობა (80%) და ბიუროკრატიული ბარიერები (სამუშაო სტაჟი,

---

<sup>91</sup> „ეთნიკური უმცირესობების მიმართ განათლების პოლიტიკის სისტემური გამოწვევები“ (2020, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) [https://socialjustice-org-ge.translate.goog/ka/products/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatlebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi? x\\_tr\\_sl=ka& x\\_tr\\_tl=en& x\\_tr\\_hl=en& x\\_tr\\_pto=sc](https://socialjustice-org-ge.translate.goog/ka/products/etnikuri-umtsiresobebis-mimart-ganatlebis-politikis-sistemuri-gamotsvevebi? x_tr_sl=ka& x_tr_tl=en& x_tr_hl=en& x_tr_pto=sc)

<sup>92</sup> „ეთნიკური უმცირესობების ხარისხიან განათლებაზე ხელმისაწვდომობის შესწავლა“ - თემატური მოკვლევის ანგარიში (2022, საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტი) <https://web-api.parliament.ge/storage/files/shares/tematuri-mokvleva/ganatleba/etnikuri/etnikuri-umtsiresoba-angarishi.pdf>

<sup>93</sup> „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვის) კვლევა“ (2022, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი) <https://www.issa-georgia.com/ge/non-entrepreneurial-non-commercial-legal-entity/fondi-ghia-sazogadoeba-saqartvelo/175>

შესარჩევი კომისიის სუბიექტური დამოკიდებულებები და ა.შ.) პოზიციონირებს.<sup>94</sup> კვლევაში მონაწილე პირთა შეფასებების უფრო სიღრმისეული ანალიზისთვის CCIIR-მა 2020 წელს ჩაატარა კურსდამთავრებულთა ფოკუს-ჯგუფები, რომლებითაც წინა წლის რაოდენობრივ კვლევაში დაფიქსირებული პრობლემური საკითხების შესახებ სიღრმისეული ინფორმაციის მოპოვება განხორციელდა. თვისებრივი კვლევის შედეგების მიხედვით, სამსახურის შოვნის თვალსაზრისით, ქართული ენის არასათანადო ცოდნა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის ყველაზე ნაკლებად პრობლემურია, თუმცა, უშუალოდ მუშაობის პროცესში, აკადემიური ქართულის არცოდნის გამო ისინი გარკვეულ პრობლემებს აწყდებიან თანამშრომლებთან საქმიანი კომუნიკაციის (პირისპირ, წერილობითი) და საკუთარი ფუნქცია-მოვალეობების შესრულების კუთხით. დასაქმების თვალსაზრისით, ასევე, ნაკლებად პრობლემურ საკითხად გამოიკვეთა ეთნიკურად ქართველ მოსახლეობასთან ინტეგრაციის დაბალი ხარისხი - კერძოდ, ფოკუს-ჯგუფების მონაწილეთა აზრით, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულების სამომავლო გეგმა რეგიონში დაბრუნება და საკუთარ თემთან მუშაობაა. რაც შეეხება ეთნიკური ნიშნით განპირობებულ მიკერძოებულობას დამსაქმებლების მხრიდან, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი კურსდამთავრებულები საპირისპირო მოსაზრებას აფიქსირებენ და ამბობენ, რომ ეთნიკური ნიშანი უფრო მეტად აფართოებს მათი დასაქმების შესაძლებლობებს - **“როგორც კვლევის ერთ-ერთი მონაწილე აღნიშნავს, მან მუნიციპალიტეტში დასაქმება იმიტომ შეძლო, რომ შეეძლო კონკრეტულ ეთნიკურ ჯგუფთან მათთვის გასაგებ ენაზე კომუნიკაცია.”** ასეთი ტენდენცია თვალსაჩინოა ქვემო ქართლის რეგიონში, სადაც მუნიციპალურ სტრუქტურებში უმეტესად ეთნიკურად ქართველები არიან დასაქმებული, ხოლო განსხვავებული ვითარებაა სამცხე-ჯავახეთში, სადაც უმცირესობების წარმომადგენლობა მაღალია ადგილობრივ სამსახურებში, თუმცა მათ სახელმწიფო ენის ცოდნის დაბალი კომპეტენციები გააჩნიათ. ფოკუს-ჯგუფების მონაწილეების შეფასებით, ზემოთ ჩამოთვლილ საკითხებთან შედარებით პრობლემური ის მოთხოვნებია რომლებიც დამსაქმებლებს გააჩნიათ - მაგალითად, სტაჟის და სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა, ვაკანსიების მორგება კონკრეტულ პირებზე და ა.შ. დამსაქმებლების მხრიდან სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი კურსდამთავრებულებისთვის გადაულახავ ბარიერად რჩება, ვინაიდან მათი შეფასებით, უნივერსიტეტში სწავლის პარალელურად სამუშაო გამოცდილების დაგროვება ძალიან რთულია. უსდ-ებს არ გააჩნიათ მოქნილი მექანიზმები/სტრატეგიები, რომლებიც ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტებს სწავლის პარალელურად პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების მიღებაში დაეხმარებოდა, ამავდროულად, კურსდამთავრებულების აზრით, არც სტაჟირების პროგრამებია გამართული. ამდენად, ბაკალავრიატის საფეხურის დასრულების შემდეგ, სამუშაო გამოცდილების არქონის გამო „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულებს ძალიან უჭირთ დასაქმება.<sup>95</sup>

„ეთნიკური უმცირესობების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვა) კვლევის“ შედეგების მიხედვით, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ პირებს ხელი ნაკლებად მიუწვდებათ ისეთ რესურსებზე, რომლებიც საუნივერსიტეტო პროგრამების, მოთხოვნადი პროფესიების თუ მათთვის

<sup>94</sup> საშეღავათო პოლიტიკის ეფექტურობისა და შედეგების კვლევა საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში - 2010-2019“ (2020, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისო ურთიერთობების ცენტრი) <https://cciiir.ge/images/1.pdf>

<sup>95</sup> საშეღავათო პოლიტიკის ეფექტურობისა და შედეგების კვლევა საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში - 2010-2019“ (2020, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისო ურთიერთობების ცენტრი) <https://cciiir.ge/images/1.pdf>

მნიშვნელოვანი სხვა საკითხების შესახებ ინფორმაციის წყაროდ გამოდგება.<sup>96</sup> ასევე, უჭირთ დასაქმების თვალსაზრისით, პროფესიულ მიმართულებებს შორის ყველაზე ოპტიმალური არჩევანის გაკეთება. მაგალითად, სამომავლოდ სკოლაში მასწავლებლის პოზიციაზე დასაქმების მსურველი ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი პირები ხშირად განათლების მეცნიერებების ნაცვლად ქართული ენის ფილოლოგიის მიმართულებაზე აბარებენ, რაც მიუთითებს იმ ფაქტზე, რომ ისინი არ ფლობენ ინფორმაციას - რეალურად რა საფეხურების გავლაა საჭირო მასწავლებლის კვალიფიკაციის მისაღებად.

კვლევის ანგარიშში ყურადღება გამახვილებულია ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების სპეციფიკურ ასპექტებზე.<sup>97</sup> კერძოდ, დასაქმების კუთხით პრიორიტეტულ გეოგრაფიულ ერთეულებად საკუთარი რაიონი ან სულაც თემი იკვეთება, რაც ერთი მხრივ, თემთან ძლიერი მიკუთვნებულობით არის განპირობებული, მეორე მხრივ კი, ცხოვრების ხარჯების ეკონომიაზე ფიქრით. ამასთან, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დასაქმების ბაზარი იმდენად ეფექტიანად ვერ პასუხობს უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა მოთხოვნებს (მაგ. რეგიონებში კვალიფიციური სამუშაო ადგილების სიმწირეა). ძირითად შემთხვევებში სპეციალობით დასაქმების ადგილი საჯარო სამსახურია. ამასთან, აღნიშნულია, რომ დამკვიდრებულია კორუფციის, ნეპოტიზმის და ნაციონალიზმის პრაქტიკები. უნივერსიტეტის დამთავრებისა და სახელმწიფო ენის სრულყოფილად შესწავლის შემდეგ ადგილობრივ დასაქმების ბაზარზე მათი გამოჩენა გარკვეულ რისკებად აღიქმება არსებული კადრების მიერ. ამ კუთხით, ისინი აწყდებიან ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციას - „ეთნიკური უმცირესობებით დომინანტურ თემებში გადაწყვეტილების მიმღებ და წამყვანი სპეციალისტების თანამდებობაზე დასაქმებულებს შორის დომინანტები ეთნიკურად ქართველები არიან.“<sup>98</sup>

სამოქალაქო ინტეგრაციის და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის (CCIIR) 2017 წლის კვლევის ანგარიშში „ეთნიკური უმცირესობის სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლისა და დასაქმების შესაძლებლობები და პერსპექტივები“ აღნიშნულია, რომ კვლევის მონაწილეთა 82.5%-ის შეფასებით, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმების/კარიერული წინსვლის თვალსაზრისით მთავარი გამოწვევა ქართული ენის ცოდნის არასათანადო დონეა; 65% ასეთად ეთნიკურ ქართველებთან ინტერაქციისთვის არასაკმარის მზაობას ასახელებს; 50.8% დამსაქმებლის მხრიდან მიკერძოებულ ან ნეგატიურ დამოკიდებულებას (ეთნიკური ნიშნით) სამუშაოს მაძიებლის მიმართ; 46%-ს კი მიაჩნია, რომ ასეთი პრაქტიკა დასაქმებისათვის ბარიერს არ წარმოადგენს. რესპონდენტები გამოთქვამენ სურვილს, რომ ეთნიკური უმცირესობებისათვის სათანადო განათლებისა და უნარ-ჩვევების მიწოდება სასკოლო საფეხურიდანვე იყოს უზრუნველყოფილი, რათა შეძლონ კონკურენტუნარიან გარემოში თავის დამკვიდრება როგორც საუნივერსიტეტო საფეხურზე, ასევე შრომის ბაზარზე.<sup>99</sup>

<sup>96</sup> „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვის) კვლევა“ (2022, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი) <https://www.issa-georgia.com/ge/non-entrepreneurial-non-commercial-legal-entity/fondi-ghia-sazogadoeba-saqartvelo/175>

<sup>97</sup> იქვე

<sup>98</sup> იქვე

<sup>99</sup> „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულების დასაქმების შესაძლებლობების კვლევა ზოგადი კონტექსტისა და კონკრეტული მაგალითის ანალიზის საფუძველზე“ (2019, გიორგაძე ნათია, ტაბატაძე შალვა; სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი) <https://www.cciir.ge/images/Research-cciir-2018-14.pdf>

ყოველივე ზემოთქმულის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, როგორც საჯარო, ასევე, კერძო სექტორმა ხელის შეუწყოს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ახალგაზრდა კადრების დასაქმებას და მათ პროფესიულ განვითარებას. ასეთი პოლიტიკის გატარება განსაკუთრებით აუცილებელია ისეთ გეოგრაფიულ ერთეულებში, სადაც სახელმწიფო ენის ფლობა რეალური პრობლემაა. ამგვარი ხელშემწყობი სტრატეგიით შესაძლებელი იქნება სახელმწიფო ენის მნიშვნელობის გაზრდა ეთნიკურ უმცირესობათა თემებში და ქართული საუნივერსიტეტო განათლების პრიორიტეტულ საკითხად იდენტიფიცირება.

ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების კუთხით სახელმწიფოს მხრიდან ქმედითი ნაბიჯების გადადგმის საჭიროებაზე ყურადღება გამახვილებულია სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მიერ გამოქვეყნებულ ანგარიშშიც, რომელიც „ეთნიკური უმცირესობების სოციალურ და ეკონომიკურ ექსკლუზიას“ ეხება - **„საჭიროა შემუშავდეს უმცირესობების საჯარო სფეროში დასაქმების წასახალისებელი პოლიტიკა, რომელიც გაზრდის უმცირესობების წარმომადგენლების დასაქმებას როგორც მინიმუმ ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე, იმ რეგიონებში სადაც ეს გვუფიქრებს კომპაქტურად ცხოვრობენ. ასევე მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ დაწეროს პოზიტიური თანამშრომლობის გამოცდილებები კერძო სექტორთან უმცირესობების დასაქმების წასახალისებლად.“**<sup>100</sup>

გარდა აღწერილისა, აუცილებელია სახელმწიფო სტრუქტურებში, მათ შორის ადგილობრივ მუნიციპალიტეტებში, გაძლიერდეს სტაჟირების პროგრამები, უნივერსიტეტებისა და პოტენციური დამსაქმებელი ორგანიზაციების/სტრუქტურების ქსელის ჩამოყალიბება, რაც შედარებით გაამარტივებს სამუშაოს მაძიებელ კურსდამთავრებულებთან დაკავშირებას. აქვე, ერთ-ერთ კვლევაში გამოთქმული მოსაზრების თანახმად, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს თავადაც შეუძლიათ სტუდენტების დასაქმება უნივერსიტეტების ბიბლიოთეკებში, ადმინისტრაციებში, სხვადასხვა დეპარტამენტებში და ა.შ. უნივერსიტეტში დასაქმების შემთხვევაში სტუდენტი მიიღებს, როგორც საბაზისო ფორმალურ სამუშაო გამოცდილებას, ასევე, გამოიმუშავებს გრძელვადიანი სამსახურის პოვნისთვის და დასაქმების შემდგომ, სამსახურის შენარჩუნებისთვის აუცილებელ უნარ-ჩვევებს.<sup>101</sup>

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის მიერ შემუშავებულ პოლიტიკის დოკუმენტში ერთ-ერთი რეკომენდაცია სწორედ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების დასაქმების ხელშემწყობის მიზნით განსახორციელებელ აქტივობებს ეხება. კერძოდ, - **“მნიშვნელოვანია, რომ საშეღავათო პოლიტიკით მოსარგებლებს სისტემატურად და მკაფიოდ მიეწოდოთ ინფორმაცია დასაქმების ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან დაკავშირებით; ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ იმ სტუდენტებისათვის, რომლებიც წარმატებით შეძლებენ მოთხოვნადი პროფესიების შესაბამისი პროგრამების დაწყებას საბაკალავრო საფეხურზე, შემუშავდეს წახალისების ეფექტური სისტემები (მაგ. გრანტები, უფასო ან ნაწილობრივი დაფინანსების სქემები, სტაჟირებისა და დასაქმებისათვის მოსაშზადებელი**

<sup>100</sup> „ეთნიკური უმცირესობების სოციალური და ეკონომიკური ექსკლუზია“ (2022, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი) [https://socialjustice.org.ge/uploads/products/covers/ეთნიკური\\_უმცირესობების\\_სოციალური\\_და\\_ეკონომიკური\\_ექსკლუზია\\_1681123065.pdf](https://socialjustice.org.ge/uploads/products/covers/ეთნიკური_უმცირესობების_სოციალური_და_ეკონომიკური_ექსკლუზია_1681123065.pdf)

<sup>101</sup> “ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების სოციალური ექსკლუზიის (გარიყვის) კვლევა” (2022, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი) <https://www.issa-georgia.com/ge/non-entrepreneurial-non-commercial-legal-entity/fondi-ghia-sazogadoeba-saqartvelo/175>

*პროგრამები), რაც მოიზიდავს მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტებს არსებული მოთხოვნების შესაბამის პროგრამებზე.”<sup>102</sup>*

ზემოთქმულზე დაყრდნობით, შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს კერძო სექტორში დასაქმების ნაკლები შესაძლებლობები გააჩნიათ. „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელიც სწორედ ზემოთ აღწერილი მიზეზებით არის განპირობებული. სახელმწიფო ვალდებულია, დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკაში ეთნიკური უმცირესობების საჭიროებები გაითვალისწინოს და განათლებისა და დასაქმების სფეროებში არსებული უთანასწორობების აღმოსაფხვრელად უმცირესობების სპეციფიკურ საჭიროებებზე მორგებული პოლიტიკები განახორციელოს.

### **საერთაშორისო პრაქტიკა**

იმ კომპანიებისა და ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში ოპერირებენ, მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს შრომის ბაზარზე არსებული სამუშაოს მაძიებელი პირების რაოდენობის კლების დინამიკა. უახლესი კვლევების მიხედვით, ევროკავშირის თითქმის ყველა ქვეყანა მუშახელის დეფიციტს განიცდის. კომპანიების და ორგანიზაციების განვითარებისთვის, მნიშვნელოვანია ეფექტური მექანიზმების შემუშავება კვალიფიციური მუშახელის ხელმისაწვდომობის კუთხით არსებული გამოწვევების გადასაჭრელად. კომერციული სექტორის წარმომადგენლების დიდი ნაწილი აღნიშნული პრობლემის გადაჭრას ინკლუზიური მიდგომებით ცდილობს. კერძოდ, შრომის ბაზარზე საზოგადოების მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენლების (მათ შორის ეთნიკური უმცირესობების) ინტეგრაციით და მათი სოციალურ-ეკონომიკური გაძლიერებით.<sup>103</sup>

2023 წელს გამოქვეყნებულ სტატიაში აღნიშნულია, რომ ევროპის 11 ქვეყანაში (გერმანია, საფრანგეთი, იტალია, ესპანეთი, ნიდერლანდები, ბელგია, შვედეთი, დანია, შვეიცარია, ინგლისი) ეთნოკულტურული უმცირესობების წილი თითოეული ქვეყნის მთლიანი მოსახლეობის 5%-20%-ს შორის მერყეობს.<sup>104</sup> კვლევის სამიზნე ქვეყნების უმეტესობაში ეთნიკურად არადომინანტური მოსახლეობის ყველაზე დიდი ნაწილი სამხრეთ-აღმოსავლეთ აზიის ან ახლო აღმოსავლეთის და ჩრდილოეთ აფრიკის ქვეყნებიდან მიგრირებული ხალხია. კვლევის შედეგების მიხედვით, ეთნიკურად არადომინანტური მოსახლეობის განათლების დონე დიდად არ განსხვავდება აღნიშნული ქვეყნების დანარჩენი მოსახლეობის განათლების დონისგან. მაგალითად, ნიდერლანდებში მცხოვრები ეთნიკურად არადომინანტური მოსახლეობის 31% უმაღლესი განათლების მქონეა, რაც მხოლოდ 3%-ით ჩამორჩება ანალოგიური აკადემიური ხარისხის მქონე დანარჩენი მოსახლეობის წილს (იხ. დიაგრამა #1).

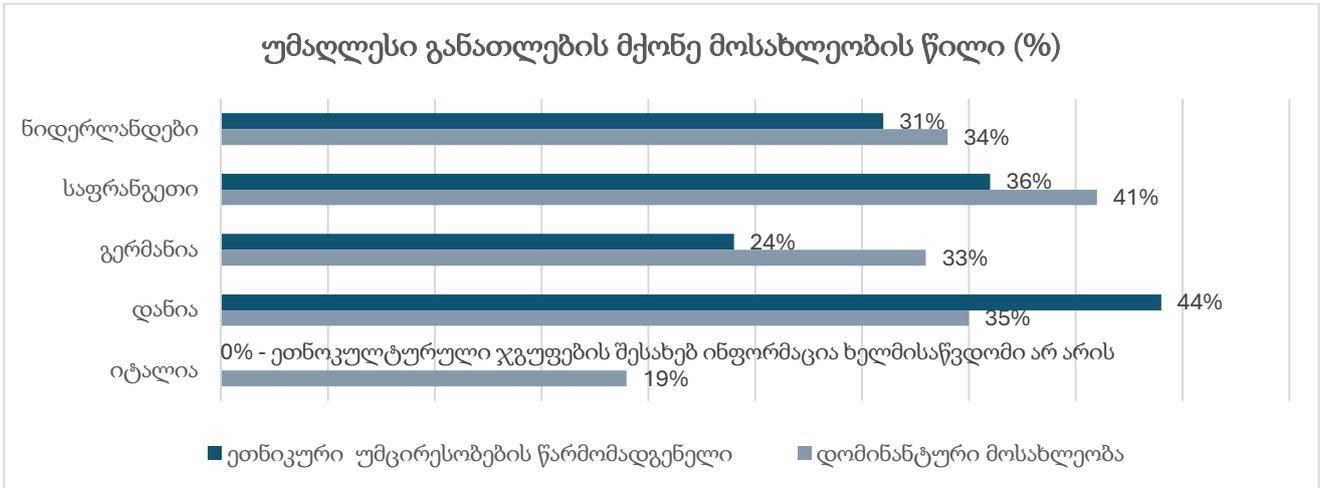
---

<sup>102</sup> “კვოტირების სისტემა განათლების პოლიტიკის ქრილში” - პოლიტიკის კვლევის დოკუმენტი (2023, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი) [https://cciiir.ge/images/Quota\\_System\\_Policy\\_Research.pdf](https://cciiir.ge/images/Quota_System_Policy_Research.pdf)

<sup>103</sup> “Ethnocultural minorities in Europe: An untapped growth opportunity” (2023, McKinsey&Company) [link](#)

<sup>104</sup> იქვე

**დიაგრამა #1<sup>105</sup>**



*\*ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ და ეთნიკურად დომინანტურ მოსახლეობაში უმაღლესი განათლების მქონეთა წილი შედარებით თანაბარია.*

უმაღლესი განათლების ქონის კუთხით უმნიშვნელო სხვაობის მიუხედავად, ეთნიკურად დომინანტურ მოსახლეობასთან შედარებით, უმცირესობების წარმომადგენლების უმუშევრობის მაჩვენებელი დაახლოებით სამჯერ უფრო მაღალია. ამდენად შრომის ძალის დეფიციტის პირობებში, ევროპის ქვეყნების ბიზნეს სექტორს აქვს შესაძლებლობა დაასაქმოს, უმაღლესი განათლების მქონე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი პირები ისეთ პოზიციებზე, როგორებიცაა სამედიცინო სფეროს პრაქტიკოსები, მშენებლობისა და ტრანსპორტირების ინჟინრები და ა.შ, ასევე, განათლების დაბალი კვალიფიკაციის მქონე პირები ისეთ პოზიციებზე, სადაც ყველაზე მძაფრად იგრძნობა მუშახელის დეფიციტი, მაგალითად - მშენებლობა (მუშის პოზიცია), ტრანსპორტირება (მძღოლის პოზიცია) და ა.შ.<sup>106</sup>

2010 წელს გამოქვეყნებულ ბროშურაში აღნიშნულია, რომ ევროკავშირის 12 წევრმა ქვეყანამ გამოყო 1.5 მილიარდი ევრო ეთნიკური უმცირესობებისა და მიგრანტების გაძლიერებისკენ მიმართული ინტერვენციების განსახორციელებლად. ჯამურად, 168, 000 მიგრანტმა და ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელმა პირმა შეძლო შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება. მხარდაჭერა გულისხმობდა: ქსელებისა და პარტნიორობის ჩამოყალიბებას, სამეწარმეო საქმიანობის ხელშეწყობას და მოწყვლად ჯგუფებში განათლების გაუმჯობესების მიზნით პროფესიული გადასამზადებელი კურსების შემუშავებას.<sup>107</sup>

2022 წელს გამოქვეყნებული ანგარიშის მიხედვით, ფედერალური და ადგილობრივი ხელისუფლებები გერმანიაში მცხოვრებ ეთნიკურად არადომინანტური ჯგუფების წარმომადგენლებს განათლებისა და სოციალური ინტეგრაციის შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად სხვადასხვა სახის პროგრამას სთავაზობს.<sup>108</sup> მაგალითად, ასეთია ინტეგრაციის ხელშეწყობი კურსები, რომლებიც

<sup>105</sup> იქვე  
<sup>106</sup> “Ethnocultural minorities in Europe: An untapped growth opportunity” (2023, McKinsey&Company) [link](#)  
<sup>107</sup> “The European Social Fund and Migrants and Minorities” (2010, European Union) [https://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/docs/sf\\_migrants\\_minorities\\_en.pdf?fbclid=IwZxh0bgNhZWOCMTAAAR0EzaJ1wdjG5hXZYjKcZ8DjUHVPrIA1AmuV Mb\\_vPTWmsy90TRhv0az84JO\\_aem\\_DGsQbcVAO7vScgk9VPeKog](https://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/sf_migrants_minorities_en.pdf?fbclid=IwZxh0bgNhZWOCMTAAAR0EzaJ1wdjG5hXZYjKcZ8DjUHVPrIA1AmuV Mb_vPTWmsy90TRhv0az84JO_aem_DGsQbcVAO7vScgk9VPeKog)  
<sup>108</sup> “Social inclusion through education and training”

სახელმწიფო ენისა და პროფესიული ორიენტაციის განსაზღვრის მომსახურებებს მოიცავს. უმცირესობებისთვის ენის სწავლების პროგრამები მოქმედებს სასკოლო საფეხურზეც. გერმანიის განათლებისა და კვლევის ფედერალურ სამინისტროს (BMBF) შემუშავებული აქვს მხარდაჭერის ორი პაკეტი, რომელიც მოიცავს ფორმალური განათლებისა და გადასამზადებელი პროგრამების/ტრენინგების მომსახურებებს, ასევე, უნივერსიტეტში ჩარიცხვის ხელშეწყობას. კერძოდ, დასახელებული პაკეტები აერთიანებს გერმანული ენის სწავლების კურსებს, ბენეფიციარების უნარებისა და პოტენციალის განვითარების ხელშეწყობას გადასამზადებელი პროგრამების შეთავაზებით და დასაქმების პროგრამებს. მნიშვნელოვანი როლი ენიჭებათ კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტებს, რომლებიც პროგრამის ბენეფიციარებს სთავაზობენ მათი საჭიროებების შესაბამის ტრენინგებსა და პროფესიულ კურსებს. რაც შეეხება უმცირესობების უმაღლესი განათლების ხელშეწყობას, ამ მიზნით იმ პირებს, რომელთაც სურთ მიიღონ უმაღლესი განათლება ფედერალური გრანტების ფონდი უფინანსებს ენის შესწავლისა და მოსამზადებელ კურსებს, რათა გამოიმუშაონ საჭირო კვალიფიკაცია და კომპეტენცია სწავლის გასაგრძელებლად.<sup>109</sup>

2019 წელს **დიდ ბრიტანეთში** ჩატარდა კვლევა, რომლის მიზანი იყო იმ ძირითადი ტენდენციების გამოვლენა, რომლებიც ეთნიკურად არადომინანტური ჯგუფების წარმომადგენელი მოსახლეობის შრომის ბაზარში მონაწილეობის კუთხით იკვეთება.<sup>110</sup> კვლევის შედეგების მიხედვით, დასაქმების ცენტრების მიდგომები ეთნიკურად არადომინანტური ჯგუფების მხარდაჭერის კუთხით განსხვავებულია. ნაწილი იზიარებს პრინციპს იმის შესახებ, რომ დასაქმების მხარდაჭერა ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველასთვის თანაბრად, განურჩევლად ეთნიკური კუთვნილებისა, ნაწილი შრომის ბაზარზე უმცირესობების წარმომადგენლობის ზრდის ხელშეწყობის მიმართულებით მუშაობს. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში ძირითადი აქცენტი გაკეთებულია ეთნიკური უმცირესობებისთვის ენობრივი კომპეტენციების ასამაღლებელი პროგრამების/კურსების შეთავაზებაზე, ისეთი კულტურული ბარიერების გადალახვაზე, რომლებიც ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალების დასაქმებას უშლის ხელს და ა.შ.

უმცირესობების წარმომადგენლების ინტეგრაციის ხელშეწყობა **იტალიისთვის** ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულებაა. უმცირესობების სოციალური ინკლუზიის მხარდასაჭერად, კულტურული მრავალფეროვნების ხელშეწყობისა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად იტალიის მთავრობა არაერთ ღონისძიებას ახორციელებს. კერძოდ, ესენია:

- ენისა და სამოქალაქო განათლების პროგრამები;
- ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა და კამპანიები;
- უმცირესობების საკუთრებაში არსებული ბიზნესების მხარდაჭერა;
- ინტეგრაციის ხელშეკრულებები;
- კულტურული მრავალფეროვნების ღონისძიებები და პროექტები;

ასეთი ღონისძიებების გატარების მეშვეობით იტალია ცდილობს შექმნას ისეთი ინკლუზიური გარემო, სადაც ქვეყანაში მცხოვრები თითოეული ადამიანი, განურჩევლად ეთნიკური კუთვნილებისა, ისარგებლებს თანაბარი უფლებებით და შეძლებს საზოგადოებისა და ქვეყნის

---

<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/germany/66-social-inclusion-through-education-and-training>

<sup>109</sup> იქვე

<sup>110</sup> “Interventions supporting ethnic minority labour market participation: part one” (2019, Department for Work&Pensions, Race Disparity Unit) <https://www.gov.uk/government/publications/ethnic-minority-labour-market-participation-interventions-part-1/interventions-supporting-ethnic-minority-labour-market-participation-part-one>

განვითარებაში საკუთარი წვლილის შეტანას. იტალიის შემთხვევაში ერთ-ერთი ასეთი ინიციატივაა „ინტეგრაციის შეთანხმება“ (Accordo di Integrazione), ეს არის კონტრაქტი მიგრანტსა და იტალიის სახელმწიფოს შორის, რომელიც ხელმომწერს აკისრებს გარკვეული პირობების შესრულების ვალდებულებას (მაგალითად, ენისა სწავლისა და სამოქალაქო განათლების კურსებზე დასწრება). საბოლოოდ შეიძლება ითქვას, რომ იტალიაში უმცირესობების ინტეგრაციის ხელშეწყობის კუთხით განათლება გადამწყვეტ როლს ასრულებს.

## გამოკითხვისა და ფოკუს-ჯგუფების დეტალური შედეგები

### 1. რესპონდენტთა სოციალურ-დემოგრაფიული პროფილი

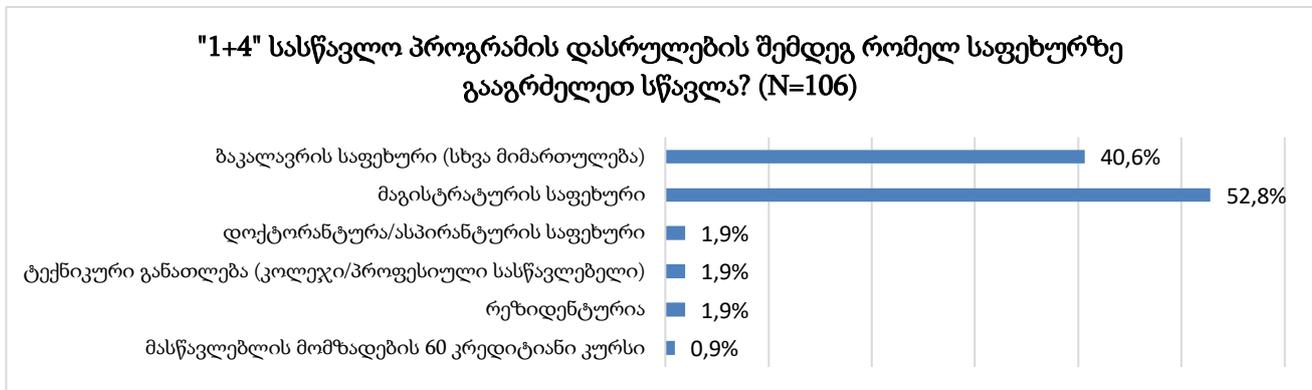
სულ კვლევაში მონაწილეობა მიიღო **334-მა** რესპონდენტმა; მათგან **68.6%** - ქალია, ხოლო **31.4%** - კაცი. ამასთან, გამოკითხულთა უმრავლესობა (**54.2%**) ეთნიკურად აზერბაიჯანელია, **45.8%** კი - ეთნიკურად სომეხი.

კვლევაში მონაწილეთა საშუალო ასაკი **27 წელს უტოლდება**. ასაკობრივი ჯგუფების თვალსაზრისით, მონაცემები სამ კატეგორიად გაერთიანდა: 22-25 წლის - 26.9%, 26-30 წლის - 56.3%, 31 წლის ან მეტის - 15.9%. რესპონდენტთა 0.9%-მა ასაკის მითითებაზე უარი განაცხადა.

საცხოვრებელ ადგილს რაც შეეხება, თითქმის თანაბარია სამცხე-ჯავახეთსა (44.9%) და ქვემო ქართლში (46.1%) მაცხოვრებელთა წილი. მეათედსაც ვერ უტოლდება კახეთში გამოკითხულთა ოდენობა (9%). ამასთან, რესპონდენტთა უმრავლესობა (**70.4%**) სასოფლო ტიპის დასახლებაში ცხოვრობს, ხოლო შესაბამისად **29.6%** - საქალაქო ტიპის დასახლებაში.

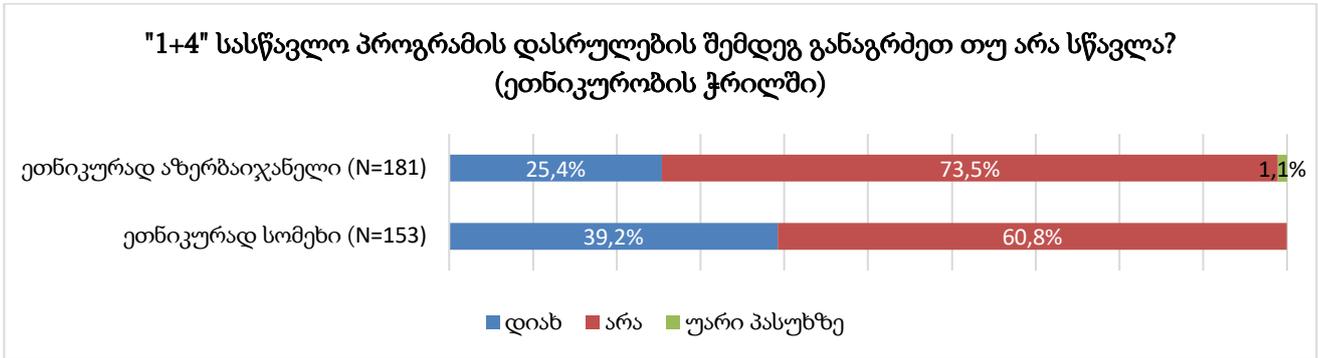
რესპონდენტებმა საშუალოდ 5 წლის წინ დაასრულეს „1+4“ პროგრამა და უმრავლესობა მათგანს (**67.7%**) პროგრამის დასრულების შემდეგ სწავლა არ გაუგრძელებია. სწავლის გაგრძელების გამოცდილებით, შესაბამისად, დაახლოებით მესამედი (31.7%) ხასიათდება. მათგან ნახევარზე მეტმა (52.8%) მაგისტრატურის საფეხურზე განაგრძო სწავლა, ხოლო 40.6% -მა ბაკალავრის საფეხურზე სხვა მიმართულებით (იხ. დიაგრამა #1.1).

#### დიაგრამა #1.1



ეთნიკურად აზერბაიჯანელების 73.5%-ს და ეთნიკურად სომეხების 60.8%-ს „1+4“ პროგრამის დასრულების შემდეგ სწავლა არ გაუგრძელებია. ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა შორის მეოთხედს (25.4%) უტოლდება მათი წილი, ვინც სწავლა გააგრძელა, ხოლო ეთნიკურად სომეხ ბენეფიციართა შორის მესამედს აჭარბებს (39.2%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=8642$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #1.2).

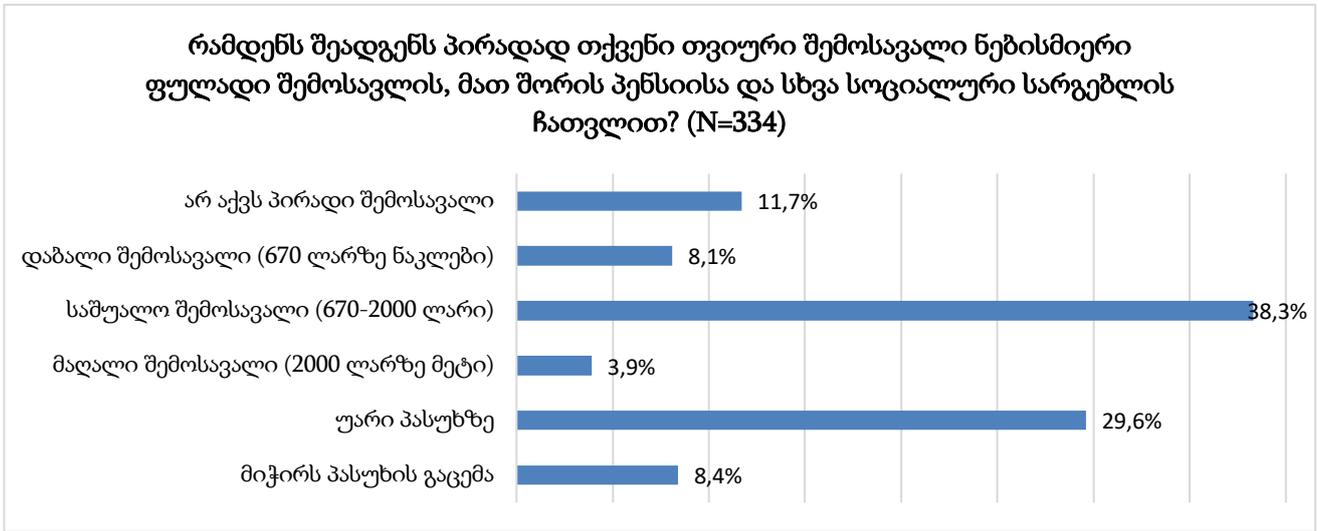
**დიაგრამა #1.2**



რაც შეეხება რესპონდენტთა **ოჯახურ მდგომარეობას**, ნახევარზე მეტი (55.4%) დაოჯახებულია, 41.3% კი - მარტოხელაა/არ არის დაქორწინებული. 2.4%-ს უტოლდება განქორწინებულთა/გამორეზულთა წილი. პარტნიორთან ერთად მცხოვრებთა ოდენობა 1%-საც კი ვერ აღწევს (0.6%). 0.3%-მა პასუხზე უარი განაცხადა.

**პირად შემოსავალზე** მსჯელობისას, გამოიკვეთა, რომ 11.7%-ს არანაირი ფულადი შემოსავალი არ აქვს. 29.6%-მა კი პასუხზე უარი განაცხადა. **ნებისმიერი ოდენობის შემოსავლის მქონეთა შორის თვიური შემოსავლის მედიანური მნიშვნელობა 1000 ლარს უტოლდება.** ზოგადად, შემოსავლის ოდენობა 250 ლარიდან 3250 ლარს შორის მერყეობს. დაჯგუფებულ მონაცემებზე მსჯელობისას, იკვეთება, რომ რესპონდენტთა მესამედზე მეტი (38.3%) საშუალო შემოსავლის კატეგორიაში (670-2000 ლარი) ექცევა, დაახლოებით მეათედი კი - დაბალი შემოსავლის კატეგორიაში (8.1%) (იხ. დიაგრამა #1.3).

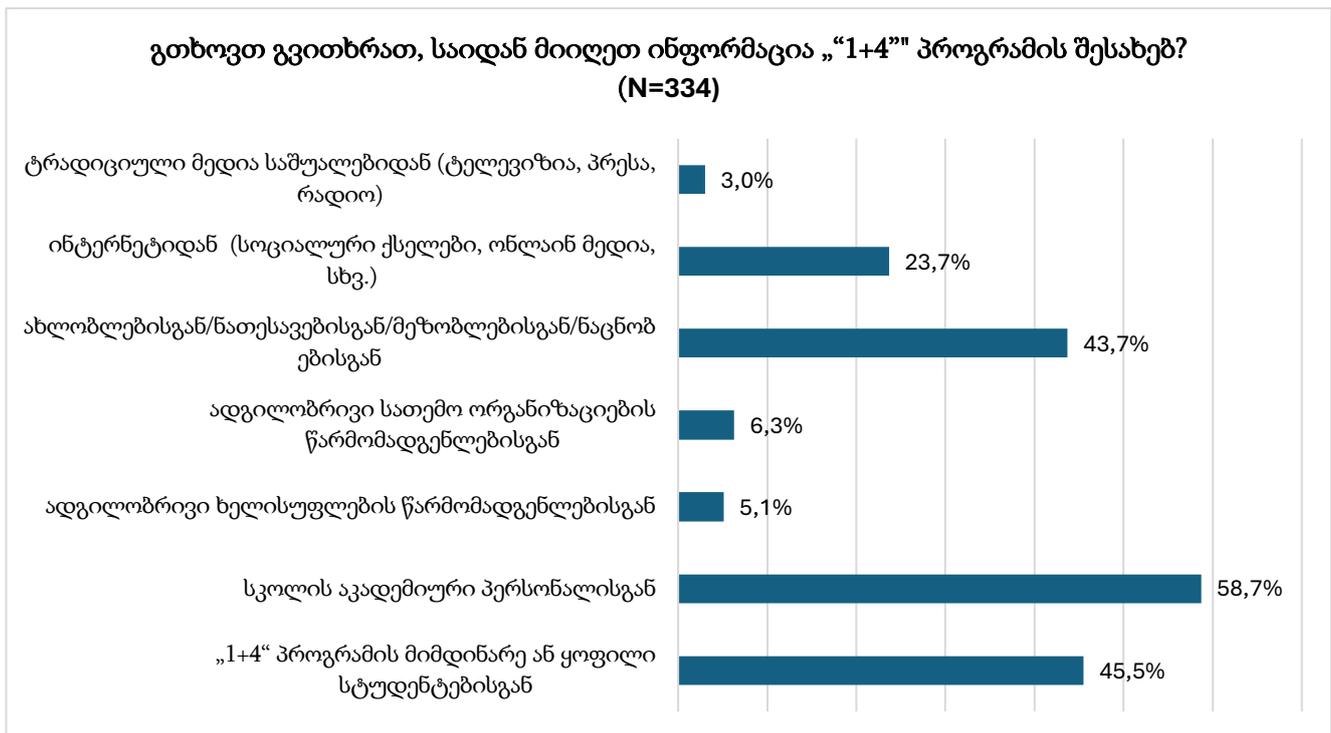
**დიაგრამა #1.3**



## 2. ზოგადი ინფორმაცია

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში მიღებული შედეგების მიხედვით, „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის შესახებ ინფორმაციის მიღების დომინანტურ წყაროებად იკვეთება: ა) სკოლის აკადემიური პერსონალი - 58.7%; ბ) „1+4“ პროგრამის მიმდინარე ან ყოფილი სტუდენტები - 45.5% და გ) ახლობლები/ნათესავები/მეზობლები/ნაცნობები - 43.7%. ამასთან, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა თითქმის მეოთხედი (23.7%) ასეთად ინტერნეტს (სოციალური ქსელები, ონლაინ მედია, სხვ.) ასახელებს (იხ. დიაგრამა #2.1).

დიაგრამა #2.1



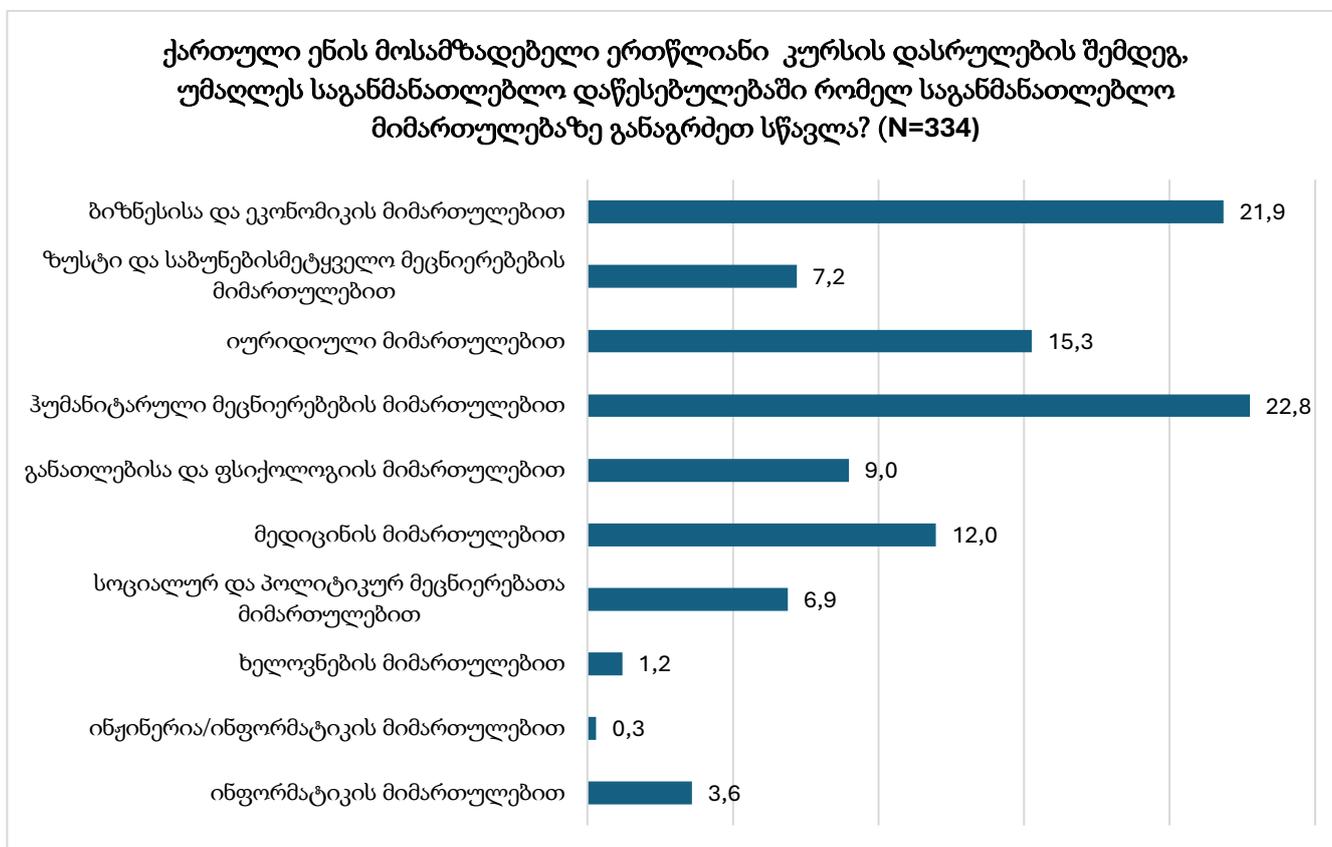
ეთნიკურობის ჭრილში საკითხის განხილვა ცხადყოფს, რომ „1+4“ პროგრამის შესახებ დომინანტური საინფორმაციო წყარო ეთნიკურად აზერბაიჯანელებისა და ეთნიკურად სომხებისთვის განსხვავებულია. ეთნიკურად აზერბაიჯანელი კურსდამთავრებულების 66.3%-მა ინფორმაცია სკოლის აკადემიური პერსონალისგან მიიღო, ხოლო ეთნიკურად სომხებში წამყვან პოზიციას ამავე პროგრამის მიმდინარე ან ყოფილი სტუდენტები იკავებენ (58.8%). ეთნიკურად სომეხი ბენეფიციარების 54.9% მეორეული სოციალური ჯგუფის ჩართულობას უსვამს ხაზს და გამოკვეთს, რომ „1+4“ პროგრამის შესახებ ინფორმაცია ახლობლებისგან/ნათესავებისგან/მეზობლებისგან/ნაცნობებისგან მიიღო. ამავე კატეგორიაში ეთნიკური აზერბაიჯანელების მესამედზე მეტი ერთიანდება (34.3%). შეიძლება ითქვას, რომ საინფორმაციო წყაროების პირველი სამეული ჯგუფებს შორის იდენტურია, თუმცა რესპონდენტები სხვადასხვა პროპორციით ნაწილდებიან (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $X^2=60178$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #2.1).

**ცხრილი #2.1**

| გთხოვთ, გვითხრათ, საიდან მიიღეთ ინფორმაციას „1+4“ პროგრამის შესახებ? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | ეთნიკურად სომეხი (N=153) |
|---|---------------------------------|--------------------------|
| ტრადიციული მედია საშუალებიდან (ტელევიზია, პრესა, რადიო)                                       | 1.7                             | 4.6                      |
| ინტერნეტიდან (სოციალური ქსელები, ონლაინ მედია, სხვ.)  | 29.3                            | 17.0                     |
| ახლობლებისგან/ნათესავებისგან/მეზობლებისგან/ნაცნობებისგან                                      | 34.3                            | 54.9                     |
| ადგილობრივი სათემო ორგანიზაციების წარმომადგენლებისგან   | 6.1                             | 6.5                      |
| ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებისგან  | 2.2                             | 8.5                      |
| სკოლის აკადემიური პერსონალისგან   | 66.3                            | 49.7                     |
| „1+4“ პროგრამის მიმდინარე ან ყოფილი სტუდენტებისგან  | 34.3                            | 58.8                     |

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ ქართული ენის მოსამზადებელი ერთწლიანი კურსის დასრულების შემდეგ, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტები სწავლას უმეტესად ჰუმანიტარული მეცნიერებების (22.8%) და ბიზნესისა და ეკონომიკის მიმართულებით (21.9%) აგრძელებენ. ამასთან, სხვა აკადემიურ პროგრამებთან შედარებით, მაღალია იურიდიული მიმართულებით სწავლის გაგრძელების მაჩვენებელიც (15.3%) (იხ. დიაგრამა #2.2).

**დიაგრამა #2.2**



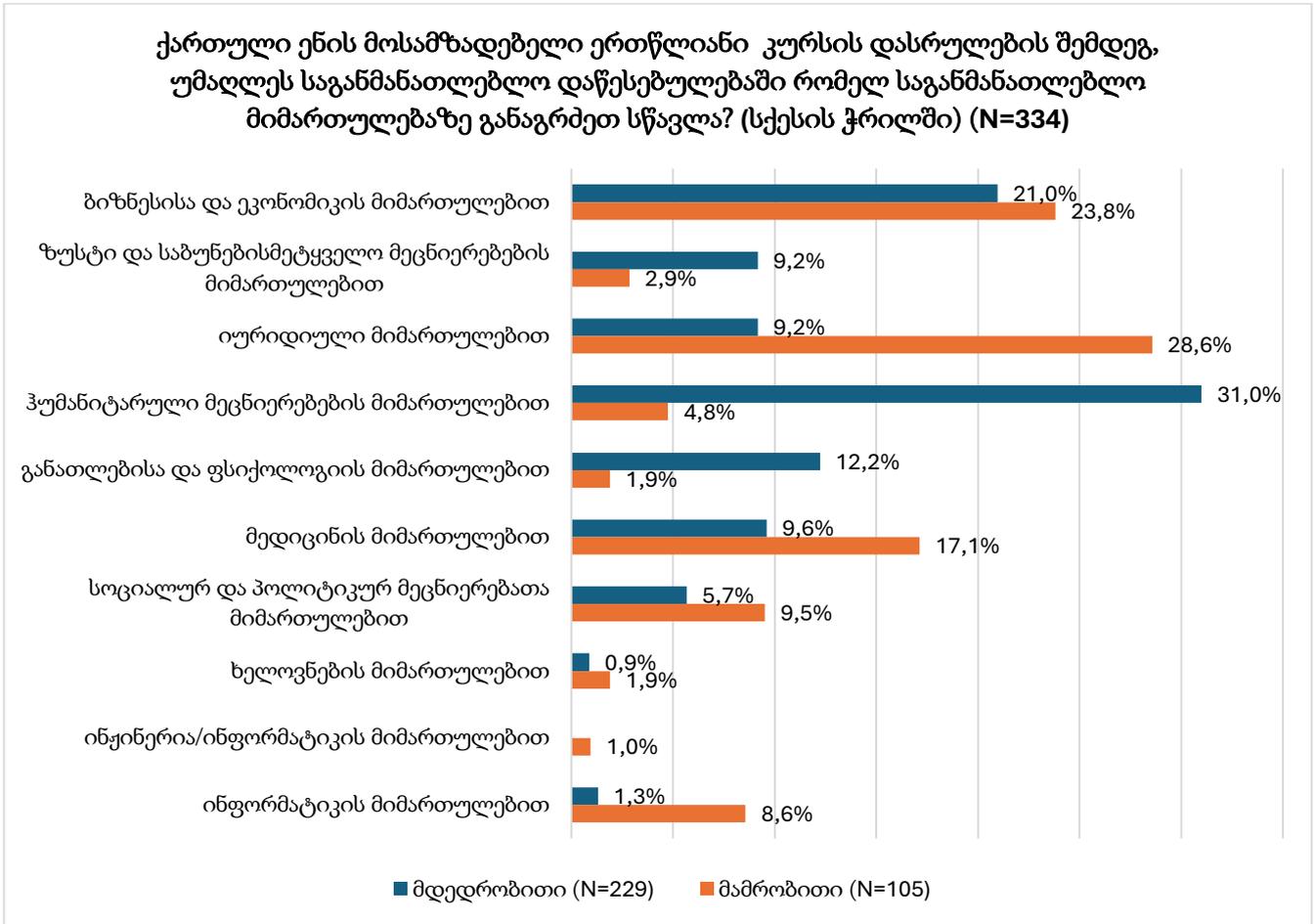
ეთნიკურად სომხების მეოთხედზე მეტმა (27.5%) ქართული ენის მოსამზადებელი ერთწლიანი კურსის დასრულების შემდეგ, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ჰუმანიტარული მეცნიერებების მიმართულებით განაგრძო სწავლა. მსგავსი გამოცდილება აქვს ეთნიკურად აზერბაიჯანელების 18.8%-საც. აქვე ისიც ხაზგასასმელია, რომ ბიზნესისა და ეკონომიკის მიმართულებით სწავლას ეთნიკურად სომხები (26.8%) შედარებით ხშირად აგრძელებენ, ვიდრე ეთნიკურად აზერბაიჯანელები (17.7%). მეორე მხრივ, გამოიკვეთა, რომ იურიდიულ მიმართულებაზე უფრო მეტმა ეთნიკურად აზერბაიჯანელმა (18.8%) გააგრძელა სწავლა, ვიდრე ეთნიკურად სომხმა (11.1%). მიუხედავად იდენტური დომინანტური სასწავლო მიმართულებებისა, ჯგუფებს შორის მნიშვნელოვანი განსხვავებებიც დაფიქსირდა, კონკრეტულად, ეთნიკურად აზერბაიჯანელების მეათედზე მეტმა (12.7%), ქართული ენის მოსამზადებელი ერთწლიანი კურსის დასრულების შემდეგ, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა მიმართულებით გააგრძელა სწავლა, რაც ეთნიკური სომხების ჯგუფში მხოლოდ 0.7%-ს შეადგენს (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=31749$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #2.2).

### ცხრილი #2.2

| ქართული ენის მოსამზადებელი ერთწლიანი კურსის დასრულების შემდეგ, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში რომელ საგანმანათლებლო მიმართულებაზე განაგრძეთ სწავლა? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | ეთნიკურად სომხები (N=153) |
|--|---------------------------------|---------------------------|
| ბიზნესისა და ეკონომიკის მიმართულებით   | 17.7                            | 26.8                      |
| ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების მიმართულებით  | 12.7                            | 0.7                       |
| იურიდიული მიმართულებით   | 18.8                            | 11.1                      |
| ჰუმანიტარული მეცნიერებების მიმართულებით  | 18.8                            | 27.5                      |
| განათლებისა და ფსიქოლოგიის მიმართულებით  | 7.7                             | 10.5                      |
| მედიცინის მიმართულებით   | 11.6                            | 12.4                      |
| სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა მიმართულებით  | 8.8                             | 4.6                       |
| ხელოვნების მიმართულებით  | 1.1                             | 1.3                       |
| ინჟინერია  | 0.6                             | -                         |
| ინფორმატიკის მიმართულებით  | 2.2                             | 5.2                       |

სქესის ჭრილში საკითხის გაანალიზება აჩვენებს, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალები, ქართული ენის მოსამზადებელი ერთწლიანი კურსის დასრულების შემდეგ, ყველაზე ხშირად ჰუმანიტარული მეცნიერებების მიმართულებით აგრძელებენ სწავლას (31%), მამრობითი სქესის წარმომადგენელ კურსდამთავრებულთა შორის კი, სწავლის იურიდიული მიმართულებით გაგრძელების შემთხვევები დომინირებს (28.6%). მეორე წამყვან მიმართულებად, ორივე ჯგუფის შემთხვევაში, ბიზნესისა და ეკონომიკის ფაკულტეტი იკვეთება (ქალები - 21%; კაცები - 23.8%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=70.681$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #2.3).

დიაგრამა #2.3



რესპონდენტებმა “1+4” პროგრამის შესახებ ინფორმაცია მიიღეს მასწავლებლებისგან და სხვადასხვა უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან საინფორმაციო შეხვედრებიდან (განსაკუთრებით გამოარჩევენ პროექტის - „თსუ დესპანი“ - როლს). მონაწილეობის მთავარი მოტივაცია იყო ქართული ენის უკეთესად შესწავლა, უმაღლესი განათლების მიღებისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა. ამასთან, კურსდამთავრებულებისთვის პრიორიტეტულია პროგრამაზე ჩაბარების სიმარტივე (მხოლოდ ერთი გამოცდის არსებობა). კვლევის მონაწილეები ძირითადად თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, სამცხე-ჯავახეთის, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის და სამედიცინო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები იყვნენ:

*„მე თსუ დესპანის პროგრამას გავიხსენებდი, რამდენიმე ჯგუფი ჩამოვიდა ჩვენს სკოლაში და მაგ დროიდანვე გავიგეთ ამ პროგრამის შესახებ. იმანაც გადამაწყვეტინა, რომ როცა „1+4“ პროგრამით აბარებ, მარტო 1 გამოცდის ჩაბარება მოგეთხოვება“ (ეთნიკურად სომეხი, არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული, ასპინძის რაიონი, ქალი)*

ფოკუს ჯგუფების მონაწილეები, პროგრამაში ჩართვის კონტექსტში, საუბრობენ ფინანსური ბარიერების შესახებ. მათი თქმით, მთავრობის მიერ კონკრეტული რაოდენობის (200-200)

სტუდენტის კვოტირებულად დაფინანსება არ არის საკმარისი, რადგან ეთნიკურ უმცირესობებს როგორც სრულფასოვან მოქალაქეებს, უნდა მიეცეთ საშუალება, უფასოდ შეისწავლონ ქართული ენა.<sup>111</sup> თსუ-ის შედარებით ადრეული პერიოდის (2015-2017 წლები) კურსდამთავრებულებისთვის შემაფერხებელი ფაქტორებია **სოციალური და ფიზიკური იზოლაცია**. მათი თქმით, ეთნიკურად აზერბაიჯანელი და სომეხი სტუდენტები სეგრეგირებულნი იყვნენ ცალკე კორპუსებსა და სართულებზე და არ ჰქონდათ არანაირი შეხება ქართველ თანატოლებთან, რაც მკვეთრად ამცირებდა ინტეგრაციისა და ქართულად კომუნიკაციის შესაძლებლობებს. უკანასკნელ წლებში სიტუაცია მკვეთრად გაუმჯობესდა, „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამა გადავიდა ახალ შენობაში (მალივ კორპუსში) და საერთო აუდიტორიების უზრუნველყოფის შედეგად შემცირდა ეთნიკურ უმცირესობებსა და ეთნიკურად ქართველ სტუდენტებს შორის კომუნიკაციის ბარიერები:

*„მე 2017 წელს დავასრულე ეს პროგრამა, ყველაფერი იყო იზოლირებული და არ გვექონდა კომუნიკაციის საშუალება, 300 არაგველზე გვექონდა ლექციები, ცალკე იყო სომხურენოვანი და ცალკე - აზერბაიჯანელი სტუდენტების ჯგუფი, არანაირი შეხება არ გვექონია საერთოდ ქართველებთან. ბოლო პერიოდში შეცვლილია სიტუაცია, ეს პროგრამა გადატანილია მალივ კორპუსში და კომუნიკაციაც აქვთ ქართველ სტუდენტებთან“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული, მარნეული, კაცი)*

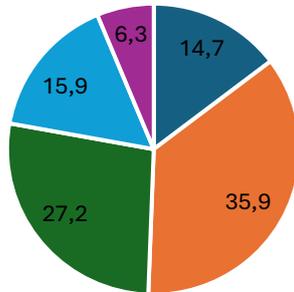
*„როდესაც სამინისტროს ვეუბნებოდით, რომ გახადეთ ეს კურსი უფასო, გვპასუხობდნენ, რომ ეს არ არის ეთნიკური უმცირესობებისთვის ენის შემსწავლელი კურსი. სისტემა არათუ უფასო კურსებს, საპილოტე პროგრამებს ვერ ნერგავს სკოლებში და აქვთ გავალდებულებს ამ კურსის საფასურიც გადაიხადო როგორც ჩვეულებრივი სასწავლო წლის (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, მარნეული, ქალი).*

„1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში ქართული ენის ერთწლიანი კურსის დაწყებამდე **ქართული ენის ცოდნის დონეს** სულ მცირე ყოველი მესამე რესპონდენტი სკალის ნეგატიური ნიშნულით აფასებს („კურსის დაწყებამდე უფრო მეტად არ შემეძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა, ვიდრე შემეძლო“ – 35.9%), 27.2% კი აცხადებს, რომ კურსის დაწყებამდე მეტ-ნაკლებად ჰქონდათ ქართულ ენაზე მეტყველების/წერის/კითხვის უნარ-ჩვევები. მხოლოდ 6.3%-მა აღნიშნა, რომ პროგრამაში ჩარიცხვამდე სრულყოფილად შეეძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა კითხვა (იხ. დიაგრამა #2.4).

<sup>111</sup> იგულისხმება მხოლოდ ქართული ენის ერთწლიან შემსწავლელ კურსის დაფინანსება და „1+4“ პროგრამის 4 წლიან საუნივერსიტეტო საბაკალავრო პროგრამაზე სწავლის დაფინანსება.

**დიაგრამა #2.4**

გთხოვთ შეაფასოთ, როგორი იყო ქართული ენაში თქვენი ცოდნის დონე „1+4“ პროგრამის ერთ-ერთი კომპონენტის - ქართული ენის ერთწლიანი კურსის დაწყებამდე? (N=334)



- კურსის დაწყებამდე სრულყოფილად შეემძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა
- კურსის დაწყებამდე მეტ-ნაკლებად შეემძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა
- კურსის დაწყებამდე უფრო მეტად შეემძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა, ვიდრე არ შეემძლო
- კურსის დაწყებამდე უფრო მეტად არ შეემძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა
- კურსის დაწყებამდე არ შეემძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა

ეთნიკურობის კრილში საკითხის განხილვისას იკვეთება, რომ ეთნიკურად აზერბაიჯანელებსა და სომხებს ქართული ენის ცოდნის განსხვავებული დონე ჰქონდათ - ეთნიკურად სომეხი ბენეფიციარების 56.9%-ის შეფასებით, კურსის დაწყებამდე მათი უნარი ემეტყველათ/ეწერათ/ეკითხათ ქართულად, იყო დაბალი - საერთოდ არ შეემძლოთ ან უფრო მეტად არ შეემძლოთ ამ აქტივობების განხორციელება (ქულები 1 და 2, 5 ქულიან სკალაზე). იდენტური გამოცდილება კი ეთნიკური აზერბაიჯანელების 45.3%-ს ახასიათებდა. მეორე მხრივ, ხაზგასასმელია ისიც, რომ ყოველ მეოთხე ეთნიკურ აზერბაიჯანელს (25.4%) კურსის დაწყებამდე კარგად ან სრულყოფილად შეემძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა (ქულები 4 და 5). ამ კატეგორიაში კი ეთნიკური სომხების მხოლოდ 18.3% ერთიანდება (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=19358, p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #2.3).

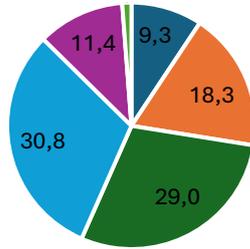
**ცხრილი #2.3**

| გთხოვთ, შეაფასოთ, როგორი იყო ქართულ ენაში თქვენი ცოდნის დონე „1+4“ პროგრამის ერთ-ერთი კომპონენტის - ქართული ენის ერთწლიანი კურსის, დაწყებამდე? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | ეთნიკურად სომეხი (N=153) |
|---|---------------------------------|--------------------------|
| კურსის დაწყებამდე საერთოდ არ შემიძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა  | 17.7                            | 11.1                     |
| კურსის დაწყებამდე უფრო მეტად არ შემიძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა, ვიდრე შემიძლო  | 27.6                            | 45.8                     |
| კურსის დაწყებამდე მეტ-ნაკლებად შემიძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა  | 29.3                            | 24.8                     |
| კურსის დაწყებამდე უფრო მეტად შემიძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა, ვიდრე არ შემიძლო  | 21.0                            | 9.8                      |
| კურსის დაწყებამდე სრულყოფილად შემიძლო ქართულ ენაზე მეტყველება/წერა/კითხვა, ვიდრე არ შემიძლო   | 4.4                             | 8.5                      |

“1+4” პროგრამის კურსდამთავრებულები არაერთმნიშვნელოვნად აფასებენ, თუ რამდენად გაუმჯობესდათ ქართული ენის ცოდნის დონე ენის ერთწლიანი კურსის დასრულების შემდეგ. კერძოდ, თითქმის თანაბარია იმ რესპონდენტთა წილი, რომლებიც აცხადებენ, რომ კურსის დასრულების შემდეგ შეუძლიათ: ა) ქართულ ენაზე არა მხოლოდ მეტყველება/წერა კითხვა, არამედ ქართული სასწავლო/აკადემიური მასალის დამუშავება (29%) და ბ) ქართულ ენაზე სამეცნიერო პროდუქტის (კვლევის ანგარიში, რეფერატი და სხვ.) შექმნა (30.8%). კურსდამთავრებულთა 18.3%-მა აღნიშნა, რომ კურსის დასრულების შემდეგ სრულყოფილად დაიწყო არა მხოლოდ მეტყველება, არამედ ქართულ ენაზე კითხვა და წერა. მეტყველების/წერის/კითხვის უნარების საშუალო გაუმჯობესებაზე 11.4%-მა მიუთითა (იხ. დიაგრამა #2.5).

**დიაგრამა #2.5**

გთხოვთ, ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან აირჩიოთ ის, რომელიც ყველაზე კარგად აღწერს თქვენს მიღწევებს „1+4“ პროგრამის ერთ-ერთი კომპონენტის - ქართული ენის ერთწლიანი კურსის - დასრულების შემდეგ (N=334)



- კურსის დასრულების შემდეგ, სრულყოფილად დავიწყებ მეტყველებას ქართულ ენაზე
- კურსის დასრულების შემდეგ, სრულყოფილად დავიწყებ არა მხოლოდ მეტყველებას, არამედ კითხვას და წერას ქართულ ენაზე
- კურსის დასრულების შემდეგ, არა მხოლოდ ვმეტყველებ/ვწერ/ვკითხულობ, არამედ შემიძლია ქართული სასწავლო/აკადემიური მასალის დამუშავება
- კურსის დასრულების შემდეგ, შემიძლია ქართული მასალის არა მხოლოდ დამუშავება, არამედ სამეცნიერო პროდუქტის (კვლევის ანგარიში, რეფერატი, სხვ.) შექმნა
- კურსის დასრულების შემდეგ, საშუალოდ გამიუმჯობესდა ქართულ ენაზე მეტყველების/წერის/კითხვის უნარი
- კურსის გავლის შემდეგ საერთოდ არცერთ დონეზე არ გამიუმჯობესდა ქართული ენის ცოდნა

**ეთნიკურად** აზერბაიჯანელების ჯგუფში იდენტურია მათ წილი (საშუალოდ 33%), ვისაც კურსის დასრულების შემდეგ: ა) არა მხოლოდ მეტყველება/წერა/კითხვა შეუძლია ქართულად, არამედ ქართული სასწავლო/აკადემიური მასალის დამუშავებაც (33.1%), ბ) ქართული აკადემიური მასალის არა მხოლოდ დამუშავება შეუძლია, არამედ სამეცნიერო პროდუქტის (კვლევის ანგარიში, რეფერატი და სხვ.) (33.1%) შექმნაც. სწორედ აღნიშნული ორი შედეგია დომინანტური ეთნიკური სომხების შემთხვევაშიც, თუმცა მაჩვენებლები შემცირებულია (საშუალოდ 26%), კერძოდ:

- კურსის დასრულების შემდეგ არა მხოლოდ ვმეტყველებ/ვწერ/ვკითხულობ ქართულად, არამედ შემიძლია ქართული სასწავლო/აკადემიური მასალის დამუშავება - 24.2%
- კურსის დასრულების შემდეგ შემიძლია ქართული სასწავლო/აკადემიური მასალის არა მხოლოდ დამუშავება, არამედ სამეცნიერო პროდუქტის (კვლევის ანგარიში, რეფერატი და სხვ.) შექმნა - 28.1%

შესაძლოა ისიც ითქვას, რომ **ეთნიკურად სომხები ნაკლებად პროდუქტიულად** მიიჩნევენ გავლილ კურსს, რადგან მეხუთედზე მეტი (21.6%) ქართულ ენაზე მეტყველების/წერის/კითხვის უნარის საშუალოდ გაუმჯობესებაზე მიუთითებს, ეთნიკური აზერბაიჯანელებში კი მსგავსი შეფასების მქონეთა წილი მხოლოდ 2.8%-ია (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $X^2=29541$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #2.4).

**ცხრილი #2.4**

| გთხოვთ, ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებებიდან აირჩიოთ ის, რომელიც ყველაზე კარგად აღწერს თქვენს მიღწევებს „1+4“ პროგრამის ერთ-ერთი კომპონენტის - ქართული ენის ერთწლიანი კურსის - დასრულების შემდეგ (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | ეთნიკურად სომეხი (N=153) |
|--|---------------------------------|--------------------------|
| კურსის დასრულების შემდეგ, სრულყოფილად დავიწყე მეტყველება ქართულ ენაზე  | 9.9                             | 8.5                      |
| კურსის დასრულების შემდეგ, სრულყოფილად დავიწყე არა მხოლოდ მეტყველება, არამედ კითხვა და წერა ქართულ ენაზე  | 19.9                            | 16.3                     |
| კურსის დასრულების შემდეგ არა მხოლოდ ვმეტყველებ/წერ/კვითხულობ ქართულად, არამედ შემიძლია ქართული სასწავლო/აკადემიური მასალის დამუშავება  | 33.1                            | 24.2                     |
| კურსის დასრულების შემდეგ შემიძლია ქართული სასწავლო/აკადემიური მასალის არა მხოლოდ დამუშავება, არამედ სამეცნიერო პროდუქტის (კვლევის ანგარიში, რეფერატი და სხვ.) შექმნა   | 33.1                            | 28.1                     |
| კურსის დასრულების შემდეგ, საშუალოდ გამიუმჯობესდა ქართულ ენაზე მეტყველების/წერის/კითხვის უნარი  | 2.8                             | 21.6                     |
| კურსის გავლის შემდეგ საერთოდ არცერთ დონეზე არ გამიუმჯობესდა ქართული ენის ცოდნა   | 1.1                             | 1.3                      |

„1+4“ პროგრამამ მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელ, ასევე ეთნიკურად სომეხ კურსდამთავრებულებზე, თუმცა მათი გამოცდილებები განსხვავებულია. პროგრამაში ჩარიცხვამდე, ეთნიკურად აზერბაიჯანელი მონაწილეები ქართულ ენას ძირითადად საწყის დონეზე ფლობდნენ (A1-A2). მხოლოდ ერთ რესპონდენტს ჰქონდა საშუალო დონე (B1), რომელმაც აღნიშნა, რომ ეს არა სკოლიდან მიღებული ცოდნის, არამედ **არაფორმალური აქტივობების** (არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და ახალგაზრდული ცენტრების პროექტებში მონაწილეობის) დამსახურებაა. ქართული ენის დაბალ დონეზე ფლობის მთავარ მიზეზად რესპონდენტები მიიჩნევენ **ქართული ენის პედაგოგების მოტივაციის ნაკლებობას** (მაგ. მთავარი იყო ფინანსურ სარგებლის მიღება და არა რეალური სწავლება) და **ქართული ენისთვის გამოყოფილი საათების სიმცირეს** (ზოგიერთ სკოლაში ქართული ენა მხოლოდ კვირაში ერთხელ ისწავლება). მეორე მხრივ, ფოკუს ჯგუფების ეთნიკურად სომეხი მონაწილეების თქმით, ისინი რამდენადმე უკეთეს საბაზისო ცოდნას ფლობდნენ ქართულ ენაში (A2-B1). ეს განსაკუთრებით ეხებათ ნინოწმინდისა და ასპინძის მუნიციპალიტეტების სკოლების კურსდამთავრებულებს. თუმცა, ამის მიუხედავად, პრობლემას წარმოადგენდა სასაუბრო უნარების ნაკლებობა:

*„ქართულს სკოლებში გვასწავლიდნენ, ბოლოსიდან ჩამოდიოდნენ ქართველი მასწავლებლები, მაგრამ მხოლოდ ფულისთვის იყო ეს ყველაფერი, კარგად არ გვასწავლიდნენ... ქართული ისწავლებოდა მხოლოდ ერთ დღეს ისიც ერთი საათი“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, დმანისი, კაცი)*

რესპონდენტებმა ყურადღება გაამახვილეს “1+4” პროგრამის დადებით მხარეებზე. ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტად სახელდება ქართული ენის დონის გაუმჯობესების შესაძლებლობა. პროგრამა ითვალისწინებს სტრუქტურირებულ, ინტენსიურ ერთწლიან კურსს, რომელიც ეხმარება სტუდენტებს შეიქმნან ძლიერი საფუძველი ქართულ ენაში. მოსამზადებელი კურსები, ხშირ შემთხვევაში, მოიცავს მრავალფეროვან კომპონენტებს - მოსმენას, წერას და საუბარს, რასაც დიდი წვლილი შეაქვს ენობრივი კომპეტენციების განვითარებაში:

*„სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტში გავიარე კურსი და სასარგებლო იყო, ვისწავლე წინადადებების სწორად აგება, წაკითხულის გააზრება, მნიშვნელოვნად შევისო სიტყვათა მრავალი ქართულ ენაში და უფრო თავდაჯერებული გავხდი, აღარ მერიდება საზოგადოებაში ლაპარაკის“ (ეთნიკურად სომეხი, სამუშაოს მაძიებელი, ახალციხე, კაცი).*

ახალგაზრდები საუბრობენ „1+4“ პროგრამის მნიშვნელოვან როლზე ეთნიკური უმცირესობების სოციალური ინტეგრაციის კუთხით. მათი აზრით, პროგრამის დანერგვიდან დღემდე მკვეთრად დაიძლია სტერეოტიპული დამოკიდებულებები და გაუცხოება ეთნიკურ უმცირესობებსა და ეთნიკურად ქართველებს შორის. აღსანიშნავია, რომ თბილისის უმაღლეს სასწავლებლებში განათლების მიღების შემდგომ, კურსდამთავრებულები მშობლიურ რეგიონებში ბრუნდებიან და წვლილი შეაქვთ რეგიონის განვითარებაში, ასრულებენ ისეთ როლებს, რომლებსაც სარგებელი მოაქვთ თემის განვითარებისთვის (მაგ. სამოქალაქო ჩართულობა, უმცირესობათა უფლებების ადვოკატირება და ქართული ენის უფასო კურსების შეთავაზება):

*„ეთნიკური უმცირესობების ინტეგრაციისთვის ძალიან მნიშვნელოვანი პროგრამა იყო. ადრე თბილისში ქართველი და აზერბაიჯანელი ახალგაზრდები უცხოპლანეტელებივით იყვნენ ერთმანეთთან და ახლა უკვე მეგობრობენ კიდევ“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, ბოლნისის რაიონი, კაცი)*

*„მე ლექტორებმა ძალიან ცუდი რაღაცები მითხრეს. რატომ არ თხოვდებიო, თქვენთან ხომ ადრე თხოვდებიანო. შენ მაინც ვერ იმუშავებ, რატომ სწავლობ ამ ფაკულტეტზეო. ჩვენ პირველები ვიყავით და ახლა ძალიან გადალახულია ეს პრობლემები“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, თელავის რაიონი, ქალი)*

კურსდამთავრებულებმა იმსჯელეს “1+4” პროგრამის ხარვეზებზე, რომელთა სამომავლო გაუმჯობესებასაც ისურვებდნენ. პირველ რიგში, ისინი მიუთითებენ უნივერსიტეტებს შორის ქართულის ენის სწავლების ხარისხის მკვეთრ განსხვავებაზე. რესპონდენტები ერთხმად აღნიშნავენ, რომ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი სტუდენტებს ყველაზე მაღალი დონის პროგრამას სთავაზობს, რაც შემდეგში გამოიხატება:

- **სასწავლო კურსების მრავალფეროვნება** - შემოთავაზებულია მოდული, რომელიც ჯამში მოიცავს 8 საგანს (არჩევით და სავალდებულო კურსებს), რომლისთვისაც გამოყენებულია სხვა უნივერსიტეტებთან შედარებით უფრო მეტად დახვეწილი მასალები და სახელმძღვანელოები.

- აკადემიური და პროფესიული უნარების განვითარება - სასწავლო პროგრამა მოიცავს მოდულებს, რომლებიც სტუდენტებს ეხმარება აკადემიური წერისა და საპრეზენტაციო უნარების განვითარებაში. ამასთან, ხორციელდება ტუტორიუმის პროგრამა, რომელიც ქართული ენის სწავლის გარდა, სტუდენტებს ეხმარება სტუდენტური ცხოვრებისა და პროფესიული საქმიანობისთვის მომზადებაში.
- მონიტორინგი - უნივერსიტეტი ახორციელებს კურსების ეფექტიანობისა და სწავლების ხარისხის ყოველწლიურ შეფასებას:

*„სამედიცინო უნივერსიტეტში ნორმალურად არ ისწავლება იმ დონეზე რომ დაეხმაროს პირველკურსელ სტუდენტს თანაბრად იგრძნოს თავი ქართველ სტუდენტებთან მიმართებაში. მხოლოდ ერთი წიგნით ისწავლება, რასაც ილიაუნის 1 საგანში ფარავს. 8 საგანს გავდივართ ილიაუნის და მაგიტომ არის კურსდამთავრებულებში ქართული ენის ცოდნის მაღალი დონე“ (ეთნიკურად სომეხი, კერძო სექტორში დასაქმებული, ნინოწმინდა, ქალი).*

*„ილიაუნის უფრო დიდ ყურადღებას აქცევენ მოსამზადებელი კურსის სტუდენტებს, არსებობს ტუტორიუმის პროგრამა და ვინც ამ უნივერსიტეტებში სწავლობს 1+4 პროგრამით, უფრო კარგად ფლობენ ქართულ ენას, სამწუხაროდ სხვა უნივერსიტეტებში ასეთი პროგრესი არ არის, მე 2016 წელს ჩავაბარე ილიაში, იმ დღიდან დღემდე შიდა მონიტორინგს ატარებენ ხოლმე“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული, სოფელი ნაზარლო, კაცი)*

ახალგაზრდებმა „1+4“ პროგრამის ერთ-ერთ მთავარ უარყოფით მხარედ მიიჩნიეს **პრაქტიკული გამოცდილების ნაკლებობა და არარელევანტური სასწავლო მასალები**. ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები განსაკუთრებით მიუთითებენ იმაზე, რომ პროგრამა მხოლოდ თეორიულ საკითხებზე (მაგ. ქართული ენის გრამატიკაზე) ორიენტირდება, ხოლო სამედიცინო უნივერსიტეტში ბიოლოგიის ტერმინოლოგიის შესასწავლად ძირითადად მე-7 - მე-8 კლასების სახელმძღვანელოები გამოიყენებოდა. რესპონდენტების აზრით, ამგვარი მიდგომები იწვევს სწავლის მიტოვების მაჩვენებლის (ე.წ. „Drop out“) ზრდას სტუდენტებში. კვლევის მონაწილეებმა ისიც განაცხადეს, რომ „1+4“ პროგრამა სტუდენტებს სათანადოდ არ ამზადებს აკადემიური და პროფესიული მოთხოვნებისთვის. მაგალითისთვის, იურიდიული, საერთაშორისო ურთიერთობების ან სამედიცინო სფეროს წარმომადგენლები ვერ ფლობენ სათანადო პროფესიულ ტერმინოლოგიას. ამდენად, უმჯობესი იქნება თუ კურსი მოერგება სხვადასხვა პროფესიის/მიმართულების საჭიროებებს:

*„იურიდიული მაქვს დამთავრებული და მიუხედავად იმისა, რომ ქართულს აქამდეც ვსწავლობდი, ძალიან გამიჭირდა ტერმინოლოგია. ამ პრობლემის გამო 6 საგნიდან 4 ჩავაბარე და 2 დამრჩა“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, სოფელი ნახიდური, ქალი).*

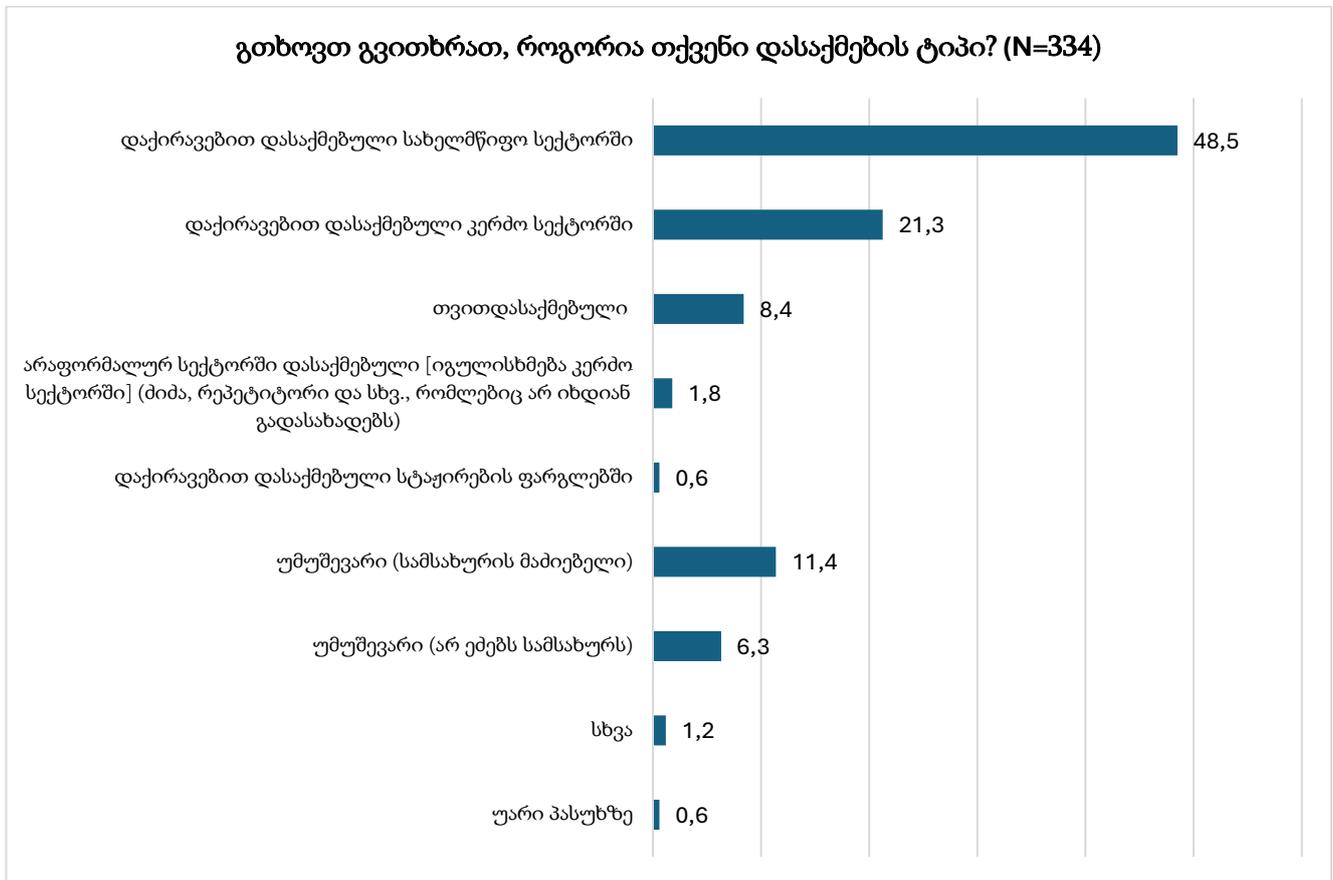
*„ძალიან გამიჭირდა უნივერსიტეტში [თსუ] ჩაბარების მერე სწავლა, რადგან ის აკადემიური ენა, საერთაშორისო ურთიერთობების, სრულიად იყო ჩემთვის*

*უცნობი... კარგი იქნებოდა თუ მორგებული იქნებოდა სხვადასხვა მიმართულებებზე ენის სწავლება. ამაზე საუბარი იყო, მაგრამ სამწუხაროდ ამ პროგრამის დახვეწაზე და მორგებაზე არავინ არ ფიქრობს“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, დმანისი, კაცი)*

### 3. “1+4” პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების ტენდენციები

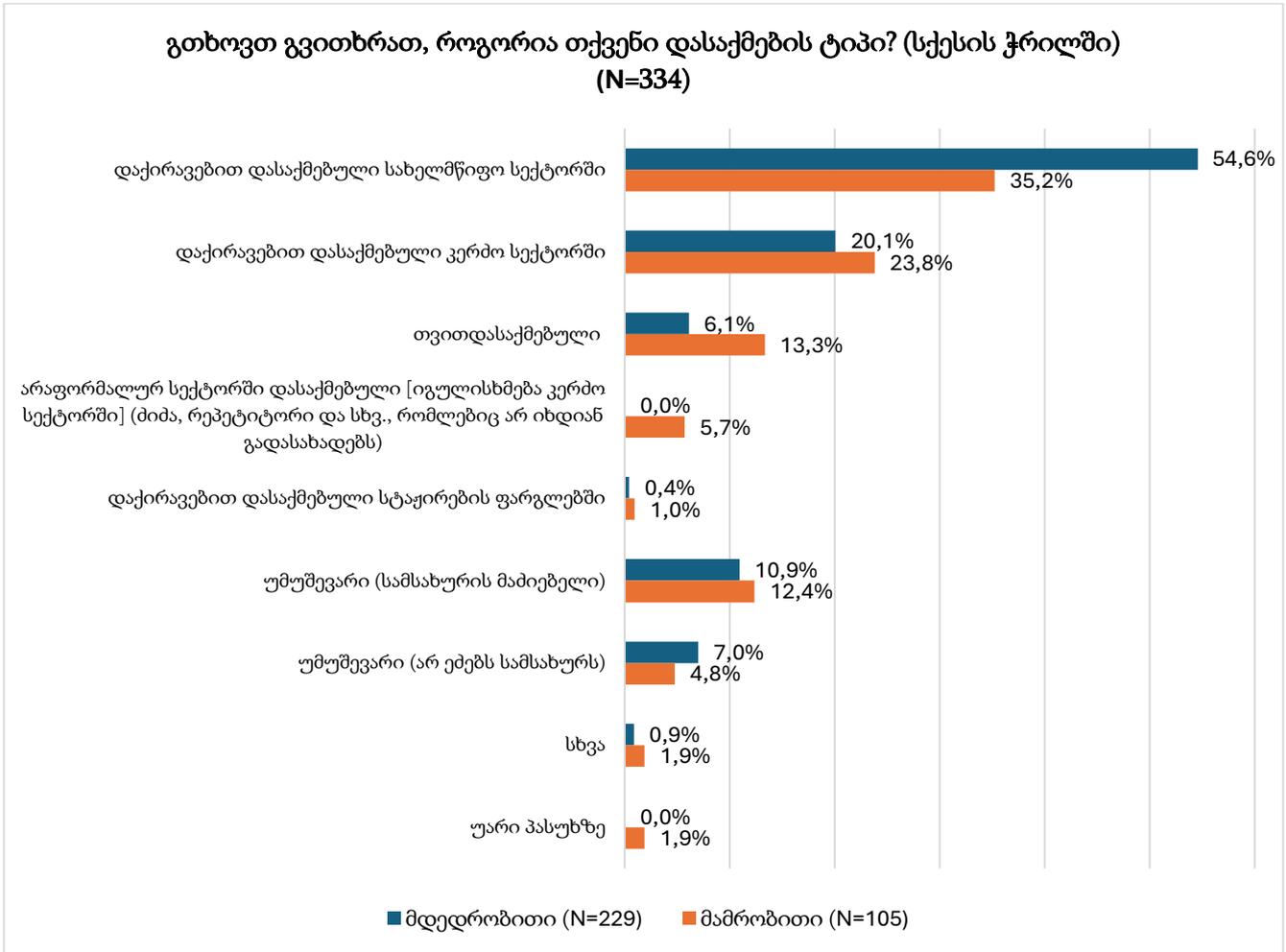
რესპონდენტთა დიფერენცირება მათი დასაქმების სტატუსის მიხედვით აჩვენებს, რომ კურსდამთავრებულთა 17.7% უმუშევარია, რომელთაგან 11.4% სამსახურის მაძიებელია, 6.3% კი არ ეძებს სამსახურს. რესპონდენტთა თითქმის ნახევარი (48.5%) სახელმწიფო სექტორშია დაქირავებით დასაქმებული, კერძო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულთა წილი კი რესპონდენტთა მეხუთედს მცირედით აღემატება (21.3%) (იხ. დიაგრამა #3.1).

**დიაგრამა #3.1**



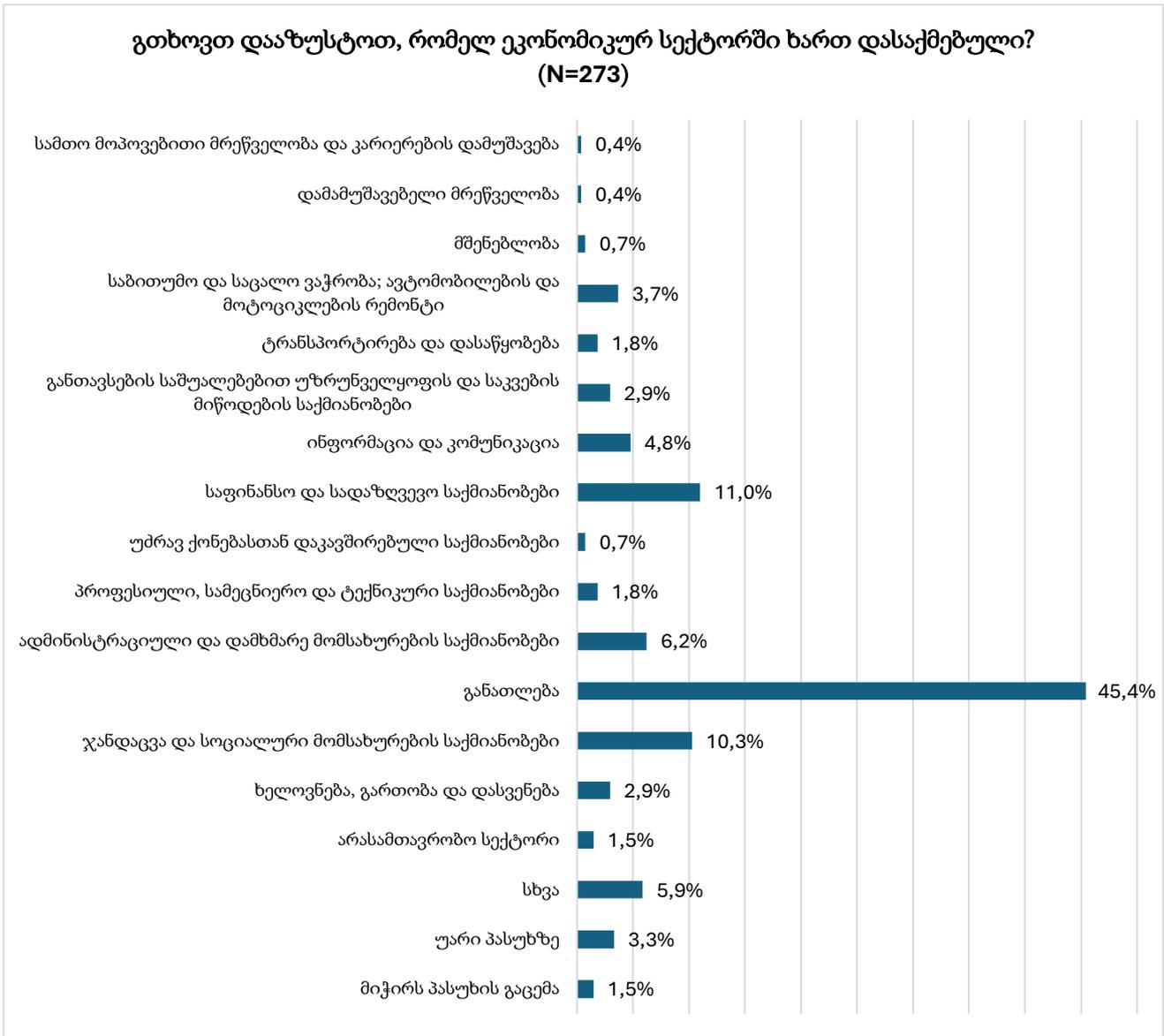
რესპონდენტთა **სქესის ჭრილში** საკითხის ანალიზი ცხადყოფს, რომ, ყოველი მეორე ქალი (54.6%) და ყოველი მესამე კაცი (35.2%) სახელმწიფო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულია. თითქმის თანაბარია იმ დასაქმებული კაცებისა და ქალების პროცენტული წილი, რომლებიც კერძო სექტორში დაქირავებით მუშაობენ წარმოადგენენ (კაცი - 23.8%; ქალი - 20.1%). თვითდასაქმებულთა რაოდენობების შედარება აჩვენებს, რომ უმუშევრობის დაძლევის მიზნით საკუთარი ბიზნესის დაწყების სტრატეგიას კაცები უფრო მიმართავენ, ვიდრე ქალები. უმუშევარი კაცების წილი მცირედით აღემატება უმუშევარი ქალების წილს (10.9%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=29.610$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #3.2).

დიაგრამა #3.2



„1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების სექტორის კუთხით მოწინავე პოზიციაზე განათლების სექტორია (45.4%), რასაც მნიშვნელოვნად ჩამორჩება სხვა ეკონომიკურ სექტორებში დასაქმებულთა პროცენტული წილი (იხ. დიაგრამა #3.3).

**დიაგრამა #3.3**



**სქესის ჭრილში** ანალიზი ცხადყოფს, რომ „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების როგორც ქალების, ასევე, კაცების ყველაზე დიდი ნაწილი განათლების სფეროშია დასაქმებული; თუმცა, აღსანიშნავია, რომ განათლების სექტორში დასაქმებული ქალების წილი (54.3%) ორჯერ აღემატება კაცების (25.9%) პროცენტულ მაჩვენებელს. რიგით მეორე ეკონომიკურ სექტორად ქალ კურსდამთავრებულთა ჯგუფში საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები (12.2%) იკვეთება, ხოლო კაცების შემთხვევაში - ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურებების საქმიანობები (17.6%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=51.704$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #3.1).

**ცხრილი #3.1**

| გთხოვთ დააზუსტოთ, რომელ ეკონომიკურ სექტორში ხართ დასაქმებული? (N=273) (%)<br>(სქესის ჭრილი) | მდედრობითი<br>(N=188) | მამრობითი<br>(N=85) |
|---|-----------------------|---------------------|
| სამთო მოპოვებითი მრეწველობა და კარიერების დამუშავება  | 0.5                   | -                   |
| დამამუშავებელი მრეწველობა   | 0.5                   | -                   |
| მშენებლობა  | -                     | 2.4                 |
| საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი                           | 2.7                   | 5.9                 |
| ტრანსპორტირება და დასაწყობება   | 1.1                   | 3.5                 |
| განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები                   | 3.2                   | 2.4                 |
| ინფორმაცია და კომუნიკაცია   | 3.7                   | 7.1                 |
| საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები  | 12.2                  | 8.2                 |
| უმრავლესობასთან დაკავშირებული საქმიანობები  | -                     | 2.4                 |
| პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები  | 1.6                   | 2.4                 |
| ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები                                       | 5.3                   | 8.2                 |
| განათლება   | 54.3                  | 25.9                |
| ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები   | 6.9                   | 17.6                |
| ხელოვნება, გართობა და დასვენება   | 2.1                   | 4.7                 |
| არასამთავრობო სექტორი   | 0.5                   | 3.5                 |
| სხვა  | 5.9                   | 5.9                 |
| უარი პასუხზე  | 2.1                   | 5.9                 |
| მიჭირს პასუხის გაცემა   | 1.1                   | 2.4                 |

ასაკის ჭრილში მონაცემების სტატისტიკური ანალიზი აჩვენებს, რომ კურსდამთავრებულთა სამივე ასაკობრივი კატეგორიის წარმომადგენელთა დასაქმების თვალსაზრისით, წამყვანი განათლების სექტორია (22-25 წლის: 38%; 26-30 წლის: 45.3%; ≥31 წლის: 53.1%), რომლის შემდეგაც, თითოეული ასაკობრივი ჯგუფისთვის, შედარებით მაღალი წილით პოზიციონირებს: ა) საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები; ბ) ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურებების საქმიანობები; გ) ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურებების საქმიანობები და დ) საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=57.118$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #3.2).

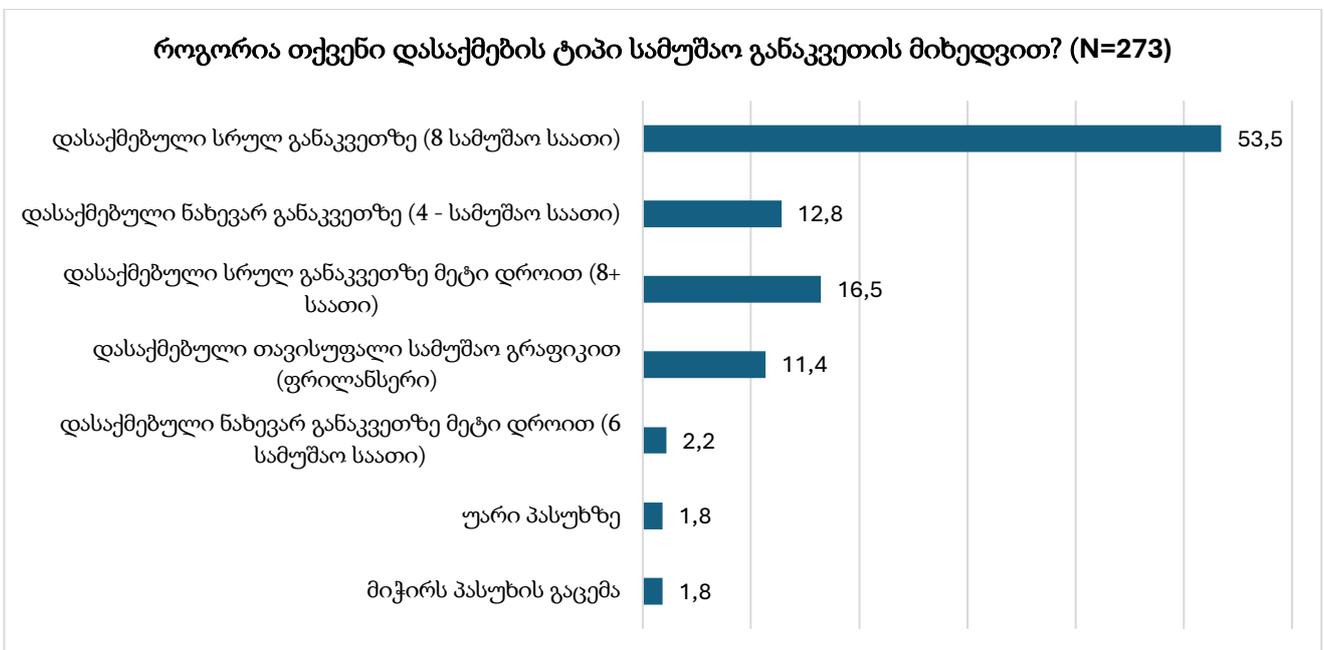
**ცხრილი #3.2**

| გთხოვთ დააზუსტოთ, რომელ ეკონომიკურ სექტორში ხართ დასაქმებული? (N=273) (%)<br>ასაკის ჭრილში | 22-25<br>წლის<br>(N=71) | 26-30<br>წლის<br>(N=150) | ≥31<br>წლის<br>(N=49) |
|--|-------------------------|--------------------------|-----------------------|
| სამთო მოპოვებითი მრეწველობა და კარიერების დამუშავება                                       | 1.4                     | -                        | -                     |
| დამამუშავებელი მრეწველობა  | -                       | 0.7                      | -                     |
| მშენებლობა   | -                       | 0.7                      | 2                     |
| საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი                          | 8.5                     | 2                        | 2                     |
| ტრანსპორტირება და დასაწყობება  | 5.6                     | 0.7                      | -                     |
| განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები                  | -                       | 4                        | 4.1                   |

| გთხოვთ დააზუსტოთ, რომელ ეკონომიკურ სექტორში ხართ დასაქმებული? (N=273) (%)<br>ასაკის ჭრილში | 22-25<br>წლის<br>(N=71) | 26-30<br>წლის<br>(N=150) | ≥31<br>წლის<br>(N=49) |
|--|-------------------------|--------------------------|-----------------------|
| ინფორმაცია და კომუნიკაცია  | 5.6                     | 5.3                      | 2                     |
| საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები   | 11.3                    | 11.3                     | 10.2                  |
| უმრავლესობის დაკავშირებული საქმიანობები  | -                       | 0.7                      | 2                     |
| პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები   | 4.2                     | 1.3                      | -                     |
| ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები                                      | 7                       | 4                        | 12.2                  |
| განათლება  | 38                      | 45.3                     | 53.1                  |
| ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები  | 5.6                     | 13.3                     | 8.2                   |
| ხელოვნება, გართობა და დასვენება  | 7                       | 1.3                      | 2                     |
| არასამთავრობო სექტორი  | 2.8                     | 1.3                      | -                     |
| სხვა   | 8.5                     | 6.7                      | -                     |
| უარი პასუხზე   | 1.4                     | 5.3                      | -                     |
| მიჭირს პასუხის გაცემა  | 1.4                     | 0.7                      | 4.1                   |

**დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა მუშაობს სრულ განაკვეთზე (8 სამუშაო საათი (53.5%).** იმ რესპონდენტთა წილი, რომელთა სამუშაო სრულ განაკვეთზე მეტ დროს (8+ საათი) მოითხოვს, 16.5%-ია, ნახევარ განაკვეთზე (4 სამუშაო საათი) დასაქმებულთა მაჩვენებელი კი 12.8%-ს უტოლდება. რესპონდენტთა 11.4%-ს თავისუფალი სამუშაო გრაფიკი აქვს („ფრილანსერია“) (იხ. დიაგრამა #3.4).

**დიაგრამა #3.4**



დასაქმებულთა ჯგუფში, როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელების (48.3%), ისე ეთნიკურად სომხების (59.5%) ძირითადი ნაწილი სრულ განაკვეთზე (8 სამუშაო საათი) დასაქმების გამოცდილებაზე მიუთითებს. ამასთან, ეთნიკურად სომეხ ბენეფიციარებში (19.8%), ეთნიკურად აზერბაიჯანელებთან (6.8%) შედარებით, სამჯერ მეტია ნახევარ განაკვეთზე (4 სამუშაო საათი)

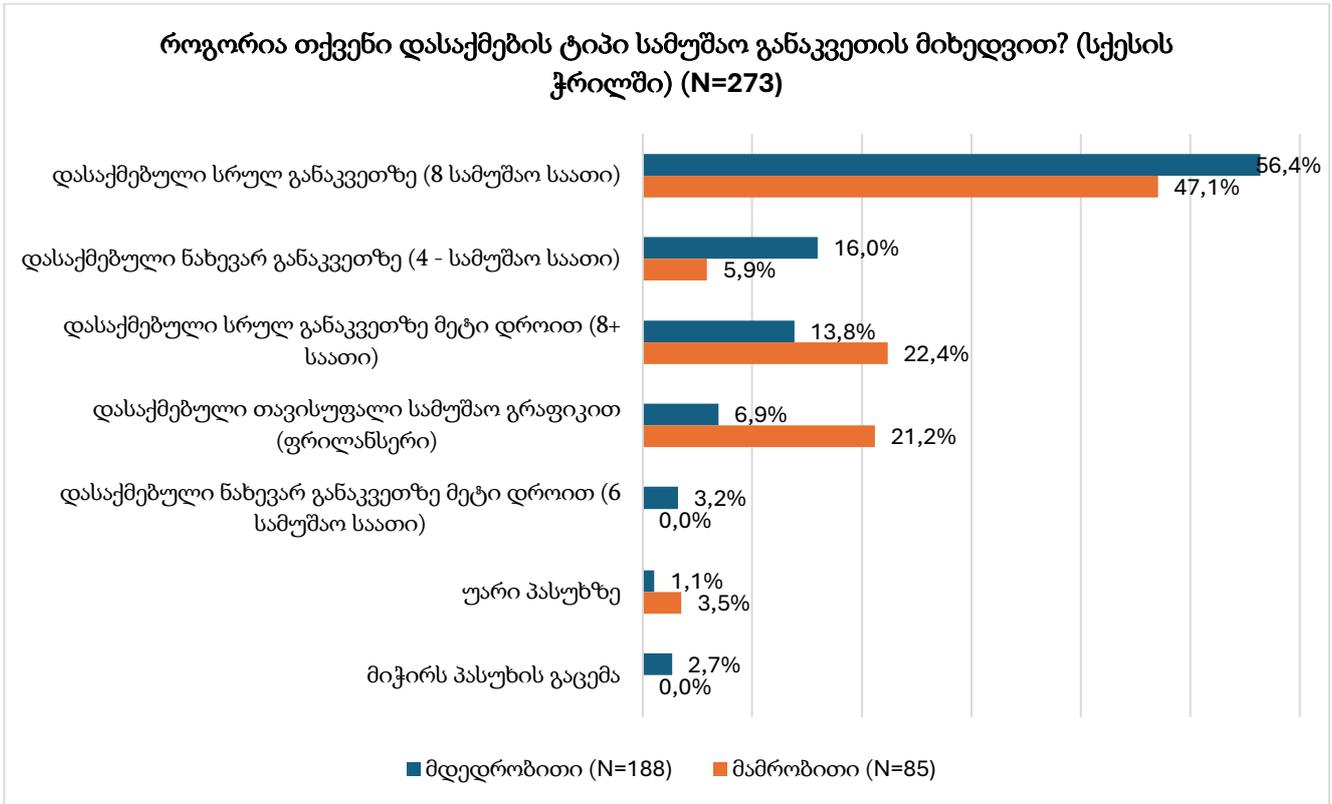
დასაქმებულთა წილი. მეორე მხრივ, ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა შორის 15%-ს უტოლდება თავისუფალი სამუშაო გრაფიკით მომუშავეთა წილი, ხოლო ეთნიკურად სომხების შემთხვევაში მაჩვენებელი 7.1%-ა (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=29236$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #3.3).

**ცხრილი #3.3**

| როგორია თქვენი დასაქმების ტიპი სამუშაო განაკვეთის მიხედვით? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | ეთნიკურად სომეხი (N=153) |
|--|---------------------------------|--------------------------|
| დასაქმებული სრულ განაკვეთზე (8 სამუშაო საათი)  | 48.3                            | 59.5                     |
| დასაქმებული ნახევარ განაკვეთზე (4 სამუშაო საათი)                                     | 6.8                             | 19.8                     |
| დასაქმებული სრულ განაკვეთზე მეტი დროით (8+ საათი)                                    | 19.0                            | 13.5                     |
| დასაქმებული თავისუფალი სამუშაო გრაფიკით („ფრილანსერი“)                               | 15.0                            | 7.1                      |
| დასაქმებული ნახევარ განაკვეთზე მეტი დროით (6 სამუშაო საათი)                          | 4.1                             | -                        |
| უარი პასუხზე   | 3.4                             | -                        |
| მიჭირს პასუხის გაცემა  | 3.4                             | -                        |

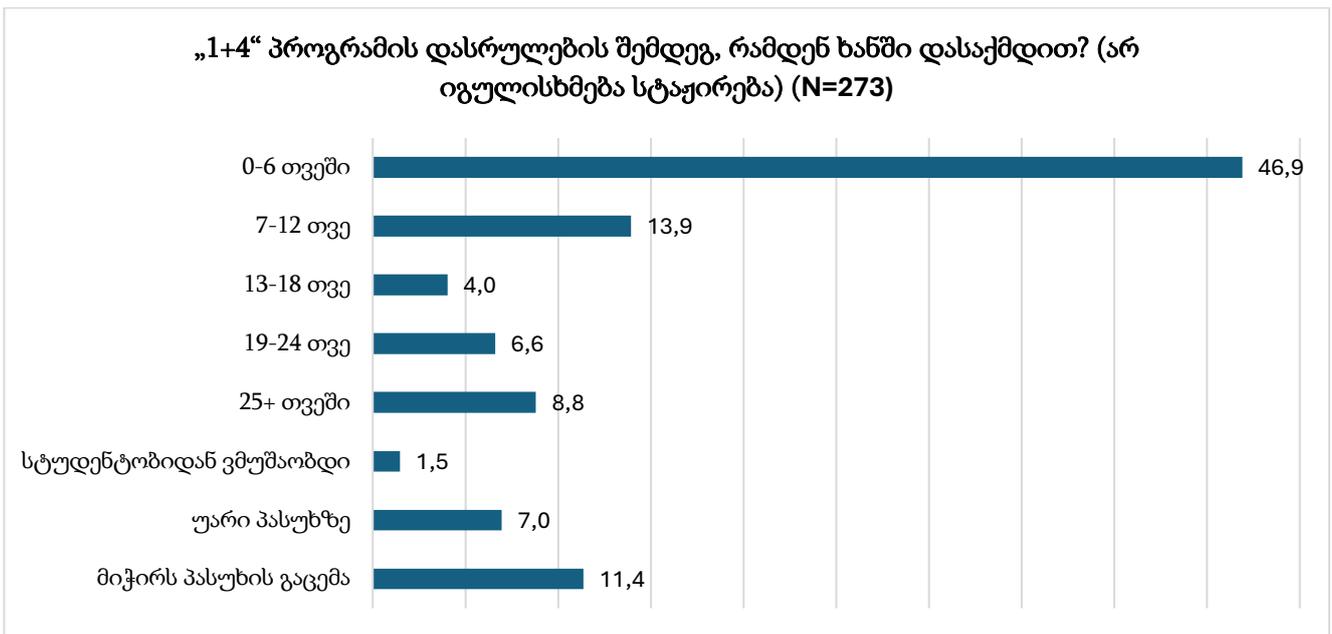
**სქესის ჭრილში** კურსდამთავრებულთა სამუშაო განაკვეთის გაანალიზება აჩვენებს, რომ როგორც ქალების (56.4%), ასევე, კაცების (47.1%) ყველაზე დიდი ნაწილი დასაქმებულია სრულ განაკვეთზე (8 სამუშაო საათი). ამასთან, მამრობითი სქესის წარმომადგენელთა მეხუთედზე მცირედით მეტი მუშაობს სრულ განაკვეთზე მეტი დროით (22.4%) ან თავისუფალი სამუშაო გრაფიკით (21.2%), რაც ქალების შემთხვევაში შედარებით იშვიათი მოვლენაა. (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=25.567$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #3.5).

**დიაგრამა #3.5**



მონაცემები ცხადყოფს, რომ კურსდამთავრებულთა ყველაზე დიდი ნაწილი „1+4“ პროგრამის დასრულებიდან 0-6 თვის ვადაში დასაქმდა (46.9%). 13.9% კი, 7-12 თვემდე პერიოდში. აქვე აღსანიშნავია, რომ პროგრამის დასრულების შემდეგ კურსდამთავრებულთა დასაქმების საშუალო პერიოდი (MEAN) 11.39 თვეა (იხ დიაგრამა #3.6).

**დიაგრამა #3.6**



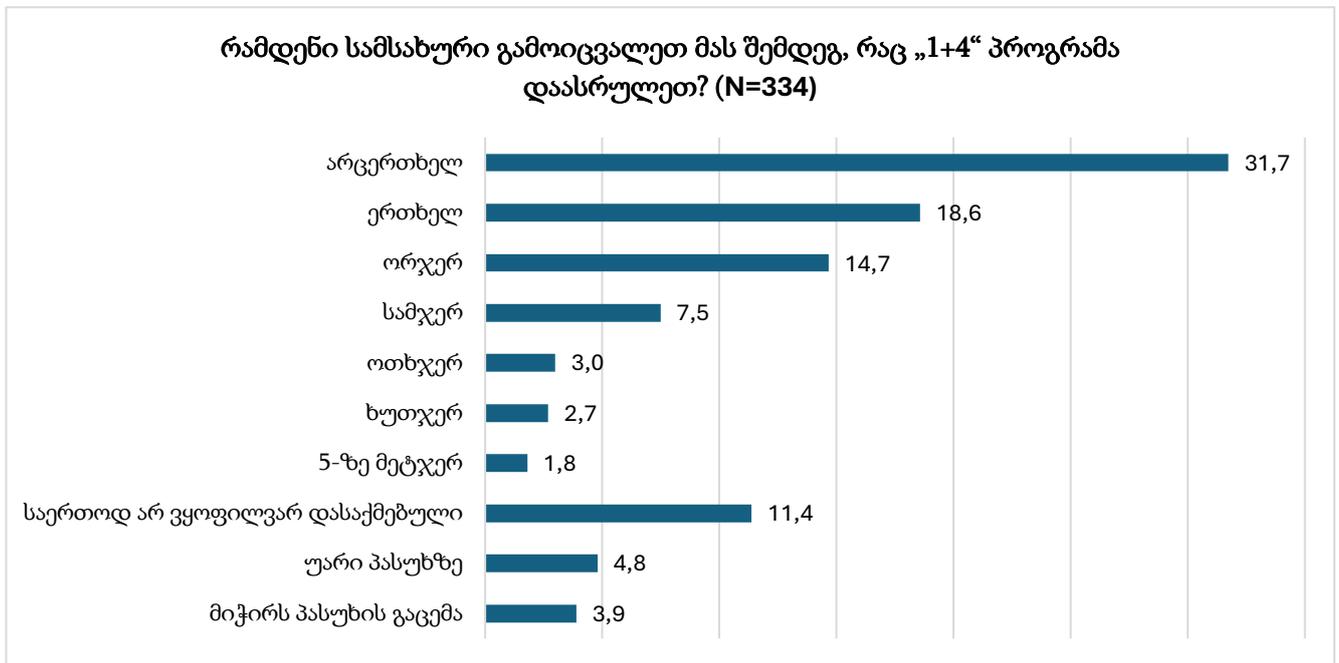
რესპონდენტების ასაკის ჯგუფში მონაცემების სტატისტიკური ანალიზი აჩვენებს, რომ 22-25 ასაკობრივი ჯგუფის დასაქმებული რესპონდენტები, „1+4“ პროგრამის დასრულებიდან საშუალოდ (MEAN) 6.33 თვეში დასაქმდნენ, 26-30 ასაკობრივი სეგმენტის წარმომადგენლები კი საშუალოდ 12.81 თვეში. რაც შეეხება 31 წლის ან მეტი ასაკის კურსდამთავრებულთა დასაქმებას, მათ სწავლის დასრულებიდან საშუალოდ 14.59 თვეში მოახერხეს დასაქმება (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $p < 0.05$ ) (იხ. ცხრილი #3.4).

**ცხრილი #3.4**

| „1+4“ პროგრამის დასრულების შემდეგ, რამდენ ხანში დასაქმდით (არ იგულისხმება სტაჟირება)? (N=222) (%) (ასაკის ჯგუფში) | N   | Mean  | Median | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|---|-----|-------|--------|----------------|---------|---------|
| 22-25 წლის  | 57  | 6,33  | 2,00   | 9,995          | 0       | 52      |
| 26-30 წლის  | 128 | 12,81 | 5,50   | 19,693         | 0       | 120     |
| ≥31 წლის (N=)   | 37  | 14,59 | 6,00   | 22,699         | 0       | 128     |

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ კურსდამთავრებულთა ყველაზე დიდი ნაწილი (31.7%) ისევ იმ სამსახურში მუშაობს, სადაც „1+4“ პროგრამის დასრულების შემდეგ დასაქმდა, 18.8%-მა მხოლოდ ერთხელ გამოიცვალა სამსახური, 14.7%-მა კი - ორჯერ. შედარებით მცირეა ისეთ რესპონდენტთა წილი, რომლებიც სამსახურის სამჯერ, ოთხჯერ ან ხუთჯერ ცვლილებაზე მიუთითებენ. 11.4%-მა აღნიშნა, რომ საერთოდ არ ყოფილა დასაქმებული. საშუალო (MEAN) სამსახურის ცვლილების მაჩვენებელი ერთზე რამდენადმე მეტია, თუმცა, 2-ს ვერ აღწევს (MEAN=1.36) (იხ. დიაგრამა #3.7).

**დიაგრამა #3.7**



ფოკუს ჯგუფების მონაწილე „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულები, ძირითადად, არ არიან დასაქმებულნი საკუთარი პროფესიით. არცერთი მათგანი არ არის დასაქმებული საჯარო სექტორში და კონცენტრირებული არიან ან არასამთავრობო ორგანიზაციებში (მაგ. სამოქალაქო უფლებებისა და სამართლიანობის ორგანიზაციები, ახალგაზრდულ ცენტრები) ან კერძო სექტორში (მაგ. თარჯიმანთა დეპარტამენტები, ავეჯის, სააფთიაქო და სუპერმარკეტების

ქსელები). შედარებით მაღალ თანამდებობაზე დასაქმებული რამდენიმე რესპონდენტი (მაგ. მარკეტინგის მენეჯერის პოზიციაზე) არა ქართულ, არამედ აზერბაიჯანული წარმოშობის ქსელებში/კომპანიებში მუშაობს მუშაობს. ეს მეტყველებს ე.წ. "ანკლავური ეკონომიკური აქტივობის" ნიშნების შესაძლო არსებობაზე, სადაც მაღალ პოზიციებზე დასაქმება ეთნიკური მიკუთვნებულობის ნიშნით ხდება.

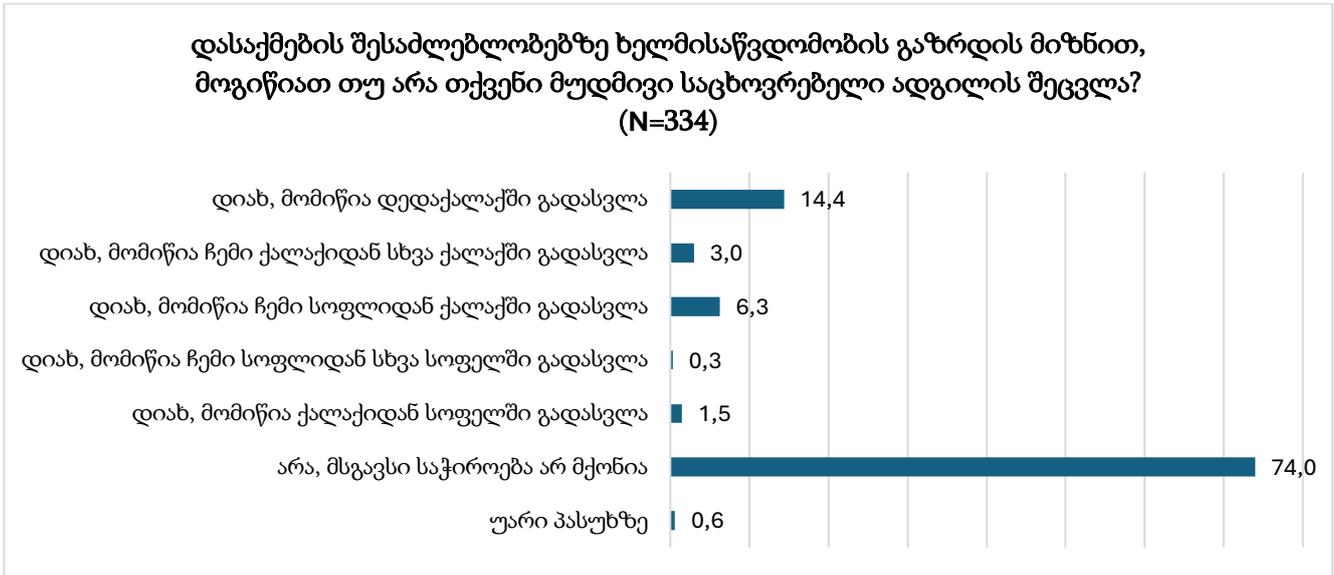
რაც შეეხება სამუშაოს მაძიებელ კურსდამთავრებულებს, მათ ძირითად ნაწილს წარსულში არასოდეს უმუშავია. ზოგიერთს მოუწია საკუთარი ნებით სამუშაოს დატოვება, რის მთავარ მიზეზად სახელდება შეუსაბამობა სამუშაო დატვირთვისა და ხელფასს შორის. ფოკუს ჯგუფების ერთ-ერთი ეთნიკურად აზერბაიჯანელი მონაწილისთვის განსაკუთრებით მიუღებელი აღმოჩნდა მენეჯერის დამოკიდებულება, რაც მოიცავდა ეთნიკურად აზერბაიჯანელ მომხმარებლებთან არა მშობლიურ, არამედ რუსულ ენაზე კომუნიკაციის იძულებას; სხვა მონაწილის თქმით, ბანკიდან მისი წამოსვლის მიზეზი ზეგანაკვეთური არანაზღაურებადი სამუშაო გრაფიკი იყო. სამუშაოს მაძიებელ კურსდამთავრებულებს არ აქვთ მკვეთრად გამოხატული სამომავლო დასაქმების მიზნები. თუმცა, ეთნიკურად სომეხ ახალგაზრდებში შეიმჩნევა პედაგოგად დასაქმების ინტერესი, რასაც განაპირობებს მისაღები სამუშაო განაკვეთი და გეოგრაფიული სიახლოვე.

*„იუსტიციის სახლში ვიყავი 3 თვიან სტაჟირებაზე, თანაც უფასოდ. აზერბაიჯანელები რომ მოდიოდნენ, არ იცოდნენ არც ქართული, არც რუსული და მენეჯერი მეუბნებოდა, რუსულად ელაპარაკეო. მე ამ ქვეყნის მოქალაქე ვარ და ამ ქვეყნისთვის რუსეთი ოკუპანტია, ვერ ვხვდები ამ ენაზე რატომ უნდა ვესაუბრო, თან როცა არ იციან? (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, დმანისი, კაცი).*

*„ცოტა ხნის წინ დავასრულე „1+4“ პროგრამა და ვსწავლობ დაწყებითი მასწავლებლის პროგრამაზე, მინდა ამ პროფესიით დავსაქმდე იმიტომ, რომ დღეს უკვე მასწავლებლის პროფესია ძალიან პრესტიჟული გახდა და მეც ამის მოწოდება მაქვს... აქ ძალიან დიდი მოთხოვნაა მასწავლებლებზე და თანაც ახლოს არის სოფლები ერთმანეთთან, 10-15 წუთის სავალზე. გრაფიკიც მაწყობს და ადგილმდებარეობაც“ (ეთნიკურად სომეხი, სამუშაოს მაძიებელი, ახალციხე, ქალი)*

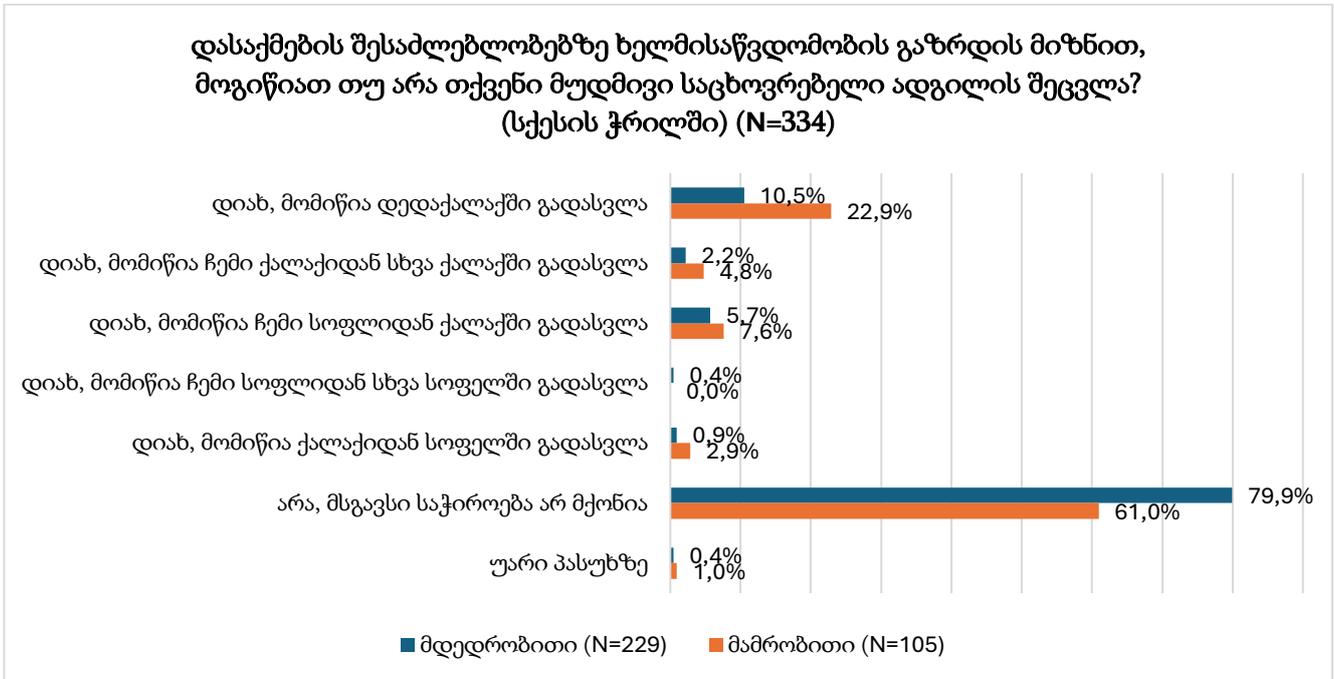
მონაცემები ცხადყოფს, რომ, დასაქმების შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით, კურსდამთავრებულთა გამოკვეთილ უმრავლესობას (74%) საცხოვრებელი ადგილის შეცვლა არ დასჭირვებია. საპირისპირო გამოცდილებაზე ჯამში რესპონდენტთა მეოთხედი ნაწილი მიუთითებს (25.4%), რომელთაგან ყველაზე მეტს - 14.4%-ს დედაქალაქში მოუწია საცხოვრებლად გადასვლა, 6.3%-ს კი - საკუთარი სოფლიდან ქალაქში ტრანზიცი (იხ. დიაგრამა #3.8).

**დიაგრამა #3.8**



დასაქმების შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით უფრო მეტად **კაცები** (ჯამში 38.1%) იცვლიან საცხოვრებელ გარემოს, ვიდრე **ქალები** (ჯამში 19.7%). ქალი რესპონდენტების 80%-მდე აცხადებს, რომ მსგავსი საჭიროება არ დამდგარა; ანალოგიურ გამოცდილებაზე კაცების 61%-მა მიუთითა. ორივე სქესის რესპონდენტთა შორის, ჭარბობენ ისეთები, რომლებსაც სამსახურის ძიების პროცესში დედაქალაქში მოუწიათ საცხოვრებლად გადასვლა (კაცები - 22.9%; ქალები - 10.5%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=15.875$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #3.9).

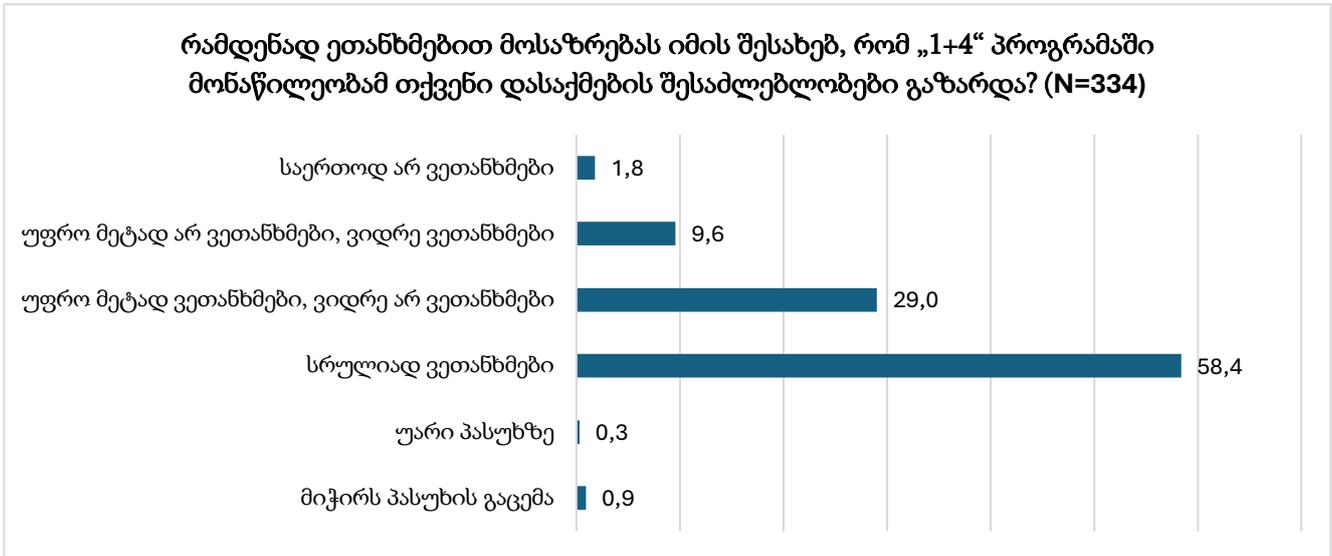
**დიაგრამა #3.9**



რესპონდენტთა უმრავლესობა (58.4%) **სრულიად ეთანხმება** დებულებას იმის შესახებ, რომ „1+4“ პროგრამაში მონაწილეობამ მათი დასაქმების შესაძლებლობები გაზარდა; დამატებით, 29%-ს

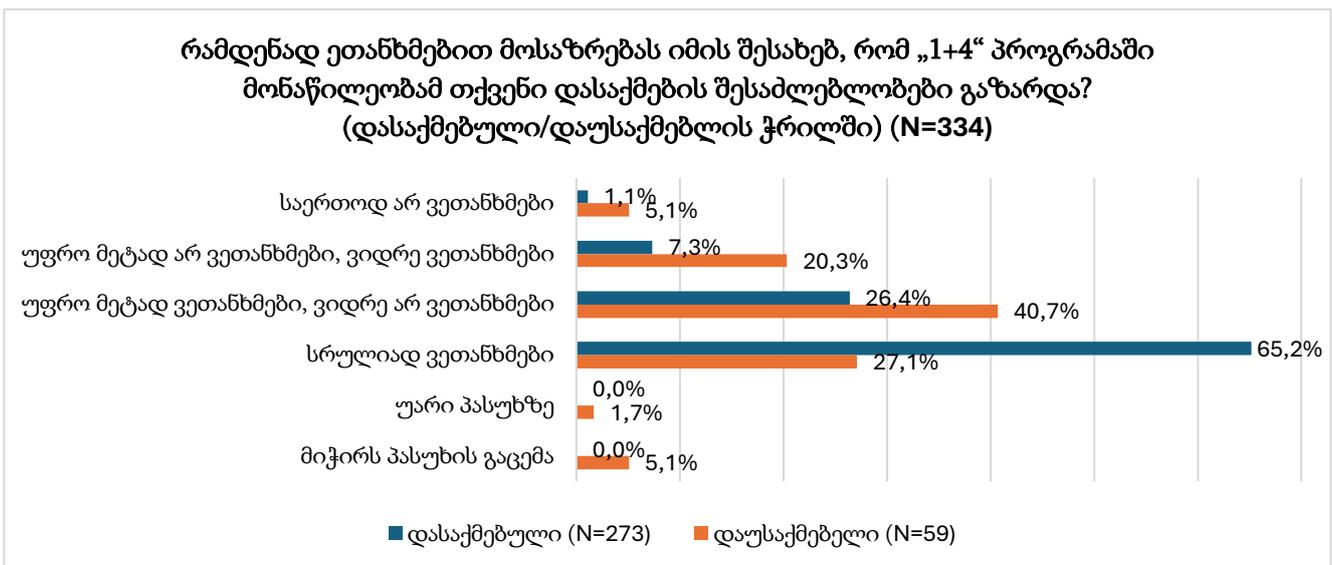
მიაჩნია, რომ ასეთი შესაძლებლობები უფრო მეტად გაიზარდა, ვიდრე არა. ნეგატიური შეფასებების მქონე რესპონდენტთა წილი მნიშვნელოვნად დაბალია (ჯამში 11.4%) (იხ. დიაგრამა #3.10).

**დიაგრამა #3.10**



კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტატუსის ჭრილში საკითხის ანალიზი ცხადყოფს, რომ დასაქმებული რესპონდენტების აბსოლუტური უმრავლესობის (92%-მდე) მოსაზრებით, „1+4“ პროგრამაში მონაწილეობამ მათი დასაქმების შესაძლებლობები გაზარდა („სრულიად ვეთანხმები“+“უფრო მეტად ვეთანხმები, ვიდრე არა“), ანალოგიურ შეფასებას აფიქსირებს დაუსაქმებელ რესპონდენტთა 67.8%. სამსახურის არმქონე კურსდამთავრებულთა მეოთხედი ნაწილი აღნიშნულ პოზიციას არ ეთანხმება („საერთოდ არ ვეთანხმები“+“უფრო მეტად არ ვეთანხმები, ვიდრე კი“ – 25.4%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=46.771$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #3.11).

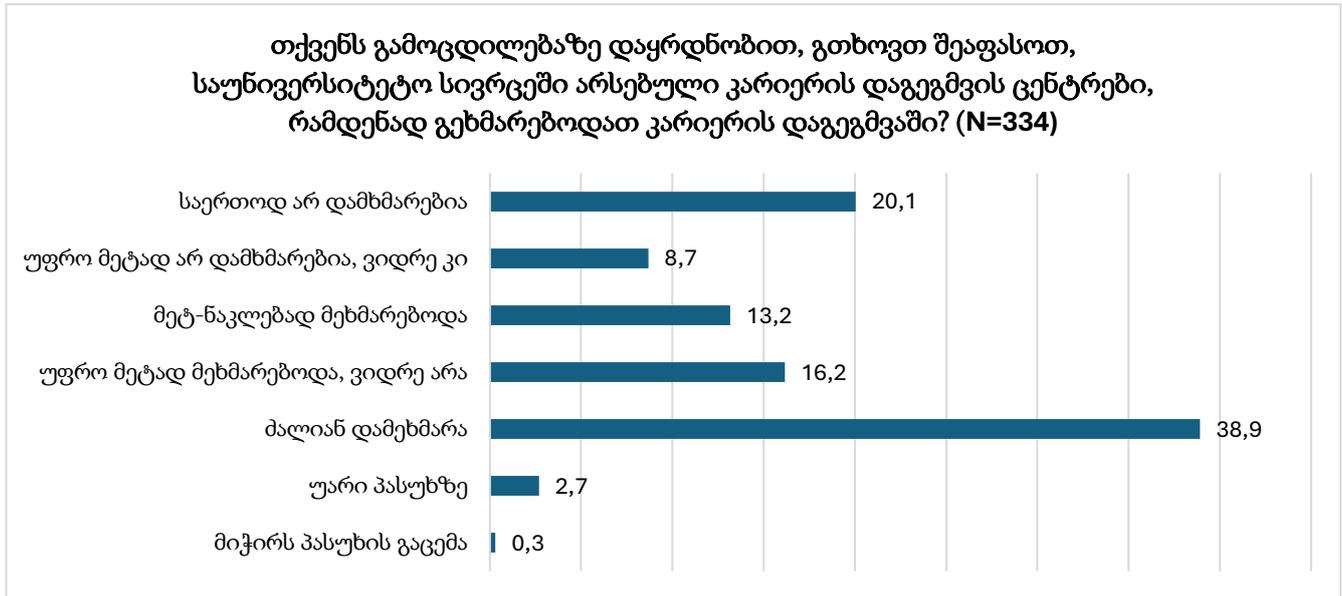
**დიაგრამა #3.11**



კურსდამთავრებულთა უმრავლესობის შეფასებით, საუნივერსიტეტო სივრცეში არსებული კარიერის დაგეგმვის ცენტრები მათთვის, კარიერის დაგეგმვის კუთხით, ხელშემწყობი მექანიზმი აღმოჩნდა („უფრო მეტად მეხმარებოდა, ვიდრე არა+მალიან მეხმარებოდა“ – 55.1%), 28.8% კი

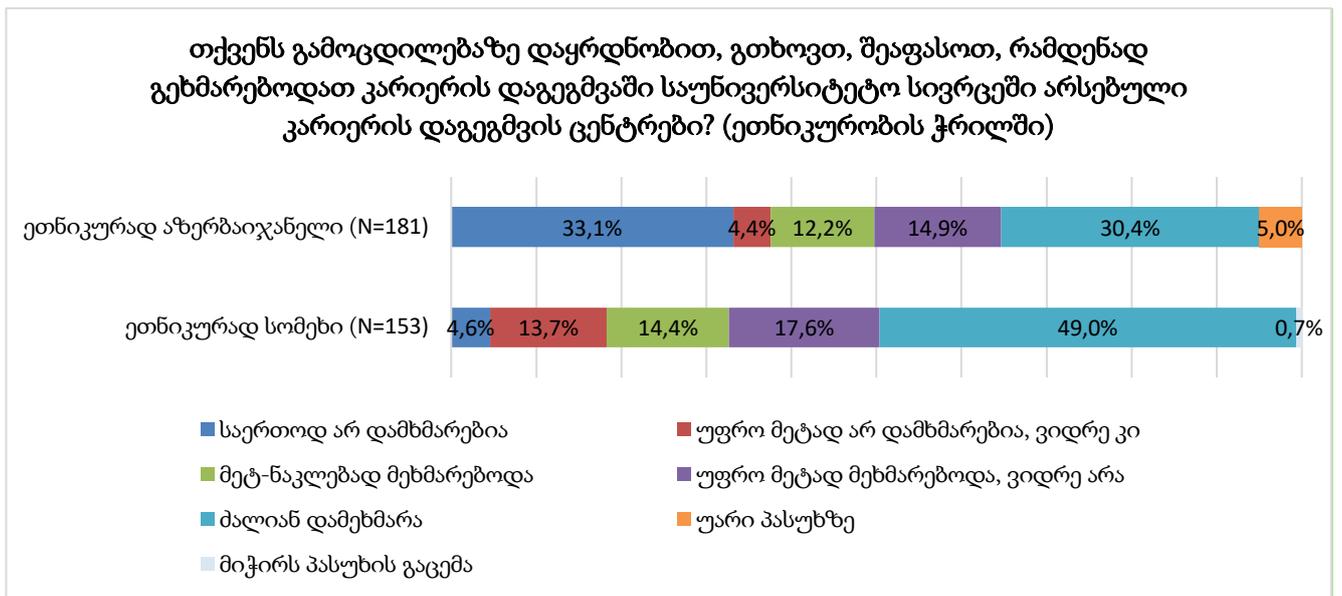
საპირისპირო გამოცდილებაზე მიუთითებს („საერთოდ არ დამხმარებია+უფრო მეტად არ დამხმარებია, ვიდრე კი“) (იხ. დიაგრამა #3.12).

**დიაგრამა #3.12**



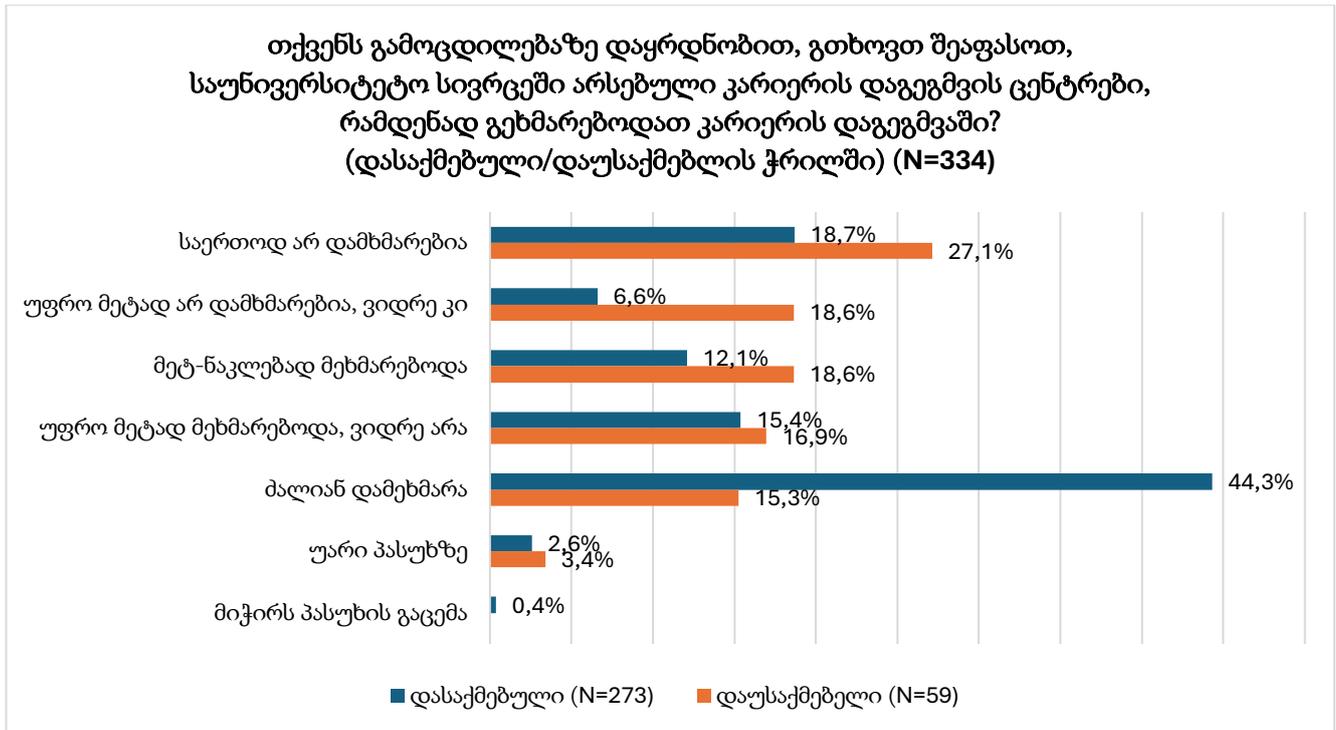
ეთნიკურობის ჭრილში საკითხის განხილვა ჯგუფებს შორის შინაარსობრივ სხვაობებს გამოკვეთს: ეთნიკურად აზერბაიჯანელია 37.6% საუნივერსიტეტო სივრცეში არსებულ კარიერის დაგეგმვის ცენტრებს უმოქმედო აქტორად მიიჩნევს და მიუთითებს, რომ ცენტრი კარიერის დაგეგმვაში საერთოდ ან უფრო მეტად არ დამხმარებია. მსგავსი შეფასებით ეთნიკურად სომხების მხოლოდ 18.3% ხასიათდება. შესაბამისად, ამ უკანასკნელთა შორის უფრო მაღალია პოზიტიური გამოცდილების მქონეთა წილი, ვინც კარიერული ცენტრის მუშაობას პოზიტიურად აფასებს და მხარდამჭერ აქტორად განიხილავს: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 45.3%, ეთნიკურად სომეხი - 66.7% (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=58896$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #3.13).

**დიაგრამა #3.13**



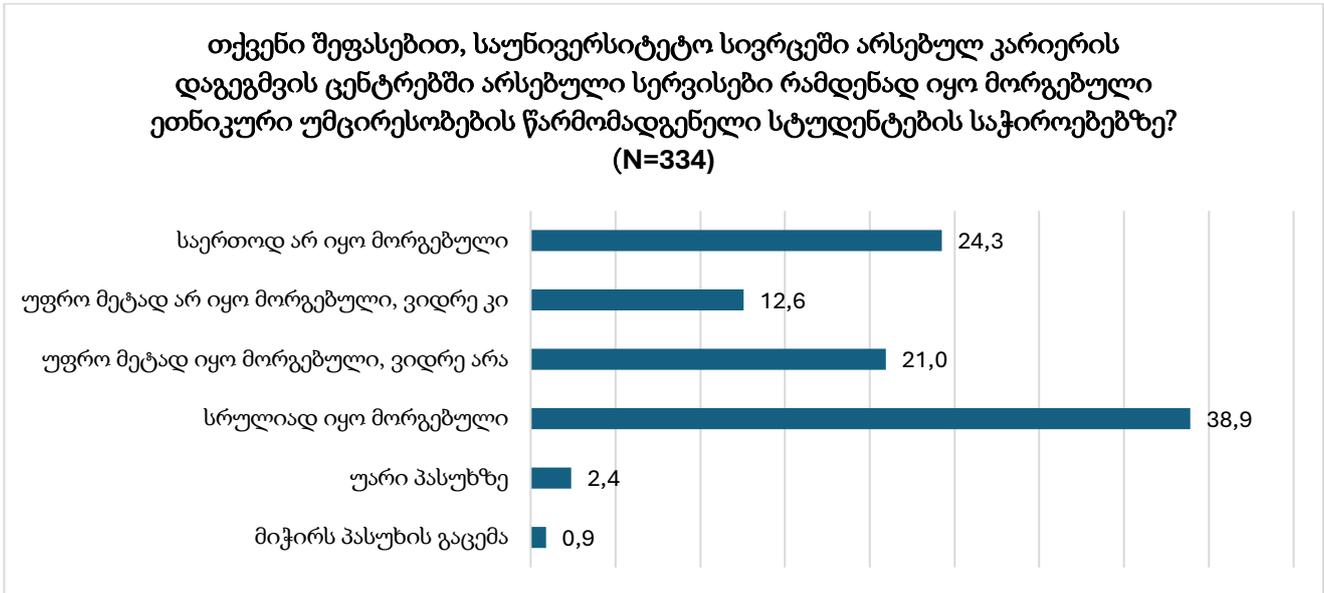
კარიერის დაგეგმვის ცენტრების პოზიტიურ როლზე დასაქმებული კურსდამთავრებულების 60%-მდე მიუთითებს, რასაც მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ანალოგიური შეფასების მქონე დაუსაქმებელ კურსდამთავრებულთა წილი (32.2%). რაც შეეხება ისეთ რესპონდენტთა გადანაწილებას, რომლებიც კარიერული ცენტრების საქმიანობას ნეგატიურად აფასებენ, დასაქმებულთა შორის 25.3%-ს უტოლდება, დაუსაქმებელთა შორის კი 45.8%-ს (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=22.223$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #3.14).

**დიაგრამა #3.14**



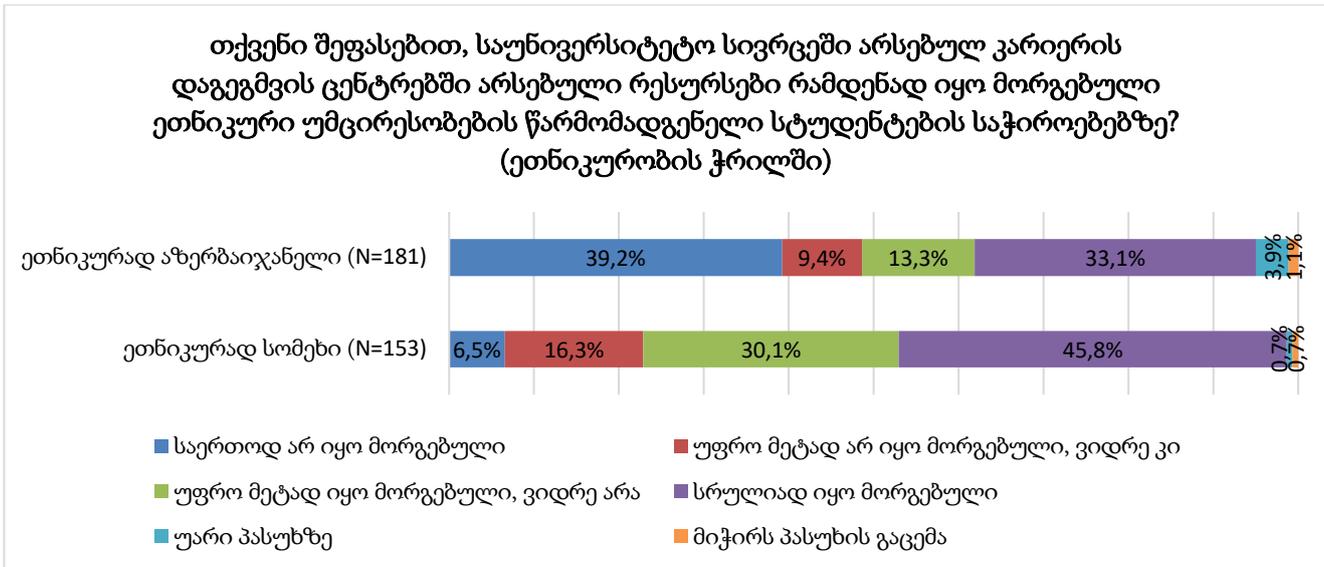
კითხვას იმის შესახებ, თუ რამდენად იყო მორგებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების საჭიროებებზე საუნივერსიტეტო სივრცეში არსებული კარიერის დაგეგმვის ცენტრები, რესპონდენტთა უმრავლესობა (60%-მდე) დადებითად პასუხობს („უფრო მეტად იყო მორგებული, ვიდრე არა“+“სრულიად იყო მორგებული“), 36.8% კი - უარყოფითად („საერთოდ არ იყო მორგებული“+“უფრო მეტად არ იყო მორგებული, ვიდრე კი“) (იხ. დიაგრამა #3.15).

**დიაგრამა #3.15**



ეთნიკურობის კრილში ამ მხრივაც მკვეთრი შინაარსობრივი სხვაობაა - თუკი ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა თითქმის ნახევარი (48.6%) მიიჩნევს, რომ კარიერის დაგეგმვის ცენტრებში არსებული სერვისები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების საჭიროებებზე საერთოდ ან მეტწილად არაა მორგებული, მსგავსი შეფასება ეთნიკურად სომეხთა 22.9%-ს აქვს. ამ უკანასკნელ ჯგუფში წამყვანია პოზიტიური შეფასება - ბენეფიციართა უმრავლესობა (75.8%) მიღებულ სერვისებს ეთნიკური უმცირესობების საჭიროებებზე მორგებულად აფასებს (ეთნიკურ აზერბაიჯანელებში დადებით შეფასებებს გამოთქვამს 46.4%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=58040$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #3.16).

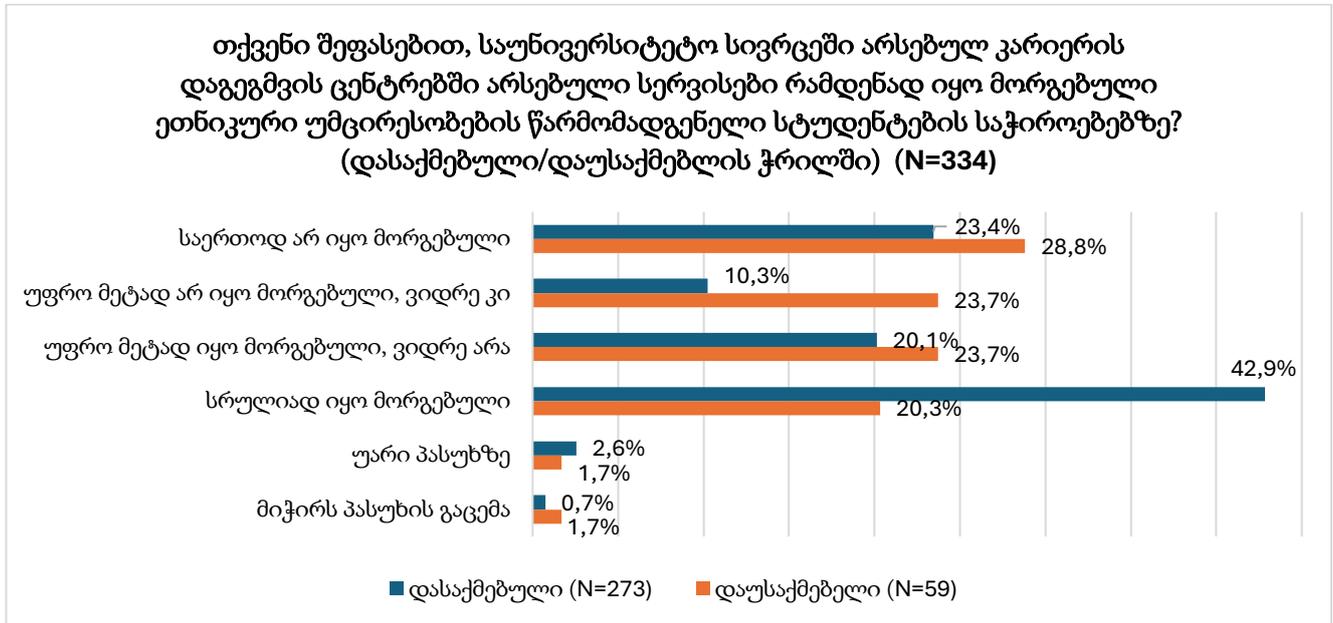
**დიაგრამა #3.16**



დასაქმების სტატუსის კრილში აღნიშნული საკითხის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ყოველი მესამე დასაქმებული რესპონდენტის აზრით, კარიერის დაგეგმვის ცენტრებში არსებული სერვისები არ იყო მორგებული (საერთოდ ან უფრო მეტად) ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი

სტუდენტების საჭიროებებზე (33.7%). ანალოგიურ შეფასებას ყოველი მეორე დაუსაქმებელი კურსდამთავრებული აფიქსირებს. რაც შეეხება დადებითი შეფასებების მქონე რესპონდენტების გადანაწილებას, ასეთთა წილი დასაქმებულთა შორის 63%-ს უტოლდება, დაუსაქმებელთა შორის კი - 44.1%-ს (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=14.814$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #3.17).

**დიაგრამა #3.17**



კურსდამთავრებულთა 61.1%-ის შეფასებით, „1+4“ პროგრამის ფარგლებში მიღებულმა განათლებამ დადებითი გავლენა იქონია დასაქმების ხარისხზე (ხელფასი, პირობები). უმრავლესობას შეადგენს იმ რესპონდენტთა წილი კვლევაში, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ „1+4“ პროგრამის ფარგლებში მიღებული პროფესიული ცოდნით გაიზარდა კონკრეტულ ეკონომიკურ სფეროში (60.8%) თუ სექტორში (52.7%) მათი დასაქმების პოტენციალი/შესაძლებლობები. რაც შეეხება „1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის გავლენას რესპონდენტთა სამუშაოს/საცხოვრებლის გეოგრაფიულ მდებარეობაზე, კურსდამთავრებულთა 40.1%-ის შეფასებით, პროგრამას ამ მიმართულებით დადებითი ცვლილებები არ გამოუწვევია (იხ. ცხრილი #3.5).

**ცხრილი #3.5**

| გთხოვთ შეაფასოთ, „1+4“ პროგრამაში ჩართვით გაგიუმჯობესდათ თუ არა პოტენციალი ან შედეგები ქვემოთ ჩამოთვლილი მიმართულებებით: (N=334) (%) | დიახ | მეტ-ნაკლებად | არა  | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|------|--------------|------|--------------|-----------------------|
| დასაქმების ხარისხი (ხელფასი, პირობები)   | 61.1 | 23.1         | 12   | 3            | 0.9                   |
| დასაქმების სფერო   | 60.8 | 17.7         | 18   | 2.7          | 0.9                   |
| დასაქმების სექტორი   | 52.7 | 22.5         | 21.3 | 2.7          | 0.9                   |
| სამუშაოს/საცხოვრებლის გეოგრაფიული მდებარეობა   | 39.5 | 17.4         | 40.1 | 2.4          | 0.6                   |

**ეთნიკურობის** ჭრილში საკითხის განხილვამ ცხადყო, რომ ორივე სამიზნე ჯგუფის წარმომადგენელთა ძირითად ნაწილს სხვადასხვა მიმართულებით გაუმჯობესდათ პოტენციური (პასუხის კატეგორია „დიახ, გამიუმჯობესდა“): ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - საშუალოდ 45%, ეთნიკურად სომეხი - საშუალოდ 63%. თუმცა, აქვე ისიც ხაზგასასმელია, რომ თუკი ეთნიკურად სომეხ ბენეფიციართა უმრავლესობას (58.8%) პროგრამაში ჩართვით სამუშაო/საცხოვრებლის გეოგრაფიული მდებარეობა გაუმჯობესდა, ეთნიკურად აზერბაიჯანელებში ამ მხრივ ნეგატიური გამოცდილებაა დომინანტური (პასუხის კატეგორია „არა“ – 60.8%). ამასთან, ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა შორის შედარებით შემცირებულია მათი წილი, ვინც დასაქმების სექტორის გაუმჯობესებაზე მიუთითებს, თუმცა მაინც წამყვან შეფასებას წარმოადგენს: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 43.1%, ეთნიკურად სომეხი - 64.1% (იხ. ცხრილი #3.6).

**ცხრილი #3.6**

| გთხოვთ, შეაფასოთ, „1+4“ პროგრამაში ჩართვით გაგიუმჯობესდათ თუ არა პოტენციური ან შედეგები ქვემოთ ჩამოთვლილი მიმართულებით: (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) |                                 | დიახ | მეტ-ნაკლებად | არა  | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|---------------------------------|------|--------------|------|--------------|-----------------------|
| დასაქმების ხარისხი (ხელფასი, პირობები) ( $\chi^2=9673, p<0.05$ )   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 59.7 | 21.5         | 12.7 | 5.5          | 0.6                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 62.7 | 24.8         | 11.1 | -            | 1.3                   |
| დასაქმების სფერო ( $\chi^2=11764, p<0.05$ )  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 55.8 | 17.7         | 21.0 | 5.0          | 0.6                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 66.7 | 17.6         | 14.4 | -            | 1.3                   |
| დასაქმების სექტორი ( $\chi^2=21211, p<0.05$ )  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 43.1 | 24.9         | 26.5 | 5.0          | 0.6                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 64.1 | 19.6         | 15.0 | -            | 1.3                   |
| სამუშაოს/საცხოვრებლის გეოგრაფიული მდებარეობა ( $\chi^2=84481, p<0.05$ )  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 23.2 | 11.0         | 60.8 | 4.4          | 0.6                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 58.5 | 24.8         | 15.7 | -            | 0.7                   |

**დასაქმებული** კურსდამთავრებულების გამოკვეთილი უმრავლესობის ინდივიდუალური შეფასებით, “1+4” პროგრამაში მონაწილეობამ გააუმჯობესა მათი დასაქმების ხარისხი (ხელფასი, პირობები) (70.7%), დასაქმების სფერო (70.7%) და დასაქმების სექტორი (60.4%). **სამსახურის არმქონე** რესპონდენტებს შორის კი მეტია ისეთთა წილი, რომლებიც ამა თუ იმ მიმართულებით პოტენციურად გაუმჯობესებაზე არ მიუთითებენ (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #3.7).

**ცხრილი #3.7**

| გთხოვთ შეაფასოთ, “1+4” პროგრამაში ჩართვით გაგიუმჯობესდათ თუ არა პოტენციური ან შედეგები ქვემოთ ჩამოთვლილი მიმართულებებით: (N=334) (%) (დასაქმებული/დაუსაქმებლის ჭრილი) |                     | დიახ | მეტ-ნაკლებად | არა  | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|---------------------|------|--------------|------|--------------|-----------------------|
| დასაქმების ხარისხი (ხელფასი, პირობები) ( $\chi^2=81.238$ )  | დასაქმებული (N=273) | 70.7 | 20.5         | 8.1  | 0.7          | -                     |
|   | დაუსაქმებელი (N=59) | 18.6 | 33.9         | 30.5 | 13.6         | 3.4                   |
| დასაქმების სფერო ( $\chi^2=83.270$ )  | დასაქმებული (N=273) | 70.7 | 15           | 13.9 | 0.4          | -                     |

| გთხოვთ შეაფასოთ, “1+4” პროგრამაში ჩართვით გაგიუმჯობესდათ თუ არა პოტენციალი ან შედეგები ქვემოთ ჩამოთვლილი მიმართულებებით: (N=334) (%) |                     | დიახ | მეტ-ნაკლებად | არა  | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|---------------------|------|--------------|------|--------------|-----------------------|
| (დასაქმებული/დაუსაქმებლის ჭრილი)   |                     |      |              |      |              |                       |
|  | დაუსაქმებელი (N=59) | 16.9 | 28.8         | 37.3 | 13.6         | 3.4                   |
| დასაქმების სექტორი ( $\chi^2=71.172$ )   | დასაქმებული (N=273) | 60.4 | 22.3         | 16.8 | 0.4          | -                     |
|  | დაუსაქმებელი (N=59) | 18.6 | 22           | 42.4 | 13.6         | 3.4                   |
| სამუშაოს/საცხოვრებლის გეოგრაფიული მდებარეობა ( $\chi^2=38.698$ )   | დასაქმებული (N=273) | 45.4 | 15.8         | 38.1 | 0.7          | -                     |
|  | დაუსაქმებელი (N=59) | 13.6 | 23.7         | 50.8 | 10.2         | 1.7                   |

#### 4. გენდერისა და დასაქმების შესაძლებლობების ურთიერთმიმართება

გამოკითხვის ფარგლებში, რესპონდენტებმა სხვადასხვა პარამეტრის გათვალისწინებით შეაფასეს, რამდენად თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალებსა და კაცებს დასაქმების ბაზარზე. კურსდამთავრებულთა შორის მათი წილი, ვინც ფიქრობს, რომ დასაქმების შესაძლებლობები, ამა თუ იმ პარამეტრის გათვალისწინებით, გენდერულად სეგრეგირებული არ არის (თანაბარია), გამოკითხულთა ნახევარზე მეტია. განსაკუთრებით მაღალია მათი პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც აცხადებს რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალებისა და კაცების შრომის ანაზღაურება თანაბარია (70.1%) და სამუშაო გარემო ორივე სქესის წარმომადგენელთათვის დისკრიმინაციული დამოკიდებულებებისგან თავისუფალია (70.1%). ამასთან, თითქმის თანაბარია იმ რესპონდენტთა წილი, რომლებიც ფიქრობენ, რომ ორივე ჯგუფის წარმომადგენელთათვის კარიერული წინსვლის შესაძლებლობები (67.7%) და მოქნილ სამუშაო გრაფიკზე ხელმისაწვდომობა (67.1%) ორივე ჯგუფის წარმომადგენლებს თანაბრად გააჩნიათ. აგრეთვე, გამოკითხულთა შორის 64.7%-ს უტოლდება მათი წილი, რომლებიც გადაწყვეტილების მიმღებ/ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმების შესაძლებლობების კუთხით ქალებისა და კაცების შესაძლებლობების თანაბრობაზე საუბრობენ. რაც შეეხება იმ რესპონდენტებს, რომლებიც ფიქრობენ, რომ ქალებისა და კაცების დასაქმების შესაძლებლობები სრულიად არათანაბარია, განსაკუთრებით თვალშისაცემია ორ პარამეტრთან მიმართებით; კერძოდ, რესპონდენტთა 18.9% ფიქრობს, რომ გენდერული სტერეოტიპების თვალსაზრისით სრულიად არათანაბარ სამუშაო გარემოში უწევთ ქალებს და კაცებს მუშაობა; ხოლო 17.1%-ის აზრით, ასევე სრულიად არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ ქალებსა და კაცებს პროფესიული უნარ-ჩვევების განმავითარებელ საგანმანათლებლო პროგრამებში მონაწილეობის თვალსაზრისით (იხ. ცხრილი #4.1).

**ცხრილი #4.1**

| ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორების გათვალისწინებით, გთხოვთ შეაფასოთ რამდენად თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალებსა და კაცებს დასაქმების ბაზარზე: (N=334) (%) | სრულიად თანაბარი | კაცებს უფრო მეტად აქვთ, ვიდრე ქალებს | ქალებს უფრო მეტად აქვთ, ვიდრე კაცებს | სრულიად არათანაბარია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------|-----------------------|
| გაწეული შრომის ადეკვატური ანაზღაურება  | 70.1             | 11.1                                 | 11.4                                 | 6.9                  | 0.3          | 0.3                   |
| კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა  | 67.7             | 14.7                                 | 9.9                                  | 6.9                  | 0.6          | 0.3                   |
| გადაწყვეტილების მიმღებ/ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმება  | 64.7             | 15.3                                 | 11.4                                 | 7.5                  | 0.6          | 0.6                   |
| მოქნილი სამუშაო გრაფიკი  | 67.1             | 12                                   | 10.8                                 | 8.4                  | 0.6          | 1.2                   |
| პროფესიული უნარ-ჩვევების განმავითარებელ საგანმანათლებლო პროგრამებში/კურსებში მონაწილეობა   | 55.7             | 13.2                                 | 11.4                                 | 17.1                 | 0.6          | 2.1                   |
| გენდერული სტერეოტიპებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო   | 53.6             | 11.1                                 | 11.7                                 | 18.9                 | 0.6          | 4.2                   |
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო   | 70.1             | 11.1                                 | 11.4                                 | 6.9                  | 0.3          | 0.3                   |

**ეთნიკურობის** ჭრილში აღნიშნული საკითხის განხილვისას სამიზნე ჯგუფებს შორის პოზიციური სხვაობები გამოიკვეთა. ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა შორის, ეთნიკურად სომხებთან შედარებით, მაღალია მათი წილი, ვინც მიიჩნევს, რომ დასაქმების ბაზარზე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალებსა და კაცებს სრულიად თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. ამ პოზიციის მქონე ეთნიკურად აზერბაიჯანელ ბენეფიციართა წილი განსაკუთრებით მაღალია (80%-ზე მეტი) რამდენიმე საკითხის განხილვისას, მაშინ როდესაც ეთნიკურად სომხების ჯგუფში მაჩვენებლები, ამავე საკითხებთან მიმართებით, საშუალოდ 48%-მდე მცირდება (პასუხის კატეგორია „სრულიად თანაბარი“)

- გაწეული შრომის ადეკვატური ანაზღაურება: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 86.2%, ეთნიკურად სომეხი - 51%;
- კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 84.5%, ეთნიკურად სომეხი - 47.7%;
- გადაწყვეტილების მიმღებ/ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმება: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 83.4%, ეთნიკურად სომეხი - 42.5%;
- მოქნილი სამუშაო გრაფიკი: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 82.3%, ეთნიკურად სომეხი - 49%

ამასთან, ეთნიკურად სომხების საშუალოდ 24% (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - საშუალოდ 4%) მიიჩნევს, რომ ამ შემთხვევებში კაცებს მეტად აქვთ წინსვლისა და წარმატების შესაძლებლობა, ხოლო საშუალოდ 19% (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - საშუალოდ 4%) უპირატეს მდგომარეობაში ქალებს აყენებს.

იგივე ტენდენცია ნარჩუნდება დანარჩენი საკითხების განხილვისასაც (პროფესიული უნარ-ჩვევების განმავითარებელ საგანმანათლებლო პროგრამებში მონაწილეობა, გენდერული სტერეოტიპებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო, დისკრიმინაციული დამოკიდებულებებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო). თუმცა, ეთნიკური აზერბაიჯანელების წილი, ვინც მიიჩნევს, რომ ამ მხრივ, ქალებისა და კაცების შესაძლებლობები თანაბარია, შედარებით იკლებს - საშუალოდ 60% (ეთნიკურად სომეხი - საშუალოდ 47%) (პასუხის კატეგორია „სრულიად თანაბარი“):

- პროფესიული უნარ-ჩვევების განმავითარებელ საგანმანათლებლო პროგრამებში/კურსებში მონაწილეობა: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 63%, ეთნიკურად სომეხი - 47.1%
- გენდერული სტერეოტიპებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 58%, ეთნიკურად სომეხი - 48.4%
- დისკრიმინაციული დამოკიდებულებებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 59.7%, ეთნიკურად სომეხი - 46.4%

დეტალურად, გამოკითხვის შედეგები იხ. ცხრილში #4.2.

**ცხრილი #4.2**

| ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორების გათვალისწინებით, გთხოვთ, შეაფასოთ, რამდენად თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალებსა და კაცებს დასაქმების ბაზარზე (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) |                                 | სრულიად თანაბარ | კაცებს უფრო მეტად აქვთ, ვიდრე ქალებს | ქალებს უფრო მეტად აქვთ, ვიდრე კაცებს | სრულიად არათანაბარი | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|---------------------------------|-----------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|--------------|-----------------------|
|  |                                 |                 |                                      |                                      |                     |              |                       |
| გაწეული შრომის ადეკვატური ანაზღაურება (X <sup>2</sup> =60805, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 86.2            | 3.3                                  | 3.3                                  | 6.1                 | 0.6          | 0.6                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 51.0            | 20.3                                 | 20.9                                 | 7.8                 | -            | -                     |
| კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა (X <sup>2</sup> =62314, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 84.5            | 3.9                                  | 5.0                                  | 5.0                 | 1.1          | 0.6                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 47.7            | 27.5                                 | 15.7                                 | 9.2                 | -            | -                     |
| გადაწყვეტილების მიმდებ/ ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმება (X <sup>2</sup> =74046, p<0.05)   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 83.4            | 5.5                                  | 3.3                                  | 5.5                 | 1.1          | 1.1                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 42.5            | 26.8                                 | 20.9                                 | 9.8                 | -            | -                     |
| მოქნილი სამუშაო გრაფიკი (X <sup>2</sup> =64150, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 82.3            | 3.3                                  | 3.3                                  | 7.7                 | 1.1          | 2.2                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 49.0            | 22.2                                 | 19.6                                 | 9.2                 | -            | -                     |
| პროფესიული უნარ-ჩვევების განმავითარებელ საგანმანათლებლო პროგრამებში/კურსებში მონაწილეობა (X <sup>2</sup> =64536, p<0.05)   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 63.0            | 3.9                                  | 4.4                                  | 23.8                | 1.1          | 3.9                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 47.1            | 24.2                                 | 19.6                                 | 9.2                 | -            | -                     |
| გენდერული სტერეოტიპებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო (X <sup>2</sup> =52086, p<0.05)   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 58.0            | 3.3                                  | 6.1                                  | 23.8                | 1.1          | 7.7                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 48.4            | 20.3                                 | 18.3                                 | 13.1                | -            | -                     |

| ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორების გათვალისწინებით, გთხოვთ, შეაფასოთ, რამდენად თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალებსა და კაცებს დასაქმების ბაზარზე (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) |                                 | სრულიად თანაბარ | კაცებს უფრო მეტად აქვთ, ვიდრე ქალებს | ქალებს უფრო მეტად აქვთ, ვიდრე კაცებს | სრულიად არათანაბარი | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|---------------------------------|-----------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|--------------|-----------------------|
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო ( $\chi^2=63055$ , $p<0.05$ )   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 59.7            | 3.3                                  | 3.9                                  | 23.2                | 2.2          | 7.7                   |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 46.4            | 22.9                                 | 18.3                                 | 9.8                 | 2.0          | 0.7                   |

**სქესის ჭრილში** საკითხის ანალიზი აჩვენებს, რომ კაცების დიდი უმრავლესობის (>81%) აზრით, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალებსა და კაცებს სრულიად თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ დასაქმების ბაზარზე შემდეგი მიმართულებებით: ა) გაწეული შრომის ადეკვატური ანაზღაურების მიღება; ბ) კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა; გ) გადაწყვეტილების მიმღებ თანამდებობებზე დასაქმება; დ) მოქნილი სამუშაო გრაფიკი. ჩამოთვლილ 4 მიმართულებასთან მიმართებით, ანალოგიური შეფასების მქონე ქალი კურსდამთავრებულების პროცენტული წილი 57%-64%-ს შორის მერყეობს. მდებარეობითი სქესის რესპონდენტთა მეხუთედი (20.1%) ფიქრობს, რომ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ კაცებს უფრო მეტად აქვთ, ვიდრე ქალებს. ამასთან, ქალების აზრით, კაცები მეტად პრივილეგირებულები არიან გადაწყვეტილების მიმღებ/ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებისა (18.3%) და პროფესიული უნარ-ჩვევების განმავითარებელ საგანმანათლებლო პროგრამებში/კურსებში მონაწილეობის (17%) თვალსაზრისით. ისეთი კაცების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ დასაქმების ბაზარზე ამა თუ იმ მიმართულებით ქალებს უფრო მეტი შესაძლებლობა გააჩნიათ, ვიდრე კაცებს - ძალზე მცირეა და 1%-და 6%-მდე ვარიირებს. ამასთან, კაცი რესპონდენტების მეხუთედი ფიქრობს, პროფესიული უნარ-ჩვევების განმავითარებელ საგანმანათლებლო პროგრამებში მონაწილეობის თვალსაზრისით ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალებისა და კაცების შესაძლებლობები სრულიად უთანასწოროა (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა;  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #4.3).

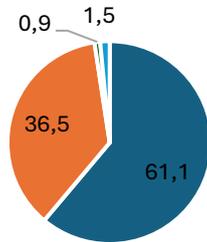
**ცხრილი #4.3**

| ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორების გათვალისწინებით, გთხოვთ შეაფასოთ რამდენად თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალებსა და კაცებს დასაქმების ბაზარზე: (N=334) (%)<br><br>(სქესის ჭრილში) |                    | სრულიად თანაბარი | კაცებს უფრო მეტად აქვთ, ვიდრე ქალებს | ქალებს უფრო მეტად აქვთ, ვიდრე კაცებს | სრულიად არათანაბარია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|--------------------|------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------|-----------------------|
| გაწეული შრომის ადეკვატური ანაზღაურება ( $\chi^2=18.376$ )   | მდედრობითი (N=229) | 63.8             | 13.5                                 | 14.8                                 | 7.4                  | -            | 0.4                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 83.8             | 5.7                                  | 3.8                                  | 5.7                  | 1            | -                     |
| კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა ( $\chi^2=24.958$ )   | მდედრობითი (N=229) | 59.8             | 20.1                                 | 11.8                                 | 7.4                  | 0.4          | 0.4                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 84.8             | 2.9                                  | 5.7                                  | 5.7                  | 1            | -                     |
| გადაწყვეტილების მიმღებ/ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმება ( $\chi^2=20.643$ )   | მდედრობითი (N=229) | 57.2             | 18.3                                 | 14.8                                 | 8.7                  | 0.4          | 0.4                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 81               | 8.6                                  | 3.8                                  | 4.8                  | 1            | 1                     |
| მოქნილი სამუშაო გრაფიკი ( $\chi^2=29.614$ )   | მდედრობითი (N=229) | 59.4             | 15.7                                 | 15.3                                 | 8.3                  | 0.4          | 0.9                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 83.8             | 3.8                                  | 1                                    | 8.6                  | 1            | 1.9                   |
| პროფესიული უნარ-ჩვევების განმავითარებელ საგანმანათლებლო პროგრამებში/კურსებში მონაწილეობა ( $\chi^2=26.058$ )  | მდედრობითი (N=229) | 48.9             | 17                                   | 15.3                                 | 15.7                 | 0.4          | 2.6                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 70.5             | 4.8                                  | 2.9                                  | 20                   | 1            | 1                     |
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო ( $\chi^2=14.250$ )  | მდედრობითი (N=229) | 48.5             | 15.3                                 | 13.1                                 | 17                   | 2.2          | 3.9                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 64.8             | 5.7                                  | 4.8                                  | 17.1                 | 1.9          | 5.7                   |

კვლევაში მონაწილე კურსდამთავრებულთა 61.1%-ის შეფასებით, ერთი მხრივ, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი და, მეორე მხრივ, ქართველი ქალების დასაქმების შესაძლებლობები იმ ეკონომიკურ სექტორში, რომელშიც რესპონდენტები საქმიანობენ/აპირებენ საქმიანობას, თანაბარია. საპირისპირო მოსაზრებას - ქართველი ქალების უპირატესობის შესახებ - 36.5% აფიქსირებს (იხ. დიაგრამა #4.1).

**დიაგრამა #4.1**

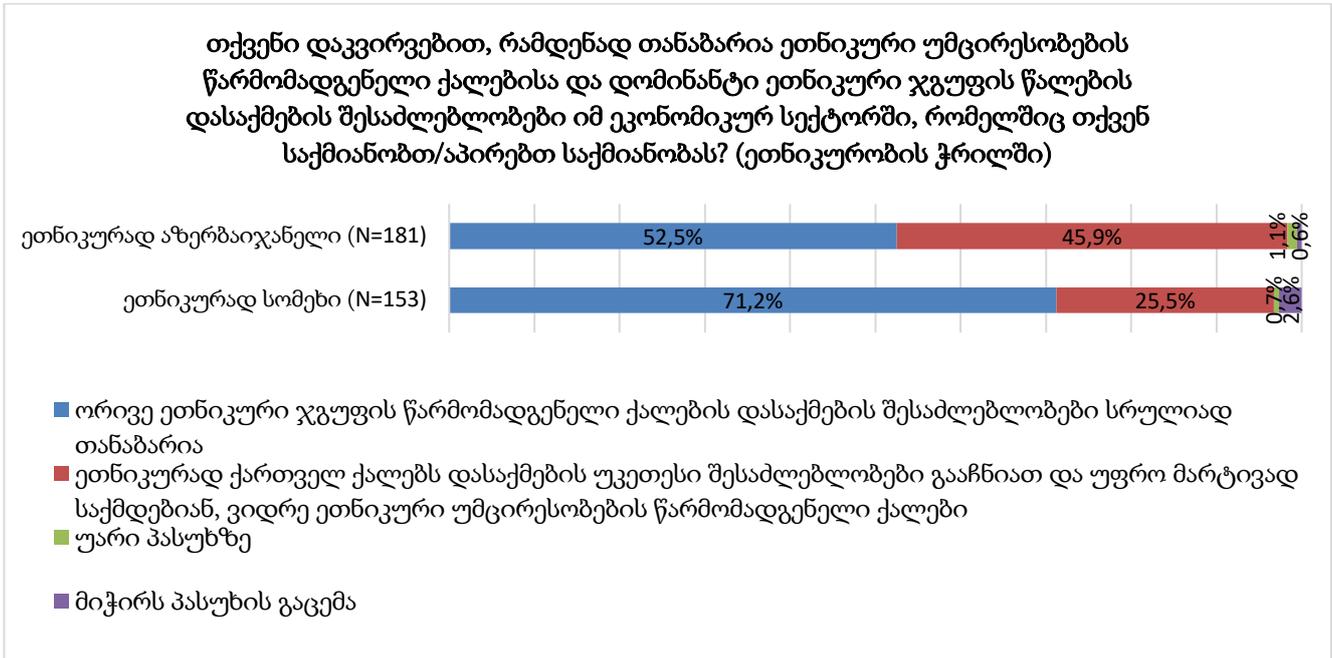
თქვენი დაკვირვებით, რამდენად თანაბარია ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალებისა და დომინანტი ეთნიკური ჯგუფის ქალების დასაქმების შესაძლებლობები იმ ეკონომიკურ სექტორში, რომელშიც თქვენ საქმიანობთ/აპირებთ საქმიანობას? (N=334)



- ორივე ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების დასაქმების შესაძლებლობები სრულიად თანაბარია
- ეთნიკურად ქართველ ქალებს დასაქმების უკეთესი შესაძლებლობები გააჩნიათ და უფრო მარტივად საქმდებიან, ვიდრე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალები
- უარი პასუხზე
- მიჭირს პასუხის გაცემა

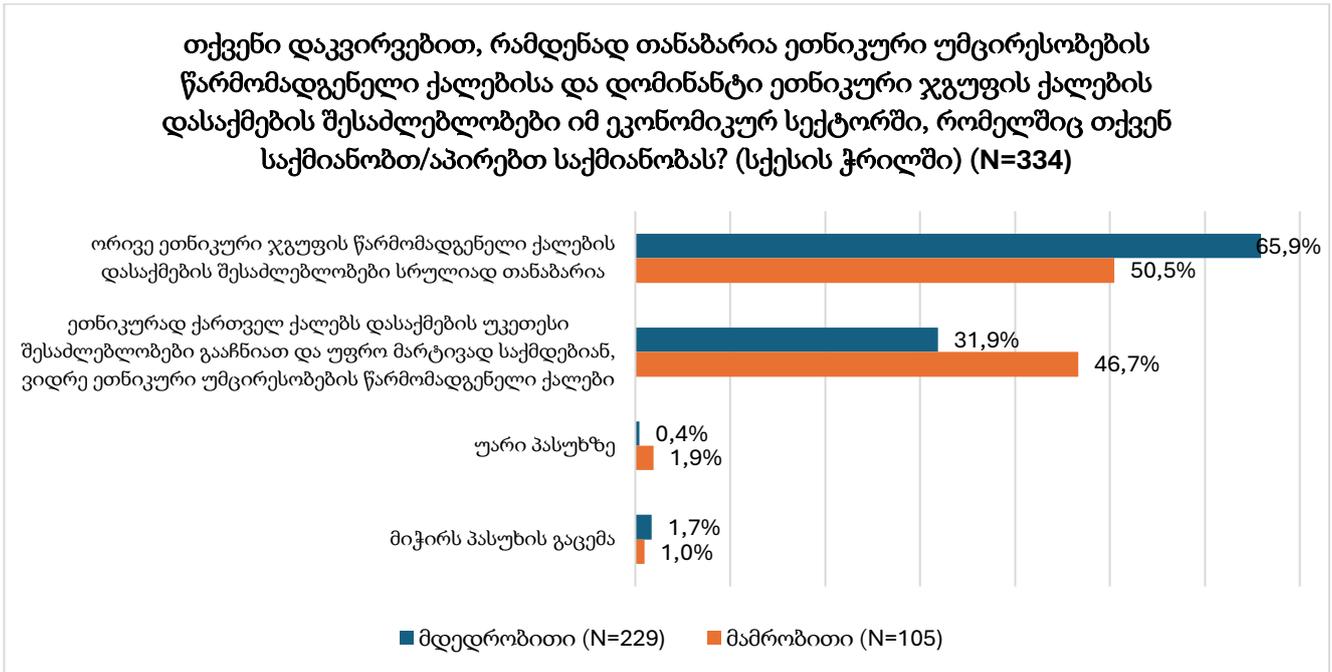
ეთნიკურობის კრილში საკითხის განხილვა გამოკვეთს, რომ, როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელების (52.5%), ისე ეთნიკურად სომხების (71.2%) უმრავლესობის აზრით, ორივე ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელი ქალების დასაქმების შესაძლებლობები სრულიად თანაბარია. ამასთან, ორივე სამიზნე ჯგუფში შემდგომ პოზიციას იკავებს ის, რომ ქართველ ქალებს დასაქმების უკეთესი შესაძლებლობები აქვთ და, შესაბამისად, უფრო მარტივად საქმდებიან: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 45.9%, ეთნიკურად სომეხი - 25.5% (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=16733$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #4.2).

**დიაგრამა #4.2**



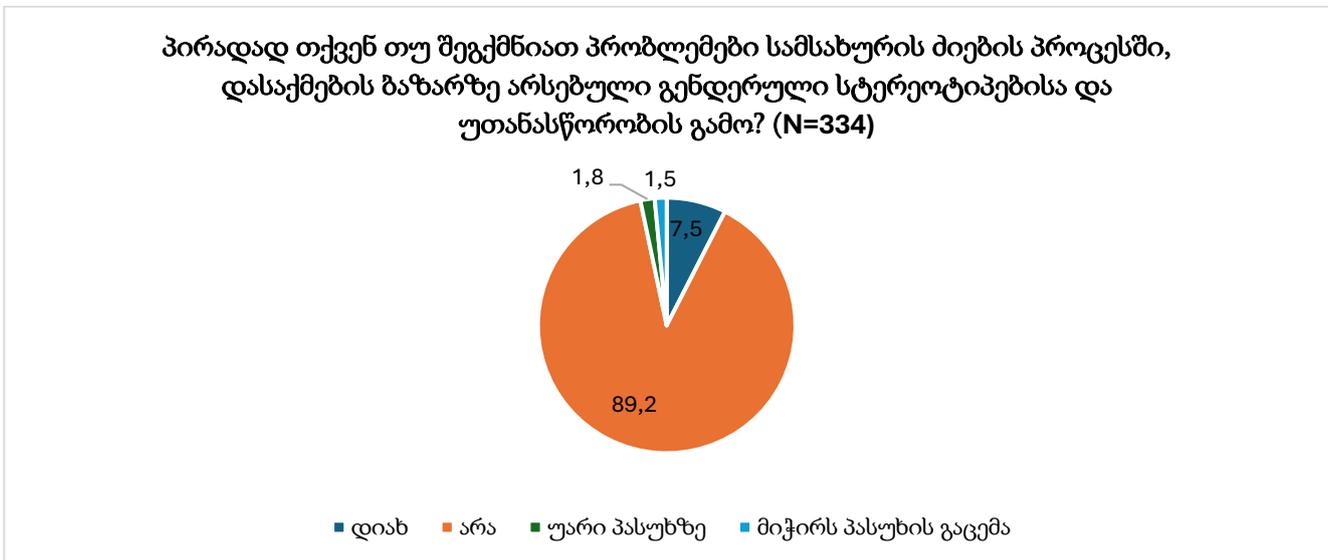
სქესის კრილში ირკვევა, რომ „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ქალების 31.9%-ის აზრით, ქართველ ქალებს დასაქმების უკეთესი შესაძლებლობები აქვთ, ვიდრე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ქალებს. ანალოგიურ პოზიციას კაცი რესპონდენტების 46.7% აფიქსირებს. ისეთი რესპონდენტების წილი, რომლებიც ფიქრობენ, რომ ქართველი ქალებისა და უმცირესობების წარმომადგენელი ქალების დასაქმების შესაძლებლობები თანაბარია, მდებრობითი სქესის რესპონდენტთა შორის 65.9%-ია, კაცების ჯგუფში კი - 50.5% (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=9.160$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #4.3).

**დიაგრამა #4.3**



„1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულთა 89.2% აცხადებს, რომ სამსახურის ძიების პროცესში, დასაქმების ბაზარზე არსებული გენდერული სტერეოტიპებისა და უთანასწორობის გამო, არანაირი პრობლემა არ შეჰქმნიათ. ასეთი ბარიერების არსებობაზე მხოლოდ 7.5%-მა მიუთითა (იხ. დიაგრამა #4.4).

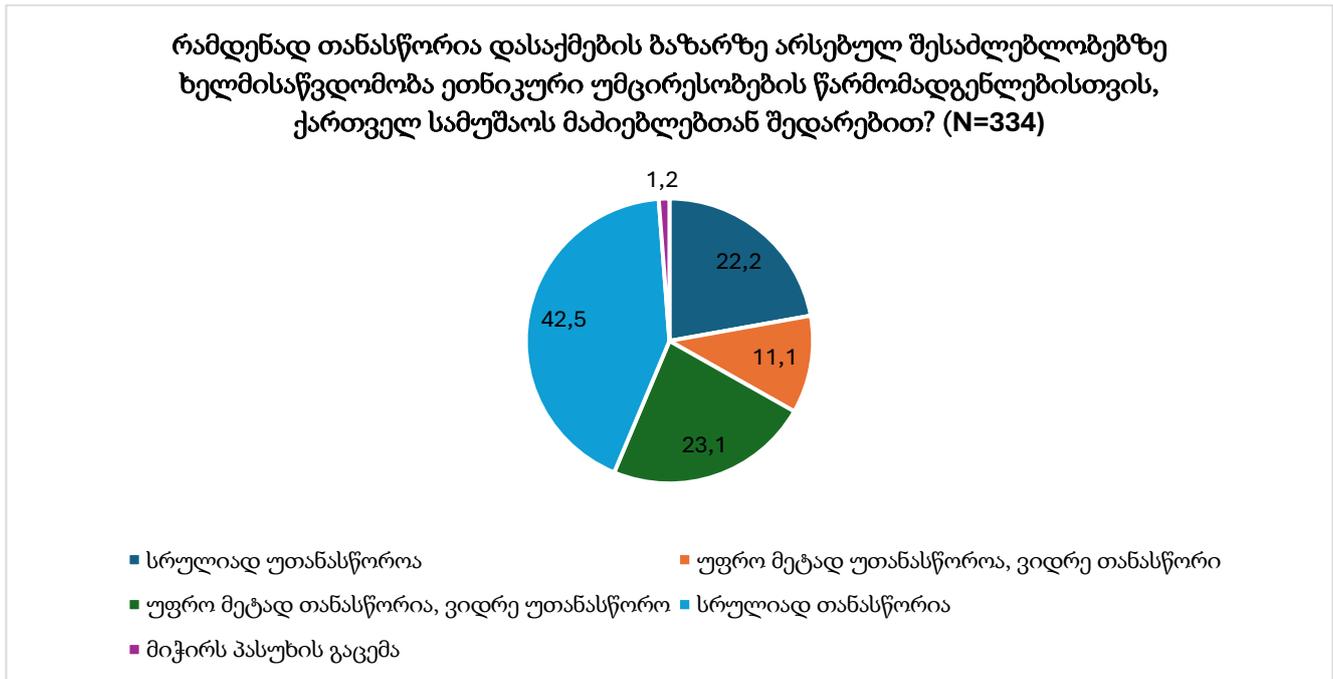
**დიაგრამა #4.4**



## 5. ეთნიკური უთანასწორობა დასაქმების ბაზარზე

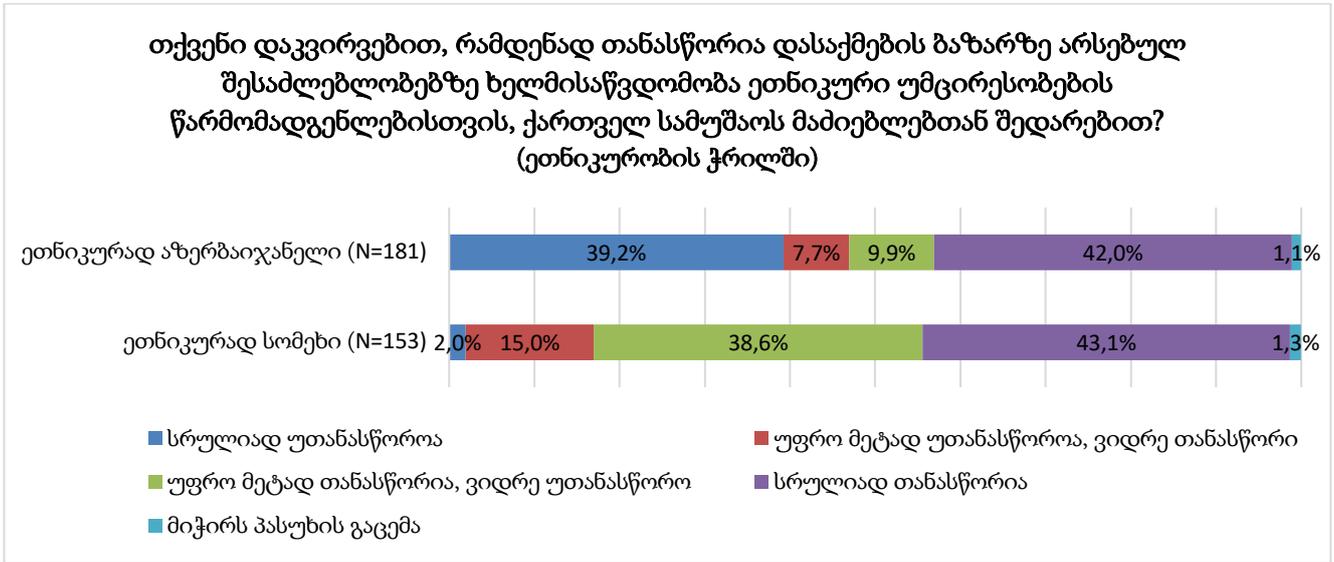
მონაცემების სტატისტიკური ანალიზი ცხადყოფს, რომ რესპონდენტთა 42.5%-ის შეფასებით, დასაქმების ბაზარზე არსებულ შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის, ეთნიკურად ქართველ სამუშაოს მაძიებლებთან შედარებით, სრულიად თანასწორია, 22.2%-ის აზრით კი - სრულიად უთანასწორო (იხ. დიაგრამა #5.1).

დიაგრამა #5.1



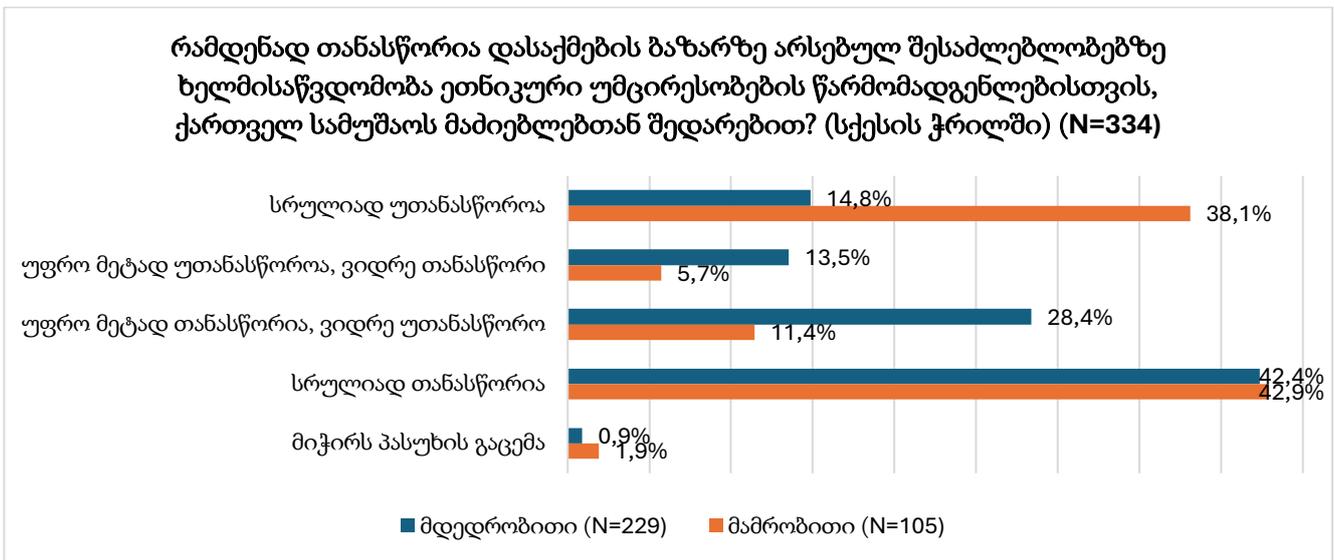
აღნიშნულ საკითხზე, ეთნიკურობის კრილში, მნიშვნელოვანი განსხვავებები გამოიკვეთა. მართალია, როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა (51.9%), ისე ეთნიკურად სომეხთა (81.7%) უმრავლესობა თანასწორ გარემოზე მიუთითებს, თუმცა, საგულისხმოა, რომ ეთნიკურ აზერბაიჯანელთა 47% უთანასწორობას უსვამს ხაზს. მსგავს პოზიციას კი ეთნიკურად სომეხთა მხოლოდ 17% აფიქსირებს (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $X^2=85464$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #5.2).

**დიაგრამა #5.2**



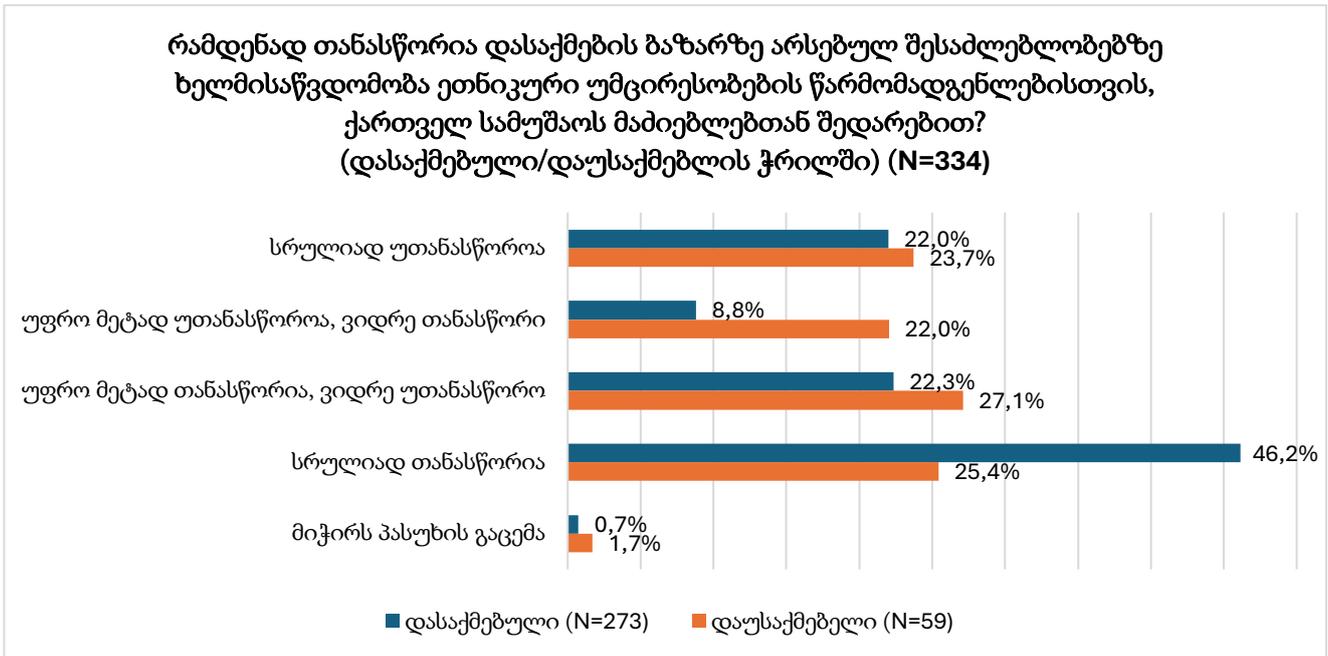
რესპონდენტთა სქესის ჭრილში საკითხის ანალიზი ცხადყოფს, რომ დასაქმების ბაზარზე არსებულ შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის საკითხს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი კაცების უფრო დიდი ნაწილი (43.8%) განიხილავს კრიტიკული პოზიციიდან (“სრულიად უთანასწოროა + უფრო მეტად უთანასწოროა, ვიდრე თანასწორი”), ვიდრე ქალების (28.4%). ამ უკანასკნელთა 70.7% ფიქრობს, რომ დასაქმების ბაზარზე არსებულ შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობა ეთნიკური უმცირესობებისთვის და ეთნიკურად ქართველებისთვის თანაბარია (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=31.160$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #5.3).

**დიაგრამა #5.3**



დასაქმების ბაზარზე არსებულ შესაძლებლობებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის საკითხთან მიმართებით დაუსაქმებელ კურსდამთავრებულთა შორის მეტი გამოხატავს კრიტიკულ პოზიციას (45.8%), ვიდრე დასაქმებულთა შორის (30.8%) (“სრულიად უთანასწოროა” + „უფრო მეტად უთანასწოროა, ვიდრე თანასწორი”) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=13.584$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #5.4).

დიაგრამა #5.4



გამოკითხვაში მონაწილე კურსდამთავრებულთა **72.1%** არ ეთანხმება მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ დასაქმების ბაზარზე ეთნიკურად დომინანტ და არადომინანტ ჯგუფებს შორის **უთანასწორობის გამოწვევი მიზეზი ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიერ დასაქმებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის ნაკლებობაა** (როგორებიცაა დისციპლინა, პასუხისმგებლობა, კომუნიკაციური უნარები და სხვ), 40.5% კი უთანასწორობის განმაპირობებელი ფაქტორებიდან კვალიფიკაციის დაბალ დონეს გამორიცხავს („საერთოდ არ ვეთანხმები“+“უფრო მეტად არ ვეთანხმები, ვიდრე კი“). ისეთ ფაქტორებს შორის, რომლებსაც გამოკითხულთა დიდი ნაწილი განიხილავს, როგორც უთანასწორობის განმსაზღვრელ მიზეზებს, განსაკუთრებით გამოკვეთილია - დასაქმების ბაზარზე არსებული მაღალი კონკურენცია (82.9%), დამსაქმებლების მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციული განწყობები და დაბალი მიმღებლობა (82.9%), დასაქმების ბაზარზე ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენელთათვის აფირმაციული (გამათანაბრებელი - მაგ. კვოტირება) ღონისძიებების შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის სისუსტეები (79.3%) და ქართული ენის არასრულყოფილად ცოდნა (78.4%). 65.8% ფიქრობს, რომ დასაქმების ბაზარზე ეთნიკურ დისბალანსს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებით დასახლებულ გეოგრაფიულ ერთეულებში სამუშაო ადგილების სიმწირეც განაპირობებს (იხ. ცხრილი #5.1).

**ცხრილი #5.1**

| რამდენად ეთანხმებით, რომ ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორები დასაქმების ბაზარს ეთნიკური უმცირესობებისთვის უთანასწოროს ხდის? (N=223) (%)                                  | საერთოდ არ ვეთანხმები | უფრო მეტად არ ვეთანხმები, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ვეთანხმები | უფრო მეტად ვეთანხმები, ვიდრე არა | სრულყოფით ვეთანხმები | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|-----------------------|------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------|-----------------------|
| ქართული ენის არასრულყოფილად ცოდნა  | 0.9                   | 3.6                                | 17.1                    | 37.8                             | 40.5                 | -            | -                     |
| მაღალი კონკურენცია დასაქმების ბაზარზე  | 1.8                   | 5.4                                | 9.9                     | 32.4                             | 50.5                 | -            | -                     |
| დამსაქმებლების მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციული განწყობები და დაბალი მიმღებლობა  | 0.9                   | 6.3                                | 9.9                     | 33.3                             | 49.5                 | -            | -                     |
| ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებით დასახლებულ გეოგრაფიულ ერთეულებში სამუშაო ადგილების სიმწირე   | 5.4                   | 8.1                                | 20.7                    | 64.9                             | 0.9                  | -            | -                     |
| ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების დაბალი კვალიფიკაცია  | 11.7                  | 28.8                               | 30.6                    | 18.9                             | 9.9                  | -            | -                     |
| ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების არასათანადო უნარ-ჩვევები დასაქმებისთვის (დისციპლინა, პასუხისმგებლობა, კომუნიკაციური უნარები და სხვ)                      | 39.6                  | 32.4                               | 8.1                     | 12.6                             | 7.2                  | -            | -                     |
| დასაქმების ბაზარზე ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენელთათვის აფირმაციული (გამათანაბრებელი - მაგ. კვოტირება) ღონისძიებების შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის სისუსტეები | 7.2                   | 5.4                                | 8.1                     | 12.6                             | 66.7                 | -            | -                     |
| სხვა   | 69.4                  | -                                  | -                       | -                                | 3.6                  | 4.5          | 22.5                  |

ეთნიკურობის კრილში შეთავაზებული ფაქტორების გავლენის შეფასებისას გამოიკვეთა, რომ წარმოდგენილი გარემოებები ეთნიკური აზერბაიჯანელების საშუალოდ 80%-სთვის და ეთნიკური სომხების საშუალოდ 43%-სთვის მნიშვნელოვანი ფაქტორია ეთნიკური უმცირესობებისთვის დასაქმების ბაზრის უთანასწოროდ ფორმირებისთვის. სამიზნე ჯგუფებს შორის განსაკუთრებით საინტერესოა ორ ფაქტორთან მიმართებით გამოვლენილი სხვაობები. თუკი ეთნიკურად აზერბაიჯანელ რესპონდენტთა 97.6% (რაც ამ ჯგუფში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია) მიიჩნევს, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებით დასახლებულ გეოგრაფიულ ერთეულებში სამუშაო ადგილების სიმწირე შრომის ბაზარზე უთანასწორობას წარმოშობს, ეთნიკურად სომეხთა მხოლოდ 46.2% იზიარებს ამ პოზიციას.

იდენტურად განსხვავებული შეფასებებია დამსაქმებლების დამოკიდებულების გაანალიზებისას. ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა აბსოლუტური უმრავლესობა (96.5%) მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციული განწყობები და დაბალი მიმღებლობა დასაქმების ბაზარზე უთანასწორობას აჩენს, რასაც ეთნიკურად სომეხთა მხოლოდ 38.5% იზიარებს.

ამდენად, ეთნიკურად სომეხ ბენეფიციართა შორის შედარებით მაღალია საშუალო მაჩვენებელი (24%), ვინც არ ეთანხმება, რომ გარკვეული ფაქტორები დასაქმების ბაზარს ეთნიკური უმცირესობებისთვის უთანასწოროს ხდის (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - საშუალოდ 16%).

ერთადერთი ფაქტორი, რასაც ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა უმრავლესობა უთანასწორობის ხელშემწყობად არ მიიჩნევს, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უნარ-ჩვევებს შეეხება. კონკრეტულად კი, ეთნიკური აზერბაიჯანელთა 83.5% არ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების არასათანადო უნარ-ჩვევები (დისციპლინა, პასუხისმგებლობა, კომუნიკაციის უნარები და სხვ.) დასაქმების ბაზარს მათთვის უთანასწოროს ხდის. ხაზგასასმელია ისიც, რომ, ეთნიკურად სომეხების 38.5% აღნიშნულ ფაქტორს მნიშვნელოვნად მიიჩნევს - მათი აზრით, სწორედ არასათანადო უნარ-ჩვევების გამო ვერ ახერხებენ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები დასაქმებას (იხ. ცხრილი #5.2).

**ცხრილი #5.2**

| რამდენად ეთანხმებით, რომ ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორები დასაქმების ბაზარს ეთნიკური უმცირესობებისთვის უთანასწოროს ხდის? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში)     |                                | საერთოდ არ ვეთანხმები | უფრო მეტად არ ვეთანხმები, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ვეთანხმები | უფრო მეტად ვეთანხმები, ვიდრე არა | სრულყოფილად ვეთანხმები | უარი პასუხზე |
|--|--------------------------------|-----------------------|------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|------------------------|--------------|
| ქართული ენის არასრულყოფილად ცოდნა ( $\chi^2=37047, p<0.05$ )   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=85) | -                     | -                                  | 9.4 (N=8)               | 41.2 (N=35)                      | 49.4 (N=42)            | -            |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=26)        | 3.8 (N=1)             | 15.4 (N=4)                         | 42.3 (N=11)             | 26.9 (N=7)                       | 11.5 (N=3)             | -            |
| მაღალი კონკურენცია დასაქმების ბაზარზე ( $\chi^2=38469, p<0.05$ )   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=85) | 2.4 (N=2)             | -                                  | 4.7 (N=4)               | 31.8 (N=27)                      | 61.2 (N=52)            | -            |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=26)        | -                     | 23.1 (N=6)                         | 26.9 (N=7)              | 34.6 (N=9)                       | 15.4 (N=4)             | -            |
| დამსაქმებლების მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციული განწყობები და დაბალი მიმღებლობა ( $\chi^2=49643, p<0.05$ ) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=85) | -                     | 1.2 (N=1)                          | 2.4 (N=2)               | 35.3 (N=30)                      | 61.2 (N=52)            | -            |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=26)        | 3.8 (N=1)             | 23.1 (N=6)                         | 34.6 (N=9)              | 26.9 (N=7)                       | 11.5 (N=3)             | -            |
| ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებით დასახლებულ გეოგრაფიულ ერთეულებში სამუშაო ადგილის სიმწირე ( $\chi^2=51249, p<0.05$ )                      | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=85) | -                     | 1.2 (N=1)                          | 1.2 (N=1)               | 17.6 (N=15)                      | 80.0 (N=68)            | -            |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=26)        | -                     | 19.2 (N=5)                         | 30.8 (N=8)              | 30.8 (N=8)                       | 15.4 (N=4)             | 3.8 (N=1)    |

| რამდენად ეთანხმებით, რომ ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორები დასაქმების ბაზარს ეთნიკური უმცირესობებისთვის უთანასწოროს ხდის? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში)   |                                | საერთოდ არ ვეთანხმები | უფრო მეტად არ ვეთანხმები, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ვეთანხმები | უფრო მეტად ვეთანხმები, ვიდრე არა | სრულყოფით ვეთანხმები | უარი პასუხზე |
|--|--------------------------------|-----------------------|------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------|
| ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების არასათანადო უნარ-ჩვევები დასაქმებისთვის (დისციპლინა, პასუხისმგებლობა, კომუნიკაციური უნარები და სხვ.) ( $\chi^2=42938$ , $p<0.05$ )                     | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=85) | 48.2 (N=41)           | 35.3 (N=30)                        | 2.4 (N=2)               | 4.7 (N=4)                        | 9.4 (N=8)            | -            |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=26)        | 11.5 (N=3)            | 23.1 (N=6)                         | 26.9 (N=7)              | 38.5 (N=10)                      | -                    | -            |
| დასაქმების ბაზარზე ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენელთათვის აფირმაციული (გამათანაბრებელი - მაგ. კვოტირება) ღონისძიებების შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის სისუსტეები ( $\chi^2=63470$ , $p<0.05$ ) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=85) | 7.1 (N=6)             | 2.4 (N=2)                          | 1.2 (N=1)               | 4.7 (N=4)                        | 84.7 (N=72)          | -            |
|  | ეთნიკურად სომეხი (N=26)        | 7.7 (N=2)             | 15.4 (N=4)                         | 30.8 (N=8)              | 38.5 (N=10)                      | 7.7 (N=2)            | -            |

“1+4” პროგრამის კურსდამთავრებულ ქალ რესპონდენტებს შორის, 72%-დან 79%-მდე მერყეობს მათი წილი, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ დასაქმების ბაზარზე არსებული მაღალი კონკურენცია, დამსაქმებლების მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციული განწყობები და დაბალი მიმღებლობა, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებით დასახლებულ გეოგრაფიულ ერთეულებში სამუშაო ადგილების სიმწირე და დასაქმების ბაზარზე არსებული სუსტი აფირმაციული პოლიტიკა - დასაქმების ბაზარს ეთნიკური უმცირესობებისთვის უთანასწოროს ხდის. **კაცებში** ანალოგიური პოზიციების მქონე რესპონდენტების წილი კიდევ უფრო მაღალია და 89%-96% შორის იცვლება (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა;  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #5.3).

**ცხრილი #5.3**

| რამდენად ეთანხმებით, რომ ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორები დასაქმების ბაზარს ეთნიკური უმცირესობებისთვის უთანასწოროს ხდის? (N=223) (%)<br><br>(სქესის ჭრილში)                               |                   | საერთოდ არ ვეთანხმები | უფრო მეტად არ ვეთანხმები, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ვეთანხმები | უფრო მეტად ვეთანხმები, ვიდრე არა | სრულყოფით ვეთანხმები | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|-------------------|-----------------------|------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------|-----------------------|
|  |                   |                       |                                    |                         |                                  |                      |              |                       |
| მაღალი კონკურენცია დასაქმების ბაზარზე ( $\chi^2=12.415$ )  | მდედრობითი (N=65) | -                     | 9.2                                | 13.8                    | 35.4                             | 41.5                 | -            | -                     |
|  | მამრობითი (N=46)  | 4.3                   | -                                  | 4.3                     | 28.3                             | 63                   | -            | -                     |
| დამსაქმებლების მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციული განწყობები და დაბალი მიმღებლობა ( $\chi^2=16.764$ )  | მდედრობითი (N=65) | -                     | 10.8                               | 15.4                    | 36.9                             | 36.9                 | -            | -                     |
|  | მამრობითი (N=46)  | 2.2                   | -                                  | 2.2                     | 28.3                             | 67.4                 | -            | -                     |
| ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებით დასახლებულ გეოგრაფიულ ერთეულებში სამუშაო ადგილების სიმწირე ( $\chi^2=9.721$ )  | მდედრობითი (N=65) | -                     | 7.7                                | 12.3                    | 24.6                             | 53.8                 | 1.5          | -                     |
|  | მამრობითი (N=46)  | -                     | 2.2                                | 2.2                     | 15.2                             | 80.4                 | -            | -                     |
| დასაქმების ბაზარზე ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენელთათვის აფირმაციული (გამათანაბრებელი - მაგ. კვოტირება) ღონისძიებების შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის სისუსტეები ( $\chi^2=18.376$ ) | მდედრობითი (N=65) | 7.7                   | 6.2                                | 13.8                    | 20                               | 52.3                 | -            | -                     |
|  | მამრობითი (N=46)  | 6.5                   | 4.3                                | -                       | 2.2                              | 87                   | -            | -                     |

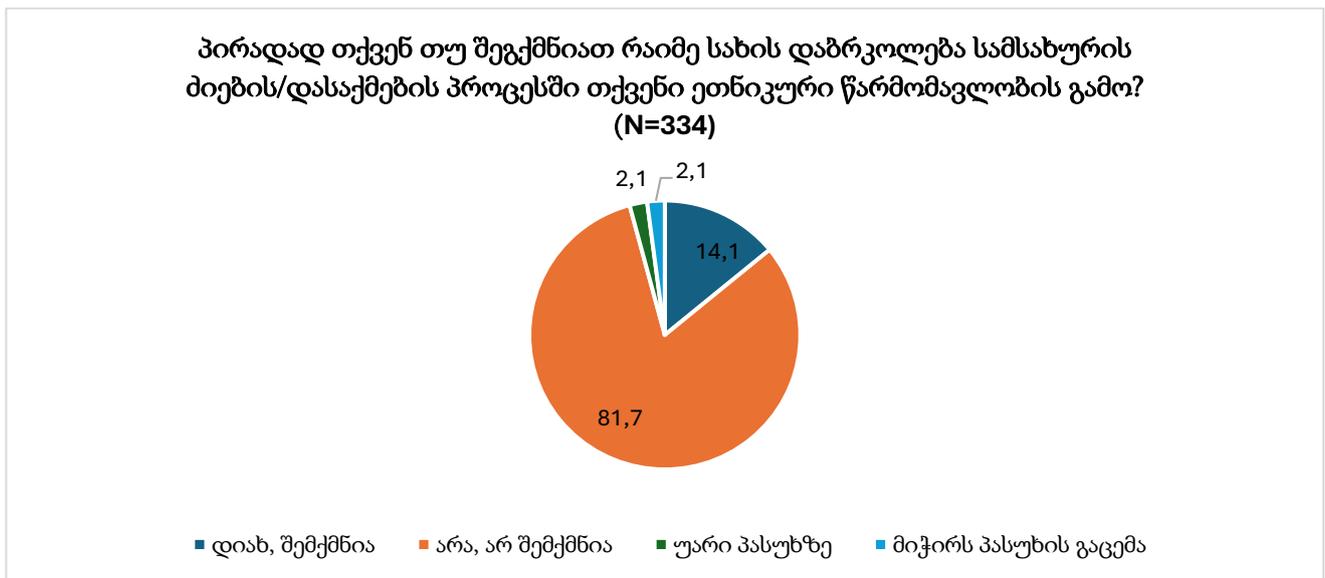
**დასაქმებული რესპონდენტების** 88.1%-ის შეფასებით, დასაქმების ბაზარს უთანასწოროს დამსაქმებლების მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიმართ დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები განაპირობებს (**დაუსაქმებლები** - 66.7%); 82.1% კი ამის მიზეზად აფირმაციული ღონისძიებების შესახებ სუსტ სახელმწიფო პოლიტიკას მოიაზრებს (**დაუსაქმებლები** - 70.4%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა;  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #5.4).

**ცხრილი #5.4**

| რამდენად ეთანხმებით, რომ ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორები დასაქმების ბაზარს ეთნიკური უმცირესობებისთვის უთანასწოროს ხდის? (N=223) (%)<br><br>(დასაქმებული/დაუსაქმებლის ჭრილში)             |                     | საერთოდ არ ვეთანხმები   | უფრო მეტად არ ვეთანხმები, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ვეთანხმები | უფრო მეტად ვეთანხმები, ვიდრე არა | სრულებით ვეთანხმები | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|---------------------|---|------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|---------------------|--------------|-----------------------|
|  |                     | დამსაქმებლების მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ დისკრიმინაციული განწყობები და დაბალი მიმდებლობა ( $\chi^2=10.899$ ) | დასაქმებული (N=84)                 | 1.2                     | 6                                | 4.8                 | 34.5         | 53.6                  |
|  | დაუსაქმებელი (N=27) | -   | 7.4                                | 25.9                    | 29.6                             | 37                  | -            | -                     |
| დასაქმების ბაზარზე ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენელთათვის აფირმაციული (გამათანაბრებელი - მაგ. კვოტირება) ღონისძიებების შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის სისუსტეები ( $\chi^2=17.304$ ) | დასაქმებული (N=84)  | 8.3   | 7.1                                | 2.4                     | 11.9                             | 70.2                | -            | -                     |
|  | დაუსაქმებელი (N=27) | 3.7   | -                                  | 25.9                    | 14.8                             | 55.6                | -            | -                     |

სამსახურის ძიების/დასაქმების პროცესში ეთნიკური წარმომავლობის გამო გარკვეული ბარიერები /დაბრკოლებები შექმნია კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 14.1%-ს. დიდი უმრავლესობა კი საპირისპირო გამოცდილებაზე მიუთითებს (არ შექმნიათ - 81.7%) (იხ. დიაგრამა #5.5).

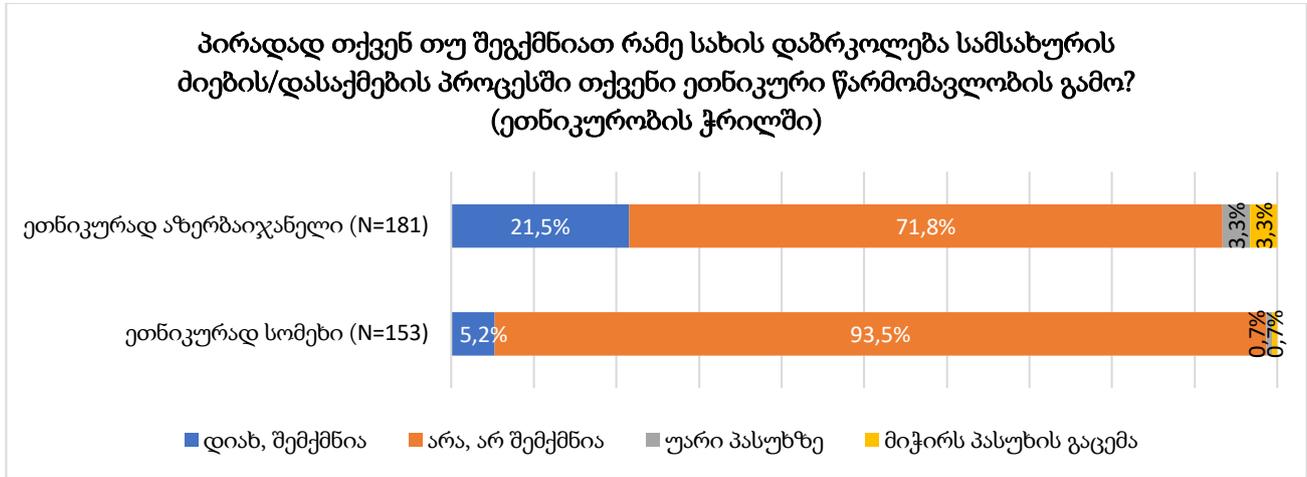
**დიაგრამა #5.5**



ეთნიკურობის ჭრილში საკითხის გაანალიზებისას გამოიკვეთა, რომ, როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელ (71.8%) ბენეფიციართა, ისე ეთნიკურად სომეხთა (93.5%) უმრავლესობას ეთნიკური წარმომავლობის გამო სამსახურის ძიების/დასაქმების პროცესში არანაირი სახის დაბრკოლება არ

შეჰქმნია. თუმცა, ხაზგასასმელია, რომ ნეგატიურ გამოცდილებაზე უფრო მეტად ეთნიკურად აზერბაიჯანელები (21.5%) მიუთითებენ, ვიდრე ეთნიკურად სომხები (5.2%) (პასუხის კატეგორია „დიახ, შემქმნია“) (იხ. დიაგრამა #5.6).

**დიაგრამა #5.6**



## 6. დასაქმების ბარიერები

„1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულებს შორის 70%-73%-ს შორის მერყეობს ისეთ რესპონდენტთა წილი, რომლებიც **სამსახურის ძიების პროცესში მნიშვნელოვან გამოწვევებად** ქართული ენის ცოდნის დაბალ კომპეტენციას (72.5%), დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების არასაკმარისობას (71.3%), მოთხოვნილი სამუშაო გამოცდილების არქონას (71.9%) და დასაქმების ბაზარზე შეზღუდულ ხელმისაწვდომობას (ვაკანსიების შესახებ არაინფორმირებულობა, კავშირების არქონა, რეკომენდატორების არყოლა და სხვ.) ასახელებენ („ძალზე მნიშვნელოვანია“+“უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე არა“). კურსდამთავრებულთა 65.3%, ასევე, მნიშვნელოვან ბარიერად ასახელებს პროფესიული ცოდნის/კვალიფიკაციის დაბალ დონეს. რაც შეეხება მათ წილს, ვინც მნიშვნელოვან დამაბრკოლებელ ფაქტორებად გეოგრაფიულ ბარიერებს, პოტენციური დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებებს, ბიუროკრატიულ მექანიზმებს და ჯანსაღ კონკურენციაში შესვლის შეუძლებლობას ასახელებს - ის 54%-დან 59%-მდე მერყეობს.

სულ მცირე ყოველი მესამე კურსდამთავრებული სამსახურის ძიების პროცესში უმნიშვნელო დაბრკოლებად მიიჩნევს ისეთ ფაქტორებს, როგორებიცაა: ოჯახის წევრების წინააღმდეგობა (36.2%) და პირადი პრობლემები (34.1%) („საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი“+“უფრო არ არის მნიშვნელოვანი, ვიდრე კი“). ისეთ კურსდამთავრებულთა პროცენტული მაჩვენებლები, რომლებიც სხვა ზემოთ ჩამოთვლილ პარამეტრებს სამსახურის ძიების პროცესში დამაბრკოლებელ მიზეზებად არ განიხილავენ - 12%-17%-ს შორის ვარიირებს (იხ. ცხრილი #6.1).

**ცხრილი #6.1**

| ქვემოთ ჩამოთვლილი თითოეული ფაქტორი, რამდენად მნიშვნელოვანი ბარიერი/დაბრკოლებაა „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულებისთვის სამსახურის ძიების პროცესში? (N=334) (%) | საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი | უფრო არ არის მნიშვნელოვანი, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანია | უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე არა | ძალზე მნიშვნელოვანია | ასეთი ბარიერი არ არსებობს | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|-------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------|--------------|-----------------------|
| ქართული ენის ცოდნის დაბალი კომპეტენცია   | 7.8                           | 6.3                                  | 13.2                        | 24.6                           | 47.9                 | 0.3                       | -            | -                     |
| დაბალი პროფესიული ცოდნა/კვალიფიკაცია   | 6.6                           | 9.6                                  | 17.4                        | 29.6                           | 35.6                 | 0.6                       | 0.6          | -                     |
| დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების არასაკმარისობა  | 6.6                           | 9.6                                  | 11.4                        | 27.2                           | 44                   | 0.6                       | -            | 0.6                   |
| დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი სამუშაო გამოცდილების არქონა   | 5.4                           | 9                                    | 12.3                        | 24.6                           | 47.3                 | 1.2                       | -            | 0.3                   |
| დასაქმების ბაზარზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობა (ვაკანსიების შესახებ არაინფორმირებულობა, კავშირების არქონა, რეკომენდატორების არყოლა და სხვ.)                      | 6                             | 6                                    | 15.6                        | 26                             | 44                   | 1.2                       | 0.6          | 0.6                   |
| გეოგრაფიული ბარიერები  | 6.9                           | 7.2                                  | 12                          | 18.3                           | 36.2                 | 16.2                      | 0.9          | 2.4                   |
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები პოტენციური დამსაქმებლების მხრიდან   | 6.3                           | 7.5                                  | 9.9                         | 22.5                           | 33.5                 | 15                        | 0.9          | 4.5                   |
| ბიუროკრატიული მექანიზმები (სტაჟი, სუბიექტური შესარჩევი კომისია და ა.შ.)  | 7.2                           | 9.3                                  | 14.7                        | 24.6                           | 34.7                 | 1.5                       | 1.8          | 6.3                   |
| ჯანსაღ კონკურენციაში შესვლის შეუძლებლობა - პროტექციონიზმი და ნეპოტიზმი   | 5.1                           | 11.1                                 | 13.5                        | 17.7                           | 39.2                 | 3.9                       | 2.1          | 7.5                   |
| ოჯახის წევრების წინააღმდეგობა  | 28.7                          | 7.5                                  | 11.1                        | 14.4                           | 15.3                 | 15                        | 0.6          | 7.5                   |
| პირადი პრობლემები  | 24.9                          | 9.3                                  | 15.6                        | 24.6                           | 14.4                 | 1.5                       | 0.9          | 9                     |
| სხვა   | -                             | -                                    | -                           | -                              | 0.3                  | 0.3                       | -            | 99.4                  |

**ეთნიკურობის** ჭრილში საკითხის განხილვამ სამიზნე ჯგუფებს შორის მნიშვნელოვანი შინაარსობრივი განსხვავებები გამოკვეთა. მართალია, ორივე ჯგუფის წევრთა უმრავლესობა თითოეულ ფაქტორს მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, თუმცა, ეთნიკურად აზერბაიჯანელი რესპონდენტების საშუალო მაჩვენებელი (60%), ეთნიკურად სომხებისას (საშუალოდ 56%) აჭარბებს. მეორე მხრივ, ხაზგასასმელია, რომ პროგრამის ეთნიკურად სომეხ ბენეფიციართა შორის საშუალოდ ორჯერ მეტია მათი წილი (საშუალოდ 24%), ვინც განხილულ ფაქტორებს სამსახურის ძიების პროცესში უმნიშვნელოდ აფასებს (ქულები 1 და 2), ვიდრე ეთნიკურად აზერბაიჯანელებში (საშუალოდ 12%).

საინტერესოა ორი ფაქტორის გაანალიზება, რომელთა შემთხვევაშიც სამიზნე ჯგუფების წარმომადგენლებს შორის მკაფიო პოზიციური განსხვავებებია. თუკი, ეთნიკურად აზერბაიჯანელების 42.5% სამსახურის ძიების პროცესში უმნიშვნელო ფაქტორად ასახელებს ოჯახის წევრების წინააღმდეგობას (ქულები 1 და 2), ეთნიკურად სომხების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 28.8%-ია. დამატებით ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა ჯგუფის 26% ამ საკითხს ბარიერად საერთოდ არ განიხილავს

(ეთნიკურად სომეხი - 2%). მეორე მხრივ, ეთნიკურად სომეხ ბენეფიციართა უმრავლესობისთვის (51%) ოჯახის წევრების წინააღმდეგობა მნიშვნელოვანი დამაბრკოლებელი გარემოებაა. ამასთან, თუკი ეთნიკურად აზერბაიჯანელ რესპონდენტთა მესამედზე მეტი (39.2%) პირად პრობლემებს უმნიშვნელო დაბრკოლებად ასახელებს (ქულები 1 და 2), ეთიკურად სომეხების ჯგუფში ამავე პოზიციის მქონეთა წილი 28.1%-მდეა შემცირებული. სომეხ რესპონდენტთა უმრავლესობისთვის (54.2%) პირადი პრობლემები სამსახურის ძიების პროცესში მნიშვნელოვანი დამაბრკოლებელი ფაქტორია (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი- 26%) (იხ. ცხრილი #6.2).

**ცხრილი #6.2**

| გთხოვთ, შეაფასოთ, ქვემოთ ჩამოთვლილი თითოეული ფაქტორი, რამდენად მნიშვნელოვანი ბარიერი/დაბრკოლებაა „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულებისთვის სამსახურის ძიების პროცესში? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) |                                 | საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი | უფრო არ არის მნიშვნელოვანი, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანია | უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე არა | ბალზე მნიშვნელოვანია | ასეთი ბარიერი არ არსებობს | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------|--------------|-----------------------|
| ქართული ენის ცოდნის დაბალი კომპეტენცია (X <sup>2</sup> =64505, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.7                           | 2.2                                  | 7.7                         | 23.2                           | 65.2                 | -                         | -            | -                     |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 15.0                          | 11.1                                 | 19.6                        | 26.1                           | 27.5                 | 0.7                       | -            | -                     |
| დაბალი პროფესიული ცოდნა/კვალიფიკაცია (X <sup>2</sup> =39678, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.1                           | 5.0                                  | 18.2                        | 28.7                           | 44.8                 | 1.1                       | 1.1          | -                     |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 13.1                          | 15.0                                 | 16.3                        | 30.7                           | 24.8                 | -                         | -            | -                     |
| დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების არასაკმარისობა (X <sup>2</sup> =46903, p<0.05)   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.1                           | 5.5                                  | 9.9                         | 23.8                           | 57.5                 | 1.1                       | -            | 1.1                   |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 13.1                          | 14.4                                 | 13.1                        | 31.4                           | 28.1                 | -                         | -            | -                     |
| დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი სამუშაო გამოცდილების არქონა (X <sup>2</sup> =58908, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 0.6                           | 2.2                                  | 10.5                        | 22.7                           | 62.4                 | 1.1                       | -            | 0.6                   |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 11.1                          | 17.0                                 | 14.4                        | 26.8                           | 29.4                 | 1.3                       | -            | -                     |
| დასაქმების ბაზარზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობა (ვაკანსიების შესახებ არაინფორმირებულობა, კავშირების არქონა, რეკომენდატორების არყოლა და სხვ.) X <sup>2</sup> =43232, p<0.05)                      | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.1                           | 3.3                                  | 13.3                        | 22.7                           | 56.9                 | 0.6                       | 1.1          | 1.1                   |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 11.8                          | 9.2                                  | 18.3                        | 30.1                           | 28.8                 | 2.0                       | -            | -                     |

| გთხოვთ, შეაფასოთ, ქვემოთ ჩამოთვლილი თითოეული ფაქტორი, რამდენად მნიშვნელოვანი ბარიერი/დაბრკოლებაა „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულებისთვის სამსახურის ძიების პროცესში? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) |                                 | საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი | უფრო არ არის მნიშვნელოვანი, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანია | უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე არა | ძალზე მნიშვნელოვანია | ასეთი ბარიერი არ არსებობს | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------|--------------|-----------------------|
| გეოგრაფიული ბარიერები (X <sup>2</sup> =100277, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 3.3                           | 2.8                                  | 7.2                         | 7.2                            | 47.0                 | 26.5                      | 1.7          | 4.4                   |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 11.1                          | 12.4                                 | 17.6                        | 31.4                           | 23.5                 | 3.9                       | -            | -                     |
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები პოტენციური დამსაქმებლების მხრიდან (X <sup>2</sup> =92796, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 2.2                           | 1.1                                  | 8.8                         | 15.5                           | 35.9                 | 27.6                      | 1.7          | 7.2                   |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 11.1                          | 15.0                                 | 11.1                        | 30.7                           | 30.7                 | -                         | -            | 1.3                   |
| ბიუროკრატიული მექანიზმები (სტაჟი, სუბიექტური შესარჩევი კომისია და ა.შ.) (X <sup>2</sup> =63010, p<0.05)   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 2.8                           | 8.3                                  | 14.9                        | 13.3                           | 44.8                 | 1.7                       | 2.8          | 11.6                  |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 12.4                          | 10.5                                 | 14.4                        | 37.9                           | 22.9                 | 1.3                       | 0.7          | -                     |
| ჯანსაღ კონკურენციაში შესვლის შეუძლებლობა - პროტექციონიზმი და ნეპოტიზმი (X <sup>2</sup> =58877, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.1                           | 7.7                                  | 13.3                        | 10.5                           | 45.3                 | 4.4                       | 3.9          | 13.8                  |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 9.8                           | 15.0                                 | 13.7                        | 26.1                           | 32.0                 | 3.3                       | -            | -                     |
| ოჯახის წევრების წინააღმდეგობა (X <sup>2</sup> =144106, p<0.05)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 39.2                          | 3.3                                  | 5.0                         | 1.7                            | 9.9                  | 26.0                      | 1.1          | 13.8                  |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 16.3                          | 12.4                                 | 18.3                        | 29.4                           | 21.6                 | 2.0                       | -            | -                     |
| პირადი პრობლემები (X <sup>2</sup> =78579, p<0.05)   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 35.9                          | 3.3                                  | 15.5                        | 18.8                           | 7.2                  | 1.7                       | 1.7          | 16.0                  |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 11.8                          | 16.3                                 | 15.7                        | 31.4                           | 22.9                 | 1.3                       | -            | 0.7                   |

სქესის ჭრილში საკითხის ანალიზი ცხადყოფს, რომ „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ქალი რესპონდენტების 64%-ზე მეტი და კაცების 81%-ზე მეტი სამსახურის ძიების პროცესში ხელის შემშლელ ბარიერად/დაბრკოლებად ისეთ ფაქტორებს განიხილავენ, როგორებიცაა: ქართული ენის ცოდნის დაბალი დონე (ქალი - 68.1%; კაცი - 81.9%), დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების არასაკმარისობა (ქალი - 65.1%; კაცი - 84.8%), დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი სამუშაო გამოცდილების არქონა (ქალი - 64.6%; კაცი - 87.6%), დასაქმების ბაზარზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობა (ქალი - 65.1%; კაცი - 81%). როგორც ქალ, ასევე, კაც რესპონდენტებს შორის შედარებით მცირეა

ისეთთა წილი, რომლებიც დასაქმების ბაზარზე ინტეგრირებისა და რეალიზაციის კუთხით, ხელის შემშლელი/პრობლემური ფაქტორების მწკრივში ათავსებს ოჯახის წევრების წინააღმდეგობას (ქალი 34.1%; კაცი - 20%). ამასთან, კაცების 43.8% ფიქრობს, რომ პირადი პრობლემები არ ზემოქმედებს სამსახურის დაწყება-არ დაწყების საკითხზე. (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა;  $p < 0.05$ ) (იხ. ცხრილი #6.3).

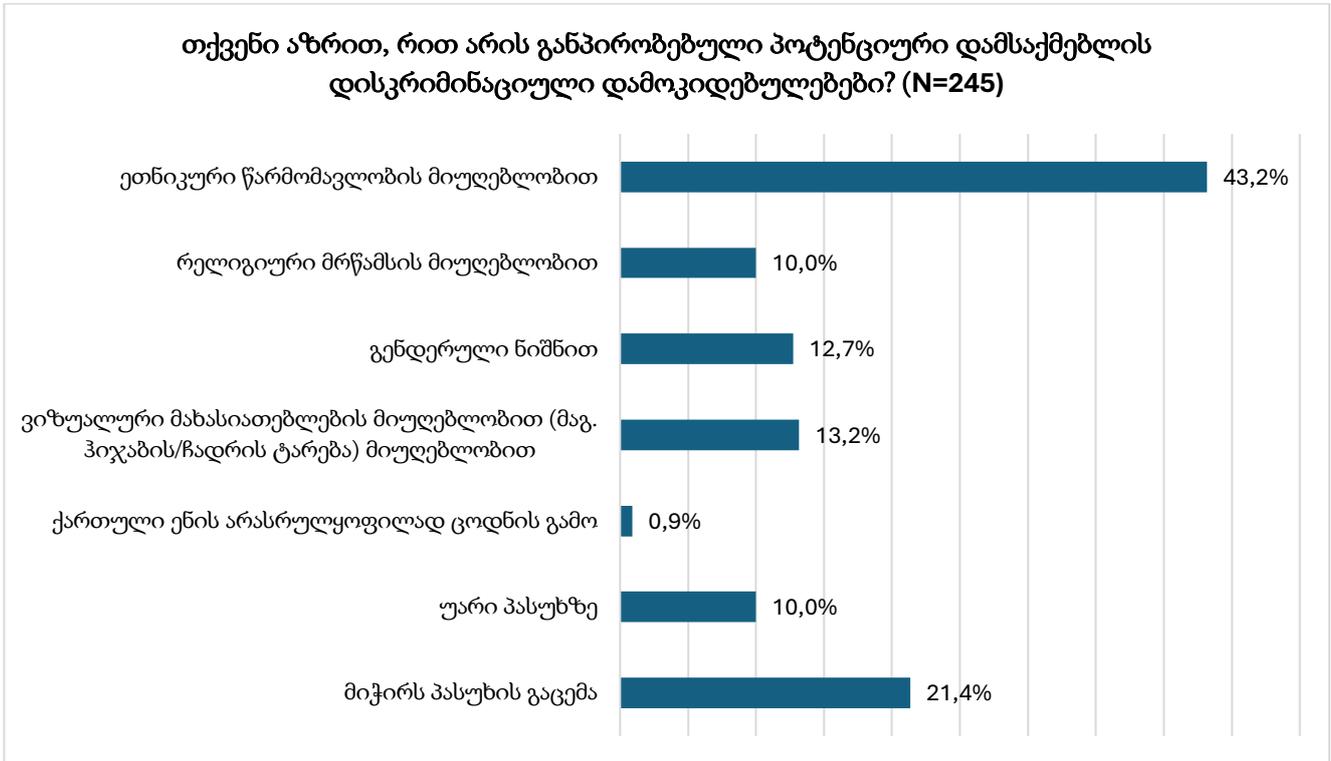
**ცხრილი #6.3**

| ქვემოთ ჩამოთვლილი თითოეული ფაქტორი, რამდენად მნიშვნელოვანი ბარიერი/დაბრკოლებაა „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულებისთვის სამსახურის ძიების პროცესში? (N=334) (%)<br><br>(სქესის ჭრილში) |                    | საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი | უფრო არ არის მნიშვნელოვანი, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანია | უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე არა | ბალზე მნიშვნელოვანია | ასეთი ბარიერი არ არსებობს | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|--------------------|-------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------|--------------|-----------------------|
|   |                    |                               |                                      |                             |                                |                      |                           |              |                       |
| ქართული ენის ცოდნის დაბალი კომპეტენცია ( $\chi^2=13.078$ )  | მდედრობითი (N=229) | 10                            | 8.3                                  | 13.1                        | 21.4                           | 46.7                 | 0.4                       | -            | -                     |
|   | მამრობითი (N=105)  | 2.9                           | 1.9                                  | 13.3                        | 31.4                           | 50.5                 | -                         | -            | -                     |
| დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების არასაკმარისობა ( $\chi^2=16.824$ )   | მდედრობითი (N=229) | 9.2                           | 10.5                                 | 13.5                        | 25.3                           | 39.7                 | 0.9                       | -            | 0.9                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 1                             | 7.6                                  | 6.7                         | 31.4                           | 53.3                 | 0                         | -            | -                     |
| დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი სამუშაო გამოცდილების არქონა ( $\chi^2=21.466$ )  | მდედრობითი (N=229) | 7.4                           | 11.8                                 | 14                          | 22.7                           | 41.9                 | 1.7                       | -            | 0.4                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 1                             | 2.9                                  | 8.6                         | 28.6                           | 59                   | -                         | -            | -                     |
| დასაქმების ბაზარზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობა (ვაკანსიების შესახებ არაინფორმირებულობა, კავშირების არქონა, რეკომენდატორების არყოლა და სხვ.) ( $\chi^2=14.342$ )                         | მდედრობითი (N=229) | 7.9                           | 7.4                                  | 17                          | 26.6                           | 38.4                 | 1.3                       | 0.4          | 0.9                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 1.9                           | 2.9                                  | 12.4                        | 24.8                           | 56.2                 | 1                         | 1            | -                     |
| გეოგრაფიული ბარიერები ( $\chi^2=21.714$ )   | მდედრობითი (N=229) | 7.9                           | 8.7                                  | 15.3                        | 20.5                           | 31.4                 | 13.5                      | 0.4          | 2.2                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 4.8                           | 3.8                                  | 4.8                         | 13.3                           | 46.7                 | 21.9                      | 1.9          | 2.9                   |
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები პოტენციური დამსაქმებლების მხრიდან ( $\chi^2=17.447$ )  | მდედრობითი (N=229) | 7.9                           | 9.2                                  | 12.2                        | 23.6                           | 30.6                 | 11.8                      | 0.9          | 3.9                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 2.9                           | 3.8                                  | 4.8                         | 20                             | 40                   | 21.9                      | 1            | 5.7                   |
|   | მდედრობითი (N=229) | 21.8                          | 9.6                                  | 13.1                        | 16.6                           | 17.5                 | 12.7                      | 0.4          | 8.3                   |

| ქვემოთ ჩამოთვლილი თითოეული ფაქტორი, რამდენად მნიშვნელოვანი ბარიერი/დაბრკოლებაა „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულებისთვის სამსახურის ძიების პროცესში? (N=334) (%)<br><br>(სქესის ჭრილში) |                    | საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი | უფრო არ არის მნიშვნელოვანი, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანია | უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე არა | ძალზე მნიშვნელოვანია | ასეთი ბარიერი არ არსებობს | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|--------------------|-------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------|--------------|-----------------------|
|   |                    |                               |                                      |                             |                                |                      |                           |              |                       |
| ოჯახის წევრების წინააღმდეგობა ( $\chi^2=27.525$ )   | მამრობითი (N=105)  | 43.8                          | 2.9                                  | 6.7                         | 9.5                            | 10.5                 | 20                        | 1            | 5.7                   |
| პირადი პრობლემები ( $\chi^2=24.993$ )   | მდედრობითი (N=229) | 17.9                          | 11.8                                 | 15.3                        | 27.5                           | 15.7                 | 1.7                       | 0.4          | 9.6                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 40                            | 3.8                                  | 16.2                        | 18.1                           | 11.4                 | 1                         | 1.9          | 7.6                   |

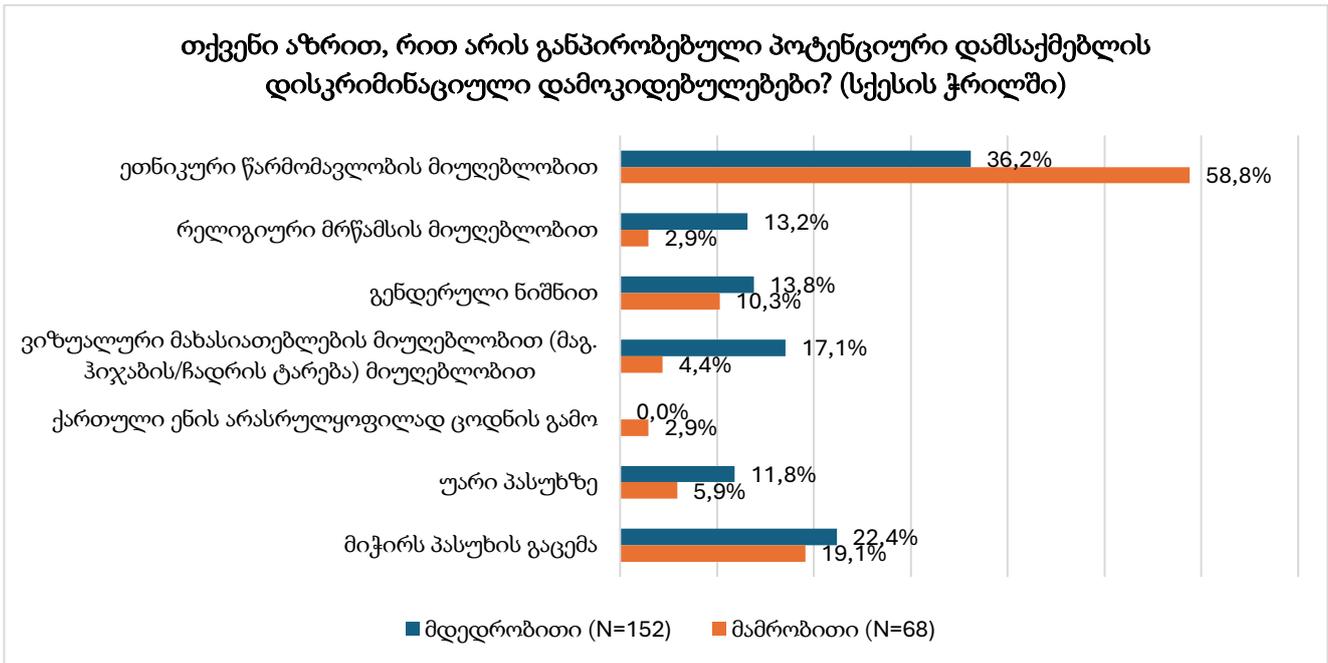
რესპონდენტებმა, რომლებმაც აღნიშნეს, რომ სამსახურის ძიების პროცესში პოტენციური დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანი, უფრო მნიშვნელოვანი, ვიდრე უმნიშვნელო ან ძალზე მნიშვნელოვანი ბარიერია (65.9%), ასეთი მდგომარეობის **გამომწვევ მიზეზებზე** ისაუბრეს. ყველაზე დიდი ნაწილის - 43.2%-ის შეფასებით, დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებებს **ეთნიკური წარმომავლობის მიუღებლობა** განაპირობებს. გამოკითხულთა შორის 13.2% კი ფიქრობს, რომ ვიზუალური მახასიათებლები (მაგ. ჰიჯაბის/ჩადრის ტარება) არის ის ფაქტორი, რის გამოც პოტენციური დამსაქმებელი მათთან თანამშრომლობაზე უარს ამბობს/თავს იკავებს. 12.7% მიუთითებს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციაზე. რესპონდენტთა 31.4%-ს გაუჭირდა დაესახელებინა დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების გამომწვევი მიზეზები ან პასუხის გაცემისგან თავი შეიკავა (იხ. დიაგრამა #6.1).

დიაგრამა #6.1



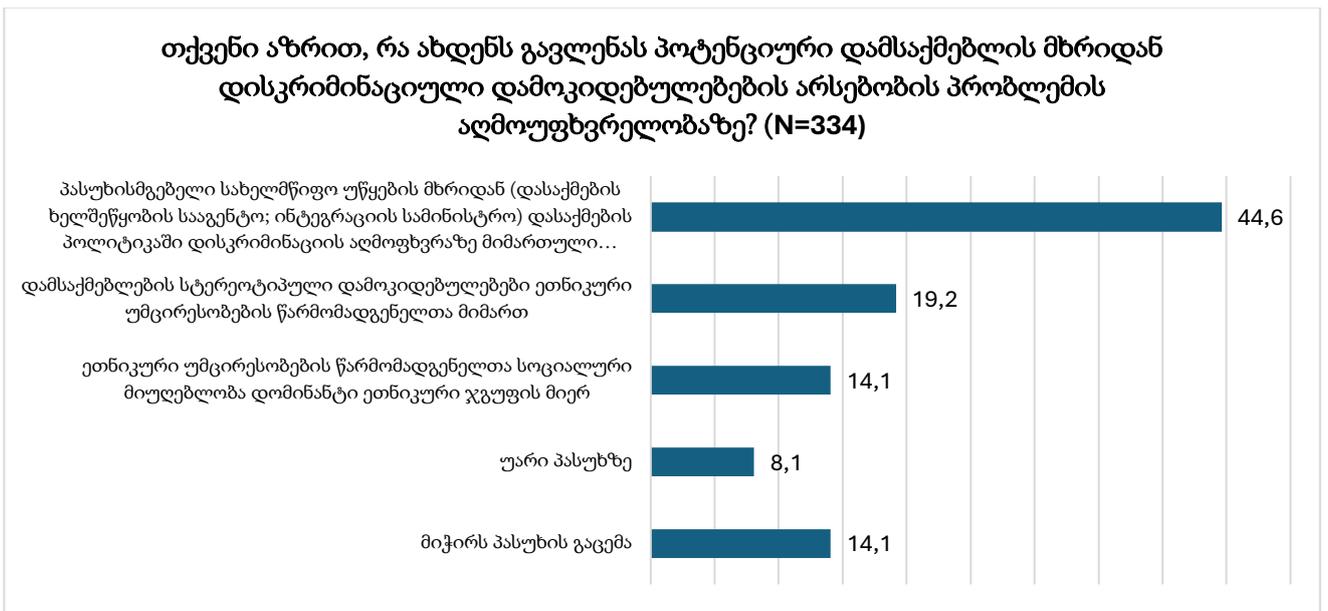
პოტენციური დამსაქმებლის მხრიდან ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიმართ დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების განმაპირობებელ საკვანძო ფაქტორად, “1+4” პროგრამის კურსდამთავრებული ქალების მიერ ყველაზე ხშირად სამუშაოს მაძიებლის ეთნიკური წარმომავლობის მიუღებლობა ფიქსირდება(36.2%). ეს უკანასკნელი მიზეზი პოზიციონირებს მამრობითი სქესის წარმომადგენელთა შეფასებებშიც (58.8%). მეორე მნიშვნელოვან ფაქტორად ქალი რესპონდენტების მიერ ყველაზე ხშირად ვიზუალური მახასიათებლების მიუღებლობა სახელდება (17.1%), კაცების ჯგუფში კი რიგით მეორე მიზეზად გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია იკვეთება (10.3%). სქესის ჭრილში რესპონდენტთა ორივე ჯგუფში მაღალია ისეთთა წილი, რომელთაც აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით პოზიციის დაფიქსირება გაუჭირდათ (ქალები - 22.4%; კაცები - 19.1%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=29.064$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #6.2).

**დიაგრამა #6.2**



პოტენციური დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების არსებობის პრობლემის აღმოფხვრელობა, რესპონდენტთა 44.6%-ის აზრით, **პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყებების მხრიდან დასაქმების პოლიტიკაში დისკრიმინაციის აღმოფხვრისკენ მიმართული აქტივობების/სტრატეგიების სისუსტეა**; თითქმის მეხუთედი ნაწილი კი ეთნიკური წარმომავლობის სამუშაოს მაძიებლების მიმართ დამსაქმებლების სტერეოტიპულ დამოკიდებულებებს ასახელებს. 14.1% მნიშვნელოვან პრობლემად გამოყოფს დომინანტი ეთნიკური ჯგუფის მიერ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა სოციალურ მიუღებლობას (იხ. დიაგრამა #6.3).

**დიაგრამა #6.3**



ეთნიკურობის ჭრილში ირკვევა, რომ ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა ნახევარზე მეტის (55.8%) აზრით, პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყებების მხრიდან (დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო; შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის

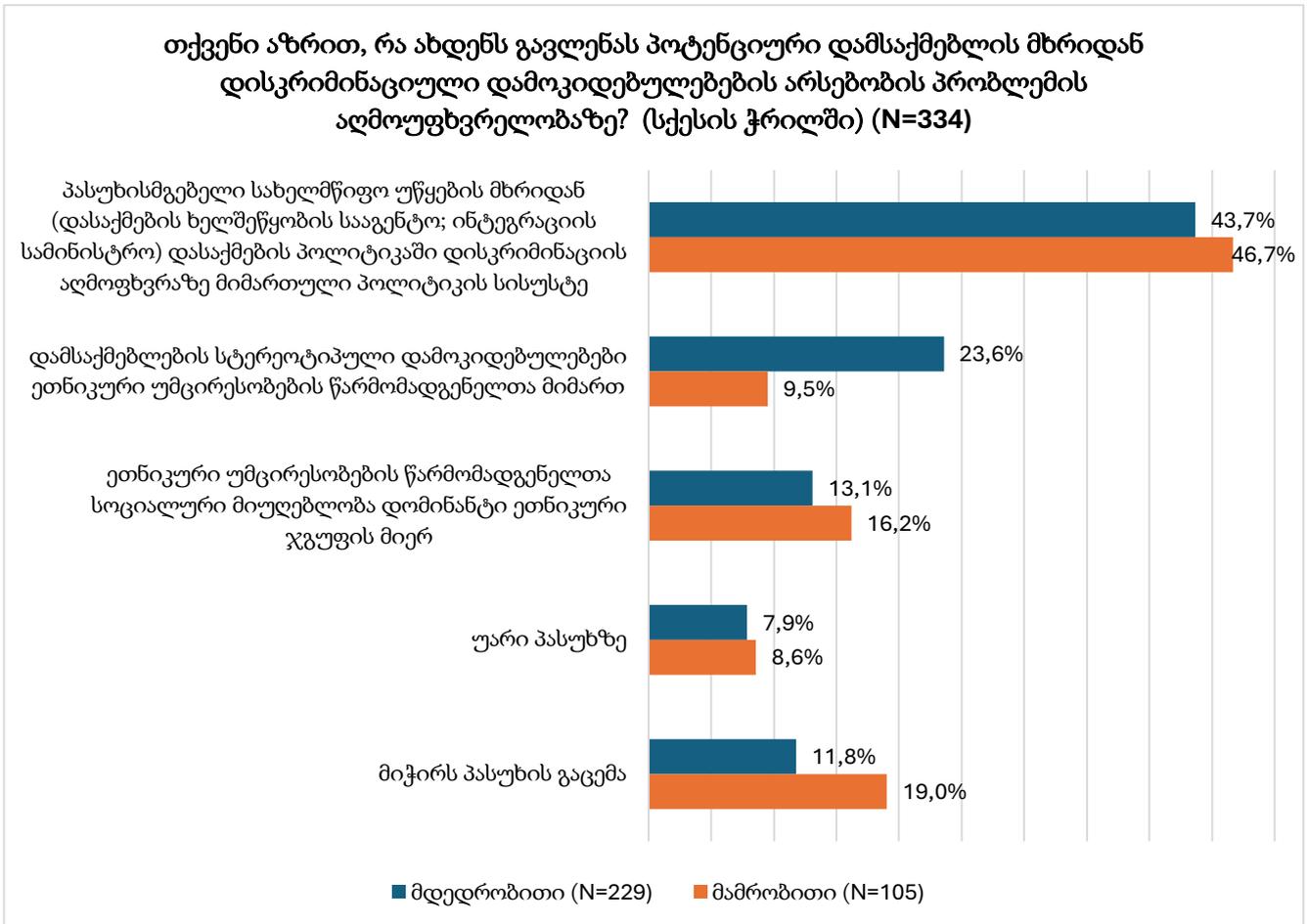
აპარატი) დასაქმების პოლიტიკაში დისკრიმინაციის აღმოფხვრაზე მიმართული პოლიტიკის სისუსტის გამო, პოტენციური დამსაქმებლებიც არ ერიდებიან დისკრიმინაციული დამოკიდებულების გამოვლენას. ამავე პოზიციას იზიარებს ეთნიკურად სომეხთა დაახლოებით მესამედიც (31.4%). თუმცა, ხაზგასასმელია, რომ ამ უკანასკნელ ჯგუფში დომინანტური მიზეზი იმისა, თუ რატომ ვერ აღმოიფხვრა დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული პრობლემები ისაა, რომ დამსაქმებლებს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ სტერეოტიპული დამოკიდებულება აქვთ (37.3%). ეს არგუმენტი გამოკითხულ ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა მხოლოდ 3.9%-ს ის შემთხვევაში გამოვლინდა (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=67469$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #6.4).

**ცხრილი #6.4**

| თქვენი აზრით, რა ახდენს გავლენას პოტენციური დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების არსებობის პრობლემის აღმოფხვრელობაზე? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში)  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | ეთნიკურად სომეხი (N=153) |
|---|---------------------------------|--------------------------|
| პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყების მხრიდან (დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო; შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი) დასაქმების პოლიტიკაში დისკრიმინაციის აღმოფხვრაზე მიმართული პოლიტიკის სისუსტე | 55.8                            | 31.4                     |
| დამსაქმებლების სტერეოტიპული დამოკიდებულებები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიმართ  | 3.9                             | 37.3                     |
| ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა სოციალური მიუღებლობა დომინანტი ეთნიკური ჯგუფის მიერ  | 14.4                            | 13.7                     |
| უარი პასუხზე  | 12.2                            | 3.3                      |
| მიჭირს პასუხის გაცემა   | 13.8                            | 14.4                     |

სქესის ჭრილში საკითხის გაანალიზება აჩვენებს, რომ პოტენციური დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული დამოკიდებულებების გადაუჭრელობის ძირითად მიზეზად, ქალებისა (43.7%) და კაცების (46.7%) თითქმის თანაბარი ნაწილი პასუხისმგებელი სახელმწიფო უწყების მხრიდან (დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო; შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი) დასაქმების პოლიტიკაში დისკრიმინაციის აღმოფხვრაზე მიმართული პოლიტიკის სისუსტეს ასახელებს. ამასთან, ქალების მეხუთედზე მცირედით მეტი ასეთ ფაქტორად დამსაქმებლის სტერეოტიპულ დამოკიდებულებს გამოყოფს (23.6), კაცების ჯგუფში კი 16.2% დომინანტი ეთნიკური ჯგუფის მიერ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა სოციალურ მიუღებლობაზე საუბრობს (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=10.797$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. დიაგრამა #6.4).

დიაგრამა #6.4



მონაცემების სტატისტიკური ანალიზი აჩვენებს, რომ კურსდამთავრებულთა შორის 70%-ზე მაღალია ისეთთა წილი, რომლებსაც დასაქმების შემდეგ არასდროს შეჰქმნიათ დაბრკოლებები **სირთულეები ა** სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციის (70.7%), **ბ** დასაქმების ადგილის შენარჩუნების (77.8%) და **გ** დაწინაურების (79%) კუთხით (იხ. ცხრილი #6.5).

ცხრილი #6.5

| პირადად თქვენ, დასაქმების შემდეგ ხომ არ გქონიათ/გაქვთ სირთულეები/დაბრკოლებები ქვემოთ ჩამოთვლილ საკითხებთან დაკავშირებით თქვენი ეთნიკური კუთვნილების გამო? (N=334) (%) | დიახ, მქონდა, მაგრამ ახლა არ მაქვს | დიახ მქონდა და ახლაც მაქვს | არა, არასდროს არ მქონია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|------------------------------------|----------------------------|-------------------------|--------------|-----------------------|
| სამუშაო გარემოსთან ადაპტაცია  | 15.6                               | 5.7                        | 70.7                    | 5.7          | 2.4                   |
| დასაქმების ადგილის შენარჩუნება  | 6.6                                | 6.9                        | 77.8                    | 6            | 2.7                   |
| დაწინაურება   | 6.9                                | 5.1                        | 79                      | 6.3          | 2.7                   |

სქესის ჭრილში საკითხის ანალიზი ცხადყოფს, რომ როგორც მამრობითი, ისე მდედრობითი სქესის რესპონდენტთა დიდ ნაწილს სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციის, დასაქმების ადგილის შენარჩუნების და დაწინაურების მხრივ პრობლემები/დაბრკოლებები არასდროს ჰქონია, თუმცა,

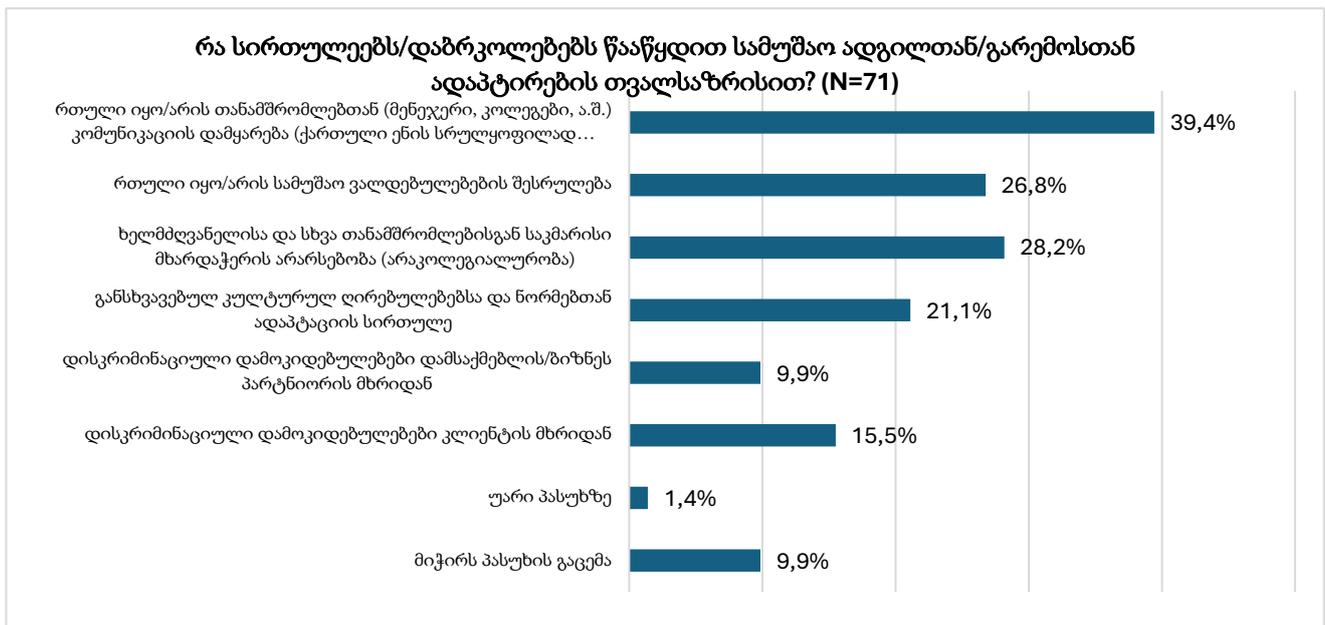
აღსანიშნავია ისიც, რომ ასეთი გამოცდილების მქონე რესპონდენტები უფრო მეტად კაცებს შორის ჭარბობენ (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა;  $p < 0.05$ ) (იხ. ცხრილი #6.6).

**ცხრილი #6.6**

| პირადად თქვენ, დასაქმების შემდეგ ხომ არ გქონიათ/გაქვთ სირთულეები/დაბრკოლებები ქვემოთ ჩამოთვლილ საკითხებთან დაკავშირებით თქვენი ეთნიკური კუთვნილების გამო? (N=334) (%) (სქესის ჭრილში) |                    | დიახ, მქონდა, მაგრამ ახლა არ მაქვს | დიახ მქონდა და ახლაც მაქვს | არა, არასდროს არ მქონია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|--------------------|------------------------------------|----------------------------|-------------------------|--------------|-----------------------|
| სამუშაო გარემოსთან ადაპტაცია $\chi^2=13.962$ ;  | მდედრობითი (N=229) | 18.8                               | 7                          | 68.1                    | 3.5          | 2.6                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 8.6                                | 2.9                        | 76.2                    | 10.5         | 1.9                   |
| დასაქმების ადგილის შენარჩუნება $\chi^2=13.355$ ;  | მდედრობითი (N=229) | 8.3                                | 8.3                        | 76.9                    | 3.5          | 3.1                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 2.9                                | 3.8                        | 80                      | 11.4         | 1.9                   |
| დაწინაურება $\chi^2=21.728$ ;   | მდედრობითი (N=229) | 10                                 | 6.1                        | 77.3                    | 3.5          | 3.1                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | -                                  | 2.9                        | 82.9                    | 12.4         | 1.9                   |

იმ რესპონდენტთა შორის, რომლებიც დასაქმების შემდეგ გარკვეულ დაბრკოლებებს გადააწყდნენ სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციის თვალსაზრისით, 39.4%-ის მიერ ამ კუთხით მნიშვნელოვან სირთულედ გამოიყო თანამშრომლებთან (მენეჯერი, კოლეგები და ა.შ.) კომუნიკაციის სირთულე, რაც ქართული ენის სრულყოფილად არცოდნით ან სხვა ფაქტორებით იყო გამოწვეული. მეოთხედზე მცირედით მეტმა ასეთ სირთულედ სამუშაო ვალდებულებების შესრულება გამოკვეთა, 28.2%-მა კი ხელმძღვანელისა და სხვა თანამშრომლებისგან მხარდაჭერის ნაკლებობა/არარსებობა (არაკოლეგიალურობა). მეხუთედზე მცირედით მეტია ისეთ რესპონდენტთა წილი, რომლებსაც სამუშაო გარემოსთან ადაპტაცია განსხვავებულ კულტურულ ღირებულებებთან და ნორმებთან შეგუების სირთულის გამო გაუჭირდათ (იხ. დიაგრამა #6.5).

**დიაგრამა #6.5**



დასაქმების შემდეგ გარკვეული სირთულეების მქონე ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა 41.9%-სთვის, გარემოსთან ადაპტირების მხრივ, რთული იყო/არის თანამშრომლებთან (მენეჯერი, კოლეგები, ა.შ.) კომუნიკაციის დამყარება (ქართული ენის სრულყოფილად არცოდნის და სხვა ფაქტორების) გამო, რასაც ეთნიკურად სომეხთა 37.5%-იც პრობლემურად საზღვრავს. აქვე ხაზგასასმელია, რომ თუკი ამ უკანასკნელი სამიზნე ჯგუფის წარმომადგენელთა მესამედზე მეტისთვის (37.5%) რთული იყო/არის სამუშაო ვალდებულებების შესრულება, მსგავს გამოცდილებაზე ეთნიკურ აზერბაიჯანელთა მხოლოდ მეათედზე მეტი (12.9%) მიუთითებს. განსაკუთრებით მკაფიო განსვლა სამიზნე ჯგუფებს შორის ფიქსირდება დამსაქმებლისა და კლიენტების მხრიდან დამოკიდებულებების შეფასებისას. ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა საშუალოდ 21% სამუშაო გარემოსთან ადაპტირების თვალსაზრისით, ხელის შემშლელად მიიჩნევს ბიზნეს პარტნიორის/დამსაქმებლის ან კლიენტის მხრიდან გამოვლენილ დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებებს. მსგავსი გამოცდილებით კი ეთნიკურად სომეხთა საშუალოდ 6% ხასიათდება:

- დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები დამსაქმებლის/ბიზნეს პარტნიორის მხრიდან: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 19.4%, ეთნიკურად სომეხი - 2.5%
- დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები კლიენტის მხრიდან: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 22.6%, ეთნიკურად სომეხი - 10% (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=16195$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #6.7).

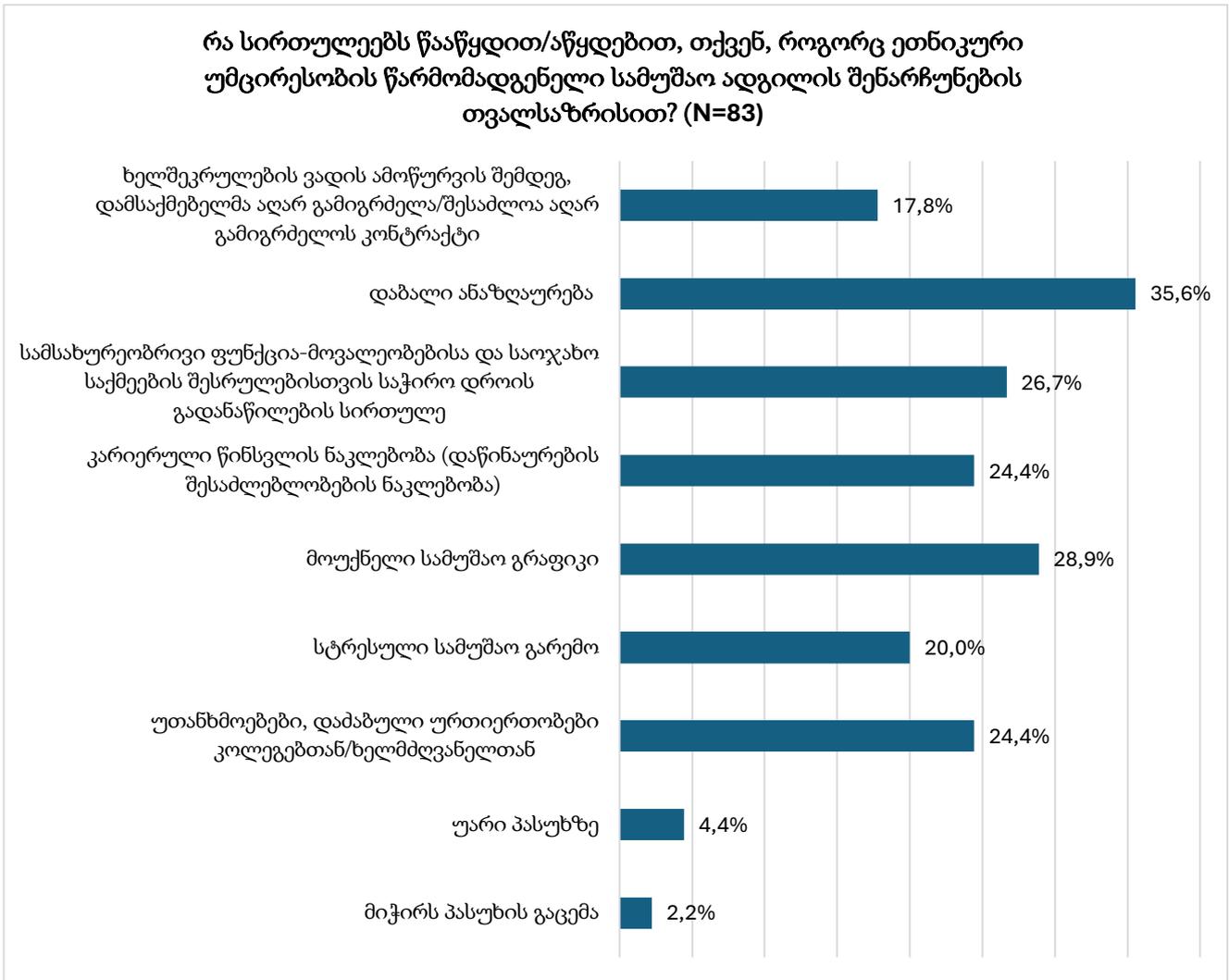
**ცხრილი #6.7**

| გთხოვთ, დაასახელოთ, რა სირთულეებს/დაბრკოლებებს წააწყდით სამუშაო ადგილთან/გარემოსთან ადაპტირების თვალსაზრისით? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში)       | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი    | ეთნიკურად სომეხი |
|--|----------------------------|------------------|
| რთული იყო/არის თანამშრომლებთან (მენეჯერი, კოლეგები, ა.შ.) კომუნიკაციის დამყარება (ქართული ენის სრულყოფილად არცოდნის და სხვა ფაქტორების გამო) | 41.9 (N=13) <sup>112</sup> | 37.5 (N=15)      |
| რთული იყო/არის სამუშაო ვალდებულებების შესრულება  | 12.9 (N=4)                 | 37.5 (N=15)      |
| ხელმძღვანელისა და სხვა თანამშრომლებისგან საკმარისი მხარდაჭერის არარსებობა (არაკოლეგიალურობა)   | 35.3 (N=11)                | 22.5 (N=9)       |
| განსხვავებულ კულტურულ ღირებულებებსა და ნორმებთან ადაპტაციის სირთულე  | 25.8 (N=8)                 | 17.5 (N=7)       |
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები დამსაქმებლის/ბიზნეს პარტნიორის მხრიდან  | 19.4 (N=6)                 | 2.5 (N=1)        |
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები კლიენტის მხრიდან  | 22.6 (N=7)                 | 10.0 (N=4)       |
| უარი პასუხზე   | -                          | 2.5 (N=1)        |
| მიჭირს პასუხის გაცემა  | 9.7 (N=3)                  | 10.0 (N=4)       |

სამუშაო ადგილის შენარჩუნების თვალსაზრისით წამყვანი მნიშვნელობის პრობლემად/სირთულედ დაბალი ანაზღაურება იკვეთება (35.6%), რასაც მოსდევს ისეთი დაბრკოლებები, როგორებიცაა: მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი (28.9%); სამსახურებრივი ფუნქციამოვალეობებისა და საოჯახო საქმეების შესრულებისთვის საჭირო დროის გადანაწილების სირთულე (26.7%). რესპონდენტები თანაბრად ასახელებენ კოლეგებთან დამაბული ურთიერთობისა და კარიერული წინსვლის ნაკლებობის კუთხით არსებულ დაბრკოლებებს (იხ. დიაგრამა #6.6).

<sup>112</sup> ცხრილში მითითებული რაოდენობები (N) არის ცალკეული პასუხის კატეგორიის დაფიქსირების სიხშირე.

დიაგრამა #6.6



სამუშაო ადგილის შენარჩუნების მხრივ ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა 45.5%-სთვის ტოლძალოვნად პრობლემურია: ა) სამსახურებრივი ფუნქცია - მოვალეობებისა და საოჯახო საქმეების შესრულებისთვის საჭირო დროის გადანაწილების სირთულე, ბ) კარიერული წინსვლის ნაკლებობა (დაწინაურების შესაძლებლობების ნაკლებობა). ხაზგასასმელია, რომ აღნიშნულ დაბრკოლებებზე ეთნიკურად სომეხთა საშუალოდ 7% საუბრობს. ამ სამიზნე ჯგუფში უფრო აქტუალურია დაბალი ანაზღაურებისა (52.2%) და მოუქნელი სამუშაო გრაფიკის (34.8%) პრობლემები (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=29878$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #6.8).

**ცხრილი #6.8**

| რა სირთულეებს წააწყდით/აწყდებით თქვენ, როგორც ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი, სამუშაო ადგილის შენარჩუნების თვალსაზრისით? (%) (ეთნიკურობის კრილში) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი   | ეთნიკურად სომეხი |
|--|---------------------------|------------------|
| ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, დამსაქმებელმა აღარ გამიგრძელა/შესაძლოა აღარ გამიგრძელოს კონტრაქტი  | 22.7 (N=5) <sup>113</sup> | 13.0 (N=3)       |
| დაბალი ანაზღაურება   | 18.2 (N=4)                | 52.2 (N=12)      |
| სამსახურებრივი ფუნქცია-მოვალეობებისა და საოჯახო საქმეების შესრულებისთვის საჭირო დროის გადანაწილების სირთულე  | 45.5 (N=10)               | 8.7 (N=2)        |
| კარიერული წინსვლის ნაკლებობა (დაწინაურების შესაძლებლობების ნაკლებობა)  | 45.5 (N=10)               | 4.3 (N=1)        |
| მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი   | 22.7 (N=5)                | 34.8 (N=8)       |
| სტრესული სამუშაო გრაფიკი   | 22.7 (N=5)                | 17.4 (N=4)       |
| უთანხმოებები, დაძაბული ურთიერთობები კოლეგებთან/ხელმძღვანელთან  | 31.8 (N=7)                | 17.4 (N=4)       |
| უარი პასუხზე   | 9.1 (N=2)                 | -                |
| მიჭირს პასუხის გაცემა  | -                         | 4.3 (N=1)        |

კვლევის ფარგლებში მნიშვნელოვანი ყურადღება დაეთმო ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების ზოგად ტენდენციებს და სამუშაოს ძიების პროცესში არსებულ სირთულეებს/დაბრკოლებებს. როგორც დასაქმებული, ისე სამუშაოს მაძიებელი რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ **პოლიტიკური მიკუთვნებულობა და მმართველი პარტიის მხარდაჭერა** დიდ როლს თამაშობს საჯარო სექტორში დასაქმებაში, რაც აძლიერებს უთანასწორობას. ამასთან, რესპონდენტები კრიტიკულად აფასებენ იმას, რომ ახალი კანონის ფონზე, საჯარო უწყებებში დასაქმების მსურველ პირებს ქართული ენის B1 დონეზე ფლობაც კი აღარ მოეთხოვებათ. მათი თქმით, ეს კიდევ უფრო მეტად ზღუდავს ობიექტურ კონკურენციას. შესაბამისად, უქმდება არგუმენტი, რომ ქართული ენის ცოდნა აპრიორული პირობაა დასაქმებისათვის და წარმატების მიღწევისთვის. დამატებით, ეთნიკურად აზერბაიჯანელი სამუშაოს მაძიებლები საუბრობენ **ვაკანსიების გამოცხადების/საკონკურსო წესების მიკერძოებულობაზე**.

ფოკუს ჯგუფების ერთი-ერთი მონაწილის განმარტებით, ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმება არა კონკურსზე, არამედ **ძალოვან სტრუქტურებთან კავშირზეა** დამოკიდებული. მიკერძოება ვრცელდება **ფულადი კაპიტალის გადანაწილებაზეც**. ერთ-ერთი რესპონდენტი აღწერს, რომ მარნეულში 40-მდე სოფელია, თუმცა გამგეობაში დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს (დაახლოებით 80%-ს) 2 სოფლის (თამარისი და საწერეთლოს) მაცხოვრებლები შეადგენენ და ბიუჯეტის ძირითადად მათ საჭიროებებს ხმარდება. ზემოაღნიშნული ბარიერიდან გამომდინარე, კურსდამთავრებულები მიუთითებენ ტენდენციაზე, რომლის მიხედვითაც ეთნიკურ უმცირესო-

<sup>113</sup> ცხრილში მითითებული რაოდენობები (N) არის ცალკეული პასუხის კატეგორიის დაფიქსირების სიხშირე.

ბებს დასაქმების შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობა ყველაზე მეტად არასამთავრობო სექტორში აქვთ.

*„მე არ მაქვს ინფორმაცია, რომ რომელიმე ახალგაზრდა დასაქმდა საჯარო სექტორში, უმრავლესობა მუშაობდა არასამთავრობო ორგანიზაციებში. მაგალითად, მე უამრავჯერ ვიყავი გასაუბრებაზე და მივიღე უარი, პოლიტიკური შეხედულებების გამო... ყველაფერი ხდება იმის მიხედვით, ვინ გყავს ასე ვთქვათ „მფარველი“ და რა პოლიტიკური მიკუთვნებულობა გაქვს. საჯარო სექტორში განსაკუთრებით ისე ვერ დასაქმდები თუ 41-ის მომხრე არ ხარ“ (ეთნიკურად სომეხი, არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული, ნინოწმინდა, ქალი)*

*„როცა ვაკანსიებს დებენ, არ მახსენდება, რომ მაგის მეშვეობით საქმდებოდეს ვინმე. დასაქმებულები არიან, მაგრამ არა კონკურსით. ვინც არის ადგილობრივ ხელისუფლებაში, მათი გარემოცვაა დასაქმებული. დმანისში ერთი საჯარო მოხელე გყავს უმცირესობებიდან, მერის თანაშემწე და ისიც პოლიციის ძველი თანამშრომელი იყო“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, დმანისი, კაცი)*

არანაკლებ საყურადღებო საკითხია **სამუშაო ადგილების ნაკლებობა რეგიონებში**, რაც ახალგაზრდებს დასაქმების უკეთესი პერსპექტივის საძიებლად შიდა მიგრაციისკენ (ძირითადად დედაქალაქში) უბიძგებს, ხოლო ვისთვისაც თბილისში ცხოვრება ფინანსურად ხელმიუწვდომელია, ხშირ შემთხვევაში გამოსავალი სასოფლო - სამეურნეო საქმიანობებში ჩართვა ან თვითდასაქმებაა (მაგალითად, „ლილოს“ ბაზრობაზე პერიოდული ვაჭრობა). სამუშაოს მაძიებელი ახალგაზრდებისთვის სამუშაო ადგილების ნაკლებობა განსაკუთრებით **სკოლებში** შეიმჩნევა, სადაც, სერტიფიკატის მოპოვების მიუხედავად, მაინც რთულია დასაქმება. მათი განმარტებით, ამის მიზეზად სახელდება ნეპოტიზმი და ნათესაური კავშირებით შერჩევის პრაქტიკა, ზოგიერთ შემთხვევაში დაბრკოლებად სახელდება ქართული ენის არასაკმარისი ცოდნაც, თუმცა მონაწილეთა შეფასებით, ეს მიზეზი ხშირად ფორმალურად გამოიყენება რეალური დისკრიმინაციის დასაფარად. კიდევ ერთი საერთო პრობლემაა **უცხო ენის არასათანადოდ ფლობა**. ერთ-ერთი მონაწილე განმარტავს, რომ ეთნიკური უმცირესობები **ორმაგ ბარიერებს** აწყდებიან უცხო ენის ფლობის კუთხით. კერძოდ, რეგიონის სკოლებში, ქართული ენის გარდა, საკმაოდ დაბალ დონეზე ისწავლება ინგლისური ენა, რის გამოც ისინი კონკურენციას ვერ უწევენ თანაკურსელებს და არ ეძლევათ „ერაზმუს+“ პროგრამაში მონაწილეობის შესაძლებლობა.

*„არ ვარ სერტიფიცირებული, მაგრამ დირექტორის სხვა ასევე არასერტიფიცირებული ნათესავი იყო სკოლაში და დააწყებინა, მე რადგან ნათესავი არავინ მყავდა არ მიმიღეს. ბოლო დროს იყო კიდევ ერთ სკოლაში ვაკანსია... დირექტორი ქართველია, მასწავლებლები ქართველები არიან, მითხრეს, რომ შესაბამის დონეზე ქართული არ იცი ბავშვებთან რომ იმუშაო“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, თელავის რაიონი, ქალი)*

ფოკუს ჯგუფის ერთ-ერთი მონაწილე აღნიშნავს, რომ მიხეილ ყაველაშვილის გაპრეზიდენტება აძლიერებს სკეპტიციზმს უმაღლესი განათლების ღირებულებასთან დაკავშირებით, როდესაც უმაღლეს პოლიტიკურ თანამდებობას შეიძლება მიაღწიო უმაღლესი განათლების მიღების

გარეშე. ეს იწვევს იმედგაცრუებას - არის თუ არა რეალურად განათლების მიღება უკეთესი შესაძლებლობების გარანტია თუ წარმატება მხოლოდ „კავშირებზე“ დამოკიდებული.

*„უმადლესი განათლების გარეშე ადამიანი პრეზიდენტი გახდა და ჩვენ მართლა რატომ ვისწავლეთ?“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, ბოლნისის რაიონი, კაცი)*

კურსდამთავრებულებმა ისაუბრეს საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების სპეციფიკურ საჭიროებებზე. ისინი გამოხატავენ ენთუზიაზმს ქართული ენის ცოდნის დონის გაუმჯობესების და მენტორობის პროგრამების განხორციელების მიმართ, მაგრამ მათი აზრით, შრომის ბაზარზე სამართლიანი კონკურენციისთვის მხოლოდ ეს ცვლილებები არ კმარა; საჭიროა ინტერვენცია პოლიტიკის დონეზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ნებისმიერი ასეთი პროგრამა იქნება ფორმალური და მასში მონაწილეობას ისევ ადგილობრივ ხელისუფლებასთან დაახლოებული პირები მიიღებენ. მეორე ნაწილი მიიჩნევს, რომ რეფორმები სკოლის პერიოდიდანვე უნდა გატარდეს და გაიზარდოს სომხურენოვან და აზერბაიჯანულენოვან სექტორებში ქართული ენის სწავლების საათები (კვირაში დაახლოებით 3-5 დღემდე). მთლიანობაში, ფოკუსს ჯგუფების მონაწილე ახალგაზრდები თანხმდებიან, რომ ეთნიკურ უმცირესობებსა და ეთნიკურად ქართველ მოსახლეობას შორის არ არის თანაბარი პირობები დასაქმების კუთხით. გავრცელებულ პრაქტიკად ითვლება ეთნიკურად ქართველი მოსახლეობის მაღალ პოზიციებზე დანიშვნა და ეთნიკური უმცირესობებიდან დაბალი კომპეტენციების მქონე პირების არჩევა, შემდგომში მათი პოლიტიკური კონტროლის მიზნით. ეს, უკეთეს შემთხვევაში, უზრუნველყოფს ეთნიკური უმცირესობების მხოლოდ ფორმალურ/სიმბოლურ მონაწილეობას ადგილობრივ პროცესებში.

*„საქართველოში ეთნიკურ უმცირესობებს უმეტესად სიფრთხილის პრიზმიდან უყურებენ - სახელმწიფო ყოველთვის ცდილობს დაასაქმოს ისეთი, ვისაც მარტივად გააკონტროლებს, დაემორჩილება და არ იქნება განათლებული... მნიშვნელოვან პოზიციებზე დასაქმებულები არიან ქართველები და არამნიშვნელოვანზე - აზერბაიჯანელები, რომლებიც მარიონეტებივით არიან, ვერაფერს ამბობენ, რასაც ეტყვიან იმას აკეთებენ“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამუშაოს მაძიებელი, დმანისის რაიონი, ქალი).*

ფოკუსს ჯგუფების მონაწილეები საუბრობენ დისკრიმინაციული პროცესების გამომწვევი მიზეზების, დამლევს მექანიზმებისა და თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფის შესახებ. ეთნიკურად სომეხი რესპონდენტები ყურადღებას ამახვილებენ მედია ნარატივების როლზე ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის გაძლიერებაში. ისინი განმარტავენ, რომ 2024 წლის საპარლამენტო არჩევნების გაშუქებისას გავრცელდა ქსენოფობიური განცხადებები, რაც ემსახურებოდა „ქართული ოცნების“ შედეგების ეთნიკურ უმცირესობებზე მიკუთვნებას და ამ გზით არჩევნების შესაძლო ლეგიტიმაციის თავიდან აცილებას. ერთ-ერთი კურსდამთავრებული საკუთარ მაგალითზე აღწერს, რომ ასეთი მედია რეპორტაჟების გამო, სამსახურში გახდა მკვეთრი დისკრიმინაციისა და გარიყვის მსხვერპლი. ახალგაზრდების აზრით, ასეთ მავნე პრაქტიკებთან საბრძოლველად აუცილებელია ჟურნალისტური ეთიკის ქარტიის ჩართვა. კვლევის მონაწილეთა

ნაწილი უფრო ფართო პერსპექტივით უყურებს ამ მოვლენას და თვლის, რომ ეთნიკურ უმცირესობათა თემი უფრო პროაქტიული უნდა იყოს საკუთარი უფლებებისთვის ბრძოლაში.

*„საქართველოში დამოკიდებულება ეთნიკური უმცირესობების მიმართ უნდა შეიცვალოს და ამაში ყველაზე დიდი წვლილი აქვს მედიას, რომელმაც პირდაპირ არ უნდა გაავრცელოს სიძულვილის ენა. მაგ., ასეთი: „ნინოწმინდაში ქართულმა ოცნებამ ყველაზე მეტი ხმა მიიღო, რადგან იქ არიან ეთნიკური უმცირესობები“... ხომ არის ჟურნალისტიკის ეთიკა, რომლის ფარგლებშიც უნდა მოექცეს ეს ყველაფერი?“ (ეთნიკურად სომეხი, არასამთავრობო ორგანიზაციაში დასაქმებული, ნინოწმინდა, ქალი).*

*„მედიიდან ქსენოფობიური ინფორმაციის გაქვრების მერე განსაკუთრებით არის დისკრიმინაცია. სამსახურშიც მითხრეს „წადით თქვენს ქვეყანაში!“ ჩვენი ქვეყანა არის საქართველო და მე სრულუფლებიანი მოქალაქე ვარ“ (ეთნიკურად სომეხი, კერძო სექტორში დასაქმებული, ახალციხე, ქალი)*

ფოკუს ჯგუფების ერთ-ერთი მონაწილე საუბრობს საზოგადოების სეგრეგაციაზე ლინგვისტური საშუალებებით, რაც „ჩვენ“/„თქვენ“ დიქტომიაში ვლინდება. მათი აზრით, ამგვარი კატეგორიზაცია განსაკუთრებით პრობლემურია ცენტრალური ხელისუფლების წარმომადგენლების მხრიდან, რომელთა როლი უნდა იყოს სწორედ დაყოფის/განხეთქილების გადალახვა და არა მათი გამძლიერება. მონაწილეები საუბრობენ დისკრიმინაციული დისკურსისა და ე.წ. "ყოველდღიური ნაციონალიზმის" კიდევ რამდენიმე გამოვლინებაზე: ფრაზა "თქვენი პრეზიდენტი" გულისხმობს, რომ ეთნიკური აზერბაიჯანელები გარკვეულწილად არიან დაკავშირებული აზერბაიჯანის ხელმძღვანელობასთან და არ არიან საქართველოს სრულუფლებიანი მოქალაქეები; „რა ხდება ბაქოში?“ - წარმოადგენს ვარაუდს, რომ საქართველოში მცხოვრებ ეთნიკურად აზერბაიჯანელ მოსახლეობას აზერბაიჯანი უფრო მეტად უნდა აინტერესებდეთ, ვიდრე საქართველო.

ამდენად, მონაწილეთა აზრით, ზემოხსენებული ნარატივი ეთნიკურ უმცირესობებს „უცხოებად“ წარმოაჩენს და ხშირად ისინი ხელისუფლების მხრიდან ხშირად აღქმულნი არიან, როგორც „დიასპორა“ და არა საქართველოს მოქალაქეები.

*„შარშან შერიგების მინისტრის მოადგილე იყო ჩვენს სოფელში და საუბრობდა ასე: ჩვენ და თქვენ მეგობრები ვართო, ასე დაგვყო, რას საქმიანობს თქვენი პრეზიდენტი, რა ხდება ბაქოში? რა ბაქო? რა თქვენი პრეზიდენტი? ძალიან რთულია, ეს მიდგომა თუ არ შეიცვალა“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, პედაგოგი, მარნეული, ქალი).*

კურსდამთავრებულები აღნიშნავენ, რომ სამუშაო პროცესში რამდენიმე ენის ცოდნა ხელშემწყობია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა საქმე ეხება მომსახურების სფეროს (მაგ. სომხურ ან აზერბაიჯანულენოვან ქოლ-ცენტრებს), მაგრამ დამატებით მაინც მოითხოვება ინგლისური ან/და რუსული ენა. დასაქმების შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით, ეთნიკურ უმცირესობებში ხშირია გარე მიგრაცია, რაც ძირითადად რუსეთში ან ევროპის ქვეყნებში ხდება. ახალგაზრდები რუსეთში მიგრაციას უკავშირებენ დეზინფორმაციის მაღალ დონეს რეგიონებში, რასაც ხაზს განსაკუთრებით სამცხე-ჯავახეთის მაცხოვრებლების უსვამენ. საინფორმაციო ომის

მეშვეობით, რუსეთი ეთნიკური უმცირესობებისთვის „გადარჩენის“ ერთადერთ წყაროდ აღიქმება და ამგვარი განწყობები თითქმის თანაბრად ვრცელდება სხვადასხვა ასაკობრივი კატეგორიის მაცხოვრებლებზე, რაც, საბოლოო ჯამში, ზრდის ეკონომიკურ და სხვა ტიპის დამოკიდებულებას რუსეთზე. დეზინფორმაცია გავლენას ახდენს **ამომრჩეველთა ქცევაზე**. ამომრჩეველების, მათ შორის, ეთნიკური უმცირესობების, პრორუსული პოლიტიკური პოზიციების მხარდაჭერა განპირობებულია „რუსეთთან ომის აცილების“ პროპაგანდისტული გზავნილით, ხოლო იმ ჯგუფებში, სადაც ევროპაში დასაქმების ან სწავლის შესაძლებლობები უფრო მაღალია, უფრო მეტი წინააღმდეგობაა რუსეთის გავლენების, მათ შორის ე.წ. „უცხოური გავლენის გამჭვირვალობის“ კანონის მიმართ.

*„ტუტორი ვარ და ვსაუბრობდით ევროკავშირზე, ევროინტეგრაციის დადებით მხარეებზე. ახალგაზრდების დიდმა ნაწილმა დაიწყო იმაზე საუბარი, რომ ჩვენი ერთადერთი გზაა რუსეთი და თუ რუსეთში არ წავლენ მამაკაცები, ჩვენი ძმები, მამები, აქ ჩვენ მშვივრები დავრჩებითო. იმდენად დიდია დეზინფორმაციის დონე სამცხე-ჯავახეთში, რომ ახალგაზრდებიდან დაწყებული 60+ ადამიანებამდე თითქმის ერთნაირად აისახება“ (ეთნიკურად სომეხი, კერძო სექტორში დასაქმებული, ნინოწმინდა, ქალი)*

*„არასამთავრობო სექტორში ვარ დასაქმებული და როდესაც არჩევნების დროს ჩავდიოდით სხვადასხვა სოფლებში, მამაკაცებში, რომლებიც რუსეთში მუშაობდნენ, ძალიან გავრცელებული იყო „ომი გინდათ?“ რიტორიკა და 41-ს უჭერდნენ მხარს. თუმცა, იყო ისეთი სოფლებიც, რომელთა მოსახლეობაც ევროპაში მიდიოდა სამუშაოდ და ამბობდნენ, რომ არ სჭირდებოდათ ეს ხელისუფლება რუსული კურსის გამო“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული, მარნეული, კაცი)*

ფოკუს ჯგუფებმა გამოავლინა მნიშვნელოვანი გამოწვევები სოფლის მეურნეობის სექტორში. რესპონდენტების ნაწილი საუბრობს ოჯახის მიწათმოქმედებაში ჩართვაზე, მაგრამ არცერთი მათგანი არაა თავად დაინტერესებული ამ საქმიანობის სამომავლოდ გაგრძელებით. ამის მიზეზად შეცვლილ სასოფლო-სამეურნეო ლანდშაფტს ასახელებენ (თურქული პროდუქციისდომინირება /მასობრივი იმპორტი), რაც ადგილობრივ სოფლის მეურნეობას კონკურენციის გაწევას ურთუ-ლებს. ახალგაზრდები თვლიან, რომ მთავრობამ **სუბსიდირებისა და შეღავათიანი სესხების გზით** უნდა მოახდინოს არა მარტო ბაზრის რეგულირება, არამედ ადგილობრივი მეწარმეების წახალისება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სოფლის მეურნეობის განვითარება ვერ იქნება პერსპექტიული.

აღსანიშნავია, რომ **უნივერსიტეტების მხრიდან არ ხდება კარიერის დაგეგმვის ცენტრებში ეთნიკური ნიშნით სეგრეგირებული მონაცემების დამუშავება**. კურსდამთავრებულები მიესალმებიან კარიერის დაგეგმვის ცენტრების მიერ ასეთი მონაცემების შეგროვება - დამუშავებას იმ შემთხვევაში, თუ იგი წარმოაჩენს შრომის ბაზარზე არსებულ უთანასწორობას, ხელს შეუწყობს იმას, რომ აქცენტი დაისვას ეთნიკური უმცირესობების დასაქმებაზე. მათი აზრით, უნდა ჩამოყალიბდეს **ერთიანი კარიერული მიდგომა**, სადაც გათვალისწინებული იქნება სოციო-კულტურული ან ენობრივი პრობლემები, რომლებსაც ეთნიკური უმცირესობები შესაძლოა შეხვდნენ ქართულ სამუშაო ბაზარზე. ამის მიუხედავად, რესპონდენტები არ ელიან, რომ კერძო სექტორის

დასაქმების პოლიტიკაში „მრავალფეროვნების ხელშეწყობა“ პოპულარული სტრატეგია გახდება, რის მთავარ მიზეზად სახელდება მთავრობის მხრიდან შეზღუდული მხარდაჭერა. თუმცა, კომპანიებმა შეიძლება ინდივიდუალურად გაიზიარონ მრავალფეროვნების სტრატეგიები.

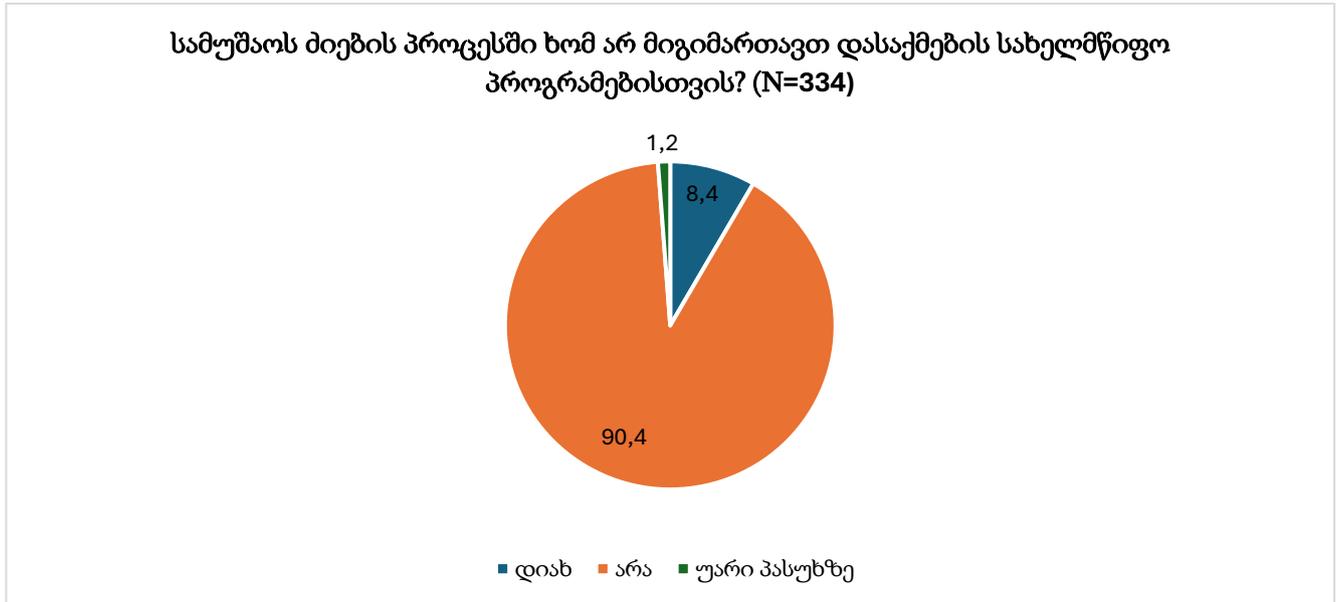
სამუშაოს მაძიებელი რესპონდენტები ყურადღებას ამახვილებენ **გამჭვირვალობის ნაკლებობასა და ნეპოტიზმზე**, რაც განსაკუთრებით გავრცელებულია ეთნიკური უმცირესობებით მჭიდროდ დასახლებულ რეგიონებში. მათი აზრით, მხოლოდ სამუშაოს მსურველთა განაცხადებზე დაყრდნობის ნაცვლად, უნდა შემუშავდეს კოორდინირებული მიდგომა, სადაც კარიერული ცენტრები და დამსაქმებლები წახალისებენ მრავალფეროვნების პრაქტიკას, რის შედეგადაც შეიქმნება დასაქმების უფრო სამართლიანი/გამჭვირვალე სისტემა და აღმოიფხვრება **ვაკანსიების ფორმალურად გამოცხადების პრაქტიკა**.

*„ნაცნობობით ხდება მოძიება ისე, რომ არც კი ცხადდება ვაკანსია ან თუ ცხადდება, უკვე ჰყავთ თავისი კანდიდატი. ბოლოს იყო საბავშვო ბაღში ვაკანსია, ვიფიქრე შევიტან განცხადებას, მაგრამ რა აზრი ჰქონდა? თურმე დირექტორს უკვე ნაცნობი ჰყოლია არჩეული და დაასაქმეს ის... მოქალაქეების მხრიდან კი არ უნდა იყოს საბუთების გაგზავნა, სხვადასხვა სექტორმაც უნდა გადადგას ნაბიჯები, რომ წახალისონ დასაქმება ეთნიკური უმცირესობების, მეტი ადამიანის ყურამდე მივიდეს ინფორმაცია, შეიძლება ამან ცოტათი მაინც შეამციროს ნეპოტიზმი“  
(ეთნიკურად სომეხი, სამუშაოს მაძიებელი, ახალციხე, ქალი)*

## 7. დასაქმების სახელმწიფო პროგრამები

კურსდამთავრებულებს შორის 90.4%-ს არ აქვს დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით სახელმწიფო პროგრამებისთვის მიმართვის პრაქტიკა. ასეთი გამოცდილების ქონაზე მხოლოდ 8.4%-მა მიუთითა (იხ. დიაგრამა #7.1).

დიაგრამა #7.1



იმ კურსდამთავრებულთა შორის, რომლებსაც დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებისთვის მიუმართავს (N=32), დიდ ნაწილს ამ პროგრამებით უსარგებლია კიდევ - 71.9% (N=23), 18.8%-ს კი არა (N=6). რესპონდენტთა 9.4%-მა შეკითხვაზე პასუხის გაცემისგან თავი შეიკავა (N=3).

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამებიდან, სარგებლობის კუთხით, გამოირჩევა სტაჟირების პროგრამები (42.3% - N=11). კურსდამთავრებულთა გარკვეულ ნაწილში ასევე პოპულარულია საჯარო სამსახურში სტაჟირების პროგრამებით სარგებლობა (19.2% - N=5). პროფესიული განათლების პროგრამების გამოყენების სიხშირე კი 15.4%-ს (N=4) უტოლდება. შედარებით მცირეა სხვა სახელმწიფო პროგრამებში მონაწილეობის მაჩვენებლები (იხ. ცხრილი #7.1).

ცხრილი #7.1

| ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან, დასაქმების ხელშეწყობის რომელი სახელმწიფო პროგრამით ისარგებლეთ? | % (N)       |
|---|-------------|
| სტაჟირების პროგრამები   | 42.3 (N=11) |
| პროფესიული განათლების პროგრამები  | 15.4 (N=4)  |
| ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა (YES Georgia)                           | 7.7 (N=2)   |
| საჯარო სამსახურის სტაჟირების პროგრამა   | 19.2 (N=5)  |
| სოციალური მეწარმეობის ხელშეწყობა  | 7.7 (N=2)   |
| ევროკავშირი ახალგაზრდობისთვის: "ახალგაზრდების დასაქმება და მეწარმეობა"                | 3.8 (N=1)   |
| საზაფხულო დასაქმების პროგრამები   | 3.8 (N=1)   |
| სხვა  | 3.8 (N=1)   |
| უარი პასუხზე  | 7.7 (N=2)   |
| მიჭირს პასუხის გაცემა   | 7.7 (N=2)   |

დასაქმების სახელმწიფო პროგრამ(ებ)ში მონაწილეობით კმაყოფილების შეფასება აჩვენებს, რომ ამგვარი გამოცდილების მქონე კურსდამთავრებულების მეოთხედი „ძალიან უკმაყოფილოა“+ “უფრო მეტად უკმაყოფილოა, ვიდრე კმაყოფილი“, ყოველი მეორე კი საკუთარი პოზიციის დასაფიქსირებლად სკალის პოზიტიურ ნიშნულებს იყენებს („ძალიან კმაყოფილი“+“უფრო მეტად კმაყოფილი, ვიდრე უკმაყოფილო“ (იხ. ცხრილი #7.2).

**ცხრილი #7.2**

| საერთო ჯამში, რამდენად კმაყოფილი ხართ დასაქმების სახელმწიფო პროგრამ(ებ)ით? | % (N)      |
|--|------------|
| ძალიან უკმაყოფილო  | 23.1 (N=6) |
| უფრო მეტად უკმაყოფილო, ვიდრე კმაყოფილი                                     | 3.8 (N=1)  |
| არც უკმაყოფილო და არც კმაყოფილი  | 7.7 (N=2)  |
| უფრო მეტად კმაყოფილი, ვიდრე უკმაყოფილო                                     | 23.1 (N=6) |
| ძალზე კმაყოფილი  | 30.8 (N=8) |
| უარი პასუხზე   | 7.7 (N=2)  |
| მიჭირს პასუხის გაცემა  | 3.8 (N=1)  |

დასაქმების სახელმწიფო პროგრამ(ებ)ით მოსარგებლეთა წილი ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა შორის მცირეა: ეთნიკურ აზერბაიჯანელი - 14 რესპონდენტი, ეთნიკურად სომეხი - 12 რესპონდენტი. როდესაც საუბარია გავლილი პროგრამ(ებ)ით კმაყოფილებაზე, ჯგუფებს შორის განსხვავებული შეფასებები იკვეთება. ეთნიკურად აზერბაიჯანელთა შორის უკმაყოფილო რესპონდენტები ჭარბობენ (50%; N=7) (ქულები 1 და 2), ეთნიკურად სომეხი რესპონდენტები კი დადებითად განწყობილთა რიგებში ერთიანდებიან – თითოეული მათგანი დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამ(ებ)ით კმაყოფილია (100%) (ქულები 4 და 5) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=19126$ ,  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #7.3).

**ცხრილი #7.3**

| გთხოვთ, შეაფასოთ, საერთო ჯამში, რამდენად კმაყოფილი ხართ დასაქმების სახელმწიფო პროგრამ(ებ)ით? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=14) | ეთნიკურად სომეხი (N=12) |
|---|--------------------------------|-------------------------|
| ძალიან უკმაყოფილო   | 42.9 (N=6)                     | -                       |
| უფრო მეტად უკმაყოფილო, ვიდრე კმაყოფილი  | 7.1 (N=1)                      | -                       |
| არც უკმაყოფილო და არც კმაყოფილი   | 14.3 (N=2)                     | -                       |
| უფრო მეტად კმაყოფილი, ვიდრე უკმაყოფილო  | 7.1 (N=1)                      | 41.7 (N=5)              |
| ძალზე კმაყოფილი   | 7.1 (N=1)                      | 58.3 (N=7)              |
| უარი პასუხზე  | 14.3 (N=2)                     | -                       |
| მიჭირს პასუხის გაცემა   | 7.1 (N=1)                      | -                       |

დასაქმებული რესპონდენტების მეოთხედი ნაწილი (N=6) დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებში მონაწილეობით უკმაყოფილოა, 68.3% დადებით შეფასებას გამოხატავს (N=14). (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=14.264$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #7.4).

**ცხრილი #7.4**

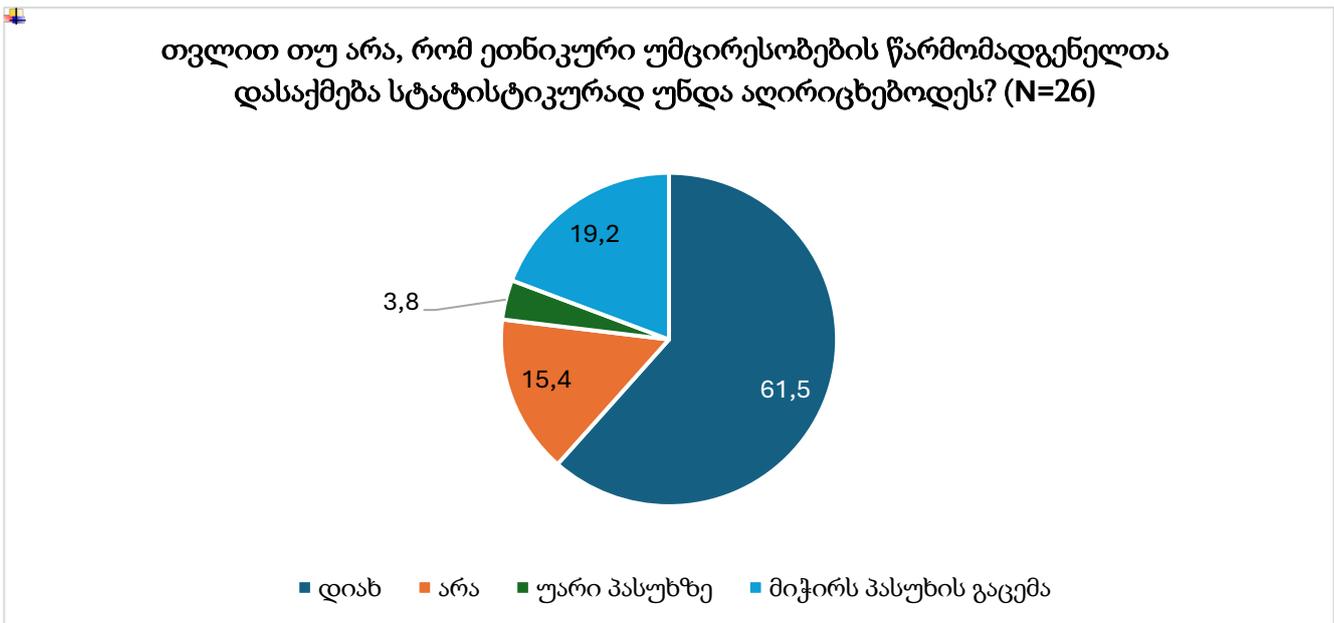
| საერთო ჯამში, რამდენად კმაყოფილი ხართ დასაქმების სახელმწიფო პროგრამ(ებ)ით? (დასაქმებული/დაუსაქმებლის ჭრილი) | დასაქმებული (N=24) | დაუსაქმებელი (N=2) |
|---|--------------------|--------------------|
| ძალიან უკმაყოფილო   | 20.8 (N=5)         | 50 (N=1)           |
| უფრო მეტად უკმაყოფილო, ვიდრე კმაყოფილი  | 4.2 (N=1)          | -                  |

| საერთო ჯამში, რამდენად კმაყოფილი ხართ დასაქმების სახელმწიფო პროგრამ(ებ)ით? (დასაქმებული/დაუსაქმებლის ჭრილი) | დასაქმებული (N=24) | დაუსაქმებელი (N=2) |
|---|--------------------|--------------------|
| არც უკმაყოფილო და არც კმაყოფილი   | 8.3 (N=2)          | -                  |
| უფრო მეტად კმაყოფილი, ვიდრე უკმაყოფილო  | 25 (N=6)           | -                  |
| ძალზე კმაყოფილი   | 33.3 (N=8)         | -                  |
| უარი პასუხზე  | 8.3 (N=2)          | -                  |
| მიჭირს პასუხის გაცემა   | -                  | 50 (N=1)           |

დასაქმების პროგრამებით უკმაყოფილებას ორი ძირითადი მიზეზი განაპირობებს: 1. პოტენციურ დამსაქმებელთან უშედეგო კომუნიკაცია (N=4) და 2. პროფესიული კონსულტაციების უშედეგობა/დასაქმების შესაძლებლობების ზრდაზე გავლენის არქონა (N=3).

„1+4“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულთა 61.5%-ს (N=16) მიაჩნია, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა დასაქმება სტატისტიკურად უნდა აღირიცხებოდეს, 15.4% (N=4) კი ამის საჭიროებას ვერ ხედავს. გამოკითხულთა მეხუთედს (N=5) აღნიშნულ საკითხზე პოზიციის დაფიქსირება გაუჭირდა (იხ. დიაგრამა #7.2).

**დიაგრამა #7.2**



კურსდამთავრებულთა 31.3%-ის (N=5) აზრით ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ პირთა დასაქმების შესახებ სტატისტიკა უნდა იწარმოებოდეს თვითიდენტიფიკაციის (პირდაპირი გამოკითხვა) მეთოდის გამოყენებით, 68.8% აღნიშნულისთვის ოპტიმალურ მეთოდად მესამე პირის მიერ (დამსაქმებლების მიერ; მასწავლებლების მიერ) ინფორმაციის წარმოებას მოიაზრებს (N=11).

ეთნიკურადაზერბაიჯანელებს (100%; N=10) ურჩევნიათ, რომ ეთნიკურ უმცირესობებს მიკუთვნებული პირის დასაქმების შესახებ სტატისტიკა მესამე პირის (დამსაქმებლის, მასწავლებლის) მიერ იწარმოებოდეს, რასაც ეთნიკურად სომეხების მხოლოდ 16.7% (N=1) იზიარებს. ეთნიკურად სომეხ ბენეფიციართა დანარჩენი ნაწილი, 5 მათგანი (83.3%), თვითიდენტიფიკაციას, ანუ პირდაპირ გამოკითხვას, ანიჭებს უპირატესობას (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=12121$ ,  $p<0.05$ ).

ფოკუს ჯგუფების მონაწილეთა მნიშვნელოვანმა ნაწილმა მიუთითა დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობის ნაკლებობაზე; მათ შორის, შეზღუდული ცოდნა

ჰქონდათ სამოქალაქო ორგანიზაციებსა და აქტივიზმში ჩართულ პირებსაც. მათი ნაწილი ინფორმაციას ფლობს მხოლოდ **სტაჟირების პროგრამაზე**. თუმცა, პირადი გამოცდილებიდან გამომდინარე მიჩნეულია, რომ სტაჟირების პროგრამა რეალურად არ უწყობს ხელს გრძელვადიან კარიერულ განვითარებას.

უმეტეს შემთხვევაში, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს სტაჟირებაზე იღებენ კანონით გათვალისწინებული რეგულაციების გამო, მაგრამ მათ პერსპექტიულ თანამშრომლებად არ მოიაზრებენ. შედეგად, სტაჟირების 3 თვიანი ვადის გასვლის შემდგომ, ახალგაზრდები ვერ ხვდებიან სამტატო პოზიციებზე. ამასთან, სტაჟირების პროგრამების სიმწირე/დივერსიფიკაციის ნაკლებობა იწვევს მასში ჩართვის ინტერესის დაკარგვას, რადგან ვაკანსიები არ შეესაბამება კანდიდატების სპეციალიზაციას და კარიერულ მიზნებს. მაგალითად, პრაქტიკის გავლის შესაძლებლობები ძირითადად კონცენტრირებულია იურიდიულ სფეროში, ხოლო საერთაშორისო ურთიერთობების მიმართულებით პროგრამები თითქმის არ არსებობს:

*„ძალიან კარგია, რომ ჩვენთვის არსებობს პროგრამა, რომლის საშუალებას იძლევა, რომ საჯარო სექტორში გავიაროთ სტაჟირება, მაგრამ ამ ყველაფრის მერე არ არის პერსპექტივა. ეფექტური იქნებოდა იმ შემთხვევაში, თუ მოგვცემდნენ დასაქმების რეალურ შესაძლებლობას.“ (ეთნიკურად სომეხი, არასამთავრობო სექტორში დასაქმებული, ნინოწმინდა, ქალი)*

*„სტაჟირებაზე ვიცოდი მარტო და ძალიან სამწუხაროა, რადგან ინფორმაციის ნაკლებობის პრობლემაა. სამოქალაქო სექტორში მე ძალიან აქტიური ვარ და მე თუ არ გამიგია, ეს იმას ნიშნავს, რომ, მაგალითად, სოფლად მაცხოვრებელი ახალგაზრდების უმეტესობას საერთოდ არც ეცოდინება“ (ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, სამოქალაქო აქტივისტი, მარნეული, კაცი)*

დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებში სტუდენტების წინაშე მდგარი გამოწვევების გადაჭრის ერთ-ერთ მთავარ გზად მიიჩნევა **უნივერსიტეტების მხრიდან საკომუნიკაციო გზების დახვეწა**, კერძოდ ელექტრონულ ფოსტაზე ან/და სტუდენტურ პორტალზე ვაკანსიებისა და კარიერული განვითარების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება (შეტყობინებები ძირითადად აკადემიურ საკითხებზე იგზავნება). რესპონდენტებისთვის საკვანძო საკითხად ითვლება ადმინისტრაციის მიერ **სოციალურ მედიაში** თემატური პოსტების აქტიური განთავსება. არანაკლებ მნიშვნელოვანია ადგილობრივი მედიის როლი, რომელიც ხელ შეუწყობს ენობრივი ბარიერის მქონე მოსახლეობის ინფორმირებულობას. ფოკუს ჯგუფის ერთ-ერთი მონაწილე აღნიშნავს, რომ ახალგაზრდულ ცენტრებს და სამოქალაქო ორგანიზაციებს შეუძლიათ დიდი როლი შეასრულონ **აქტიური მოქალაქეების ჩამოყალიბებაში**. ეს შეიძლება მოიცავდეს არა მხოლოდ დასაქმების საინფორმაციო კამპანიების, არამედ ტრენინგებისა და პროფესიული ორიენტაციის სესიების ჩატარებას.

კვლევაში გაანალიზდა დასაქმების სერვისების მიწოდებისას **გამათანაბრებელი ღონისძიებების მნიშვნელობა** (მაგ. ხელფასების სუბსიდირება, კვოტირება, ეთნიკური უმცირესობების დასაქმება-დაწინაურების ნიშნულების დაწესება და ა.შ.). ეთნიკურად სომეხი კურსდამთავრებულების შეფასებით, სახელმწიფოს მთავარი იდეა უნდა იყოს ინტეგრაცია. შესაბამისად, ხელისუფლებამ

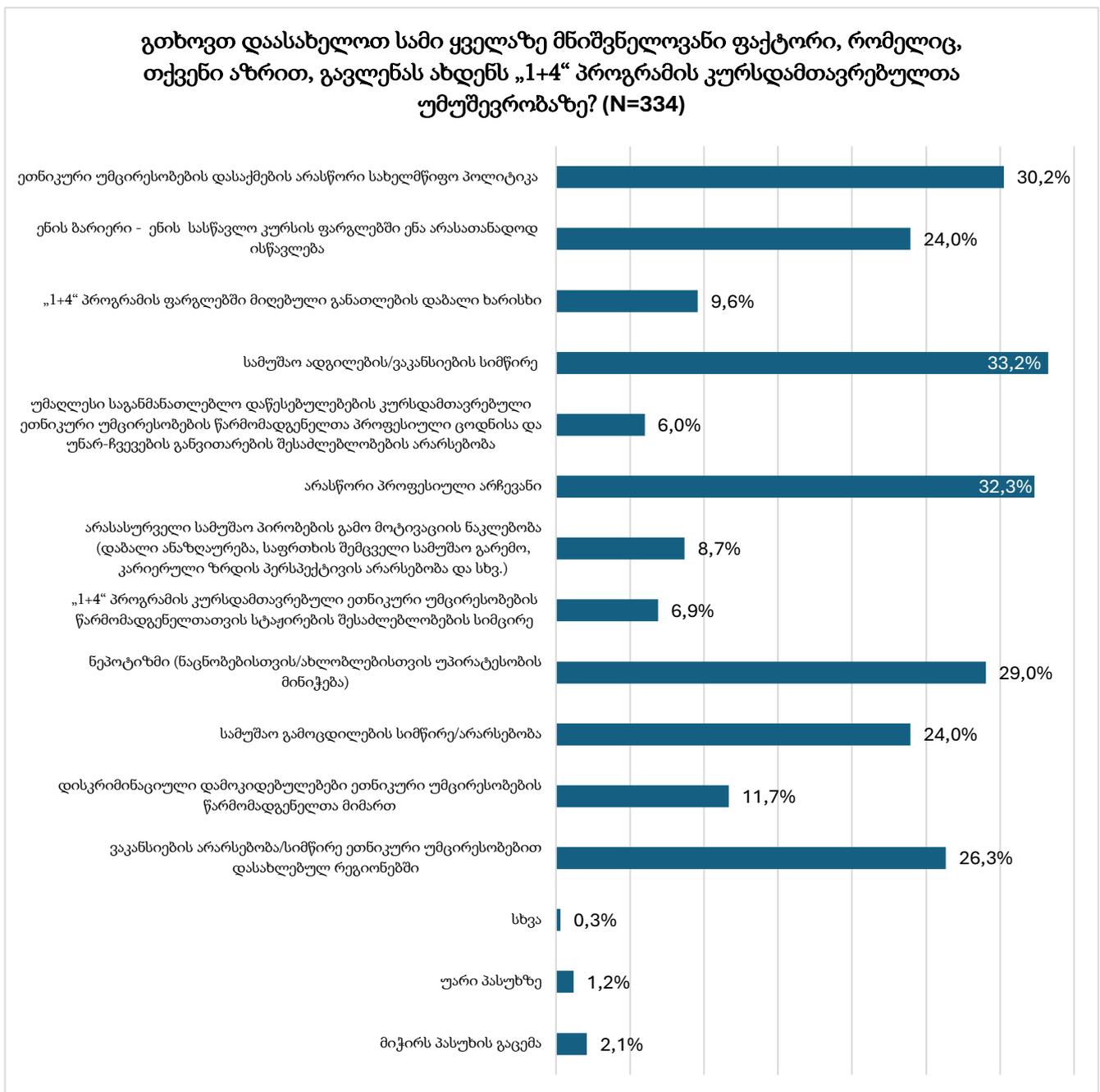
უნდა შეიმუშაოს და დანერგოს ყველა შესაძლო გამათანაბრებელი მიდგომა, რომელიც უზრუნველყოფს ეთნიკური უმცირესობების თანაბარ მონაწილეობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ გრძელვადიან პერსპექტივაში ზოგიერთი მათგანი არ იქნება ეფექტიანი, მუდმივად უნდა დაიგეგმოს ახალი ნაბიჯები ეთნიკური უმცირესობების ინტეგრაციის ხელშეწყობის გასაზრდელად. ეთნიკური აზერბაიჯანელები მკვეთრ სკეპტიციზმს გამოთქვამენ კვოტირების მიმართ და თვლიან, რომ ამგვარი მიდგომა უბრალოდ **ინკლუზიური-ობის ილუზიის/იმიტაციის** შექმნას ემსახურება და შემოიფარგლება ეთნიკურად აზერბაიჯანელი წევრების არსებობით პარლამენტში ან მერის პოზიციაზე, რომლებსაც არ გააჩნიათ რეალური ძალაუფლება ძირეული ცვლილებების განსახორციელებლად:

*„კვოტირებას სისტემა ხელს უშლის ეთნიკური უმცირესობების განვითარებას, მახსოვს რომ 5 ეთნიკურად აზერბაიჯანელი დეპუტატი გვყავდა პარლამენტში, მაგრამ არანაირი განსხვავება არ იყო, არ ისმოდა ეთნიკური უმცირესობების ხმა“  
(ეთნიკურად აზერბაიჯანელი, კერძო სექტორში დასაქმებული, ბოლნისი, კაცი).*

## 8. უმუშევრობის პრობლემის გადაჭრის დომინანტური სტრატეგიები

რაოდენობრივი კვლევის შედეგების გათვალისწინებით, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობის განმაპირობებელ სამ საკვანძო ფაქტორად გამოიყო: ა) სამუშაო ადგილების/ვაკანსიების სიმწირე (33.2%), ბ) არასწორი პროფესიული არჩევანი (32.3%), გ) ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების არასწორი პოლიტიკა (30.2%). სხვა მიზეზებს შორის მოწინავე პოზიციებს იკავებს ნეპოტიზმი (ნაცნობებისთვის/ახლობლებისთვის უპირატესობის მინიჭება) (29%), ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში ვაკანსიების სიმწირე (26.3%), ენის ბარიერი - ენის სასწავლო კურსის ფარგლებში ენა არასათანადოდ ისწავლება (24%) და სამუშაო გამოცდილების სიმწირე/არარსებობა (24%) (იხ. დიაგრამა #8.1).

დიაგრამა #8.1



ეთნიკურობის კრილში საკითხის განხილვამ სამიზნე ჯგუფებს შორის განსხვავებული შედეგები გამოკვეთა. „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობაზე გავლენის მომხდენი სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი ეთნიკურად აზერბაიჯანელებისთვის შემდეგია:

- ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების არასწორი სახელმწიფო პოლიტიკა - 44.8%
- ნეპოტიზმი - 38.7%
- სამუშაო ადგილების/ვაკანსიების სიმწირე - 35.9%

ეთნიკურად სომხებისთვის, ძირითადად, სხვა ფაქტორები უფრო მეტ მნიშვნელოვნებას იძენს, პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობაზე გავლენის მხრივ:

- ვაკანსიების არარსებობა/სიმწირე ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში - 44.4%
- არასწორი პროფესიული არჩევანი - 40.5%
- სამუშაო ადგილების/ვაკანსიების სიმწირე - 30.1% (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=179718, p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #8.1)

**ცხრილი #8.1**

| გთხოვთ, დაასახელოთ სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომლებიც, თქვენი აზრით, გავლენას ახდენს „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობაზე? (%) (ეთნიკურობის კრილში)      | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | ეთნიკურად სომეხი (N=153) |
|--|---------------------------------|--------------------------|
| ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების არასწორი სახელმწიფო პოლიტიკა   | 44.8                            | 13.1                     |
| ენების ბარიერი - ენის სასწავლო კურსის ფარგლებში ენა არასათანადოდ ისწავლება   | 24.3                            | 23.5                     |
| „1+4“ პროგრამის ფარგლებში მიღებული განათლების დაბალი ხარისხი   | 2.2                             | 18.3                     |
| სამუშაო ადგილების/ვაკანსიების სიმწირე  | 35.9                            | 30.1                     |
| უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარების შესაძლებლობების არარსებობა | 6.1                             | 5.9                      |
| არასწორი პროფესიული არჩევანი   | 25.4                            | 40.5                     |
| არასასურველი სამუშაო პირობების გამო მოტივაციის ნაკლებობა (დაბალი ანაზღაურება, საფრთხის შემცველი სამუშაო გარემო, კარიერული ზრდის პერსპექტივის არარსებობა და სხვ.)             | 6.1                             | 12.4                     |
| „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის სტაჟირების შესაძლებლობების სიმწირე   | 5.0                             | 9.2                      |
| ნეპოტიზმი (ნაცნობებისთვის/ახლობლებისთვის უპირატესობის მინიჭება)  | 38.7                            | 17.6                     |
| სამუშაო გამოცდილების სიმწირე/არარსებობა  | 19.9                            | 28.8                     |
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიმართ   | 19.9                            | 2.0                      |
| ვაკანსიების არარსებობა/სიმწირე ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში  | 11.0                            | 44.4                     |

| გთხოვთ, დაასახელოთ სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც, თქვენი აზრით, გავლენას ახდენს „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობაზე? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | ეთნიკურად სომეხი (N=153) |
|--|---------------------------------|--------------------------|
| უარი პასუხზე   | 1.7                             | 0.7                      |
| მიჭირს პასუხის გაცემა  | 1.1                             | 3.3                      |

სქესის ჭრილში სტატისტიკური ანალიზი აჩვენებს, რომ ქალი და კაცი რესპონდენტების აღქმები „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობის განმაპირობებელ ფაქტორებთან მიმართებით ძირითადად განსხვავებულია. კერძოდ, მდედრობითი სქესის წარმომადგენელთა ჯგუფში პირველი რიგის მიზეზად არასწორი პროფესიული არჩევანი (34.9%) დაფიქსირდა, კაცების სეგმენტში კი ასეთად ნეპოტიზმი (ნაცნობებისთვის/ახლობლებისთვის უპირატესობის მინიჭება) გამოიკვეთა (43.8%). რიგით მეორე მიზეზად რესპონდენტთა ორივე ჯგუფში სამუშაო ადგილების/ვაკანსიების სიმწირე პოზიციონირებს (ქალები - 34.9%; კაცები - 30.5%). უმუშევრობის გამომწვევ მესამე მნიშვნელოვან ფაქტორად ქალები ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში ვაკანსიების არარსებობას/სიმწირეს ასახელებენ (31.9%), კაცები კი ენის ბარიერზე მიუთითებენ (ენის სასწავლო კურსის ფარგლებში ენა არასათანადოდ ისწავლება - 30.5%) (მონაცემები სტატისტიკურად სანდოა:  $\chi^2=57.357$ ;  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #8.2).

#### ცხრილი #8.2

| გთხოვთ დაასახელოთ სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც, თქვენი აზრით, გავლენას ახდენს „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობაზე? (N=334) (%) (სქესის ჭრილში)     | მდედრობითი (N=229) | მამრობითი (N=105) |
|--|--------------------|-------------------|
| ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების არასწორი სახელმწიფო პოლიტიკა   | 25.3               | 41                |
| ენის ბარიერი - ენის სასწავლო კურსის ფარგლებში ენა არასათანადოდ ისწავლება   | 21.8               | 28.6              |
| „1+4“ პროგრამის ფარგლებში მიღებული განათლების დაბალი ხარისხი   | 8.7                | 11.4              |
| სამუშაო ადგილების/ვაკანსიების სიმწირე  | 34.5               | 30.5              |
| უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარების შესაძლებლობების არარსებობა | 5.2                | 7.6               |
| არასწორი პროფესიული არჩევანი   | 34.9               | 26.7              |
| არასასურველი სამუშაო პირობების გამო მოტივაციის ნაკლებობა (დაბალი ანაზღაურება, საფრთხის შემცველი სამუშაო გარემო, კარიერული ზრდის პერსპექტივის არარსებობა და სხვ.)             | 10.5               | 4.8               |
| „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის სტაჟირების შესაძლებლობების სიმცირე   | 7.4                | 5.7               |
| ნეპოტიზმი (ნაცნობებისთვის/ახლობლებისთვის უპირატესობის მინიჭება)  | 22.3               | 43.8              |
| სამუშაო გამოცდილების სიმწირე/არარსებობა  | 27.1               | 17.1              |
| დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიმართ   | 9.2                | 17.1              |
| ვაკანსიების არარსებობა/სიმწირე ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში  | 31.9               | 14.3              |

| გათხოვთ დასახელოთ სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც, თქვენი აზრით, გავლენას ახდენს „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობაზე? (N=334) (%)<br>(სქესის ჭრილში) | მდედრობითი (N=229) | მამრობითი (N=105) |
|---|--------------------|-------------------|
| სხვა  | -                  | 1                 |
| უარი პასუხზე  | 0.9                | 1.9               |
| მიჭირს პასუხის გაცემა   | 2.6                | 1                 |

გამოკითხვაში მონაწილე პირთა ყველაზე დიდ ნაწილს (71.6%) „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა უმუშევრობის დაძლევის ყველაზე ეფექტურ სტრატეგიად თვითდასაქმება/ბიზნესის დაწყება მიაჩნია. 61%-69% შორის მერყეობს იმ რესპონდენტთა წილი, რომლებიც აღნიშნულ ბარიერთან გამკლავების გზებად ა) უწყვეტ განათლებას (68.6%), ბ) სახელმწიფო და მუნიციპალური დასაქმების პროგრამების გამრავალფეროვნებას და მათზე ხელმისაწვდომობის გაზრდას (67.1%), გ) საქართველოს დიდ ქალაქებში მიგრაციას (65.3%), დ) საზღვარგარეთ ემიგრაციას (61.4%) და ე) პროფესიული ქსელების/კავშირების გამოყენებას (61.1%) ასახელებენ. აფირმაციული/გამათანაბრებელი ღონისძიებების ეფექტურობაზე რესპონდენტთა 57.2% საუბრობს. კურსდამთავრებულთა შორის ყველაზე დიდი ნაწილის - 30.8%-ის აზრით, მიგრაცია ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში, სადაც დასაქმების ბაზარზე კონკურენციის დონე დაბალია უმუშევრობის დაძლევის არაეფექტური სტრატეგიაა (იხ. ცხრილი #8.3).

### ცხრილი #8.3

| რამდენად ეფექტურ სტრატეგიად მიგაჩნიათ ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან თითოეული „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმუშევრობის დაძლევის კუთხით? (N=334) (%) | საერთოდ არ არის ეფექტური | უფრო არ არის ეფექტური, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ეფექტურია | უფრო ეფექტურია, ვიდრე არა | ძალზე ეფექტურია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|--------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------|--------------|-----------------------|
| უწყვეტი განათლება (მაგ. „1+4“ პროგრამის დასრულების შემდეგ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი აკადემიური კურსების გავლა)   | 1.2                      | 7.5                             | 22.2                   | 34.1                      | 34.4            | 0.6          | -                     |
| მიგრაცია ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში, სადაც დასაქმების ბაზარზე კონკურენციის დონე დაბალია   | 23.1                     | 7.8                             | 22.2                   | 23.4                      | 22.5            | 0.6          | 0.6                   |
| მიგრაცია საქართველოს დიდ ქალაქებში, სადაც დასაქმების პერსპექტივები უფრო მაღალია (შიდა მიგრაცია)   | 2.7                      | 4.2                             | 25.7                   | 32.6                      | 32.6            | 0.9          | 1.2                   |
| მიგრაცია სხვა ქვეყანაში, სადაც დასაქმების პერსპექტივები უფრო მაღალია  | 2.1                      | 10.2                            | 23.1                   | 28.1                      | 33.2            | 0.6          | 2.7                   |
| თვითდასაქმება/ბიზნესის დაწყება  | 0.3                      | 5.7                             | 18                     | 29                        | 42.5            | 0.3          | 4.2                   |
| სახელმწიფო და მუნიციპალური დასაქმების პროგრამების გამრავალფეროვნება და მათზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის                                      | 1.2                      | 6                               | 18.3                   | 25.1                      | 41.9            | 1.2          | 6.3                   |

| რამდენად ეფექტურ სტრატეგიად მიგაჩნიათ ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან თითოეული „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმუშევრობის დაძლევის კუთხით? (N=334) (%) | საერთოდ არ არის ეფექტური | უფრო არ არის ეფექტური, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ეფექტურია | უფრო ეფექტურია, ვიდრე არა | ბალზე ეფექტურია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|--------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------|--------------|-----------------------|
| პროფესიული ქსელების/კავშირების გამოყენება   | 1.2                      | 5.1                             | 21.9                   | 34.7                      | 26.3            | 0.6          | 10.2                  |
| აფირმაციული (გამათანაბრებელი) ღონისძიებების გამოყენება სამუშაო ადგილზე (მაგ. კვოტირება)   | 2.1                      | 5.4                             | 16.8                   | 28.1                      | 29              | 1.5          | 17.1                  |
| სხვა  | 21.9                     | -                               | 0.3                    | 0.9                       | 0.3             | 24.3         | 52.4                  |

ეთნიკურობის კრილში, „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმუშევრობის დაძლევის მხრივ განხილული სტრატეგიების მიმართ, ორივე სამიზნე ჯგუფში პოზიტიური დამოკიდებულებები ვლინდება - როგორც ეთნიკურად აზერბაიჯანელების (საშუალოდ 67%), ისე ეთნიკურად სომხების (საშუალოდ 57%) უმრავლესობა განხილულ სტრატეგიებს ეფექტურად ასახელებს. მათ შორის განსაკუთრებით პროდუქტიულად შემდეგი მექანიზმები მიაჩნიათ:

- მიგრაცია საქართველოს დიდ ქალაქებში, სადაც დასაქმების პერსპექტივები უფრო მაღალია (შიდა მიგრაცია): ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 68.5%, ეთნიკურად სომეხი - 61.4%
- თვითდასაქმება/ბიზნესის დაწყება: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 76.8%, ეთნიკურად სომეხი - 65.4%
- სახელმწიფო და მუნიციპალური დასაქმების პროგრამების გამრავალფეროვნება და მათზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის: ეთნიკურად აზერბაიჯანელი - 75.1%, ეთნიკურად სომეხი - 57.5%

ზოგადი ერთგვაროვანი ტენდენციების მიღმა, ერთადერთი სტრატეგია, რომლის მიმართაც სამიზნე ჯგუფებში მცირედ განსხვავებული შეფასებები იკვეთება, შემდეგია: ეთნიკურად აზერბაიჯანელების მესამედზე მეტი (39.2%) დასაქმების ბაზარზე კონკურენციის დაბალი დონის მქონე, ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ, რეგიონებში მიგრაციას არაეფექტურ მექანიზმად მიიჩნევს (ქულები 1 და 2), რასაც ეთნიკურად სომხების შედარებით ნაკლები წილი, 20.9%, იზიარებს. ამ უკანასკნელ სამიზნე ჯგუფში (36.6%), აზერბაიჯანელებთან (9.9%) შედარებით, თითქმის ოთხჯერ მეტია მათი წილი, ვინც საკითხს მეტ-ნაკლებად ეფექტურად აფასებს.

თითოეული სტრატეგიის მიმართ სამიზნე ჯგუფებს შორის დაფიქსირებული პოზიციები იხილეთ ცხრილში #8.4.

**ცხრილი #8.4**

| <p>გთხოვთ, შეაფასოთ, რამდენად ეფექტურ სტრატეგიად მიგაჩნიათ ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან თითოეული „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმუშევრობის დაძლევის კუთხით? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში)</p> | საერთოდ არ არის ეფექტური        | უფრო არ არის ეფექტური, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ეფექტურია | უფრო ეფექტურია, ვიდრე არა | ძალზე ეფექტურია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |      |
|---|---------------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------|--------------|-----------------------|------|
| <p>უწყვეტი განათლება (მაგ. „1+4“ პროგრამის დასრულების შემდეგ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი აკადემიური კურსების გავლა) (<math>\chi^2=31095</math>, <math>p&lt;0.05</math>)</p>  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.1                             | 3.3                    | 15.5                      | 34.3            | 44.8         | 1.1                   | -    |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 1.3                             | 12.4                   | 30.1                      | 34.0            | 22.2         | -                     | -    |
| <p>მიგრაცია ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში, სადაც დასაქმების ბაზარზე კონკურენციის დონე დაბალია (<math>\chi^2=109670</math>, <math>p&lt;0.05</math>)</p>   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 38.1                            | 1.1                    | 9.9                       | 17.7            | 31.5         | 1.1                   | 0.6  |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 5.2                             | 15.7                   | 36.6                      | 30.1            | 11.8         | -                     | 0.7  |
| <p>მიგრაცია საქართველოს დიდ ქალაქებში, სადაც დასაქმების პერსპექტივები უფრო მაღალია (შიდა მიგრაცია) (<math>\chi^2=41179</math>, <math>p&lt;0.05</math>)</p>  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.7                             | 1.1                    | 24.9                      | 24.3            | 44.2         | 1.7                   | 2.2  |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 3.9                             | 7.8                    | 26.8                      | 42.5            | 19.0         | -                     | -    |
| <p>მიგრაცია სხვა ქვეყანაში, სადაც დასაქმების პერსპექტივები უფრო მაღალია (<math>\chi^2=94463</math>, <math>p&lt;0.05</math>)</p>   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.1                             | 4.4                    | 21.5                      | 14.4            | 53.0         | 1.1                   | 4.4  |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 3.3                             | 17.0                   | 24.8                      | 44.4            | 9.8          | -                     | 0.7  |
| <p>თვითდასაქმება/ბიზნესის დაწყება (<math>\chi^2=102498</math>, <math>p&lt;0.05</math>)</p>  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 0.6                             | 3.9                    | 11.0                      | 12.7            | 64.1         | 0.6                   | 7.2  |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | -                               | 7.8                    | 26.1                      | 48.4            | 17.0         | -                     | 0.7  |
| <p>სახელმწიფო და მუნიციპალური დასაქმების პროგრამების გამრავალფეროვნება და მათზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის (<math>\chi^2=100273</math>, <math>p&lt;0.05</math>)</p>                | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.7                             | 1.7                    | 8.3                       | 14.9            | 60.2         | 2.2                   | 11.0 |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 0.7                             | 11.1                   | 30.1                      | 37.3            | 20.3         | -                     | 0.7  |
| <p>პროფესიული ქსელების/კავშირების გამოყენება (<math>\chi^2=40560</math>, <math>p&lt;0.05</math>)</p>  | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | -                               | 2.2                    | 16.0                      | 32.6            | 31.5         | 0.6                   | 17.1 |
|   | ეთნიკურად სომეხი (N=153)        | 2.6                             | 8.5                    | 28.8                      | 37.3            | 20.3         | 0.7                   | 2.0  |
| <p>აფირმაციული (გამათანაბრებელი) ღონისძიებების გამოყენება სამუშაო</p>   | ეთნიკურად აზერბაიჯანელი (N=181) | 1.1                             | 1.7                    | 12.7                      | 13.8            | 41.4         | 1.7                   | 27.6 |

| გთხოვთ, შეაფასოთ, რამდენად ეფექტურ სტრატეგიად მიგაჩნიათ ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან თითოეული „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმუშევრობის დაძლევის კუთხით? (%) (ეთნიკურობის ჭრილში) |                          | საერთოდ არ არის ეფექტური | უფრო არ არის ეფექტური, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ეფექტურია | უფრო ეფექტურია, ვიდრე არა | ძალზე ეფექტურია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------|--------------|-----------------------|
| ადგილზე (მაგ. კვოტირება) ( $\chi^2=91561$ , $p<0.05$ )   | ეთნიკურად სომეხი (N=153) | 3.3                      | 9.8                             | 21.6                   | 45.1                      | 14.4            | 1.3          | 4.6                   |

სქესის ჭრილში საკითხის გაანალიზება აჩვენებს, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმუშევრობის დაძლევის კუთხით, როგორც ქალების, ასევე, კაცების ყველაზე დიდ ნაწილს ყველაზე ეფექტურ სტრატეგიად (“უფრო მეტად ეფექტურია, ვიდრე არა+ძალზე ეფექტურია”) თვითდასაქმება (ქალი - 66.4%; კაცი - 82.9%) და სახელმწიფო/მუნიციპალური პროგრამების გამრავალფეროვნება და მათზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა მიაჩნია (ქალი - 62%; კაცი - 78.1%). სამუშაო ადგილზე აფირმაციული ღონისძიებების გამოყენების ეფექტურობას ხაზს უსვამს ქალების 56.8% და კაცების 70.5%. რაც შეეხება სხვა ქვეყანაში მიგრაციას, აღნიშნული სტრატეგია კაცებს უფრო მეტად მიაჩნიათ ეფექტურ გამოსავლად, ვიდრე ქალებს (მონაცემების სტატისტიკურად სანდოა;  $p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი #8.5).

**ცხრილი #8.5**

| რამდენად ეფექტურ სტრატეგიად მიგაჩნიათ ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან თითოეული „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმუშევრობის დაძლევის კუთხით? (N=334) (%) (სქესის ჭრილში) |                    | საერთოდ არ არის ეფექტური | უფრო არ არის ეფექტური, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ეფექტურია | უფრო ეფექტურია, ვიდრე არა | ძალზე ეფექტურია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|---|--------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------|--------------|-----------------------|
| მიგრაცია ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში, სადაც დასაქმების ბაზარზე კონკურენციის დონე დაბალია $\chi^2=36.860$ ;   | მდედრობითი (N=229) | 15.3                     | 9.2                             | 28.8                   | 24.5                      | 21.4            | 0.4          | 0.4                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 40                       | 4.8                             | 7.6                    | 21                        | 24.8            | 1            | 1                     |
| მიგრაცია სხვა ქვეყანაში, სადაც დასაქმების პერსპექტივები უფრო მაღალია $\chi^2=24.676$ ;  | მდედრობითი (N=229) | 2.2                      | 12.2                            | 25.3                   | 31                        | 24.9            | 0.9          | 3.5                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 1.9                      | 5.7                             | 18.1                   | 21.9                      | 51.4            | -            | 1                     |
| თვითდასაქმება/ბიზნესის დაწყება $\chi^2=24.773$ ;  | მდედრობითი (N=229) | -                        | 6.6                             | 22.3                   | 31.4                      | 34.9            | -            | 4.8                   |
|   | მამრობითი (N=105)  | 1                        | 3.8                             | 8.6                    | 23.8                      | 59              | 1            | 2.9                   |

| რამდენად ეფექტურ სტრატეგიად მიგაჩნიათ ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან თითოეული „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმუშევრობის დაძლევის კუთხით? (N=334) (%)<br>(სქესის ჭრილში) |                    | საერთოდ არ არის ეფექტური | უფრო არ არის ეფექტური, ვიდრე კი | მეტ-ნაკლებად ეფექტურია | უფრო ეფექტურია, ვიდრე არა | ძალიან ეფექტურია | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|--------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------|------------------|--------------|-----------------------|
|  |                    |                          |                                 |                        |                           |                  |              |                       |
| სახელმწიფო და მუნიციპალური დასაქმების პროგრამების გამრავალფეროვნება და მათზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის $\chi^2=23.891$ ;                                       | მდედრობითი (N=229) | 0.4                      | 8.7                             | 22.3                   | 24.5                      | 37.6             | 1.3          | 5.2                   |
|  | მამრობითი (N=105)  | 2.9                      | -                               | 9.5                    | 26.7                      | 51.4             | 1            | 8.6                   |
| პროფესიული ქსელების/კავშირების გამოყენება $\chi^2=18.689$ ;  | მდედრობითი (N=229) | 1.3                      | 5.7                             | 27.5                   | 34.5                      | 22.3             | 0.4          | 8.3                   |
|  | მამრობითი (N=105)  | 1                        | 3.8                             | 9.5                    | 35.2                      | 35.2             | 1            | 14.3                  |
| ავირმაციული (გამათანაბრებელი) ღონისძიებების გამოყენება სამუშაო ადგილზე (მაგ. კვოტირება) $\chi^2=28.245$ ;  | მდედრობითი (N=229) | 3.1                      | 6.6                             | 20.1                   | 31.9                      | 22.3             | 1.7          | 14.4                  |
|  | მამრობითი (N=105)  | -                        | 2.9                             | 9.5                    | 20                        | 43.8             | 1            | 22.9                  |

“1+4” პროგრამის კურსდამთავრებულთა 63.5%-ისთვის, უსამსახუროდ დარჩენის შემთხვევაში პრობლემის მოგვარების ოპტიმალურ გამოსავლად პირადი კერძო ბიზნესის დაწყება მოიაზრება. რესპონდენტთა თითქმის თანაბარი ნაწილი ეფექტურ სტრატეგიად სწავლის გაგრძელებას (59.9%) და საცხოვრებლად დედაქალაქში ან რეგიონის ადმინისტრაციულ ცენტრში გადასვლას (57.2%) განიხილავს. ყოველი მეორე რესპონდენტისთვის მიუღებელი აღმოჩნდა ემიგრაციაში წასვლა (იხ. ცხრილი #8.6).

**ცხრილი #8.6**

| პირადად თქვენ, სამსახურის გარეშე დარჩენის შემთხვევაში, განიხილავთ თუ არა ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან რომელიმეს, დასაქმების უკეთესი პერსპექტივებისთვის? (N=334) (%) | დიახ | არა  | უარი პასუხზე | მიჭირს პასუხის გაცემა |
|--|------|------|--------------|-----------------------|
| სწავლის გაგრძელება   | 59.9 | 38   | 1.8          | 0.3                   |
| ემიგრაციაში წასვლა   | 46.7 | 51.2 | 0.9          | 1.2                   |
| პირადი კერძო ბიზნესის დაწყება  | 63.5 | 25.1 | 1.5          | 9.9                   |
| საცხოვრებლად დედაქალაქში ან რეგიონის ადმინისტრაციულ ცენტრში გადასვლა   | 57.2 | 39.2 | 1.5          | 2.1                   |

კვლევის შედეგების მიხედვით, განათლების დონესა და შრომის ბაზარს შორის მკვეთრი დისბალანსი შეინიშნება, სადაც უმაღლესი განათლების მქონე კადრები (მაგალითად, საერთაშორისო ურთიერთობების სპეციალისტები) მრავალწლიანი სამუშაოს ძიების შემდგომ საბოლოოდ იძულებულნი არიან დასაქმდნენ არაპროფილურ დაბალანაზღაურებად

**პოზიციებზე** (მაგ. სუპერმარკეტის ქსელის კონსულტანტად), მაშინ როცა წარმომადგენლობით თანამდებობებზე არარელევანტური კვალიფიკაციის მქონე პირები არიან წარმოდგენილნი (მაგ. სპორტსმენები „ასრულებენ“ დეპუტატების/პარლამენტარების ფუნქციას). რესპონდენტები ასევე საუბრობენ **უნივერსიტეტების დასაქმების სტატისტიკის აბსურდულობაზე**, სადაც დასაქმების მაღალი მაჩვენებელი ემყარება სწორედ ზემოხსენებულ არაპროფილურ სამუშაოებს. ამიტომაც, საჭიროა უნივერსიტეტებს მეტი პასუხისმგებლობა ჰქონდეთ კურსდამთავრებულთა დასაქმებაზე.

*“ყველა იმით უნდა დაკავდეს რაც მისი სპეციალობაა. ამ მხრივ, ძალიან დიდი უთანასწორობაა. საერთაშორისო ურთიერთობის სტუდენტი რომ ვიყავი, პროფესორიც მაგას გვეუბნებოდა, რომ რატომ უნდა ვიმუშაოთ მერე სპარში და ეგეთ მაღაზიებში, როცა საერთოდ შეუსაბამო პროფესიის ხალხი, მათ შორის სპორტსმენები არიან პოლიტიკაში” (ეთნიკურად სომეხი, სამუშაოს მაძიებელი, ახალციხე, ქალი).*

უმუშევრობის პრობლემის გადალახვისთვის აუცილებელ ნაბიჯად ითვლება სახელმწიფოს მხრიდან **კომპლექსური მიდგომის შემუშავება**, რაც მოიცავს მეტი სამუშაო ადგილის შექმნას, მცირე და საშუალო ბიზნესის მხარდაჭერას, მრეწველობისა და წარმოების სექტორის განვითარებას (მაგ. ფაბრიკა-ქარხნების გახსნა), რეგიონული განვითარების პრიორიტეტიზებას. რესპონდენტები დამატებით საუბრობენ **“1+4” პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მდგომარეობის გაუმჯობესების გზებზეც**. ოპტიმალურ გამოსავლად ამ შემთხვევაში ითვლება **სისტემური რეფორმების გატარება**, რომლის პირველი ეტაპი უნდა იყოს **“1+4” პროგრამის რესტრუქტურირება**, კერძოდ კურიკულუმის განახლება. აქცენტი გაკეთდა სახელმწიფო ინსტიტუტების (მაგ. ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები, ცენტრალური ხელისუფლება, შერიგების სამინისტრო და ა.შ.) როლსა და **პოლიტიკურ ნებაზეც**, სადაც სოციალური საკითხები წინა პლანზე უნდა იყოს წამოწეული.

## რეკომენდაციები

1. საჭიროა „1+4“ პროგრამის ფარგლებში მოქმედი ქართული ენის მოსამზადებელი კურსის შინაარსობრივი, სტრუქტურული და მეთოდოლოგიური გადახედვა, რადგან ერთწლიანი პროგრამა ვერ უზრუნველყოფს სტუდენტების ენობრივი კომპეტენციების იმ დონემდე განვითარებას, რომელიც აუცილებელია საბაკალავრო საფეხურზე წარმატებული სწავლისთვის.

2. მიზანშეწონილია ერთიანი აკადემიური სტანდარტის ჩამოყალიბება ყველა იმ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის, სადაც პროგრამა ხორციელდება - რაც განსაზღვრავს სწავლების მინიმალურ მოთხოვნებს, მათ შორის სასწავლო საათების რაოდენობას, გამოყენებულ სახელმძღვანელოებს, აკადემიური და პროფესიული ლექსიკის ინტეგრაციის წესებსა და შეფასების კრიტერიუმებს.

3. რეკომენდებულია სასწავლო მოდულების დიფერენცირება სტუდენტთა საწყისი ენობრივი კომპეტენციების მიხედვით (მრავალდონიანი ჯგუფები, ინდივიდუალურ პროგრესზე დაფუძნებული შეფასება) და პედაგოგთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის დანერგვა მენტორობისა და საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების მექანიზმებით. აღნიშნული ცვლილებები გააუმჯობესებს ენის სწავლების ხარისხს და გაზრდის სტუდენტთა აკადემიურ წარმატებას.

4. რეკომენდებულია, საპილოტე ბილინგვური პროგრამების დანერგვა იმ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, სადაც ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტთა კონცენტრაცია მაღალია. ბილინგვური სწავლების მოდელი ხელს შეუწყობს ენობრივი ბარიერების შემცირებას და სტუდენტთა ინტეგრაციას ქართულენოვან საგანმანათლებლო სივრცეში. ასევე, გაზრდის მათ კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე.

5. საჭიროა „1+4“ პროგრამის ფარგლებში ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმების გაძლიერება, რათა ეკონომიკურად მოწყვლადმა სტუდენტებმა თანაბარი პირობებით შეძლონ როგორც მოსამზადებელ კურსზე ჩარიცხვა, ისე საბაკალავრო საფეხურზე სწავლის გაგრძელება. მიზანშეწონილია და ფინანსების მოდელის სრულფასოვანი გადახედვა, რომელიც მოიცავს მოსამზადებელი წლის სრულ დაფინანსებას, დამატებითი სტიპენდიების დაწესებას დაბალშემოსავლიანი ოჯახების სტუდენტებისთვის და ბაკალავრიატის საფეხურზე სწავლის თანასწორი დაფინანსების პრინციპის დამკვიდრებას. აღნიშნული მოდელი მნიშვნელოვნად შეამცირებს სოციალურ - ეკონომიკური უთანასწორობის გავლენას განათლებაზე წვდომაში, გააძლიერებს განათლებაზე ხელმისაწვდომობას და გაზრდის ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა ჩართულობას უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცეში.

6. საჭიროა „1+4“ პროგრამის ეფექტიანობის პერმანენტული შეფასება და მონიტორინგი, რათა მოხდეს პროგრამის ძლიერი და სუსტი მხარეების დროული იდენტიფიცირება და გაუმჯობესება. რეკომენდებულია შეფასების ერთიანი ჩარჩოს შემუშავება, რომელიც მოიცავს როგორც ენობრივი კომპეტენციების, ისე კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და სოციალური ინტეგრაციის ინდიკატორებს. ასეთი მიდგომა ხელს შეუწყობს პროგრამის მიზნების ოპტიმიზაციას და სტრატეგიული გადაწყვეტილებების ემპირიულ მტკიცებულებებზე დაფუძნებას.

7. რეკომენდებულია მიზნობრივი პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც ხელს შეუწყობს „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმებას როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში.

რეკომენდებულია: ა) სახელმწიფო სტრუქტურებსა და მუნიციპალიტეტებში ინკლუზიური დასაქ-

მების პოლიტიკის დანერგვა, რათა გაიზარდოს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა წილი საჯარო სამსახურში; ბ) რეგიონულ დონეზე სტაჟირების და პრაქტიკული სწავლების პროგრამების შექმნა, რომლებიც დააკავშირებს სტუდენტებს ადგილობრივ დამსაქმებლებთან; გ) კერძო სექტორში ენობრივი ბარიერების დასაძლევად დამატებითი ენისა და პროფესიული ტრენინგების მხარდაჭერა.

8. საჭიროა სპეციალური სტაჟირების პროგრამების შექმნა სახელმწიფოსა და კერძო სექტორის პარტნიორობით, რომლებიც უზრუნველყოფენ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა პროფესიულ ინტეგრაციას და სამუშაო გამოცდილების დაგროვებას.

9. ენობრივი კომპეტენციების განვითარების მხარდასაჭერად მიზანშეწონილია სასწავლო პროცესში ინტეგრირდეს პრაქტიკული ელემენტები, რომლებიც წახალისებს სტუდენტებს რეალურ კომუნიკაციურ გარემოში ქართული ენის გამოყენებას. ასეთი ელემენტებია - დებატები, პოდკასტების ანალიზი, ფილმებზე დაფუძნებული დისკუსიები და ქალაქის სივრცეში გასვლითი დავალებები. აღნიშნული მიდგომა დაეხმარება სტუდენტებს ენის გამოყენებაში როგორც აკადემიურ, ისე სოციალურ კონტექსტში, რითაც გაიზრდება მათ შორის ენობრივი თავდაჯერებულობა და ინტეგრაციის ხარისხი.

10. რეკომენდებულია სკოლის აკადემიური პერსონალისა და ადმინისტრაციის წარმომადგენელთა გადამზადება „1+4“ პროგრამის შესახებ ინფორმაციის მიზნობრივი და სტრუქტურირებული გავრცელების მიზნით. ამასთან, მიზანშეწონილია პროგრამის კურსდამთავრებულთა ქსელის შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს სამიზნე სკოლებში - განსაკუთრებით ქვემო ქართლში, სამცხე-ჯავახეთსა და კახეთში - რეგულარული საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზებას და მოტივაციის ზრდას აბიტურიენტებში.

11. უნივერსიტეტების კარიერის დაგეგმვის ცენტრების საქმიანობა უნდა შეესაბამებოდეს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტთა სპეციფიკურ საჭიროებებს. რეკომენდებულია კარიერული სერვისების გაფართოება და ადაპტაცია, მათ შორის: ქართულენოვანი რეზიუმესა და გასაუბრების მომზადების ტრენინგები, საჯარო სამსახურში კონკურსების სიმულაციები, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი უნარების განვითარება და დამსაქმებლებთან პირდაპირი კომუნიკაციის არხების შექმნა.

12. რეკომენდებულია რეგიონულ დონეზე მიზნობრივი მექანიზმების დანერგვა, რომლებიც გაზრდის „1+4“ პროგრამის კურსდამთავრებულთა შრომით ჩართულობას. ეს მოიცავს ადგილობრივი დამსაქმებლებისთვის სტიმულირების სისტემას (საგადასახადო შეღავათები, სუბსიდიები, კვოტები), სტუდენტების მობილობის ვაუჩერებს რეგიონიდან დედაქალაქში სწავლის ან სტაჟირების მიზნით და რეგიონულ სტიპენდიებს - როგორც განათლებაზე, ისე დასაქმებაზე წვდომის გასაუმჯობესებლად.

13. საჭიროა საჯარო და კერძო სექტორში მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიური გარემოს ხელშეწყობის მექანიზმების გაძლიერება. რეკომენდებულია დამსაქმებელთა ცნობიერების ასამაღლებელი პროგრამების განხორციელება, ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის ეფექტური მონიტორინგის სისტემის შექმნა, ასევე სწრაფი რეაგირების არხების დანერგვა. კვლევითი ინსტრუმენტების გაუმჯობესების მიზნით მიზანშეწონილია ეთნიკურობის თვითიდენტიფიკაციის კომპონენტის ინტეგრირება, უსაფრთხოებისა და კონფიდენციალურობის პრინციპების სრული დაცვით.

14. აუცილებელია ეთნიკურ ჭრილში დეტალური მონაცემების რეგულარული შეგროვება და ანალიზი, რომელიც მოიცავს ჩარიცხვის, პროგრესის, სწავლების დასრულებისა და დასაქმების

მაჩვენებლებს. აღნიშნული მონაცემების წლიური ანგარიშის ფორმატში გამოქვეყნება ხელს შეუწყობს მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის დაგეგმვასა და „1+4“ პროგრამის სისტემურ გაუმჯობესებას.

15. აუცილებელია აბიტურიენტთა პროფესიული ორიენტაციის ხელშემწყობი მექანიზმების დანერგვა, რათა შემცირდეს არასწორი პროფესიული არჩევანის რისკი და გაიზარდოს არჩეული განათლების სასურველ კარიერასთან და დასაქმების შესაძლებლობებთან შესაბამისობა. რეკომენდებულია პროფესიული ტესტების, მენტორობისა და შრომის ბაზრის ანალიზზე დაფუძნებული კონსულტაციების დანერგვა სკოლებსა და უნივერსიტეტებში.

16. ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ კურსდამთავრებულთა ეკონომიკური ინტეგრაციის მიზნით მიზანშეწონილია მცირე გრანტებისა და ბიზნეს-აქსელერაციის პროგრამების დანერგვა, მათ შორის მენტორობის სქემები ადგილობრივი ბიზნესის წარმომადგენლების მონაწილეობით. ბიზნეს-კურსების შეთავაზება ქართულად და სტუდენტთა მშობლიურ ენაზე გაზრდის მეწარმეობრივი ჩართულობის შესაძლებლობებს.

17. „1+4“ პროგრამის მოსამზადებელ წელს მიზანშეწონილია უცხო ენების (განსაკუთრებით ინგლისურის) და საბაზისო ციფრული უნარების მოდულების ინტეგრირება, რაც გაზრდის სტუდენტების კონკურენტუნარიანობას როგორც შიდა, ისე საერთაშორისო შრომით ბაზარზე და გააუმჯობესებს მათ შესაძლებლობებს გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობისათვის.

18. საჭიროა, ეთნიკური უმცირესობებით მჭიდროდ დასახლებულ მუნიციპალიტეტებში საჯარო ინფორმაციისა და სერვისების მიწოდება ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის მათ მშობლიურ ენებზე განხორციელდეს, რათა შემცირდეს ენობრივი ბარიერები და გაიზარდოს მოქალაქეთა თანაბარი წვდომა სახელმწიფო რესურსებსა და ადმინისტრაციულ მომსახურებებზე. აღნიშნული პრაქტიკა ხელს შეუწყობს ეთნიკური უმცირესობების სოციალურ და ინსტიტუციურ ინტეგრაციას.