

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

ნინო გოლიაძე

სამშობლოში დაბრუნებული შრომითი ემიგრანტი ქალების
რეინტეგრაციაზე მოქმედი ფაქტორები

სოციოლოგია

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ლიკა წულაძე - მეცნ. დოქტორი,
თსუ ასოცირებული პროფესორი

თბილისი, 2017

ანოტაცია

სამშობლოში დაბრუნებული შრომითი ემიგრანტი ქალების რეინტეგრაციაზე
მოქმედი ფაქტორების კვლევა

მოცემული ნაშრომი ეხება შრომით მიგრაციას, კერძოდ კი შრომითი ემიგრანტი ქალების რეინტეგრაციის პროცესს სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ. ემიგრაციის საკითხი, განსაკუთრებით კი შრომითი ემიგრაცია, საქართველოსთვის მნიშვნელოვანი და აქტუალური თემაა. შრომითი ემიგრაციის უმთავრესი მიზეზი ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობა და ფინანსური სიდუხჭირეა. საქართველოდან სწორედ შრომით ემიგრაციაში მიდის ემიგრანტების დიდი ნაწილი, რადგან ქვეყანაში არსებობს ეკონომიკური პრობლემები. შრომითი მიგრაციის საკითხში სახელმწიფოს დიდი როლი ენიჭება, როგორც ემიგრაციის დროს, ისე სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ ემიგრანტთა რეინტეგრაციის პროცესის ხელშეწყობაში. საქართველოს მთავრობისთვის საკითხი აქტუალურია, რაზეც რეინტეგრაციის პროცესის მხარდამჭერი პროგრამა მეტყველებს. სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ, ემიგრანტთა რეინტეგრაციის პროცესზე მრავალი ფაქტორი ახდენს გავლენას. ამ დროს მნიშვნელოვანია ოჯახთან, ახლობლებთან და ნათესავებთან ადაპტაციის პროცესის შესწავლა, ასევე, შრომის ბაზარზე ემიგრანტთა ინტეგრირების საკითხის მნიშვნელობის დადგენა საერთო რეინტეგრაციის პროცესის გაუმჯობესებაში. ამ საკითხებზე დაყრდნობითა და თემის აქტუალობა/პრობლემურობის გამო, ნაშრომი ეხება კვლევას, რომელიც ჩატარდა იმ ფაქტორების გამოვლენის მიზნით, რაც სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ, ემიგრანტთა რეინტეგრაციის პროცესს ახლავს თან. საკითხის სიღრმისეული შესწავლისთვის ჩატარდა თვისებრივი კვლევა. სიღრმისეული ინტერვიუს ფარგლებში გავესაუბრეთ იტალიიდან და საბერძნეთიდან სამშობლოში დაბრუნებულ ემიგრანტ ქალბატონებს. თეორიულ მასალასა და კვლევის ფარგლებში მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი ტენდენციები, გაკეთდა დასკვნები სახელმწიფოს მიერ შემუშავებული ემიგრანტთა რეინტეგრაციის პროგრამის ეფექტიანობის შესახებ და დაფიქსირდა ის ძირითადი ფაქტორები, რაც რეინტეგრაციის პროცესზე უმნიშვნელოვანეს გავლენას ახდენს.

Annotation

The factors affecting on the reintegration of labour migrant women, who came back to
homeland

This issue is about labour migration, in particular, the process of reintegration of labour migrant women after returning to homeland. The question of migration, especially labour migration is important and current for our country. The main reason of labour migration is the economic condition and financial problems of the country. Emigrants from Georgia are emigrated to labor emigration, as there are employment and economic problems in the country.

The state plays a big role in supporting immigrants during emigration and after returning to homeland, as well. This issue is more actual and important for the Government of Georgia, a grant program, that is aimed at promoting and supporting the reintegration of immigrants returned to their homeland, proves this.

Many factors have influence on the process of reintegration of immigrants. It's very important to study the ways of adaptation and relation-ship with family and relatives as well, as understanding the importance of immigrants adaptation on labour market for improving the whole process of reintegration.

Due to this problematic and current questions, the work concerns the research, which was done for revealing the factors, that effect the reintegration of home-returned migrants. For deep studying the question qualitative research was done. Within the in-depth interviews we had talked to migrant women returned from Italia and Greece.

Based on the theoretical material and the informations, taken from research, was revealed important tendency, the conclusions about the efficiency of the program offered by the state was done and was mentioned the main factors that effect on reintegration process of migrants.

სარჩევი

შესავალი	5
საკითხის აქტუალობა.....	5
კვლევის მიზანი და ამოცანები	7
კვლევის მეთოდი.....	7
კვლევის ინსტრუმენტი	7
შერჩევა.....	7
კვლევის შეზღუდვები	8
თეორიული ნაწილი.....	9
შრომითი მიგრაციის ფემინიზაცია	9
შრომითი ემიგრანტების რეინტეგრაცია	13
კვლევის შედეგები.....	19
ემიგრანტთა ცხოვრება ემიგრაციამდე	20
ემიგრანტთა ცხოვრებაში ემიგრაციაში	24
ემიგრანტთა რეინტეგრაციის პროცესი სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ	27
<i>რეინტეგრაცია პირველად ჯგუფებში (ოჯახი, სანათესაო და საახლობლო წრე).....</i>	<i>27</i>
<i>რეინტეგრაცია მეორად ჯგუფებში (საზოგადოება, თანამშრომლები, სანაცნობო წრე და ა.შ)</i>	<i>30</i>
.....	30
<i>სახელმწიფოს როლი რეინტეგრაციის პროცესში და ემიგრანტთა რეინტეგრაცია შრომით</i>	<i>33</i>
<i>ბაზარზე.....</i>	<i>33</i>
დასკვნები და რეკომენდაციები	44
გამოყენებული ლიტერატურა.....	48
დანართი 1.....	49

შესავალი

საკითხის აქტუალობა

შრომითი მიგრაცია ერთი ქვეყნიდან მეორეში, დასაქმების მიზნით, ხალხთა გადაადგილებას გულისხმობს, ის თავისი ხასიათით საერთაშორისო ფენომენია. დღესდღეობით, დაახლოებით, 105 მილიონი ადამიანია დასაქმებული საკუთარი სამშობლოს გარეთ, შესაბამისად ისინი არიან შრომითი ემიგრანტები. შრომითი მიგრაცია გლობალიზაციისა და გლობალური ეკონომიკის მთავარი მახასიათებელი გახდა, რამდენადაც 2011 წელს, მსოფლიოს მასშტაბით ემიგრანტთა შემოსავალმა 440 მილიარდ დოლარს მიაღწია, მსოფლიო ბანკის მონაცემებით კი, 350 მილიარდ დოლარზე მეტი გადაირიცხა განვითარებად ქვეყნებში. (შრომითი მიგრაციის სამართლებრივი რეგულირების ასპექტები (შედარებითი მიმოხილვა), 2014)

მიგრაციაზე გავლენას უამრავი ფაქტორი ახდენს, ეს შეიძლება იყოს ქვეყნის ეკონომიკური, სოციალური თუ პოლიტიკური მდგომარეობა, უსაფრთხოება და სხვა მრავალი, თუმცა, უშუალოდ შრომითი მიგრაციისთვის ამ ფაქტორებიდან ყველაზე მნიშვნელოვანი ეკონომიკური საკითხებია. შრომითი მიგრაციის მიზეზები ქვეყანაში სამუშაო ადგილების სიმცირე, ეკონომიკური სიდუხჭირე შეიძლება გახდეს.

შრომითი მიგრაციის განხილვისას მნიშვნელოვანია ყურადღება მიექცეს გენდერის გავლენას შრომითი მიგრაციის ხასიათზე. ქალებისთვის სამშობლოში დასაქმებისას შექმნილი პრობლემები და საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპული შეხედულებები, რაც, ხშირად, ამა თუ იმ პოზიციაზე ორივე სქესის წარმომადგენელი აპლიკანტის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებლის არჩევანზეც აისახება, შრომითი ემიგრანტი ქალების თემას აქტუალურს ხდის. ასევე, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მიგრაციაში წასული ქალები საქმდებიან სპეციფიკურ პოზიციებზე, ისეთებზე, როგორებიცაა ოჯახის დამხმარე, ძიძა, მოხუცის მომვლელი და ა.შ.

ემიგრანტთა რეინტეგრაციის პროცესის სიღრმისეული შესწავლისთვის, აუცილებელია ემიგრაციის დროს მათთვის მიღებული გამოცდილების შესწავლა. მნიშვნელოვანია ყურადღება მიექცეს ისეთ საკითხებს, რაც შემდგომში რეინტეგრაციის პროცესზე ახდენს გავლენას. უცხო გარემოში ცხოვრება და 24 საათიანი სამუშაო

გრაფიკი აისახება ემიგრანტებზე და სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ გავლენას ახდენს საზოგადოებასთან მათ ურთიერთობაზე.

რეინტეგრაციის პროცესი სხვადასხვა მიმართულებით უნდა განვიხილოთ. სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ შრომითი ემიგრანტები ცდილობენ ადაპტირდნენ როგორც ოჯახში და საზოგადოებაში, ისე შრომის ბაზარზე. სწორედ ამიტომ, მნიშვნელოვანია მათი ემოციური განწყობების შესწავლა უცხო გარემოდან მშობლიურში დაბრუნების შემდეგ. ამასთან დაკავშირებით აუცილებელია განვიხილოთ ალფრედ შუტცის ორი ნაშრომი, „სამშობლოში დაბრუნებული“ და „უცხო“, სადაც კარგად არის აღწერილი ის პროცესები, რაც მშობლიურ გარემოში ხელმეორე ადაპტაციას ახლავს თან.

ემიგრანტთა დასაქმება რეინტეგრაციის პროცესის განუყოფელი ნაწილია. სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ შრომითი ემიგრანტებს სჭირდებათ ფინანსური უზრუნველყოფა და სტაბილური შემოსავალი, რათა მოახერხონ საზოგადოებაში ინტეგრირება და შრომით მიგრაციაში ხელმეორედ წასვლას თავი დააღწიონ, რაც არანაკლებ მნიშვნელოვანი საკითხია. სახელმწიფოს როლი ამ დროს ძალიან დიდია, რადგან სწორედ მას აქვს რესურსი, უზრუნველყოს ემიგრანტთა ფინანსური მხარდაჭერა, დაასაქმოს, ხელი შეუწყოს ბიზნესის განვითარებაში და ასე დაეხმაროს რეინტეგრაციის პროცესში. საქართველოს მთავრობის მიერ, 2016-2020 წლებისთვის შემუშავებული საგრანტო პროგრამა, გულისხმობს ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის გრანტების გაცემას და მათი დახმარებით, ემიგრაციიდან დაბრუნებული შრომითი ემიგრანტებისთვის იმ სერვისების მიწოდებას, რომელთა მიღებაც ხელს შეუწყობს საზოგადოებაში მათ ღირსეულ რეინტეგრაციას. გარდა სხვადასხვა მიმართულებებისა, როგორებიცაა ფსიქოლოგიური, სამედიცინო, იურიდიული თუ სხვა სახის დახმარებები, პროგრამის მნიშვნელოვანი ნაწილი სწორედ ემიგრანტთა ფინანსურ უზრუნველყოფას ეხება, რაც შრომით ემიგრაციაში არალეგალურად, ხელმეორედ წასვლის რისკების შემცირებისკენაა მიმართული. (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო, 2016)

კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანს წარმოადგენს სამშობლოში დაბრუნებული შრომითი ემიგრანტი ქალების რესოციალიზაციაზე მოქმედი ფაქტორების კვლევა.

კვლევის მიზნის შესაბამისად ჩამოყალიბდა შემდეგი ამოცანები:

1. შრომითი მიგრაციის ფემინიზაცია საქართველოში
2. შრომით ემიგრანტთა ემოციური განწყობები სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ
3. შრომით ემიგრანტთა საქმიანობა სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ
4. შრომით ემიგრანტთა მოლოდინები სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ
5. სახელმწიფოს როლი შრომით ემიგრანტთა რესოციალიზაციის მხარდაჭერაში

კვლევის მეთოდი

საკითხის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე და მისი სიღრმისეული შესწავლისთვის შეირჩა თვისებრივი კვლევის ერთ-ერთი მეთოდი, სიღრმისეული ინტერვიუ.

კვლევის ინსტრუმენტი

კვლევის ინსტრუმენტს წარმოადგენს კვლევის მიზნის შესაბამისად დასახულ ამოცანებზე დაყრდნობით შემუშავებული სადისკუსიო გეგმა.

შერჩევა

რესპონდენტების შერჩევა მოხდა რამდენიმე კრიტერიუმზე დაყრდნობით.

- 1) კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, კვლევაში მონაწილეობა უნდა მიეღოთ მხოლოდ ქალბატონებს.
- 2) ემიგრაციის ქვეყნები იყო იტალია და საბერძნეთი, სწორედ ამ ორი ქვეყნიდან დაბრუნებული ემიგრანტები მოხვდნენ შერჩევაში.
- 3) ემიგრაციის საშუალო ასაკი ქალბატონებში ფიქსირდება 30-დან 40 წლამდე, (საქსტატი, 2016) ამიტომ ჩვენი შერჩევის ფარგლებში, კვლევაში მონაწილეობა მიიღეს ქალბატონებმა, რომელთა ასაკიც მერყეობდა 30-დან 65 წლამდე, რადგან გავითვალისწინეთ ემიგრაციის პერიოდი და სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ გასული დრო. ემიგრაციის პერიოდად ავიღეთ მინიმუმ 1 წლიანი გამოცდილება, რადგან რესპონდენტს ჰქონოდა გარკვეული შეხედულება ემიგრაციაზე, მიელო გამოცდილება და დაბრუნებულს შეძლებოდა რეინტეგრაციაზე მოქმედ ფაქტორებზე საუბარი.

4) მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კვლევაში არ მონაწილეობდნენ სეზონური ემიგრანტები, ესეიგი ისინი, ვინც დროებით ტოვებდა სამშობლოს, მუშაობდა სეზონურ სამუშაოზე, შემდეგ კი ბრუნდებოდა სამშობლოში.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო თხუთმეტმა რესპონდენტმა. 10 მათგანი შეირჩა თოვლის გუნდის პრინციპით. ასევე, რესპონდენტთა მოძიებაში დაგვეხმარა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს მიგრაციისა და რეპატრიაციის სამმართველო, რომელთა დახმარებითაც შეირჩა 5 რესპონდენტი, რომლებიც იყვნენ ემიგრანტთა რეინტეგრაციის ხელშემწყობი პროგრამის ბენეფიციარები. ამან კი საშუალება მოგვცა ემიგრანტთა რეინტეგრაციის ხელშემწყობ, სახელმწიფო პროგრამაზე გვესაუბრა, ასევე პროგრამის ბენეფიციარ რესპონდენტებსა და იმ რესპონდენტებს შორის, ვისაც არ მიუღია სახელმწიფოსგან რაიმე სახის დახმარება, გამოგვეკვეთა განსხვავებული მოსაზრებები სხვადასხვა საკითხებში.

კვლევის შეზღუდვები

საკმაოდ რთული იყო რესპონდენტების მოძიება და მათი დათანხმება კვლევაში მონაწილეობაზე. ემიგრანტებისთვის ემიგრაციის პერიოდის გახსენება საკმაოდ ემოციური პროცესია, ისინი თავს იკავებენ მიღებულ გამოცდილებაზე საუბრისგან და ურჩევნიათ მათი სამშობლოსგან მრავალწლიანი განშორება არავინ გაახსენოს. სწორედ ამიტომ, კვლევაში, მხოლოდ თხუთმეტმა რესპონდენტმა მიიღო მონაწილეობა.

რესპონდენტების მოძიების სირთულემ განაპირობა ის, რომ შერჩევის ერთ-ერთი კრიტერიუმი, ასაკობრივი ჯგუფები, არ მოიცავდა მკაცრად დაცულ ზღვრებს და კვლევაში მონაწილეობა შეეძლო მიეღო, ფაქტობრივად, ყველა ასაკის წარმომადგენელს, 30 წლიდან ზევით.

თეორიული ნაწილი

შრომითი მიგრაციის ფემინიზაცია

შრომით მიგრაციაში იმყოფებიან როგორც ქალები, ისე მამაკაცები, თუმცა შრომითი მიგრაციის ფემინიზაცია საკმაოდ აქტუალური საკითხია. დღესდღეობით ემიგრაციაში მყოფი დაახლოებით, 190 მილიონი ადამიანიდან, თითქმის 50%-ს ქალები წარმოადგენენ. (Omelaniuk, გვ. 1-18)

მეტი თვალსაჩინოებისთვის შრომით მიგრაციაში ქალების მნიშვნელობასა და როლზე ისტორიული მაგალითების მიხედვით, ქრონოლოგიურად ვისაუბროთ. მიგრაციის სისტემაში, იქნება ეს შრომითი მიგრაცია თუ იძულებით გადაადგილება, ქალებს აქვთ სასიცოცხლო მნიშვნელობა და ისინი ითავსებენ სპეციფიკურ როლებს. ისინი ამ საქმის „პიონერებად“ მოგვევლინენ ჯერ კიდევ კარიბის მაცხოვრებელთა კანადაში გადაადგილების დროს, გვიან 1950-იან წლებში. ამ გადაადგილების მიზეზი იყო სპეციფიკური სამუშაოს მოთხოვნა, რომელიც გულისხმობდა სახლში მომსახურებას (House-maid). (Harzig, 2001) ერთ-ერთი წყაროს მიხედვით კი, 1909 წელს, ნიუ-იორკში, ებრაელი და იტალიელი, შრომითი მიგრანტები ქალები შეიძლებოდა დასაქმებულიყვნენ მათთვის „უსაფრთხო“, „ნაცნობ“ და „მისაღებ“ პოზიციებზე, როგორცაა საოჯახო საქმიანობა. (Harzig, 2001, გვ. 19)

1945 წელს გამოცემული აქტით, ომის პერიოდში საცოლეებს და მეუღლეებს ჰქონდათ უფლება გაყოლოდნენ თავიანთ ჯარისკაც ქმრებს და ომის განმავლობაში ემუშავათ საოჯახო საქმიანობის სფეროში, ხოლო დასაოჯახებელ ქალებს შეეძლოთ დასაქმებულიყვნენ ფაბრიკებში. (Sharpe, 2001, გვ. 1-3)

ზემოთ მოყვანილ წყაროებზე დაყრდნობით აშკარაა, რომ ქალები კონკრეტულ პოზიციებზე დასასაქმებლად მიდიან ემიგრაციაში, ისეთ პოზიციებზე, რომლებიც მეტად „ქალურად“ არის აღქმული.

დღესდღეობით შრომით ემიგრაციაში ქალების მნიშვნელობა უფრო და უფრო იზრდება და როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ამაზე მათი რაოდენობაც მეტყველებს.

უფრო რომ დავავიწროვოთ საკითხი და გენდერის ფემინიზაციაზე კონკრეტულად საქართველოს მაგალითის მიხედვით ვისაუბროთ, მსურს მოვიტანო საქსტატის მიერ წარმოდგენილი მონაცემები, რომელიც ეხება 2012, 2013, 2014, 2015 და 2016 წელს ემიგრანტების განაწილების სტატისტიკას.

სქესის ნიშნით ემიგრანტთა განაწილება ასე გამოიყურება:

2012 წელს, საქართველოს მოქალაქე, 60,307 ემიგრანტიდან, ემიგრანტი ქალების რიცხვი 28,370-ს შეადგენს.

2013 წელს, საქართველოს მოქალაქე, 66,802 ემიგრანტიდან, ემიგრანტი ქალების რიცხვი 29,464-ს შეადგენს.

2014 წელს, საქართველოს მოქალაქე, 69,855 ემიგრანტიდან, ემიგრანტი ქალების რიცხვი 29,634-ს შეადგენს.

2015 წელს, საქართველოს მოქალაქე, 67,452 ემიგრანტიდან, ემიგრანტი ქალების რიცხვი 29,741-ს შეადგენს.

2016 წელს, საქართველოს მოქალაქე, 64,705 ემიგრანტიდან, ემიგრანტი ქალების რიცხვი 29,836-ს შეადგენს. (საქსტატი, 2016)

საქსტატის მონაცემების მიხედვით, ჩანს, რომ ქალების წილი, შრომით ემიგრაციაში საკმაოდ მაღალია და თუმცა უმნიშვნელოდ, მაგრამ მაინც იზრდება წლიდან წლამდე.

ქალებისთვის ემიგრაციაში სპეციფიკური პოზიციების არსებობის გარდა, მნიშვნელოვანია მათი ემიგრაციაში წასვლის შესაძლო მიზეზებზე საუბარი. საინტერესოა, რატომ მიდის ამა თუ იმ ოჯახიდან ემიგრაციაში ქალი და არა მამაკაცი. ეს საკითხი შეიძლება დაუკავშირდეს უმუშევრობის პრობლემას.

უმუშევრობა შრომითი მიგრაციის მთავარი მიზეზია. საქართველოს მოსახლეობაში დასაქმების მდგომარეობა სქესის ნიშნით ასე გამოიყურება:

15 წლიდან ზევით მამაკაცთა 67.2 პროცენტი დასაქმებულია, მაშინ როდესაც 15 წლიდან ზევით ქალების მხოლოდ 58.9 პროცენტი მუშაობს. (საქსტატი, 2016) ჩანს, რომ სხვაობა ამ კუთხით ქალებსა და მამაკაცებს შორის დიდია.

შრომითი მიგრაციის გენდერულ ჭრილში განხილვა უკავშირდება დასაქმებაზე გენდერული წარმოდგენებისა და სტერეოტიპების გავლენას.

თვალსაჩინოებისთვის კარგი მაგალითია გაეროს განვითარების პროგრამის დაკვეთით, გაეროს ერთობლივი პროგრამის „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის საქართველოში“ ფარგლებში ჩატარებული კვლევა. გაეროს ერთობლივი პროგრამა ხორციელდება გაეროს სამი სააგენტოს - გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა (UN Women) და გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) მიერ, შვედეთის საერთაშორისო განვითარების

სააგენტოს (SIDA) დაფინანსებით. 2013 წელს ჩატარებული კვლევის მიზანს ძირითადად 3 სფერო მოიცავდა: ქალთა პოლიტიკური და ეკონომიკური გაძლიერება, ქალთა მიმართ ძალადობის, განსაკუთრებით ოჯახში ძალადობის აღმოფხვრა და მოსახლეობის სექსუალური და რეპროდუქციული უფლებების რეალიზაცია. (გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის საქართველოში, 2013)

კვლევის ფარგლებში მნიშვნელოვანი აქცენტები იყო გაკეთებული გენდერულ როლებსა და საზოგადოებაში არსებულ შეხედულებებზე. კვლევის ანგარიშის მიხედვით, საქართველოში, ჯერ კიდევ მყარია ტრადიციული შეხედულებები გენდერულ როლებზე: ქალის ფუნქციაა შვილების მოვლა და აღზრდა, საშინაო საქმეების კეთება, ხოლო კაცის - ოჯახის ეკონომიური უზრუნველყოფა. მიუხედავად იმისა, რომ ამჟამად ოჯახის მარჩენალთა 30% ქალია, მოსახლეობას მიაჩნია, რომ ეს არ არის იდეალური მდგომარეობა და თუ იქნება შესაძლებლობა, უმჯობესია ქალი არ მუშაობდეს, ან ნაკლებად დატვირთული, „ქალისთვის შესაფერისი“ სამუშაო ჰქონდეს. ასევე, ქალი ქმრის მორჩილი უნდა იყოს და დაუთმოს კაცს ლიდერის პოზიცია სხვადასხვა ასპარეზზე. (გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის საქართველოში, 2013)

ამავე კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა, რომ არსებობს სხვადასხვა ფაქტორები, რის მიხედვითაც ხდება განსხვავება კადრების შერჩევისას, გენდერული ნიშნით. თანაბარი კვალიფიკაციის შემთხვევაში კადრის შერჩევისას, მენეჯერის პოზიციაზე, უპირატესობები ასე განაწილდა: გამოკითხულთა დიდი ნაწილი (38%) აღნიშნავს, რომ კაცს მიაჩნებდა უპირატესობას. კაცების უდიდესი ნაწილი (49%) კაცს ამჯობინებს მაღალი რანგის მენეჯერის პოზიციაზე. აღსანიშნავია, რომ ქალი რესპონდენტების უფრო დიდი რაოდენობა არჩევანს კაცზე აჩერებს(30%) . თუმცა, ამ შემთხვევაში სხვაობა არც ისე დიდია, მაღალი რანგის მენეჯერის პოზიციაზე ქალების კანდიდატურას უპირატესობას ანიჭებს ქალთა 28%. (გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის საქართველოში, 2013, გვ. 45)

დასაქმების მხრივ მამაკაცს პრიორიტეტი იმიტომ ენიჭება, რომ ის ნაკლებად „პრობლემური“ თანამშრომელი იქნება, რადგან არ მოუწევს საოჯახო საქმესთან სამსახურის შეთავსება, დაოჯახებისა და შვილის ყოლის შემთხვევაში კი ნაკლებია იმის შანსი, რომ მოითხოვოს დეკრეტული შვებულება, ასევე, იმ მოსაზრების გათვალისწინებით, რომ მამაკაცი ოჯახის მარჩენალი და უფროსი უნდა იყოს, მისთვის

მეტად საჭიროა სამუშაო და ის ქალთან შედარებით უფრო რთულად დათანხმდება დაბალი რანგის და დაბალი ანაზღაურების მქონე პოზიციას. (გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის საქართველოში, 2013)

ამ ყველაფრის ფონზე, ქალებს საქართველოში ბევრად ნაკლები შანსი აქვთ განვითარდნენ პროფესიულად, მიაღწიონ კარიერულ წარმატებას, ჰქონდეთ მაღალი ანაზღაურება და შეძლონ საკუთრი თავისა და ოჯახის ეკონომიკური უზრუნველყოფა.

სამუშაო გამოცდილების არ ქონა გვიან ასაკში ქალებისთვის დასაქმებას კიდევ უფრო ართულებს. ხშირად, ოჯახში მხოლოდ მამაკაცის ჰონორარი არ არის საკმარისი, ასევე ხშირია შემთხვევა, როდესაც ოჯახის მარჩენალი მამაკაცები კარგავენ სამუშაოს და ოჯახი რჩება შემოსავლის წყაროს გარეშე. სწორედ ამ დროს, ქალის მნიშვნელობა მატულობს და მათთვის ეკონომიკური სიდუხჭირიდან თავის დაღწევის საშუალება შრომითი მიგრაცია ხდება.

დღესდღეობით განათლებული ქალები მიდიან მიგრაციაში და საქმდებიან ისეთ პოზიციებზე, რომელიც მათი კვალიფიკაციისა და განათლების შესაფერისი არ არის. ისინი წასვლამდე ვარაუდობენ, რომ იშოვიან მათი პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაბამის სამსახურს. ამ პროცესს „ტვინის გადინებას“ უწოდებენ (Harzig, 2001, გვ. 19). ამ საკითხთან მჭიდროდ არის დაკავშირებული ისეთი პრობლემური ასპექტები, როგორცაა კავშირები მიმღებ ქვეყანასთან, სოციალური ქსელები, რაც განაპირობებს ამა თუ იმ ქვეყნის მიმღებ ქვეყნად არჩევას ემიგრანტების მხრიდან, იციან თუ არა ქალებმა სად მიდიან, სად უნდა იცხოვრონ, რა პოზიციაზე იმუშაონ, საშუალოდ რამდენი ექნებათ ანაზღაურება და ა.შ.

შრომითი ემიგრანტების რეინტეგრაცია

შრომითი ემიგრანტების რესოციალიზაციისა და რეინტეგრაციისათვის მნიშვნელოვანია მათი სოციუმთან ურთიერთობის, ხელახალი ადაპტაციის საკითხი. უცხოდან მშობლიურ გარემოში დაბრუნებისას მნიშვნელოვანია ემიგრანტების ემოციური განწყობები. ამ საკითხის სიღრმისეული ანალიზისათვის აუცილებელია ორი ერთმანეთისგან განსხვავებული ფენომენი განვიხილოთ. პირველ შემთხვევაში ემიგრანტებს შეიძლება დაემართოთ გაუცხოება, მანამდე მათთვის მშობლიური გარემოს მიმართ, მეორე შემთხვევაში კი პირიქით, განსხვავებულ გარემოში ყოფნისას შესაძლებელია გაუმძაფრდეთ მათი მშობლიური გარემოს მიმართ მიკუთვნებულობა, რაც გამოწვეულია, ინდივიდისთვის დამახასიათებელი, ჯგუფის მიმართ მიკუთვნებულობით. ინდივიდები, რაც მეტად იდენტიფიცირდებიან ჯგუფებთან, მით მეტად ემსგავსებიან სოციალურ პიროვნებებს, თითოეული ინდივიდი თავს აფასებს და ადარებს საერთო კულტურულ იდენტობას და ასე აყალიბებს საკუთარს. ინდივიდები უპირატესობას ანიჭებენ კულტურას და მეტად აკმაყოფილებენ გარემოსთან ადაპტაციის ფუნქციას (Berry, Dasen, & Saraswathi, გვ. 43-64). ეს წყარო კარგად ასახავს ინდივიდების ჯგუფისადმი მიკუთვნებულობის ხარისხს. როგორ გავლენას ახდენს ჯგუფი ინდივიდის ჩამოყალიბებაში და როგორ ემსგავსება ინდივიდი ამ ჯგუფის წევრებს. შესაბამისად, შრომითი ემიგრანტისთვის, მისთვის უცხო გარემო, შეიძლება ძალიან მიუღებელი აღმოჩნდეს და ამან საკუთარი, მშობლიური გარემოს მიმართ მიკუთვნებულობა, მონატრება გაუმძაფროს, რაც შესაძლებელია რეინტეგრაციის პროცესის ხელისშემწეობი ფაქტორი აღმოჩნდეს.

მშობლიურ გარემოსთან გაუცხოების კარგი მაგალითი კი, ალფრედ შუტცის ორი ნაშრომი, „უცხო“ და „სამშობლოში დაბრუნებული“-ა. ორივე ნაშრომი ასახავს იმ გაუცხოებას, რაც განსხვავებულ გარემოში ყოფნის შემდეგ, მშობლიურ გარემოში დაბრუნებისას შეიძლება იგრძნოს ადამიანმა.

გაუცხოების ფენომენზე საუბრისას მნიშვნელოვანია „სახლის“ (home) ცნების გაგება. როგორც შუტცი აღნიშნავს თავის ნაშრომში „სახლი“ სხვადასხვა ადამიანისთვის სხვადასხვა მნიშვნელობის შეიძლება იყოს, ზოგისთვის ეს არის ნაცნობი პეიზაჟები, ზოგისთვის ნაცნობი მელოდიები, მშობლიური ენა, მეგობრები, ნათესავები. თუმცა შეიძლება „სახლი“ ასე დავახასიათოთ, „სახლი“ ეს არის ცხოვრების განსაკუთრებული

წესები, რომლებიც შეჩვეული და ასევე ჩვენთვის ძვირფასი ელემენტებისგან არის შემდგარი. (Schuetz, 1945)

„სახლში დაბრუნებული“ საუბრობს ჯარისკაცებზე, მათ ინტეგრირებაზე განსხვავებულ გარემოში და გაუცხოვებაზე საკუთრი მშობლიური გარემოს მიმართ. „სახლში დაბრუნებულისთვის“ სახლი არის ადგილი სადაც წესით მან უნდა შეძლოს თავისი ცოდნის გამოყენება და ასე მოახდინოს რეინტეგრირება, გარემოში ხელახლა შესვლა, თუმცა სწორედ ამ დროს არის გაუცხოება განსაკუთრებული შოკი. მისთვის, ვინც მოშორდა მშობლიურ გარემოს, სახლი სრულიად განსხვავებულად აღიქმება მათგან, ვინც დარჩა ამ გარემოში, დარჩა სახლში. სახლში დაბრუნებული სწორედ იმით განსხვავდება უცხო ქვეყანაში ჩამოსული ადამიანისგან, რომ უცხო გარემოში მოხვედრისას ადამიანს არ აქვს ცოდნა და არც იმის გარანტია, რომ შეძლებს ინტეგრირებას, ხოლო მშობლიურ გარემოში სწორედ ეს მოლოდინი აქვს. (Schuetz, 1945)

შუტცის „უცხო“ საუბრობს გაუცხოების ფენომენზე საკუთრი მშობლიური გარემოს მიმართ. ნაშრომში აღნიშნულია, რომ ემიგრანტების შემთხვევა კარგი მაგალითია ამ ჭრილში განსახილველად (Schuetz, 1944) „უცხო“ თავდაპირველად გარიყულია იმ გარემოდან, სადაც ცდილობს შესვლას, ის უცხო გარემოს არასრულფასოვანი წევრია, მან არ იცის ამ გარემოს ისტორია, თუმცა მისთვის პრიორიტეტი მისი მშობლიური ადათ-წესები, მისი წინაპრების ისტორიაა, უცხო გვერდზე მდგომი უყურებს მისთვის უჩვეულო „კულტურულ ხატს“, თუმცა, იმისათვის რომ კარგად შეიცნოს ის, აუცილებელია ამ ჯგუფთან დაახლოება და მასში შეღწევა. ახლა მისთვის კულტურული ხატი აღარ წარმოადგენს იმ ცოდნას, რაც ჯგუფთან დასახლოვებლად გამოადგება, მან ახალი ცოდნა უნდა შეიძინოს და ამ გადმოსახედიდან შეიცნოს ის გარემო, რომლის წევრიც ხდება. გარემოსთან დაახლოებული უცხოთვის იმის აღმოჩენა, რომ ყველაფერი ისე არაა, როგორც მას შორიდან წარმოედგინა, მის თავდაჯერებულობას ეჭვქვეშ აყენებს, ის საკუთარი აზროვნების სისწორეში აღარაა დარწმუნებული და ამ დროს გადააფასებს არა მარტო უცხო ჯგუფის შესახებ წარმოდგენებს, არამედ საკუთარი ჯგუფისადმი არსებულ ინტერპრეტაციების სქემასაც. (Schuetz, 1944)

ამ წყაროებზე დაყრდნობით, სავარაუდოა, რომ მშობლიურ გარემოში დაბრუნების შემდეგ, შრომით ემიგრანტებს შეიძლება უცხოდ მოეჩვენოთ მათთვის

მანამდე ახლობელი გარემო, ვეღარ მოახერხონ ადაპტაცია, ეს კი, შესაძლოა, რეინტეგრაციის პროცესის ხელისშემშლელი ფაქტორიც აღმოჩნდეს.

გარდა ემოციური განწყობებისა, რეინტეგრაციის პროცესის შესწავლისას, მნიშვნელოვანია ყურადღება გავამახვილოთ სამშობლოში დაბრუნებული ემიგრანტების დასაქმებაზე, უზრუნველყოფილ ცხოვრებაზე, ჯანდაცვასა და სხვა მრავალ სფეროში საჭირო დახმარების აღმოჩენაზე. სწორედ სახელმწიფოს შეუძლია შრომითი ემიგრანტებისთვის ამ საკითხების მოგვარება, ამიტომაც ემიგრანტების რესოციალიზაციისა და რეინტეგრაციის პროცესში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება სახელმწიფოს ჩართულობას. ამ კუთხით საქართველოში ბევრი ნაბიჯია გადადგმული და ჩანს სახელმწიფოს მხრიდან ემიგრანტებისთვის დახმარების გაწევის დიდი ინტერესი, რაზეც ის პროგრამები მეტყველებს, რომლებიც სწორედ ემიგრანტთა რეინტეგრაციის პროცესის მხარდასაჭერადაა შექმნილი.

სამშობლოში დაბრუნებულ ემიგრანტებს შეიძლება დასჭირდეთ ფსიქოლოგიური დახმარება, იურიდიული თუ სამედიცინო დახმარების აღმოჩენა, შესაძლებელია მათთვის ფინანსური საკითხები უფრო მნიშვნელოვანი იყოს, რათა ემიგრაციიდან დაბრუნების შემდეგაც შეძლონ საკუთრი თავისა და ოჯახის ფინანსური უზრუნველყოფა. ეს ყველაფერი ინდივიდუალურია და სახელმწიფო სწორედ ინდივიდუალურად უნდა მიუდგეს თითოეულ ემიგრანტს, რათა შეძლოს მათთვის მნიშვნელოვან სფეროში დახმარების გაწევა.

2011-2014 წლებში, ქვეყანაში გატარებულმა პოლიტიკამ მიგრაციის სფეროში, მნიშვნელოვანი ცვლილებები გამოიწვია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს სისტემაში, რის შედეგადაც ჩამოყალიბდა სამინისტროს პრიორიტეტები და განისაზღვრა საქმიანობის ახალი მიმართულებები. (საქართველოში დაბრუნებულ ემიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

საქართველოში 2011 წლიდან ხორციელდება ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტები, რომელთა მიზანს დაბრუნებული ემიგრანტების რეინტეგრაციის ხელშეწყობა წარმოადგენს (TIG, More for More). პროექტ more for more-ის ფარგლებში შეიქმნა მობილურობის ცენტრები, მხოლოდ 2014 წელს მობილურობის ცენტრებმა 2,000 კონსულტაცია განახორციელეს, და 600-ზე მეტმა დაბრუნებულმა

მიგრანტმა მიიღო მიზნობრივი დახმარება. (მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2015) 2013 წლიდან მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (IOM) სამინისტროსთან მჭიდრო თანამშრომლობით „მობილურობის ცენტრების“ მეშვეობით უზრუნველყოფს ემიგრაციაში არალეგალურად მყოფი, სამშობლოში დაბრუნებული საქართველოს მოქალაქეების რეინტეგრაციის მხარდაჭერას. სამინისტროს აქვს ვალდებულება ეტაპობრივად, აღნიშნული პროექტის დასრულების შემდგომ კი სრულად გადაიბაროს დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაციის მხარდაჭერის პასუხისმგებლობა. (საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაციის მხარდაჭერისათვის 2015 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტში პირველად გამოიყო თანხა 400 000 ლარი. საქართველოში მოქმედი პროგრამის „საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარების“ N001-2015 ფარგლებში სამინისტრომ თანხა გრანტის სახით გადასცა 6 არასამთავრობო ორგანიზაციას. საგრანტო პროგრამა დაბრუნებული მიგრანტებისთვის შემდგომ მიმართულებებს მოიცავს:

1. სამედიცინო მომსახურებისა და მედიკამენტების დაფინანსება
2. ფსიქო-სოციალურ რეაბილიტაცია
3. პროფესიული სწავლების დაფინანსება
4. ანაზღაურებადი სტაჟირება
5. შემოსავლის წყაროს გაჩენის მიზნით სოციალური პროექტების დაფინანსება
6. იურიდიულ დახმარება (საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

თავდაპირველად მნიშვნელოვანია, როგორც ემიგრანტთა, ისე, ზოგადად, საზოგადოების ინფორმირებულობა ქვეყანა არსებული პროგრამების შესახებ, ამ კუთხით პროგრამის ფარგლებში გამოყოფილი გრანტი მიზნად სწორედ სახელმწიფო სარეინტეგრაციო პროგრამის შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას ისახავდა. (საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

იქიდან გამომდინარე, რომ საქართველოს მთვრობისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროსთვის მნიშვნელოვანია სამშობლოში დაბრუნებულ

მიგრანტებზე ზრუნვა და მათ რეინტეგრაციაში მონაწილეობის მიღება და მხარდაჭერა, ეს საკითხი მიგრაციის 2016-2020 წლების სტრატეგიის მნიშვნელოვანი და ძირითადი მიმართულებაა, ხოლო სამოქმედო გეგმაში დეტალურადაა გაწერილი სამინისტროს კომპეტენციის ფარგლებში განსახორციელებელი საქმიანობები. (საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

საგრანტო პროგრამის ფარგლებში მოხდება გრანტების გაცემა არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის, რათა მათ შეძლონ და მხარი დაუჭირონ ემიგრანტთა რესოციალიზაციის პროცესს და გაუწიონ ემიგრანტებს იმ სახის დახმარება რაც მათ ინდივიდუალურად ესაჭიროებათ. ეს ყველაფერი კი ემსახურება იმას, რომ შემცირდეს მათი ხელმეორეს ემიგრაციაში წასვლის რისკები და მოახდინონ სამშობლოში ღირსეული რეინტეგრაცია. (საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს ანგარიშში „საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარების პროგრამა“ აღნიშნულია, რომ სამინისტრო პროგრამის ფარგლებში გასცემს ექვს გრანტს, ექვსასი ათასი ლარის ოდენობით. საგრანტო კონკურსში კი მონაწილეობას მიიღებენ ის იურიდიული პირები ან მათი ფილიალები, რომლებიც დაინტერესებულები არიან ემიგრანტთა რეინტეგრაციის ხელშეწყობის საკითხით. (საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

პროგრამის ფარგლებში სამინისტრო მიზნად ისახავს არა მარტო დედაქალაქში, არამედ მთელი ქვეყნის მასშტაბით დაბრუნებული ემიგრანტებისთვის სარეინტეგრაციო დახმარების პროგრამის ხელმისაწვდომობას, ამიტომ საგრანტო პროგრამა ვრცელდება არა მარტო ქალაქ თბილისზე, არამედ ქვემო ქართლის, მცხეთა-მთიანეთის, შიდა ქართლის, სამცხე-ჯავახეთის, სამეგრელო-ზემო სვანეთის, აჭარისა და გურიის რეგიონებზე. (საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

პროგრამაში წარმოდგენილია, თუ რამდენ ემიგრანტს დაუფინანსდება და გაეწევა დახმარება კონკრეტულ მიმართულებებში:

- დაახლოებით 69 ბენეფიციარს, დაუფინანსდება სამედიცინო მომსახურება და მედიკამენტები, მათ შორის ფსიქო-სოციალური რეაბილიტაცია;
- დაახლოებით 35 ბენეფიციარი, რომელთაც გრანტის მიმღების მიერ გაეწევათ შესაბამისი დახმარება სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამაში ჩართვაში და რომელთა მონაცემები მიწოდებულ იქნება მიგრაციისა და რეპატრაციის სამმართველოსთვის.
- დაახლოებით 84 დაბრუნებულ მიგრანტს დაუფინანსდება შემოსავლის წყაროს გაჩენის მიზნითა და თვითდასაქმების ხელშეწყობის მიზნით სოციალური პროექტები;
- დაახლოებით 20 დაბრუნებული მიგრანტი, იურიდიული დახმარების მიმართულების ფარგლებში მიიღებს სამართლებრივ პრობლემებთან დაკავშირებით კონსულტაციას და დაუფინანსდება შესაბამისი სერვისები.
- დაახლოებით 24 დაბრუნებული მიგრანტი, რომლებიც უზრუნველყოფილი იქნებიან დაბრუნებისთანავე დროებითი საცხოვრისით. (საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

პროგრამა გარდა რეინტეგრაციის საკითხებში დახმარების გაწევისა ასევე მოიცავს საინფორმაციო კამპანიას, რომელიც მიმართული იქნება საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაზე არალეგალური მიგრაციისა და მასთან დაკავშირებული რისკების შესახებ, რათა შემცირდეს არალეგალურად ემიგრაციაში წასვლის მსურველთა რიცხვი. ასევე საგრანტო პროგრამის ფარგლებში მოხდება საზოგადოების ინფორმირება პროგრამის შინაარსის და მიზნების შესახებ შესაბამისი საინფორმაციო მასალების უზრუნველყოფით. (საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016)

კვლევის შედეგები

კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა ის მნიშვნელოვანი ფაქტორები, რაც გავლენას ახდენს სამშობლოში დაბრუნებული შრომითი ემიგრანტი ქალების რეინტეგრაციისა და რესოციალიზაციის პროცესზე.

საკითხის სიღრმისეული შესწავლისთვის და ემიგრაციის დროს მიღებული პრაქტიკების სამშობლოში დაბრუნებულ ემიგრანტთა რეინტეგრაციაზე გავლენის დადგენის მიზნით, შეფასდა ემიგრანტთა როგორც ემიგრაციის შემდგომი განწყობები, ისე ემიგრაციამდე და ემიგრაციის დროს მიმდინარე მოვლენები. სწორედ ამიტომ, კვლევის ანგარიშის პირველი ნაწილი წარმოადგენს იმ ტენდენციებს, რაც სიღრმისეული ინტერვიუს ფარგლებში, რესპონდენტების მიერ, მათი ემიგრაციამდე და ემიგრაციის დროს მიღებულ გამოცდილებას აღწერს, კვლევის შედეგების მეორე ნაწილი კი, უშუალოდ, სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ ემიგრანტთა რეინტეგრაციის პროცესს და ამ პროცესზე მოქმედი ფაქტორების გამოვლენას ეხება.

ემიგრანტთა ცხოვრება ემიგრაციამდე

თავდაპირველად რესპონდენტებს ვთხოვეთ აღეწერათ თავიანთი ოჯახების ეკონომიკური მდგომარეობა ემიგრაციაში წასვლამდე და დაესახელებინათ ემიგრაციაში წასვლის ძირითადი მიზეზი. აღმოჩნდა, რომ ყველა მათგანი ემიგრაციამდე ეკონომიკურ სიდუხჭირეში ცხოვრობდა და თვიდან თვემდე თავი ძლივს გაჰქონდა. შრომითი მიგრაციის ძირითად და ფაქტობრივად ერთადერთ მიზეზად, ფინანსური პრობლემები სახელდება. თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესებას რესპონდენტები სხვადასხვა მოვლენებთან აკავშირებენ. მათი თქმით, ეს შეიძლება იყოს “ოჯახის მარჩენალისთვის”, მამაკაცისთვის სამსახურის დაკარგვა ან მისი გარდაცვალება, ასევე ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობა იმ დროის მიხედვით, რა დროსაც რესპონდენტებს მოუწიათ ემიგრაციაში წასვლა და ა.შ.

„ქმარი გარდამეცვალა, ისეთი დრო იყო, ძალიან რთული, მყავდა შვილი, ყავდა ცოლი და 2 შვილი ჩემ ბიჭს. უმცროსი 2 წლის იყო ჩემი წასვლისას, რავიცი რაღაცნაირი პერიოდი იყო, ქვეყანაშიც, მთავრობა ახალი შეცვლილი იყო ქვეყანაში არეულობა იყო და რავიცი ათასი უბედურება, ფინანსურად გვიჭირდა, ავდექი და წავედი“ (რესპონდენტი N1)

„ჩემი ქმარი მუშაობდა სულ მაგრამ რა მისი ბრალია დაკარგა სამსახური. როცა მუშაობდა მაშინ გაჭირვებით, მაგრამ მაინც ვცხოვრობდით“ (რესპონდენტი 2)

კვლევის ფარგლებში ჩვენ ვესაუბრეთ მხოლოდ ქალბატონებს, რათა გვეკვლია ის ტენდენციები, რაც გენდერსა და შრომით მიგრაციას აკავშირებს. რესპონდენტები სამშობლოში ყოფნისას, ემიგრაციამდე, დასაქმებისას შექმნილ პრობლემებს აკავშირებენ სქესთან და ოჯახთან და ამბობენ, რომ მათ არ ჰქონდათ შრომითი გამოცდილება, შესაბამისად არ შეეძლოთ ანაზღაურებადი პოზიციების დაკავება. ერთ-ერთი რესპონდენტი საკუთარ გამოცდილებაზე საუბრობს და ამბობს, რომ დაოჯახების შემდეგ დაანება სწავლას თავი და გადაერთო მხოლოდ საოჯახო საქმეზე. რესპონდენტების თქმით, ოჯახმა პირდაპირ, ან ირიბად მაინც იქონია გავლენა მათ შრომით გამოცდილებაზე და შესაბამისად დასაქმებაზე.

„ჩემს მშობლებს უნდოდათ რომ მესწავლა, ვსწავლობდი კიდეც, მაგრამ რადგან მალე გავთხოვდი და მერე უკვე მალევე გავაჩინე შვილები რავიცი რა აზრი ქონდა ამ ყველაფერს... მთელი ცხოვრება დიასახლისობის მეტი არაფერი მიკეთებია“ (რესპონდენტი N2)

„ოჯახმა იქონია ირიბად გავლენა, ირიბად-თქო რომ ვამბობ, ვგულისხმობ, რომ ჩემთვის არავის დაუძალებია სამსახურს თავი დაანებე და ოჯახს მიხედო, ვმუშაობდი კიდევ, მაგრამ ოჯახზე ზრუნვა ძალიან ბუნებრივად გადამივიდა მოვალეობაში. ჩვენთან ეს ასე ხდება“ (რესპონდენტი N3)

„მე რომ ოჯახი არ შემიქმნა შეიძლება სულ სხვანაირი ცხოვრება მექონოდა, არ ვნანობ ნამდვილად, ჩემი შვილები ჩემთვის ყველაფერია, თუმცა რა თქმა უნდა, ოჯახი რომ მყავდა ამის გამო არ ვიმუშავე, ვერ გავწვითარდი და როცა დამიდგა დრო, რომ უნდა მემუშავა, აქ ვერაფერი ვნახე, ვის რაში ვჭირდებოდი“ (რესპონდენტი N11)

„ჩემს კარიერულ წინსვლაზე ოჯახის შექმნამ გავლენა მოახდინა, ანუ ვგულისხმობ, რომ ვერ გავივითარე უნარები, ვერ მივიღე სამუშაო გამოცდილება. ჩვენს ქვეყანაში ქალისთვის ოჯახის შექმნა ავტომატურად ბევრ რამეზე უარის თქმასთან ასოცირდება, მათ შორის კარიერაზე“ (რესპონდენტი N12)

საკითხის გენდერულ ჭრილში განხილვისას აუცილებელია პასუხი გაეცეს კითხვას: რატომ მიდიან შრომით ემიგრაციაში ქალები? ამასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი ფაქტორები გამოიკვეთა. შრომით მიგრაციაში, ყველაზე მეტად, დასაქმება შესაძლებელია ისეთ პოზიციებზე, როგორცაა ოჯახის დამხმარე, მომვლელი, ძიძა და დამლაგებელი. ასეთ პოზიციებზე მუშაობისას ემიგრანტებს არ ესაჭიროებათ საცხოვრებელი ადგილითა და საკვებით უზრუნველყოფა, რადგან ცხოვრობენ იმ ოჯახებში, სადაც მუშაობენ 24 საათიან განაკვეთზე. აღმოჩნდა, რომ ასეთი პოზიციები აღიქმება ქალისთვის შესაფერის სამუშაოდ და სწორედ ამიტომ, ქალები უფრო თამამად იღებენ ემიგრაციაში წასვლის გადაწყვეტილებას, რადგან შეძლებენ ადვილად იმოვონ სამსახური და ნაკლები ხარჯი ჰქონდეთ ემიგრაციაში ყოფნისას.

შრომით ემიგრაციაში წასვლისთვის მნიშვნელოვანია კონტაქტები, კავშირები, რომელიც ემიგრანტებს ეხმარებათ როგორც საზღვრის გადაკვეთაში, ისე შემდგომ, უცხო ქვეყანაში დასაქმებაში. ამასთან დაკავშირებით რესპონდენტებმა ისაუბრეს საკუთარ გამოცდილებაზე და აღნიშნეს, რომ მათ წინასწარ განსაზღვრული არ ჰქონდათ ოჯახები, სადაც იმუშავებდნენ, იმედი ჰქონდათ, რომ ადგილზე ჩასულებს

დახვდებოდათ სამსახური, თუმცა მიახლოებით იცოდნენ ის პოზიციები რომელზეც შრომითი ემიგრანტები საქმდებოდნენ ხოლმე, შესაბამისად მოლოდინი იმის შესახებ, თუ რა ტიპის სამუშაოს შესრულება მოუწევდათ გააჩნდათ და გაუმართლდათ კიდევ.

„ვიცი, რომ ვიმუშავებდი როგორც ხდება ხოლმე, მომვლელად, მიძად, ესეც მოხდა. ჩასვლიდან რამდენიმე კვირაში დავიწყე მუშაობა მომვლელად“ (რესპონდენტი N1)

„სიმართლე რომ ვითხრათ, ილუზორული მოლოდინები არ მქონდა, მე ვახსენე ქალბატონი, მქონდა კონტაქტები, მე ვიცი, რომ იქაც უნდა წავსულიყავი ისეთ პოზიციაზე, როგორც იქნებოდა ოჯახში დამხმარე“ (რესპონდენტი N3)

„ზუსტად სად, როგორ, რანაირად ვიქნებოდი არ ვიცი, ანუ შერჩეული ოჯახი და დალაგებულად საქმე არ მქონდა, თუმცა ვიცი, რომ დამხმარე ან მომვლელი ვიქნებოდი, ანაზღაურებაც გაგებული მქონდა დაახლოებით რამდენია ხოლმე“ (რესპონდენტი N13)

ემიგრანტთა მიერ საზღვრის არალეგალურად გადაკვეთა სირთულეებთან და საფრთხეებთან არის დაკავშირებული. რესპონდენტთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ სხვისი დახმარებით გადავიდა საზღვარზე, რაშიც ფული გადაიხადა. ერთ-ერთი რისკი, საზღვრის არალეგალურად და სხვისი დახმარებით გადაკვეთაში არის ის, რომ არის შემთხვევები, როდესაც ემიგრაციაში წასვლის მსურველებს ატყუებენ, ახდევინებენ თანხას, სანაცვლოდ კი არ ეხმარებიან წასვლაში. რესპონდენტებიდან ერთ-ერთი სწორედ ასეთი თაღლითობის მსხვერპლი აღმოჩნდა.

„ქორეოგრაფი წამიყვანდა ვითომ მომღერლად ან მოცეკვავედ, მივეცი თანხა, ამისთვის ბინა დავაგირავეთ, 4000 ევროდ, მივეცი წინასწარ რაღაც ნაწილი და დაიკარგა, ბინა დავირავებული მქონდა და უნდა დამეხსნა“ (რესპონდენტი N6)

ფულის სანაცვლოდ ადამიანები ეხმარებიან შრომით მიგრაციაში წასვლის მსურველებს სხვადასხვაგვარად. ეს შეიძლება იყოს ყალბი საბუთების დამზადება, სხვა ქვეყნის გავლით საბოლოო დანიშნულების ადგილას ჩასვლა, ჯგუფისთვის ემიგრანტების გაყოლება. ამასთან დაკავშირებით, რესპონდენტები თავიანთ ისტორიებს გვიყვებიან:

“წვედი მოსკოვიდან, მერე ლენინგრადი, იტალიიდან საბერძნეთში გადავედით ბორანით, მოვიარეთ მთელი ევროპა” (რესპონდენტი N3)

ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მან თანხა გადაიხადა, რათა სხვა ქვეყნების გავლით გადაეყვანათ საზღვარზე და ასე ჩაეღწია დანიშნულების ადგილამდე. ჩანს, რომ ემიგრაციაში წასასვლელად ეს გზა ერთ-ერთი ყველაზე აპრობირებული მეთოდია.

„ფული გადავიხადე რომ ავტობუსით, არა მატარებლით ჯერ ერთ ქვეყანაში გადავსულიყავი, შემდეგ იქიდან საზღვარზე ჯგუფთან ერთად გადამიყვანეს და რაღაცნაირად, ძლივს ჩავაღწიე, მე გამიმართლა, რომ ეს ფული არ დაიკარგა, მაგრამ ბევრია შემთხვევა, რომ ატყუებენ, ფულს ახდევინებენ და შემდეგ არ ასრულებენ დანაპირებს“ (რესპონდენტი N13)

გარდა თანხის დაკარგვის რისკისა, უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ეს პროცესი ძალიან რთულია ემიგრანტებისთვის და ისინი საკმაოდ საშიშ და სახიფათო გზებსაც გადიან.

„გზით რომ ირბენ 30 კილომეტრს. 8 საათი მივრბოდით 10 ქალი ტყეში, 2 ზღვა გადავცურეთ, სრულიად სხვა ქვეყანაში მოვხვდი“ (რესპონდენტი N6)

რესპონდენტების მონათხრობიდან ნათლად ჩანს ის საფრთხეები რაც ემიგრაციაში წასვლის პროცესს ახლავს თან. ეს შეიძლება იყოს სახიფათო სიტუაცია საზღვრის გადაკვეთისას და საბუთების გაკეთების მიზნით გადახდილი ფულის დაკარგვა. ასევე, არანაკლებ მნიშვნელოვანია, ჩასული ემიგრანტებისთვის შექმნილი საფრთხეები. როგორც ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, საბერძნეთში ჩასულს მას შეპირდნენ, რომ დაეხმარებოდნენ სამსახურის მოძებნაში, თუმცა აღმოჩნდა, რომ მოატყუეს და თვეების განმავლობაში საკუთარ სახლში ამუშავებდნენ დამხმარედ.

ჩანს, რომ ემიგრანტებისთვის სირთულეები უცხო ქვეყანაში ჩასვლამდე იჩენს თავს.

ემიგრანტთა ცხოვრებაში ემიგრაციაში

ემიგრაციაში ყოფნისას მიღებული გამოცდილება კავშირშია სამშობლოში რეინტეგრაციის პროცესთან, სწორედ ამიტომ, კვლევის მიზნის შესაბამისად, საკითხის სიღრმისეული შესწავლისათვის, აუცილებელი იყო რესპონდენტებისთვის გვეთხოვა, რომ ესაუბრათ ემიგრაციაში ყოფნისას მიმდინარე მოვლენებზე. ემიგრაციის პერიოდზე საუბარი დავიწყეთ იმ სირთულეებით, რაც უცხო გარემოში ცხოვრებას ახლდა თან. რესპონდენტების თქმით, პირველი პერიოდი, ჩასვლიდან რამდენიმე თვე, ყველაზე რთული იყო, რადგან არ ფლობდნენ ენას, ჰქონდათ მონატრებისა და ნოსტალგიის გრძნობა ოჯახისა და სამშობლოს მიმართ, უჭირდათ იმის გაანალიზება რა ელოდათ, თანაც არ იცოდნენ რამდენი ხანი მოუწევდათ ემიგრაციაში, სამშობლოსგან და ოჯახისგან შორს, უცხო გარემოში ყოფნა.

„თავიდან, რა თქმა უნდა, იყო ასეთი მომენტები, უცხო გარემო, უცხო ქვეყანა, ოჯახისგან შორს“ (რესპონდენტი N1)

„რა თქმა უნდა გამიჭირდა თავიდან უცხო ოჯახში ცხოვრება, სულ ჩემები მენატრებოდნენ, თან ბავშვებზე ვნერვიულობდი, ესე უპატრონოდ რომ დავყარე“ (რესპონდენტი N2)

„იცით, ვეგუებით ამ ყველაფერს, ბავშვებიც შეგუენ რომ დედიკო აღარ ეყოლებოდათ“ (რესპონდენტი N5)

„თავიდან რთული იყო, მაგრამ ერთ ორ წელიწადში შევეგუე, შემოსავალიც კარგად მქონდა, იქაური ოჯახიც გადასარევი, ერთი მდიდარი მოხუცი იყო, მომვლელზე მეტად ხმის გამცემი უნდოდა, ბოლოს თავი სახლში ვიგრძენი ისე შევეჩვიე“ (რესპონდენტი N13)

„ძალიან გამიჭირდა, მაგრამ ბოლოს შევეგუე, სხვა გზა არ იყო, ერთადერთი შვილებზე ვფიქრობდი, რა პასუხი გავცე, რომ დავბრუნდებითო, რატომ დავტოვე ესე უპატრონოდ“ (რესპონდენტი N11)

როგორც ჩანს, მიუხედავად იმისა, რომ ემიგრაციაში წასვლა რესპონდენტებისთვის ერთადერთი გამოსავალი იყო, დანაშაულის გრძნობა, ოჯახის წევრების, განსაკუთრებით კი შვილების მიმართ მუდმივად აწუხებდათ.

რესპონდენტებმა ისაუბრეს ახალ გარემოში მათ ინტეგრაციაზე. უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ 24 საათიანი სამუშაო გრაფიკის გამო არ ჰქონდათ საშუალება გასულიყვნენ ქალაქში, გაეჩინათ მეგობრები, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ემიგრაციის ხანგრძლივობის მიხედვით რესპონდენტების პასუხები განსხვავებულია. 12 წლიანი ემიგრაციის შემდეგ, ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ მისთვის ის უცხო გარემო უფრო მშობლიურად იქცა.

„ბოლოს რავიცი, ის უფრო მშობლიური გახდა მგონი ჩემთვის, იმდენად ბოლომდე გადავცხოვრდი იქით...იმაზე მეტი ადამიანი გავიცანი და დავუმეგობრდი, ვიდრე წასვლამდე ვიცნობდი“ (რესპონდენტი N1)

იმავე მოსაზრებას გვთავაზობენ რესპონდენტები, რომლებიც 15 წლიან ემიგრაციაში იმყოფებოდნენ.

„როდესაც 15 წელი ცხოვრობ ერთ ადგილას ძნელია შენში არ შეიცვალოს რაღაც, ჩემთვისაც ის გარემო ახლობელი გახდა, მომეწონა ყველაფერი რაც იყო ახალი და განსხვავებული ჩემი სამშობლოსგან, ეს ცვლილებელი დღემდეა ჩემში, დღემდე შევინარჩუნე“ (რესპონდენტი N10)

„15 წელიწადი ცხოვრობდი იტალიაში, სულ სხვა გარემოში, მიუხედავად იმისა, რომ 62 წლის ვარ 47-48- ის ვიყავი რომ წავედი და ჩემში ბევრი რამ შეიცვალა, შვილიშვილები მყავს, თან დიდები და სულ მეუბნებიან თანამედროვე ბებია ხარო, იქონია იმ ევროპულმა გარემომ გავლენა რასაკვირველია“. (რესპონდენტი N14)

„ვინც ძალიან დიდი ხნით მიდის და ბოლოს ისე იკიდებენ ფეხს, როგორც სამშობლოში, მათ უფრო აქვთ ასეთი ცვლილებების განცდა“. (რესპონდენტი N6)

რესპონდენტების უმრავლესობას, ემიგრაციაში ყოფნისას, ისევ ქართველ ემიგრანტებთან ჰქონდა ურთიერთობა, მათი თქმით, ეს ეხმარებოდათ სამშობლოს მიმართ მონატრების გადალახვაში, ასევე მათთან ერთად თამაშობდნენ ლატარიას თანხის დაგროვების მიზნით და ასე უადვილებდნენ ერთმანეთს მდგომარეობას. რთული სამუშაო პირობების გამო ემიგრანტები იშვიათად ახერხებდნენ

დაეტოვებინათ სახლები, სადაც მუშაობდნენ და ურთიერთობა ჰქონოდათ საზოგადოებასთან.

რესპონდენტებს ვთხოვეთ ესაუბრათ სამშობლოში თანხის გამოგზავნის პროცესზე. ყველა მათგანმა აღნიშნა, რომ ყოველთვის ურად აგზავნიდა გარკვეულ თანხას ოჯახში, თუმცა რამდენიმემ ისიც თქვა, რომ თანხის დიდ ნაწილს ინახავდა დანაზოგის სახით, ხოლო უფრო მცირე ნაწილს აგზავნიდა ოჯახში. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ მას შემდეგ, რაც მოახერხეს თავიანთი შრომით ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება, სახლების შეძენა და ოჯახის სრულად უზრუნველყოფა, აუმაღლდათ თვითშეფასება. ისინი ხაზს უსვამდნენ, რომ სწორედ მათი მეშვეობით შეძლო მათმა ოჯახმა გაჭირვებისგან თავის დაღწევა.

„ამ ყველა სირთულეში აღმოვაჩინე რომ ვიყავი ძლიერი ადამიანი , ყოჩაღ მე, მე საკუთარი თავით ვიყავი აღფრთოვანებული“ (რესპონდენტი N6)

„რომ იცი, რომ შენი შრომით შენი ოჯახი კარგად ცხოვრობს, არაფერი აკლიათ, ეს ძალიან დიდ სტიმულს გაძლევს და მე პირადად ამაყი ვიყავი კიდევ ჩემი თავით“ (რესპონდენტი N14)

კვლევის ფარგლებში გამოჩნდა, რომ ემიგრაციაში წასვლის იდეა ძირითადად ემიგრანტებს ეკუთვნოდათ, თუმცა მეუღლეები იზიარებდნენ მათ აზრს იშვიათი გამონაკლისის გარდა. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მისი მეუღლე წინააღმდეგი იყო, რადგან მარტო საოჯახო საქმიანობა და შვილების აღზრდა მისთვის ძალიან რთული იქნებოდა.

რესპონდენტების თქმით, ძნელია დაგეგმო ემიგრაციაში ყოფნის ხანგრძლივობა. ერთ-ერთმა მათგანმა აღნიშნა, რომ ფიქრობდა გაისტუმრებდა ვალებს, გააკეთებდა დანაზოგს და დაუბრუნდებოდა სამშობლოს, თუმცა არ იცოდა ამისათვის რამდენი ხანი დასჭირდებოდა.

„ზუსტად ვიცოდი, რომ დიდი ხნით მომიწევდა წასვლა, უფრო მეტი და მეტი გინდა ადამიანს, გენანება თან დატოვო ის ქვეყანა, საიდანაც ამდენს შოულობ, შეუძლებელია დაგეგმო N14)

ემიგრანტთა რეინტეგრაციის პროცესი სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ
რეინტეგრაცია პირველად ჯგუფებში (ოჯახი, სანათესაო და საახლობლო წრე)

რეინტეგრაციის პროცესის განხილვა პირველ რიგში დავიწყეთ ოჯახით. რესპონდენტებს ვთხოვეთ ესაუბრათ ურთიერთობების განახლების პროცესზე ოჯახის წევრებთან. აღმოჩნდა, რომ დიდხნიანი განშორების შემდეგ მონატრების გრძნობა იმდენად დიდი იყო, რომ რესპონდენტებს არ გაჭირვებიათ ოჯახში რეინტეგრირება, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ შვილებთან ურთიერთობების განახლებას თან სდევდა გაუცხოება.

„თავიდან შეგუების მომენტი ძალიან გამიჭირდა შვილთან, როგორც ადამიანი ძალიან კარგია, მაგრამ ქონდა გაურკვეველობის მომენტი, რომ არ იცოდა რატომ წავედი, რაღაც სიბრაზე ქონდა, ბოლმა აწუხებდა, კონტაქტში ვერ შემოდიოდა კარგად, ქონდა სიბრაზე გულში...ეს გამოიწვია იმან რომ ამდენი წელი ერთად არ ვიყავით და მას ქონდა გაუცხოება...ნ წლის იყო რომ წავედი და 14 წლის დამხვდა. საშინელებაა როცა დატოვებ ბავშვს და ჩამოხვალ და ზევდან გიყურებს იმხელაა“ (რესპონდენტი N6)

„შვილები დავტოვე სკოლის მოსწავლეები რომ იყვნენ, ჩამოვედი და ერთი სტუდენტი იყო მეორე იმ წელს აბარებდა, ძალიან გაგვიჭირდა ურთიერთობის აწყობა, ბავშვებს გაუცხოებული ვყავდი, ზოგჯერ თითქოს ერიდებოდათ კიდევ, ბიჭი 18 წლის დამხვდა, ყველაზე რთულ ასაკში და სულ მეშინოდა ხელიდან არ დამიძვრეს მეთქი“ (რესპონდენტი N11)

„ყველაზე მეტად, ასეთ დროს, შვილებთან ურთიერთობის აღდგენაა რთული, პატარები რჩებიან, კომპიუტერით ეკონტაქტებიან მშობლებს და შემდეგ უკვე კაცები და ქალები არიან როდესაც დედას ნახულობენ, ძალიან რთულია მათთან ურთიერთობის აღდგენა“ (რესპონდენტი N15)

„თანაცხოვრებისას თავიდან იყო ეს პრობლემები, კონფლიქტები, გვიჭირდა, ვერ ვეგუებოდით...უჭირდათ ჩემთან შეგუება, შენიშვნას რომ მიცემდი ვერ იაზრებდნენ რატომ, ქონდათ ეს გაუცხოების მომენტი“ (რესპონდენტი N4)

რესპონდენტმა, რომელიც ემიგრაციაში 12 წელიწადი იმყოფებოდა განსხვავებული მოსაზრება შემოგვთავაზა, მისი თქმით, ოჯახი თავიდან დადებითად შეხვდა, თუმცა მალევე იგრძნო მათი მხრიდან ნეგატიური დამოკიდებულება.

„ძალიან გაუცხოებული ვიყავი, შეიცვალა ამ დროის განმავლობაში ყველაფერი... ჩამოვედი და ჩემი შვილი ძალიან შეცვლილი დამხვდა, ახალი ოჯახი ყავდა, ახალ მეუღლესთან შვილი შეეძინა, ყველაფერი არეული დამხვდა... ჩემი შვილისთვის ბოლოს ფულის საჭრელი მანქანა უფრო ვიყავი“ (რესპონდენტი N1)

„ემიგრანტები ოჯახისთვის ხშირად გადადებული საქმეა ხოლმე, თითქოს იმათმა იქ უნდა იმუშაონ და მორჩა. რობოტებად აღიქვამენ“ (რესპონდენტი N6)

გაუცხოების ფენომენზე ისაუბრა ერთ-ერთმა რესპონდენტმა, მან აღნიშნა, რომ მუხედავად იმისა, რომ მას არ გაჭირვებია ადაპტაცია, არსებობს მსგავსი შემთხვევები, თანაც ძალიან ხშირად.

„გაუცხოება არ მქონია, მაგრამ იმდენი მსმენია რომ გაცოცხლებული ვიყავი... ზოგი ამბობს ხოლმე, დაბრუნებული, რომ ჩემში ფული გამკვეთებელს ხედავენ მარტო, მე ესეთი რამე არ მიგრძენია, თუმცა ნამდვილად არის ასეთი შემთხვევები, შემდეგ დაბრუნებულები საერთოდ ვეღარ ეგუებიან ოჯახს, ისეთი გაუცხოება აქვს, თითქოს არ იცნობენ“ (რესპონდენტი N5)

„ძალიან ხშირია, როდესაც ემიგრანტი ოჯახისთვის შემოსავლის წყაროდ იქცევა, შემდეგ სახლში ბრუნდება და ოჯახი უკმაყოფილოც კია, რომ შემოსავალი ისე აღარ აქვთ, როგორც მაშინ, როდესაც ემიგრაციაში იყო მათი ცოლი, და, დედა“ (რესპონდენტი N15)

ოჯახის მიმართ გაუცხოებას ხშირად იწვევს ის ეკონომიკური სიტუაციაც, რაც დაბრუნებულებს სახლში ხვდებათ. ჩვენთან საუბარში ორმა რესპონდენტმა ახსენა, რომ აბსოლუტურად განსხვავებული ეკონომიკური მდგომარეობა დახვდათ სახლში ჩამოსულებს, ვიდრე ელოდნენ. მათი თქმით არ გამართლდა ის მოლოდინები, რაც ემიგრაციაში ყოფნის დროს ჰქონდათ. აღმოჩნდა რომ ხშირად ოჯახის წევრები ემიგრანტებისგან დამოუკიდებლად იღებენ გადაწყვეტილებებს ფინანსების წარმართვის საკითხში.

„მე რომ ვაგროვებდი ფულს მეგონა აქ დამხვდებოდა ფართი, ბინები და ეგეც არ დამხვდა. მოკლედ ძალიან ვბრაზდები ამაზე ლაპარაკისას, მაგრამ ეგრეა რა. ამანაც იქონია რა თქმა უნდა გავლენა ჩვენს ურთიერთობაზე... მე იქიდან იმდენს ვაგზავნიდი, რომ აქ ერთი ბინა ვიყიდე, მეორე მშენებარეში შევიტანე, ნაკვეთი ვიყიდე და კიდევ ფართი მქონდა გასაქირავებლად... ჩამოვედი და ეს ყველაფერი თუმე მე რაც მგონია რომ

აწყობილი მაქვს ყველაფერი, ზოგი ბანკში იყო, ჩემს შვილს მილიონი ვალები ქონდა, და მოკლედ რა, საერთოდ არ ველოდი ამას რაც დამხვდა“ (რესპონდენტი N1)

„მე სულ ვაგ ზავნიდი ყოველთვისად თანხას, ჩემებს ვეუბნებოდი ბინა იყიდეთოქო, ჩემმა მეუღლემ- არა იყოს ვიგირავებთო ჯერჯერობითო, არ დამიჯერა არ იყიდა ბინა, შემდეგ რაღაც ვალები მაქო, ფული გამომიგზავნეო, შემდეგ ისიც მითხრა, რომ გამოავზავნე აქ იყოს ფული, გადავდებთ შესაგროვებლად, მაგრამ რო რამე გვექნება, ძალიან რომ გაგვიჭირდესო, ჩამოვედი და არც დანაზოგი ქონდათ, ბინაც ნავირავები, მოკლედ რეალურად არაფერი არ შემრჩა, კიდევ კარგი მეც ვაკეთებდი დანაზოგს“ (რესპონდენტი N9)

„მას შემდეგ რაც დავბრუნდი ოჯახში, როგორ ვთქვა, ქალიც მე ვარ და კაციც, მე იქ ვუყურებდი როგორ იყო განაწილებული ყველა საქმე ცოლ-ქმარს შორის, ოჯახის შემომტანი და ესეთი რაღაცა იქ არ იყო, ჩვენთან ხომ ესეა რომ კაცია ოჯახის თავი, ხოდა ეხლა ესე აღარაა ჩემს ოჯახში და ვგრძნობ, რომ ჩემს ქმარს ეს აწუხებს, რაღაც გალიზიანებულია ჩემს მიმართ, მაგრამ რა ვქნა, ახლა ესეთია ჩვენი ცხოვრება, ჩემმა ქმარმა ეს მამაკაცური რაღაც ღირსება“ (რესპონდენტი N2)

როგორც ჩანს, ოჯახში დაბრუნებულებს გაუცხოება შეიძლება დაემართოთ იმ „ძალაუფლების“ მოპოვების გამო, რასაც ოჯახის ფინანსური უზრუნველყოფა ქვია და რაც, მანამდე ოჯახში მამაკაცს ჰქონდა.

რეინტეგრაცია მეორად ჯგუფებში (საზოგადოება, თანამშრომლები, სანაცნობო წრე და ა.შ)

ემიგრანტებისთვის საზოგადოებასთან ურთიერთობის აღდგენა რეინტეგრაციის პროცესში არანაკლებ მნიშვნელოვანი ფაქტორი აღმოჩნდა. ჩვენ ვთხოვეთ რესპონდენტებს ესაუბრათ საზოგადოებასთან მათ ურთიერთობაზე, დაბრუნების შემდეგ. ამ მხრივ განსხვავებული მოსაზრებები დაფიქსირდა, ზოგისთვის მშობლიური გარემო იმდენად მონატრებული იყო, რომ ადვილად მოახერხა ადაპტაცია, რესპონდენტების ნაწილისთვის კი ეს პროცესი გართულდა, მათ რეინტეგრაციაზე ასევე მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია ემიგრაციაში მიღებულმა გამოცდილებამ, იქაურმა ცხოვრების წესმა, მუდმივმა შრომამ და საზოგადოებისგან იზოლირებამ.

„რა დამემართა იცით? მე 24 საათი ვმუშაობდი და მარტო კვირა დღეს მიწევდა გასვლა, ძალიან მიჭირს ადაპტაცია, ახლაც ასე ვარ, სურვილი არ მიჩნდება რომ გამოვიდე, საახლობლო, სანაცნობო მყავს სანახავი მაგრამ ნაჭუჭში გამოვიკეთე...ახლობლებზე მეგობრებზე, ვინ იყო ნამდვილი მეგობარი ვინ იყო ცრუ, ძალიან ბევრი გადაფასება მოვახდინე, ადამიანებშიც და საერთოდაც“ (რესპონდენტი N5)

„გვერდიდან შეხედავენ და იტყვიან, რომ რვა წელიწადნახევარი არ იყო, ოჯახი მიატოვა, გულში ვპატიობ, ყველამ არ იცის რისთვის მიდიხარ და რამხელა ემოციური და ფიზიკური რაღაცეების გადატანა გიწევს. მეორე კიდევ იცით რა , ეხლა მაგას ფული აქვს და ასეთი განწყობები არის, მაგრამ ხმამაღლა რომ არ იტყვი და არ ილაპარაკებ აი ასეთია“ (რესპონდენტი N3)

„საზოგადოებისგან იზოლირებული რომ ხარ ამდენი წელი, ეს გავლენას ახდენს შემდეგ ურთიერთობის აღდგენაზე. სულ ვმუშაობდი 24 საათი და ფაქტობრივად ხალხთან ურთიერთობასაც გადავეჩვიე“ (რესპონდენტი N11)

ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ისაუბრა ამ საკითხზე, თუმცა არა საკუთარი გამოცდილებიდან გამომდინარე, არამედ მისი ნაცნობი ემიგრანტის ისტორიის საფუძველზე.

„ჩემი ნაცნობი იყო ასე, ჩამოვიდა და ხალხთან ლაპარაკიც კი უჭირდა, ეს ნამდვილად პრობლემაა დაბრუნების შემდეგ“ (რესპონდენტი N15)

კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ იტალიაში წასული ემიგრანტები ნაკლებად არის საზოგადოებისგან იზოლირებული და სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ რეინტეგრაციის პროცესი მათთვის უფრო ნაკლებად მტკივნეულია, რადგან ნაკლებად უჭირთ საზოგადოებასთან ადაპტაცია, ხოლო საბერძნეთში წასული ემიგრანტები, რომლებიც მძიმე პირობებში იმყოფებოდნენ, მუშაობდნენ 24 საათის განმავლობაში, უვლიდნენ მძიმე ავადმყოფებს, საწოლს მიჯაჭვულ მოხუცებს და ასრულებდნენ რთულ საოჯახო საქმეებს, უფრო ძნელად ახერხებენ გარემოში ინტეგრირებას, უჭირთ ხალხთან ურთიერთობა, განსაკუთრებულად აქვთ ფსიქოლოგიური პრობლემები და საჭიროებენ ამ კუთხით სერიოზულ დახმარებასა და მხარდაჭერას.

„ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს სად მიდიხარ და როგორი სამუშაო პირობები გაქვს, მე ხომ ვითხარით, ძალიან გამიმართლა. იტალიაში ცოტა სხვანაირად არის, გარეთაც გადიხარ, ხალხთანაც გაქვს ურთიერთობა. ამერიკაშიც ასეა, ბევრისგან გამიგია. თუმცა არის საბერძნეთი, სადაც სულ მუშაობენ და მიჭირს ამის თქმა, მაგრამ მონებივით არიან“ (რესპონდენტი N1, იტალია)

„ქალაქშიც გავდიოდი ხოლმე, ვნახე რაღაცეები, ოჯახთან ერთად დავდიოდი ხოლმე მეც, მართლა მოსიყვარულები იყვნენ, ეხლა სულ რომ იმათ უყურებ და უსმენ ბევრ განსხვავებულ რაღაცას გებულობ, მე არ ვიყავი მოწყვეტილი გარემოს, ეს ქვეყანაზეც არის დამოკიდებული“ (რესპონდენტი N2, იტალია)

„არ იყო დამთრგუნველი გარემო, გააჩნია სად, რომელ ქვეყანაში მუშაობ, აი ამერიკაშიც ასეა, იქ წასულები ეჩვევიან იქაურობას და მოსწონთ კიდევ, ნაკლებ სტრესებში არიან, მეც ასე ვიყავი“ (რესპონდენტი N14, იტალია)

„ძალიან რთულ პირობებში ვიყავი, სულ ვმუშაობდი 8 წლის განმავლობაში, რავიცი ძალიან რთული იყო, კი არ ვცხოვრობდი, ვცოცხლობდი ერქვა ამას“ (რესპონდენტი N15, საბერძნეთი)

„მე 24 საათი ვმუშაობდი და მარტო კვირა დღეს მიწევდა გასვლა, ძალიან მიჭირს ადაპტაცია, ახლაც ასე ვარ, სურვილი არ მიჩნდება რომ გამოვიდე, საახლობლო სანაცნობო მყავს სანახავი მაგრამ ნაჭუჭში გამოვიკეთე“ (რესპონდენტი N5, საბერძნეთი)

მშობლიურ გარემოში დაბრუნებისას რესპონდენტების თქმით ხშირია სიტუაცია, როდესაც გარემო აღიზიანებთ. ჩვენთან საუბარში ორმა რესპონდენტმა ახსენა, რომ მშობლიური გარემო და საზოგადოებასთან ურთიერთობა აღიზიანებთ, ამის მიზეზად კი ქართველების ცხოვრების სტილს, ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობას და „ქართველების მენტალიტეტს“ ასახელებენ.

„ჩამოვედი ვერ მოვერგე ვერაფერს, არ მომეწონა არაფერი, სტრუქტურა, ხალხი ყველაფერი მაღიზიანებდა ქართული, ეს ყველა ემიგრანტის ისაა, მარტო მე არ ვარ ასე, სუპერმარკეტში რომ შეხვალ ისიც გაღიზიანებს“ (რესპონდენტი N6)

„მუდმივად შეწუხებული ხალხის დანახვა, ქუჩაში, მაღაზიაში, საახლობლოში ძალიან დამთრგუნველია, ისე მაღიზიანებს, რომ ვერ აგიხსნით, გარემოც რაღაცნაირია თითქოს შავ-თეთრი, იქ სულ სხვანაირად იყო ყველა საქმიანი, მოტივირებული იყო“ (რესპონდენტი N9)

„ძალიან განსხვავებულია ქართველი ხალხი ევროპელებისგან, ყველაზე მეტად სხვისი ცხოვრებით ცხოვრება, ჭორაობა და შური მაღიზიანებს, იქ ყველას თავისი ცხოვრება აქვს და ხალხიც უფრო ბედნიერია, მენტალიტეტი სხვა“ (რესპონდენტი N15)

რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ სამშობლოში დაბრუნებულებს ემიგრაციიდან გამოყვით გარკვეული ჩვევები, რასაც ოჯახი ხშირად ვერ იზიარებდა.

„იქ იცით, როგორ იყო, ყოველ დილით ვესალმებოდით ერთმანეთს, მოვიკითხავდით, თვითონ ოჯახის წევრებიც ესე იყვნენ, ჯანსაღ ცხოვრებას მისდევდნენ, გვიან არ ჭამდნენ, არ ეწეოდნენ, აქ კი სულ სხვანაირადაა. სახლში დღემდე მაქვს იმაზე ჩხუბი რომ ჯანმრთელობას მიხედონ, დილიდან ცუდ ხასიათებზე ნუ იღვიძებენ, გამომყვა მე ეს ჩვევები და ჩემი ოჯახისთვის უცხოა“ (რესპონდენტი N3)

„სულ სხვანაირად ცხოვრობდნენ, ყოველი წუთი გაწერილი ქონდათ, ჩვენთან კიდევ დროის ფასი არ იციან ადამიანებმა, ისე მიჭირს ახლა ესეთ ადამიანებთან ურთიერთობა, არა არ შემძლია ნამდვილად, მათგან უკვე იმას ვითხოვ რაც მე იქ ვისწავლე“ (რესპონდენტი N9)

სახელმწიფოს როლი რეინტეგრაციის პროცესში და ემიგრანტთა რეინტეგრაცია შრომით ბაზარზე

გარდა გარემოსთან, ოჯახთან ხელახალი ადაპტაციისა და დაბრუნებული ემიგრანტების ემოციური განწყობებისა, მნიშვნელოვანია ვიკვლიოთ ის ფაქტორები, რაც გავლენას ახდენს მათ რეინტეგრაციაზე შრომით ბაზარზე. რესპონდენტებს ვთხოვეთ ესაუბრათ საქართველოში დასაქმების შესაძლებლობებზე და შეედარებინათ ახლანდელი სიტუაცია გასული წლების მდგომარეობასთან, განსხვავების შემთხვევაში კი ეპასუხათ, უკეთესობისკენ არის შეცვლილი ეს სფერო, თუ უარესობისკენ. რესპონდენტებს განსახვავებული მოსაზრებები ჰქონდათ.

„რავიცი მემგონი უკეთესობისკენ არ შეცვლილა, ვითომ კეთდება ბევრი რაღაც, მაგრამ ფაქტი მაინც ერთია, სამუშაო ადგილები არ არის, ანაზღაურება დაბალია, მაშინ როცა ცხოვრება ძვირი ღირს, ვითომ მშენებლობებზე ასაქმებენ ადამიანებს, მაგრამ ეგეც რა სტაბილური ხომ არაა... უფრო ალბათ ახალგაზრდებისთვის არის რაიმე წინსვლა, თორემ ჩემხელა ადამიანისთვის მემგონი დიდად არაფერი შეცვლილა“ (რესპონდენტი N8)

„უარესობისკენ, ნამდვილად, იმიტომ რომ ხალხი გაჭირვებაშია, მარტო რამდენიმე პროცენტით ხო არ უნდა იმსჯელო, იმათ ვგულისხმობ ვისაც აქვთ ფული, არ კეთდება არაფერი იმისთვის, რომ აქ ხალხს ნორმალური სტაბილური სამუშაო ქონდეს“ (რესპონდენტი N10)

„რავიცი შვილო, ყველასთვის ეს არის დღეს პრობლემა და ადრეც ესე იყო, ჩემი აზრით, დიდად რავიცი არ არის უკეთესობა, ეხლაც უჭირს ხალხს, სამუშაო ადგილებიც არაა, არა თითქოს მეტად არის, მაგრამ აი ჩვენი ასაკის ხალხისთვის მაინც ძნელია, ახალგაზრდებს უფრო შეუძლიათ თავიდანვე დასაქმდნენ და მერეც ალბათ მეტად აქვთ საშუალება, რადგან კარგი გამოცდილება აქვთ“ (რესპონდენტი N2)

„კი შეიცვალა, არ ვიცნობ კარგად ამ სფეროს, მაგრამ რასაც ვხედავ, კი იმიტომ რომ მე მაქვს ფარდების სამკერვალო, ადამიანები არ დადიან აქ, ვინმე რომ ამოდის ვხუმრობ, რომ გზა შეეშალა თქო, გართულდა ფულის შოვნა, თორემ გემოვნება გვაქვს კარგი ჩაცმაც გვიყვარს, კარგი ფარდებიც, ეკონომიკური მდგომარეობა ცუდადაა რაც მე

დავინახე ჯერჯერობით, ჩემი საახლოობლოდან გამომდინარე კლაპარაკობ“
(რესპონდენტი N5)

„შრომის ბაზარი ალბათ უარესობისკენ არის შეცვლილი, ან რავიცი, ალბათ ესე იყო ყოველთვის, ცუდი მდგომარეობაა, ვითომ კეთდება რაღაცეები მაგრამ ფაქტი ერთია, რომ ხალხის საშველი არ არის, აი მეც ეხლა ჩემი ბინა უნდა გავაქირო, რომ რამე შემოსავალი მქონდეს, მეგობართან უნდა გადავიდე, არ არის სამუშაო, არავისთვის, უფრო ალბათ ახალგაზრდებს უმართლებთ“ (რესპონდენტი N7)

რესპონდენტების უმეტესობა ამბობს, რომ შრომის ბაზარი შეცვლილია უარესობისკენ, თუმცა იმასაც აღნიშნავს, რომ ამ მხრივ მდგომარეობა კარგი არც არასდროს ყოფილა. მნიშვნელოვანია ხაზი გავუსვათ იმ ფაქტს, რომ რესპონდენტების აზრით, ამ საკითხში გადამწყვეტ როლს თამაშობს ასაკი, მათი თქმით, ახალგაზრდებისთვის უფრო ხელმისაწვდომია დასაქმება. თუმცა, რამდენიმე რესპონდენტმა განსხვავებული მოსაზრება დააფიქსირა და აღნიშნა, რომ უკეთესობაა ქვეყანაში დასაქმების კუთხით, ასევე ისაუბრა გენდერისა და დასაქმების ურთიერთკავშირზე.

„უკეთესობისკენ შეიცვალა, უფრო მეტი დასაქმების პროგრამებია, უფრო მეტი ყურადღება ექცევა ამ საკითხს...საზოგადოება ვითარდება, ახალგაზრდებს მეტი საშუალება აქვს ვიდრე ჩემ თაობას ან კიდევ უფრო პატარა თაობას, შეგნება აქვთ სხვა ახალგაზრდებს, ამიტომ არ დაუშვებენ თავიდანვე ისეთ შეცდომებს, რომ მერე გაუჭირდეთ უკიდურესად, ადრე თუ ქალები არ მუშაობდნენ, დღეს პატარა ასაკიდანვე იბრძვიან, რომ მიიღონ განათლება, აიმაღლონ ცოდნა და ამიტომ გამოცდილება ექნებათ ისეთი, რომ მუდმივად სასურველები იქნებიან“ (რესპონდენტი N1)

„ჩვენთან კარიერული წინსვლისთვის ქალები იშვიათად, რომ ოჯახს თმობდნენ, ამიტომ უჭირთ სამსახურების შოვნა, როცა სხვა გზა აღარ რჩება, რაც იციან, ვგულისხმობ ოჯახის საქმეს, მიდიან ემიგრაციაში და იმას აკეთებ. ახალგაზრდებს ახლა განვითარების მეტი შესაძლებლობა აქვთ, სხვანაირად აზროვნებენ ისინი უკვე“ (რესპონდენტი N14)

ემიგრაციიდან დაბრუნების შემდეგ, რესპონდენტები განსხვავებული საქმიანობებით არიან დაკავებული. იმ რესპონდენტების საქმიანობას, ვინც სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში მიიღო დახმარება ფულადი სახით, ძირითადად, მცირე ბიზნესი

წარმოადგენს, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ პროგრამის მონაწილე, ერთ-ერთი რესპონდენტი, მაინც შემოსავლის გარეშეა დარჩენილი, რადგან მისმა ბიზნესმა არ გაამართლა. იმ რესპონდენტების ნაწილი კი, რომლებსაც არ აქვთ სახელმწიფოსგან დახმარება, დიდ გაჭირვებაში იმყოფება დღემდე, ხოლო ზოგიერთი მათგანი ემიგრაციაში ყოფნისას გაკეთებული დანაზოგით ირჩენენ თავს, ან შეძენილი ფართი აქვს გაქირავებული.

უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ემიგრაციაში ყოფნისას ემირანტები უზრუნველყოფენ ოჯახის წევრების დაფინანსებას ყველა სფეროში, აგროვებენ თანხას, ყიდულობენ უძრავ ქონებას, რასაკვირველია სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ მაინც საჭიროებენ სტაბილურ შემოსავალს.

კვლევის ფარგლებში, რესპონდენტების მიერ აღინიშნა, რომ მათ, ემიგრაციაში ყოფნის დროს მიღებული შრომითი გამოცდილება, სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ საკუთარი თვითშეფასების ამაღლებაში, დროის სწორად განკარგვაში, შრომითი უნარების გამომუშავებაში დაეხმარათ, თუმცა არა დასაქმების მხრივ.

„ძალიან ბევრი რამ ვისწავლე, შრომის ფასი, დროის სწორად განკარგვა, რეჟიმში ყოფნა, თუმცა რომ გითხრათ აქ დასაქმებაში დამეხმარა თქო, ვერ ვიტყვი, იმიტომ რომ რავიცი რა პოზიციაზე უნდა გამომადგეს ის გამოცდილება, რომ ოჯახში დამხმარედ ვმუშაობდი?“ (რესპონდენტი N9)

„რა თქმა უნდა დამეხმარა, რომ ვუყურებდი როგორ შრომობენ, როგორ ზოგავენ თავიანთ შემოსავალს, გაწერილი აქვს ხარჯები, მე მათი შემხედვარე ვისწავლე, რომ დანაზოგი უნდა გამეკეთებინა და გამეხსნა ჩემი რაღაც, თუ იქ წასვლამდე უფრო დუნედ ვცხოვრობდი, იქაურმა ცხოვრებამ მასწავლა, რომ მეტად აქტიური საქმიანი და მობილიზებული ვყოფილიყავი“ (რესპონდენტი N3)

„გამოცდილება გამომადგა იმაში, რომ ვისწავლე შრომა, ემიგრაციამდე მე ეს გამოცდილება მაკლდა, თუმცა დასაქმებაში ეს გამოცდილება რამდენად დამეხმარება, არ ვიცი, არამგონია“ (რესპონდენტი N10)

„რთული გზის ფასად, მაგრამ მაინც ამიმალლდა თვითშეფასება, ოჯახის მარჩენალი რომ ხარ და ამდენს აკეთებ შენი ახლობლებისთვის ეს ბევრს ნიშნავს“ (რესპონდენტი N13)

რესპონდენტებს ვთხოვეთ ესაუბრათ მოლოდინებზე, რაც სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ დასაქმებას უკავშირდებოდა. ყველა მათგანმა ცალსახად დააფიქსირა, რომ არ ელოდნენ რაიმე სტაბილურ სამსახურს.

„ვიცი, რომ აქ ჩამოსულს რაიმე საოცრება არ დამხვდებოდა, როგორც წასვლამდე იყო ისევე ისე იქნებოდა და არც სამსახური იქნებოდა და არაფერი, უბრალოდ იქ მიღებული გამოცდილება, დანაზოგი, აი ამ კუთხით მქონდა იმედი, რომ რაიმეს მოვახერხებდი, ჩემი მეგობრების დიდი იმედიც მქონდა“ (რესპონდენტი N7)

„თითქოს იყო რაღაც იმედი, რომ რაიმე შეიცვლებოდა, მაგრამ ჩემი ასაკის ადამიანისთვის ნაკლებად ვფიქრობდი, რომ რამე ისეთი გამოჩნდებოდა, რითიც საკუთრი თავის და ოჯახის რჩენას შევძლებდი“ (რესპონდენტი N8)

„აი ხო 36 წლის ვარ, ახალგაზრდა, მაგრამ მაინც არ მქონდა იმის იმედი, რომ რაიმეს ვიშოვიდი, სადმე ისეთ ადგილას, ერთადერთი ჩემსას თუ გავაკეთებდი რამეს აი ეგ იყო. 26 წლის რომ ემიგრაციაში წახვალ, ჩამოხვალ სრულიად გამოუცდელი, ანუ ვგულისხმობ სამუშაო გამოცდილებას რასაც აქ ითხოვენ, 500 ლარიანი სამსახური რომ დაიწყო იმ სფეროში უნდა გქონდეს გამოცდილება და აი საიდან როგორ?“ (რესპონდენტი N6)

რესპონდენტებმა ცალსახად აღნიშნეს, რომ ურჩევნიათ იმუშაონ სამშობლოში შედარებით დაბალ, მაგრამ ოჯახისთვის საკმარის ანაზღაურებაზე, ვიდრე ემიგრაციაში სამმაგ ხელფასზე, თუმცა აღნიშნეს, რომ საქართველოში მათთვის ასეთი პოზიციები ვერ მოიძებნა. მათი თქმით, ის ანაზღაურება, რაც აქ შეიძლება აეღოთ, საარსებო მინიმუმიც კი არ იქნებოდა.

ემიგრანტთა რეინტეგრაციის საკითხში, სახელმწიფოს როლის მნიშვნელობის გამო, რესპონდენტებს ვთხოვეთ ესაუბრათ იმ პროგრამაზე, რომელიც მათი სამშობლოში რეინტეგრაციის ხელშესაწყობად ჩამოყალიბდა. აღსანიშნავია, რომ ჩვენი კვლევის მონაწილე ემიგრანტთა იმ ნაწილს, რომელთაც არ აქვთ ამ პროგრამის ფარგლებში მიღებული დახმარება, ძალიან მცირე ინფორმაცია ჰქონდათ, რომ საერთოდ არსებობდა მსგავსი ტიპის პროგრამა. ის რესპონდენტები კი, რომლებმაც სახელმწიფოს

მხარდაჭერის ფარგლებში სხვადასხვა სახის დახმარება მიიღეს, ინფორმაციის ძირითად წყაროდ მეგობრებს, ახლობლებს და ნათესავენს ასახელებენ.

„გამიგია, კი მსგავსი პროგრამების შესახებ, თუმცა დიდად არ ვიცი რა და როგორ ხდება. სადმე რომ მომესმინა ესეთი ინფორმაცია მსგავსი რამ არ ყოფილა, ახლობელმა ახსენა, რომ მისთვის უთქვამს ვიღაცას, რომ სახელმწიფო აპირებს ასეთი პროგრამის გაკეთებასო, თუ უკვე აქვსო, ზუსტად არ ვიციო“ (რესპონდენტი N10)

„არა, არ მსმენია, ნამდვილად, ანუ ის ვიცი, რომ ემიგრაციის საკითხი სახელმწიფოსთვის ნიშვნელოვანია, თუმცა რამე თუ ჰქონდათ კონკრეტული ნაბიჯები გადადგმული არ ვიცოდი“ (რესპონდენტი N3)

„გამიგია რაღაცეები კი, მაგრამ არ მიმიმართავს“ (რესპონდენტი N2)

„გამიგია, თუმცა ზუსტად რა და როგორ არ ვიცი, იცით რა? ალბათ მეც არ დავინტერესებულვარ დიდად, იმიტომ რომ მე უფრო ვცდილობდი ჩემი დაგროვილით რაც გამაჩნდა, მიუხედავად იმისა, რომ იმაზე მეტი უნდა მქონოდა ვიდრე ახლა მაქვს, რამე გამეკეთებინა, ასეც არის ანუ შემოსავლის წყარო მაქვს, უკიდურეს გაჭირვებაში არ ვიმყოფები და ალბათ ამიტომ აღარ დავინტერესდი“ (რესპონდენტი N1)

„მსმენია, რომ სახელმწიფო აკეთებს რაღაცეებს ემიგრანტებისთვის, თუმცა დეტალურად არ ვიცი არაფერი“ (რესპონდენტი N13)

„გამიგია, როგორ არა, თუმცა არ მიმიმართავს და დიდი იმედი არც მაქვს, სად აქვს ამ მთვრობას იმის თავი, რომ მართლა ნორმალურად უზრუნველყოს ემიგრანტების დასაქმების ამბავი“ (რესპონდენტი N12)

მათ, ვისაც პროგრამის ფარგლებში სახელმწიფოსგან მხარდაჭერა აქვთ, ვთხოვეთ დაესახელებინათ წყარო, საიდანაც მიიღეს ინფორმაცია. ოთხმა მათგანმა აღნიშნა, რომ მათთვის ასეთ წყაროს მეგობრები, ახლობლები და ის ემიგრანტები წარმოადგენდნენ, ვისაც თვითონ ჰქონდა მოძიებული ინფორმაცია პროგრამების შესახებ, ან თავად იყო ბენეფიციარი. თუმცა, ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მან ინტერნეტის

საშუალებით მიაგნო პროგრამას, აბსოლუტურად შემთხვევით და თავად დაუკავშირდა შემდგომში პროგრამის ხელმძღვანელებს.

რესპონდენტებს ვთხოვეთ, რომ გაეზიარებინათ თავიანთი ინფორმაცია პროგრამის სხვა ბენეფიციარებზე, იცნობდნენ თუ არა ასეთ ემიგრანტებს, რა სახის დახმარება მიიღეს მათ, ბევრი იყო თუ არა მათ გარშემო სამშობლოში დაბრუნებული ისეთი ემიგრანტი, რომელმაც სახელმწიფოსგან ფულადი ან სხვა სახის დახმარება მიიღო. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა, რომელიც თავად არ იყო პროგრამის ბენეფიციარი, აღნიშნა, რომ სმენია ახალგაზრდა გოგონას შესახებ, რომელმაც მიიღო ფულადი დახმარება, ამ ფულით დაიწყო მცირე ბიზნესი და მისთვის ეს საქმიანობა, დღესდღეობით, ერთადერთ შემოსავლის წყაროს წარმოადგენს. ასევე, ერთ-ერთმა რესპონდენტმა, რომელიც თავად იყო პროგრამის მონაწილე ახსენა, რომ მასთან ერთად 16 ემიგრანტი დარეგისტრირდა და მათაც გაეწიათ შესაბამისი დახმარება, ყველას ინდივიდუალურად.

პროგრამის ბენეფიციარებს ვთხოვეთ, ვრცლად ესაუბრათ იმ პროცესებზე, რაც დახმარების მიღებამდე გაიარეს, ასევე ვთხოვეთ დაეფიქსირებინათ საკუთარი მოსაზრება სახელმწიფოს მიერ ემიგრანტთათვის შეთავაზებული დახმარების ფორმებზე. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ პროგრამაში მოსახვედრად მივიდნენ სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციებში, რომლებსაც სახელმწიფო აფინანსებდათ. საჭიროებების შესაბამისად მიიღეს დახმარება. ერთ-ერთ რესპონდენტს სჭირდებოდა ჯანმრთელობისთვის აუცილებელი გამოკვლევების ჩატარება და მედიკამენტების შეძენა. მას შემდეგ, რაც მიიღო ამ სახის დახმარება, თვითონ ორგანიზაციის წარმომადგენლებმა შესთავაზეს სხვა სფეროში დახმარების გაწევა, მათ მიაწოდეს ინფორმაცია, რომ პროგრამის ფარგლებში ეკუთვნოდა დაფინანსება, რომელიც შეეძლო ბიზნესისთვის გამოეყენებინა. პროგრამის მეორე ბენეფიციარი ახსენებს, რომ მიიღო ოთხი ათას ლარიანი დაფინანსება და სრულად გამოიყენა ეს თანხა მცირე ბიზნესის დასაწყებად, მესამე რესპონდენტს მხოლოდ ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში აღმოუჩინეს დახმარება. შემდეგი ბენეფიციარიც ფინანსურად უზრუნველყვეს რათა დაეწყო საკუთარი საქმიანობა. 36 წლის რესპონდენტს, რომელსაც საკუთარი ფართი ჰქონდა, სახელმწიფომ იმ აპარატურის შეძენა დაუფინანსა, რაც საჭირო იყო მისი საქმიანობისთვის.

რესპონდენტებმა ისაუბრეს პროგრამის ეფექტიანობაზე. მათი თქმით, სახელმწიფოს მხრიდან ემიგრანტების ბედით დაინტერესება სასიამოვნო და გასახარებელია, თუმცა აღნიშნეს, რომ მცირე მასშტაბის გამო ვერ მოხერხდება ყველა ემიგრანტის უზრუნველყოფა, ასევე დაფინანსებისთვის გამოყოფილი თანხები არ არის საკმარისი იმისთვის, რომ მაღალშემოსავლიანი ბიზნესი აწარმოონ.

„იმდენად მცირეა ეს დაფინანსებები, თანხობრივად, რომ ადამიანს უჭირს მოიფიქროს, რა გააკეთოს ასეთი მცირე თანხით“ (რესპონდენტი N9)

„აი მე პირადად რაც მომცეს თანხა, დავიწყე ბიზნესი, მაგრამ არ გამოვიდა და დამრჩა შეძენილი საქონელი ტყუილად, უცბათ ვერ ფიქრობ ადამიანი რა უნდა ქნა, რა დაიწყოს, რომ გამოვიდეს“ (რესპონდენტი N7)

„დავიწყე საქმე, კი, მაგრამ რეალურად თვეში 20 ლარი თუ დამრჩება, ქირაში ვიხდი ფულს და გზაში, ანუ მგზავრობაში“ (რესპონდენტი N5)

წარუმატებელი ბიზნესის ან დაბალი მოგების მიზეზად რესპონდენტები ქვეყანაში არსებულ ეკონომიკურ მდგომარეობას ასახელებენ. ერთ-ერთი რესპონდენტი ახსენებს, რომ მის სამკერვალო-მაღაზიაში ძალიან იშვიათად შედის კლიენტი, შესაბამისად არ ეყიდება საქონელი და მოგებაც დაბალია. მისი თქმით, სწორედ ფინანსური პრობლემებია ამის მიზეზი. მეორე რესპონდენტი, რომელსაც კოსმეტოლოგიური კლინიკა აქვს გახსნილი საუბრობს, რომ მის კლიენტებს ხშირად პროცედურის ფული არ აქვთ სრულად, შესაბამისად თვითონ არ იღებს იმ შემოსავალს, რაც რეალურად მისმა ბიზნესმა შეიძლება მისცეს. თუმცა, უნდა ვთქვათ, რომ რესპონდენტები მომგებიანი ბიზნესისთვის ხელისშემშლელ ფაქტორად, გარდა ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობისა, ასახელებენ ფართის ტერიტორიულ მდებარეობას, რეკლამის ხელმიუწვდომლობას და ბიზნესის სწორად წარმართვის ძირითადი პრინციპების შესახებ ნაკლებ ინფორმირებულობას.

„მემგონი ადგილი უნდა შევიცვალო, მკვდარი ადგილია, იქნება ამით რაღაც გამოვიდეს, არ ვიცი რა გავაკეთო, საგონებელში ვარ... ახლა მაქვს გაკეთებული, მაგრამ უფრო განსხვავებული უნდა გავაკეთო ალბათ, ისეთი, ყურადღებას რომ მიაქცევს კლიენტი“ (რესპონდენტი N5)

„იცით რა არ ვიცოდი რა ფასად უნდა გამეყიდა საქონელი, რომ გამყიდვოდა, თავიდან მგონი ძვირი დავადე და არ გაიყიდა, შემდეგ რავიცი, ალბათ რომ დავაკელი უკვე სხვა მიზეზით აღარ გაიყიდა“ (რესპონდენტი N7)

„რეკლამა მჭირდება აუცილებლად, კოსმეტოლოგიური კლინიკა ისეთი რამ არის, რომ რეკლამა აუცილებელია, ახლა ჩემი რეკლამა მხოლოდ ის არის, რომ კმაყოფილი კლიენტი თავის მეგობარს ეტყვის და მოიყვანს, ისიც იგივე პრინციპით მოიყვანს კიდევ კლიენტებს და ა.შ, ალბათ ყველაზე კარგი რეკლამა ეს არის, თუმცა მგონია, რომ უფრო მეტი ცნობადობა სჭირდება კლინიკას და შემდეგ უკვე გაფართოვებაზეც შეიძლება საუბარი“ (რესპონდენტი N6)

მას შემდეგ, რაც რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ გარკვეულ წინააღმდეგობებს შეხვდნენ ბიზნესის განვითარების სფეროში, ვკითხეთ, ხომ არ მიუმართავთ დახმარებისთვის იმ ორგანიზაციებისთვის, რომლებმაც იზრუნეს მათ დაფინანსებაზე, შედეგები ასეთია:

„ვიფიქრე, რომ მივმართავთქო, ძალიან გულისხმიერები ჩანდნენ და რავიცი ალბათ რაღაცა შეიძლება გამოვიდეს“ (რესპონდენტი N5)

„არ მიმიმართვს, მაგრამ მინდა რომ მივმართო, თუ ფულით არა ეგებ იდეებით მაინც დამეხმარონ“ (რესპონდენტი N6)

„არა, აღარ მიმიმართავს, რაღაც არამგონია დაფინანსების შემდეგ კიდევ რაშით დამხმარებოდნენ, მაქვს ეს ტანსაცმელი მეგობართან საწყობში, ვერ გავყიდე და ვერაფერი“ (რესპონდენტი N7)

სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული პროგრამის ბენეფიციარებს ვთხოვეთ ესაუბრათ იმაზე, თუ რა გავლენა მოახდინა პროგრამის ფარგლებში მიღებულმა დაფინანსებამ და გაწეულმა დახმარებამ მათი ხელმეორე ემიგრაციაში წასვლის საჭიროებაზე. ხუთი რესპონდენტიდან ოთხმა აღნიშნა, რომ სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ ფიქრობდა ხელმეორედ ემიგრაციაში წასვლაზე, რადგან რეინტეგრაციის პროცესი მათთვის ძალიან რთული აღმოჩნდა, თუმცა პროგრამის ფარგლებში მიღებულმა დახმარებამ, იქნებოდა ეს ფინანსური, ჯანმრთელობის დაცვა თუ სხვა ტიპის მხარდაჭერა, გადააფიქრებინათ ეს აზრი.

„იცით რა, კი გავაკეთე ბევრი ემიგრაციის დროს, მაგრამ დაბრუნებულს იმის იმედი, რომ შევძლებდი სამშობლოში მეცხოვრა, ნუ, თუ უზრუნველად არა, მინიმალური შემოსავლით მაინც, არ მქონდა, რადგან არაფერი ჩანდა, ვფიქრობდი ემიგრაციაზე კიდევ, თუმცა ჯანმრთელობა მქონდა ძალიან შერყეული და ვერ ვიღებდი გადაწყვეტილებას. პროგრამის ფარგლები მივიღე სამედიცინო დახმარებაც და ფინანსური მხარდაჭერაც, ასეა თუ ისე ახლა ჩემი საქმე მაინც მაქვს“ (რესპონდენტი N5)

„თანხა, რაც მქონდა, ის თანხაც დავხარჯე, წავალ ვიძახდი თან ვერ ვწყვეტდი, შვილის დატოვებაც არ მინდოდა, მისი წაყვანა პრობლემა იყო, მაგრამ ეს კაბინეტი რომ გავხსენი აზრი მიეცა ცხოვრებას“ (რესპონდენტი N6)

„მომიწევდა ალბათ ისევ წასვლა, კაცმა არ იცის, უბრალოდ გამოჩნდა რაღაცა და ჩემ თავს ვეუბნებოდი, რომ იყოს ესეთი ცოტა, მაგრამ სამშობლოში მაინც ვიყოთქო“ (რესპონდენტი N8)

„იცით რა, ვერ ვიტყვი, რომ აუცილებლად დავბრუნდებოდი, მაგრამ ახლა რომ აღარ წავალ ეს ვიცი, მცირედი რომ მაინც გაქვს, ლუკმა პურის ფული უკვე, აღარ წახვალ ასეთ მსხვერპლზე, თანაც ბევრი რამ მოვაგვარე ემიგრაციაში ყოფნისას, ახლა ისე აღარ მიჭირს“ (რესპონდენტი N9)

იმავე კითხვაზე რესპონდენტებმა, რომელთაც არ მიუღიათ სახელმწიფოსგან დახმარება შემდეგი პასუხები გაგვცეს:

„დაბრუნება არ მინდა ნამდვილად, მაგრამ რავიცი, თუ არ გამოჩნდა რაიმე სტაბილური, თუნდაც მომვლელად, ძიხად რავიცი, ძალიან არ მინდა ამაზე ფიქრი, მაგრამ არაა გამორიცხული“ (რესპონდენტი N2)

„არ გამჩენია სურვილი, სწორად გამიგეთ, შვილები გზაზე დავაყენე და ახლა მათ თავისი ოჯახები ყავთ, თუმცა ასე რომ არ ყოფილიყო, არ გამოვრიცხავ, რომ წავსულიყავი ისევ“ (რესპონდენტი N3)

„მე იმდენად დიდი ხანი ვიყავი უკვე, რომ ფიზიკურად ვეღარ წავალ, აქ მაქვს იმის საშუალება, რომ შევძლო სიცოცხლის ბოლომდე რაღაცა მქონდეს ყოველთვის, რადგან

თუმცა, არ გამოვრიცხავ, ასე რომ არ მომხდარიყო შეიძლებაოდა წავსულიყავი კიდევ კიდევ... სხვა ნაცნობებზე რომ გითხრათ, იცით რამდენი დაბრუნებულა უკან? იმიტომ, რომ აქ ვერაფერი გააკეთეს, დანაზოგებიც დახარჯეს, თან მადა ჭამაში მოდისო და ოჯახებს მეტი და მეტი მოუნდათ, ხოდა დაბრუნებულან, თუ დაბრუნებული ემიგრანტი აქ ვერაფერს მოახერხებს, წავა ისევ აბა რას იზავს“ (რესპონდენტი N1)

„ძალიან დიდი ხანი ვიყავი მე ემიგრაციაში, უკვე ასაკში ვარ, რომ წავედი 47-ის ვიყავი და რა უჭირდა, ეხლა 62 წლის ასაკში რომ წავიდე არ შემიძლია, თუმცა ხელმეორე ემიგრაცია არის ჩვეულებრივი ამბავი საქართველოში, ხშირად ხდება ასე“ (რესპონდენტი N14)

„კი, მიფიქრია ნამდვილად, ჯერჯერობით თავს ვიკავებ, რამე თუ არ იქნება უკეთესობა არ ვიცი რა მომიწევს“ (რესპონდენტი N11)

ჩანს, რომ სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში მიღებული დახმარება გავლენას ახდენს ემიგრანტების გადაწყვეტილებაზე-დაბრუნდნენ, თუ არა ემიგრაციაში, ხოლო მათ, ვინც ვერ მოახერხა სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ რეინტეგრაცია, ემიგრაციაში დაბრუნების სურვილი მეტად აქვს.

რესპონდენტებს ვთხოვეთ დაეხასიათებინათ თავიანთი მოსაზრებით ემიგრანტების რესოციალიზაციის ხელშეწყობი ეფექტიანი სახელმწიფო პროგრამა, რაზე უნდა ყოფილიყო გაკეთებული აქცენტები, რომელი სფერო უნდა ყოფილიყო მეტად განვითარებული და რა აკლდა არსებულ პროგრამას. მათ ისაუბრეს რეინტეგრაციისთვის ფსიქოლოგიური მდგომარეობის ხელშეწყობის აუცილებლობაზე. როგორც რესპონდენტებმა აღნიშნეს, 24 საათიანი მუშაობის, უცხო გარემოში ამდენწლიანი ცხოვრებისა და სამშობლოსგან შორს ყოფნის გამო რესპონდენტები ვერ ახდენენ რეინტეგრაციას საზოგადოებაში, ამისათვის კი ფსიქოლოგის დახმარებაა აუცილებელი. მეორე და ასევე არანაკლებ მნიშვნელოვანი ასპექტი არის ჯანმრთელობის დაცვის ხელშეწყობა და სამედიცინო დახმარების უზრუნველყოფა. ემიგრანტების თქმით, ემიგრაციაში ყოფნისას მათ ჯანმრთელობას ზიანი ადგება, მკურნალობა კი ძალიან ძვირია და ფაქტობრივად არალეგალად მომუშავეთათვის შეუძლებელიც კი. სწორედ ამიტომ, მათი თქმით, გამოკვლევების, მედიკამენტებისა და ექიმთან კონსულტაციის უზრუნველყოფა, სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ, ერთ-

ერთი უპირველესი ფაქტორია, რაც დადებით გავლენას მოახდენს მათი რეინტეგრაციის პროცესზე. შემდეგ ფაქტორად რესპონდენტები დასაქმებას ასახელებენ, მათი თქმით, უმჯობესი იქნება თუ ექნებათ სამუშაო ადგილები და სახელმწიფო დაასაქმებს ემიგრანტებს თუნდაც საშუალოდანაზღაურებად, მაგრამ სტაბილურ პოზიციებზე. ბოლოს კი ახსენეს პროგრამაში უკვე არსებული ფულადი დახმარება, ფინანსური მხარდაჭერა მცირე ბიზნესისათვის. რესპონდენტების განცხადებით, ეს თანხა არის ძალიან მცირე, იმისათვის რომ ადამიანმა შეძლოს ბიზნესის დაწყება, ასევე არის ძალიან მცირე მასშტაბებზე გათვლილი, რესპონდენტების თქმით, ისინი ისურვებდნენ, რომ პროგრამა უფრო მეტ ემიგრანტს უწევდეს დახმარებას, რადგან, ეს ყველაფერი ზღვაში წვეთია იმასთან შედარებით, ვიდრე რეალობა მოითხოვს.

დასკვნები და რეკომენდაციები

კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა ის მნიშვნელოვანი ფაქტორები, რაც სამშობლოში დაბრუნებული შრომითი ემიგრანტი ქალების რეინტეგრაციაზე ახდენს გავლენას. არანაკლებ მნიშვნელოვანი ფაქტები დაფიქსირდა ემიგრაციაში წასვლის მიზეზებსა და საფრთხეებზე.

ემიგრაციაში წასვლა უკავშირდება მნიშვნელოვან საფრთხეებს, ეს შეიძლება იყოს ემიგრანტების საზღვრის გადაკვეთა, იმ ფინანსების დაკარგვა, რასაც ემიგრანტები ემიგრაციაში წასვლისთვის იყენებენ. ამ პრობლემის მოსაგვარებლად აუცილებელია საზოგადოებისთვის ემიგრაციის საფრთხეების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, მოსახლეობის ცოდნის ამაღლება იმ პროცესებთან დაკავშირებით, რაც მათ უნდა გაიარონ, თუკი ემიგრაციაში წასვლას გადაწყვეტენ.

შრომითი მიგრაციის ფემინიზაცია ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი და საინტერესო საკითხია. „მოთხოვნა“ მდებარეობითი სქესის წარმომადგენელ შრომით მიგრანტებზე ათწლეულების წინ გაიზარდა. გარდა ამ ცვლილებისა, შრომითი მიგრაციის ფემინიზაციის მიზეზი საზოგადოებაში არსებული გენდერული დისბალანსია. საქართველოში ქალების დასაქმება, სტერეოტიპული წარმოდგენებისა და შეხედულებების გამო, შედარებით რთულია, ვიდრე მამაკაცებისა, ეს შეიძლება გახდეს შრომითი მიგრაციის მიზეზი. აუცილებელია საზოგადოებაში გენდერული ბალანსის შესახებ ცნობიერების ამაღლება და დასაქმებისას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტების შემცირება. კვლევის ფარგლებში, ამ მხრივ, აშკარა სხვაობა გამოიკვეთა ქალებსა და მამაკაცებს შორის. ასევე დაფიქსირდა, რომ ოჯახი ქალისათვის კარიერული წარმატების, დასაქმებისა და განვითარებისთვის ხშირ შემთხვევაში ხელისშემშლელი ფაქტორია.

ემიგრანტების შემდგომი რეაბილიტაციისა და საზოგადოებაში რეინტეგრაციისათვის, მნიშვნელოვანია, თუ რომელია მათი მიმღები ქვეყანა. აღმოჩნდა, რომ საბერძნეთიდან დაბრუნებული ემიგრანტები, რომლებიც 24 საათიანი სამუშაო გრაფიკით მუშაობენ, დასვენების დრო არ აქვთ, ქალაქშიც ვერ გადიან და ფაქტობრივად წლების განმავლობაში არიან იზოლირებული საზოგადოებისგან, მეტად დათრგუნულები და ასოციალურები არიან სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ, ვიდრე ის ემიგრანტები, რომლებიც იმყოფებოდნენ იტალიაში, ჰქონდათ თავისუფალი დრო და არ იყვნენ მოწყვეტილი ადამიანებთან ურთიერთობებს. შესაბამისად, ემიგრანტების

დახმარებისას აუცილებელია გათვალისწინებული იყოს, თუ რომელი ქვეყნიდან დაბრუნდა ემიგრანტი, რათა შესაბამისი დახმარება გაეწიოს და სწორად იქნას აქცენტები გაკეთებული საჭიროებებზე, რეინტეგრაციის პროცესის გამარტივებისათვის.

სამშობლოსთან დიდხნიანი განშორება რესპონდენტების რეინტეგრაციაზე მნიშვნელოვლად აისახება. საზოგადოებასთან ურთიერთობა მათთვის აღარ არის ისეთი მარტივი, როგორც ემიგრაციაში წასვლამდე, ემიგრაციაში ყოფნისას 24 საათიანი სამუშაო განაკვეთი და საზოგადოებისგან იზოლირება მათ კომუნიკაბელურობაზე დიდ გავლენას ახდენს, ემიგრანტები განსხვავებულად უყურებენ მათ გარშემომყოფებს, ახლობლებს, ნათესავებს, უჭირთ მათთან ურთიერთობების აღდგენა, მათი განსხვავებული დამოკიდებულებების მიღება ემიგრაციიდან დაბრუნების შემდეგ. ასევე ოჯახისგან შორს ყოფნა ართულებს ოჯახის წევრებთან ურთიერთობების განახლებას, განსაკუთრებით რთულია ურთიერთობის აღდგენა შვილებთან, რომლებიც ემიგრანტების წასვლის დროს მცირეწლოვანები იყვნენ და ფაქტობრივად დედის გარეშე გაიზარდნენ, რადგან კვლევის მონაწილე რესპონდენტებს ემიგრაციაში ყოფნის არანაკლებ 8 წლიანი გამოცდილება ჰქონდათ. რესპონდენტების თქმით მშობელსა და შვილს შორის არის გაუცხოება, ისინი იბრძვიან, რომ აღადგინონ გაწყვეტილი ურთიერთობა, რასაც დრო და სწორი მიდგომა სჭირდება. აუცილებელია ფსიქოლოგის დახმარება, რათა ემიგრანტებმა მოახერხონ რეაბილიტაცია, აღადგინონ ადამიანური ურთიერთობები მათ გარშემომყოფებთან და მოახერხონ ემოციური განწყობების მართვა.

სამშობლოში დაბრუნებულებს, გარდა ფსიქოლოგის დახმარებისა, ესაჭიროებათ სამედიცინო დახმარება. ემიგრაციაში ყოფნისას მათ მნიშვნელოვნად უუარესდებათ ჯანმრთელობა და საჭიროებენ გამოკვლევებს, მკურნალობას და მედიკამენტებით უზრუნველყოფას. აუცილებელია მათ ჯანმრთელობის დაცვაზე მნიშვნელოვანი რესურსების გამოყოფა.

დაბრუნებულ ემიგრანტებს შეიძლება დასჭირდეთ იურიდიული დახმარება, რადგან ხშირად მათი მოლოდინები არ ემთხვევა რეალურ სურათს და სახლში დაბრუნებისას აღმოაჩენენ, რომ ოჯახის წევრებს თვითნებურად უსარგებლიათ უძრავი ქონებით, ფინანსებით და ა.შ

რეინტეგრაციის პროცესში სახელმწიფოს როლი ძალიან მნიშვნელოვანია, რესპონდენტების თქმით, სახელმწიფო ის უმთავრესი ინსტრუმენტია, რომელსაც შეუძლია რეინტეგრაციის პროცესის გამარტივება.

სახელმწიფო პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობა საზოგადოებაში საკმაოდ დაბალია. ისინი, ვისაც აქვთ პროგრამის ფარგლებში მიღებული დახმარება, ინფორმაციას ისევ საზოგადოებისგან, შემთხვევით იღებენ, ხოლო პროგრამის მიღმა დარჩენილი ემიგრანტები არ ფლობენ ინფორმაციას სახელმწიფო დახმარების შესახებ და რაც მთვარია, არ აქვთ ნდობა, რომ არსებული პროგრამა დაეხმარებათ მათ რეინტეგრაციაში. სწორედ ამიტომ, აუცილებელია, რომ ამაღლდეს ნდობის ხარისხი პროგრამის მიმართ, საზოგადოებისთვის ნათელი გახდეს მისი შინაარსი, მიზანი და ის სფეროები, რომელშიც სახელმწიფო მხარდაჭერას გამოუცხადებს შრომით ემიგრანტებს.

სამშობლოში დაბრუნებულებისთვის კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება ეკონომიკური უზრუნველყოფის საკითხი. ეს ემიგრაციაში წასვლის მთავარი მიზეზია და შესაბამისად ყველაზე მეტ ყურადღებას საჭიროებს. ხშირად ემიგრანტებს აქვთ დანაზოგი, რითიც თავს ირჩენენ გარკვეული დროის განმავლობაში, თუმცა არსებული თანხის დამთავრების შემდეგ ისინი შემოსავლის გარეშე რჩებიან. აუცილებელია სახელმწიფომ იზრუნოს მათ დასაქმებაზე, რათა ჰქონდეთ ყოველთვიური, სტაბილური შემოსავალი.

სახელმწიფოს მიერ გაცემული ფულადი დახმარება, მცირე ბიზნესის ხელშეწყობისთვის არის ძალიან მცირე, რადგან ამ თანხის ფარგლებში ემიგრანტებისთვის ძნელია მოიფიქრონ რა საქმიანობით დაკავდნენ.

სახელმწიფოს მხრიდან უნდა მოხდეს არა მხოლოდ ბიზნესის დაფინანსება, არამედ შემდგომი მხარდაჭერაც ბიზნესის განვითარებისთვის. ხშირად, ემიგრანტების მიერ დაწყებული ბიზნესი არ ამართლებს და მათ არანაირ მოგებას არ უტოვებს. რესპონდენტების მონაყოლიდან ჩანს, რომ მათ არ აქვთ არანაირი გამოცდილება ბიზნესის წარმოებაში. მათთვის საჭიროა ტრენინგების ჩატარება და ისეთი ბაზისური რჩევების მიცემა, რაც მათ დაეხმარებათ ბიზნესის სწორად დაგეგმვასა და წარმართვაში. შესაბამისად სახელმწიფოს მხრიდან მხოლოდ ფულადი უზრუნველყოფა არ არის საკმარისი ემიგრანტებისთვის წარმატებული ბიზნესის წარმოებისთვის, საჭიროა ბიზნესის დაგეგმვაში სპეციალისტების მონაწილეობა და ასევე მათი ხელშეწყობა ბიზნესის წარმოების საწყის ეტაპზე მაინც.

ემიგრანტების რეინტეგრაცია ხანგრძლივი და რთული პროცესია. ამ პროცესში მონაწილეობა უნდა მიიღოს სახელმწიფომ, სპეციალისტებმა და საზოგადოებამ, რათა სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ ემიგრანტებმა არ იგრძნონ თავი უცხო გარემოში და გარიყულად, მოახერხონ სრულფასოვნად ცხოვრება და აღარ დასჭირდეთ ხელმეორედ იმ რთული გზის გავლა, რასაც შრომითი ემიგრაცია მოითხოვს.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Omelaniuk, I. (n.d.). *Gender, Poverty Reduction and Migration*. World Bank.
- Berry, J. W., Dasen, P. R., & Saraswathi, T. (n.d.). *Handbook of Cross-Cultural Psychology*. (2nd, Ed.) *Socialization and Identity Strategies*, pp. 43-64.
- Harzig, C. (2001). Women migrants as global and local agents: new research strategies on gender and migration. *Women, Gender and Labour Migration*, 15-23.
- Schuetz, A. (1944). The Stranger. *American Journal of Sociology*, Vol. 49(No. 6), pp. 499-507.
- Schuetz, A. (1945, March). The Homecomer. *American Journal of Sociology*, Vol. 50(No. 5).
- Sharpe, P. (2001). Gender and the Experience of Migration. *Women, Gender and Labour Migration*, 1-15.
- გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის საქართველოში. (2013). *საზოგადოებრივი დამოკიდებულებები გენდერულ თანასწორობაზე პოლიტიკასა და ბიზნესში*. თბილისი: გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის საქართველოში.
- მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია. (2015). *საქართველოს 2015 წლის მიგრაციის პროფილი*.
- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო. (2016). *საქართველოში დაბრუნებულ მიგრანტთა სარეინტეგრაციო დახმარება. საგრანტო პროგრამა № 001-2016*. თბილისი.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016). http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo. Retrieved 2017, from www.geostat.ge: http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016). http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=172&lang=geo. Retrieved from www.geostat.ge: http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=172&lang=geo
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016). http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=172&lang=geo. Retrieved 2017, from www.geostat.ge: http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=172&lang=geo
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016). http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=172&lang=geo. Retrieved 2017, from www.geostat.ge: http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=172&lang=geo
- ფორბსი. (2009). საგადასახადო სიდუხჭირისა და რეფორმების 2009 წლის ინდექსი.
- ფრიდრიხ ებერტის ფონდი. (2014). *შრომითი მიგრაციის სამართლებრივი რეგულირების ასპექტები (შედარებითი მიმოხილვა)*. ფაუნტეინ ჯორჯია.

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University
Faculty of Social and Political Sciences

Nino goliadze

The factors, affecting the reintegration of labour migrant women, who
came back to homeland

Sociology

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Sociology

Thesis supervisors: Lia Tsuladze,

PhD in Sociology, Associate Professor at Tbilisi State University

Tbilisi, 2017

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

ხატია ჭანიშვილი

სპეციალური პედაგოგების როლი სკოლებში ინკლუზიური
განათლების დანერგვის პროცესში

(ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სკოლების მაგალითი)

სოციოლოგია

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

იაგო კაჭკაჭიშვილი სოციოლოგიის მეცნიერებათა დოქტორი,
პროფესორი, სოციოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის ხელმძღვანელი

თბილისი 2017

ანოტაცია

ნაშრომი ეძღვნება ინკლუზიური განათლების დაგეგმვის პროცესში სპეციალური მასწავლებლის როლის კვლევას. შეიძლება ითქვას, რომ ინკლუზიური განათლება თანდათანობით და ნაბიჯ-ნაბიჯ ინერგება დღეს საქართველოს სკოლებში, შესაბამისად, ამ თემასთან დაკავშირებით მრავალი განსხვავებული აზრი არსებობს. იქიდან გამომდინარე, რომ თემა საკმაოდ ახალია ჩვენი საზოგადოებისთვის, მნიშვნელოვანია, როგორ მიმდინარეობს პროცესი, რა გამოწვევების წინაშე დგას სკოლები ამ კუთხით. მიუხედავად იმისა, რომ ამ თემაზე საკმაოდ ბევრი კვლევა ჩატარებულა ქართულ რეალობაში, აღნიშნული ნაშრომი გამორჩეულია იმით, რომ უშუალოდ სპეციალური პედაგოგების როლი და მათი პრაქტიკული მუშაობა ჯერ არ უკვლევიათ. ასევე აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ კვლევა ეყრდნობა მხოლოდ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სკოლების მაგალითს, რაც ასევე მნიშვნელოვანია, რადგან ასე ნათლად შეიძლება დავინახოთ კონკრეტული მოცემულება კონკრეტული მუნიციპალიტეტის მაგალითზე.

კვლევის საწყის ეტაპზე დაისახა კვლევის მიზანი: სასწავლო პროცესში სპეციალური მასწავლებლების ჩართულობის განსაზღვრა თეორიული და პრაქტიკული პერსპექტივებიდან. მიზნამდე მისასვლელად ჩამოყალიბდა შემდეგი ამოცანები:

- არსებული რეგულაციებიდან გამომდინარე, სპეციალური პედაგოგის როლის განსაზღვრა სსსმ მოწავლეებთან მუშაობის პროცესში.
- სპეციალური პედაგოგების კომპეტენციის განსაზღვრა თავიანთი როლის შესრულებაში (მათი ინფორმირებულობა არსებული რეგულაციების შესახებ, განათლება, რომელსაც ფლობენ, საჭირო უნარები და სხვა.)
- არსებული პრაქტიკა - რეალურად როგორ ხდება სპეც. პედაგოგების მონაწილეობა სასწავლო პროცესში.

კვლევაში ჩართული იყვნენ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სკოლების სპეციალური მასწავლებლები, დირექტორები, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა მშობლები და სფეროს ექსპერტები.

კვლევაში გამოყენებულ იქნა თვისებრივი კვლევის მეთოდები: ფოკუს-ჯგუფები, სიღრმისეული ინტერვიუები და ექსპერტთა ინტერვიუები.

რაც შეეხება სიახლეებსა და კვლევის ძირითად შედეგებს, გამოვლინდა, რომ სპეციალური პედაგოგების ძირითადი ნაწილი ფლობს ელემენტარულ ცოდნას ინკლუზიური განათლებისა და ძირითადი პროცედურების შესახებ, მაგრამ აღსანიშნავია ისიც, რომ ხშირ შემთხვევაში არსებული ცოდნის გამოყენება პრაქტიკაში ვერ ხორციელდება. მეორე საკითხია ის, რომ სპეციალური პედაგოგები არ იცნობენ მათს პროფესიულ სტანდარტს და შესაბამისად, მათთვის ბუნდოვანია საკუთარი მოვალეობები და ვალდებულებები. გამოვლინდა ისიც, რომ პროცესის მიმდინარეობას აკლია გუნდურობა და თანამშრომლობითი ურთიერთობები.

Anotation

Name of the topic: The Role of Special Education Teachers in the Process of Implementation of Inclusive Education at School (On the Example of Ozurgeti Municipality Schools).

Khatia Tchanishvili

The paper aims to explore the role of special education teacher in planning process of inclusive education. Inclusive education is being implemented gradually and step by step at schools of Georgia, therefore, there are many various opinions around the issue. Regarding the fact that this is quite new topic for our society, it is important, how the process is going on, what kind of challenges do the schools meet regarding the issue. Despite the fact that there have been conducted many studies about this topic in Georgia, the paper is distinguished by the fact that there has not been done any research about the role and practical work of special education teachers. At the beginning of the research there was identified the goal of the research: to determine special education teachers' involvement in studying process from theoretical and

practical perspectives. In order to reach the research goal, there have been formulated study objectives:

- To identify the role of special education teacher based on the existing regulations during working process with children with special education needs.
- To observe special education teachers' competence in performing their professional role (their awareness about existing regulations, knowledge they own, required skills and etc.)
- Existing practice – how special education teachers actually participate in studying process.

Special education teachers, principals, parents of children with special education needs of Ozurgeti Municipality schools as well as experts in the field participated in the research.

Qualitative research methods: focus group, in-depth interview and expert interview methods were used within the study.

As for the main results of the study, it revealed that the main part of special education teachers own the basic knowledge about inclusive education and its main procedures, but it should be noted that often the teachers are unable to use this knowledge in practice. The second point is that, special education teachers are now aware of professional standard and therefore, they do not have clear understanding of their own duties and responsibilities. The study also identified that the process lacks of teamwork and cooperative relations.

სარჩევი

1. შესავალი	5
1.1. კვლევის მიზანი:	7
1.2. კვლევის ამოცანები:	7
1.3. საკვლევი ჰიპოთეზა:	8
2. ლიტერატურის მიმოხილვა	9
2.1. თეორიები, რომლებიც უკავშირდება ინკლუზიურ განათლებას	9
2.2. საერთაშორისო აქტები ინკლუზიური განათლების შესახებ	13
2.3. საქართველოს კანონმდებლობა და ინკლუზიური განათლება	16
2.4. სპეციალური პედაგოგის სტანდარტი	17
2.5. ქვეყნების გამოცდილება ინკლუზიურ განათლების დანერგვასთან დაკავშირებით	22
2.6. საქართველოში ინკლუზიური განათლების შესახებ ჩატარებული კვლევების შედეგების მოკლე მიმოხილვა	26
3. კვლევის მეთოდოლოგია	28
3.1. სპეციალურ პედაგოგთა თეორიული ცოდნა ინკლუზიური განათლების ფილოსოფიის შესახებ	29
3.2. სპეციალური პედაგოგების თეორიული ცოდნა პროფესიული სტანდარტის, საერთაშორისო აქტებისა და კანონმდებლობის შესახებ	34
3.3. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა და მის შემუშავებასთან დაკავშირებული პრობლემები 35	
3.4. რესურს ოთახი და მისი პრაქტიკული გამოყენება	39
3.5. მონიტორინგის სისტემა	42
3.6. სპეციალური პედაგოგების მხრიდან თვითგანვითარებაზე ზრუნვა	45
3.7. სპეციალური პედაგოგის დასაქმება	47
4. დასკვნა	49
გამოყენებული ლიტერატურა	52
დანართი	54

1. შესავალი

ზოგადი განმარტებით “ინკლუზიური განათლება არის საგანმანათლებლო მიდგომა და იდეა, რომლის ფარგლებშიც განათლების სისტემა უზრუნველყოფს ყველა ბავშვის თუ მოზარდის ხარისხიან განათლებას ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში, იმის მიუხედავად, თუ რა ფიზიკური, შემეცნებითი, სოციალური, ემოციური, ლინგვისტური, ეთნიკური, რასობრივი, რელიგიური, სქესობრივი თუ სხვა მახასიათებელი გააჩნიათ.” (პაჭკორია, 2011, გვ. 5). 1994 წელს სალამანკას დეკლარაციამ და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა განათლების სამოქმედო გეგმამ წინ წამოსწია საკითხი, რომ მნიშვნელოვანია სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა განათლების პრინციპების, პოლიტიკის, პრაქტიკის და სამოქმედო გეგმის არსებობა (The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education, 1994). სწორედ ეს დოკუმენტი იყო საწინდარი იმისა, რომ დაიწყო ინკლუზიური განათლების საყოველთაოდ აღიარება. საქართველოში 2006 წლიდან კანონი ზოგადი განათლების შესახებ აღიარებს, რომ შშმ მოსწავლეებს აქვთ უფლება, მიიღონ განათლება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში დანარჩენ მოწავლეებთან ერთად (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2005). აღსანიშნავია, რომ საქართველოში 2009 წლიდან განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ ნორვეგიის მთავრობის დახმარებით დაიწყო მუშაობა და დაიწყო სამწლიანი პროგრამის “ინკლუზიური განათლების განვითარება საქართველოს 9 რეგიონის საჯარო სკოლებში” განხორციელება. პროგრამის ერთ-ერთი მიზანი გახლდათ სპეციალური პედაგოგიკის და მასთან დაკავშირებული სპეციალობების საუნივერსიტეტო სასწავლო პროგრამებისთვის რეკომენდაციების მომზადება (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2009). ამის შემდეგ სკოლებში გაჩნდა ახალი კადრი - სპეციალური მასწავლებელი. ზოგადი განმარტებით სპეციალური მასწავლებელი (Special Teacher) არის მასწავლებელი, რომელსაც აქვს შესაბამისი კვალიფიკაცია იმისთვის, რომ შეაფასოს მოსწავლის სწავლებასა და სწავლასთან დაკავშირებული სპეციალური საჭიროებები; განსაზღვროს და განახორციელოს სწავლების შესაბამისი

სტრატეგიები სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა ხარისხიანი განათლების უზრუნველსაყოფად (პაჭკორია, 2011, გვ. 28).

აღსანიშნავია, რომ 2009 წლის შემდეგ ამ საკითხთან დაკავშირებით საკმაოდ ბევრი კვლევა ჩატარდა, რომლებშიც კარგად ჩანს, რომ ინკლუზიური განათლების დანერგვას საქართველოში საკმაოდ ბევრი პრობლემა მოჰყვა. ამის თქმის საფუძველს მაძლევს „ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირის“ მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგებიც. (ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირი, 2016). სწორედ ამ კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, გამოჩნდა, რომ სპეციალური პედაგოგების ნაწილს კარგად არ აქვს გააზრებული საკუთარი როლი ინკლუზიური განათლების დანერგვაში. აღნიშნულ კვლევაში ვკითხულობთ, რომ მასწავლებლების ძირითადი მოტივაცია, გახდნენ სპეც. პედაგოგები, არის ანაზღაურება, (რომელიც, პედაგოგების თქმით, არის საკმაოდ დაბალი.) აღნიშნა, რომ ხელფასი არ შეესაბამება იმ შრომას, რომლის გაწევაც უწევს სპეც. პედაგოგს, მაგრამ შემოსავლის სხვა წყაროს არქონის გამო სპეც. პედაგოგები იძულებულნი არიან, დასთანხმდნენ არსებულ პირობებს. თავიანთ ძირითად მოვალეობად კი მიიჩნევენ ინდივიდუალური გეგმების შექმნას. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შედგენის პროცესში კი ძირითადი აქცენტი გადატანილია საგნების სწვალებაზე და ნაკლებადაა გათვალისწინებული სპეციალური მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით გათვალისწინებული პუნქტები. *(მათ შორის სპეციალურ მასწავლებელს შეუძლია, ხელი შეუწყოს სსსმ მოსწავლესა და კლასის დანარჩენ მოსწავლეებს შორის პოზიტიური ურთიერთობების ჩამოყალიბებასა და ჯგუფთან მიკუთვნებულობის ხარისხის გაზრდას, მოსწავლის დამოუკიდებლობის ხარისხის გაზრდასა და ინტეგრირებას სასწავლო პროცესში, სპეციალური მასწავლებელი იცავს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლის საგანმანათლებლო უფლებებს და ასწავლის სსსმ მოსწავლეს საკუთარი უფლებების დაცვას)* (მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2010, გვ. 1). აღნიშნული კვლევა ჩატარდა ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სკოლების მაგალითზე, თუმცა კვლევა ეხებოდა უშუალოდ ინკლუზიური განათლების დანერგვის პროცესს და არა კონკრეტულად სპეც. პედაგოგების როლსა და მნიშვნელობას ამ პროცესში. კვლევები, რომლებიც ამ თემის შესახებ დღემდე ჩატარებულა ჩვენს ქვეყანაში, ეხება

ზოგადად ინკლუზიური განათლების დანერგვას, სპეციალური პედაგოგის შესახებ ამ კვლევებში მხოლოდ პატარა ნაწილს თუ იპოვიot, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია საკითხის იმ კუთხით დანახვა და აღმოჩენა, თუ რას აკეთებენ სპეციალური მასწავლებლები დღეს სკოლებში, როგორია მათი მუშაობის სტილი და როგორ აფასებენ ისინი საკუთარ როლსა და მნიშვნელობას ინკლუზიური განათლების დანერგვაში. აღნიშნული კვლევა ეფუძნება „ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირის“ მიერ ჩატარებულ კვლევას: „ინკლუზიური განათლების ხელშემწყობი პროგრამის მიმდინარეობის შეფასება და არსებული გარემოს კვლევა(ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სკოლების მაგალითი)“, შესაბამისად, კვლევაში ჩართული რესპონდენტები იქნებიან ოზურგეთის მუნიციპალიტეტში არსებული სკოლების წარმომადგენლები.

1.1. კვლევის მიზანი:

სასწავლო პროცესში სპეციალური მასწავლებლების ჩართულობის განსაზღვრა თეორიული და პრაქტიული პერსპექტივებიდან.

1.2. კვლევის ამოცანები:

- არსებული რეგულაციებიდან გამომდინარე, სპეციალური პედაგოგის როლის განსაზღვრა სსსმ მოწავლეებთან მუშაობის პროცესში.
- სპეციალური პედაგოგების კომპეტენციის განსაზღვრა თავიანთი როლის შესრულებაში (მათი ინფორმირებულობა არსებული რეგულაციების შესახებ, განათლება, რომელსაც ფლობენ, საჭირო უნარები და სხვა.)

- არსებული პრაქტიკა - რეალურად როგორ ხდება სპეც. პედაგოგების მონაწილეობა სასწავლო პროცესში.

1.3. საკვლევი ჰიპოთეზა:

სპეციალური მასწავლებლების კვალიფიკაცია და მათი ინფორმირებულობის ხარისხი ინკლუზიური განათლების ფილოსოფიის, სტანდარტის და კანონმდებლობის მიმართ არის დაბალი, რის გამოც ინკლუზიური განათლების პროგრამის დანერგვა პროცედურების დარღვევით ხორციელდება.

კვლევის ფარგლებში გამოყენებული იქნა თვისებრივი კვლევის მეთოდები, კერძოდ, სიღრმისეული ინტერვიუ, ფოკუს-ჯგუფი და ექსპერტული ინტერვიუ. სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა სკოლის დირექტორებთან (სულ 5 ინტერვიუ), კვლევის ეს მეთოდი შეირჩა იმის გამო, რომ ხშირ შემთხვევაში დირექტორებს სხვა კოლეგებთან ერთად საკუთარი სკოლის პრობლემების აფიშირება არ სურთ. რაც შეეხება ფოკუს-ჯგუფებს, აღნიშნული მეთოდი გამოყენებულ იქნა სპეციალურ პედაგოგებთან (სულ 2 ფოკუს-ჯგუფი) და იმ მოსწავლეების მშობლებთან, რომელთა შვილებიც ჩართული არიან ინკლუზიური განათლების პროგრამაში (სულ 2 ფოკუს-ჯგუფი). ექსპერტული ინტერვიუები კი ჩატარდა განათლების სამინისტროს წარმომადგენლებთან და სფეროს ექსპერტებთან (სულ 5 ინტერვიუ).

2. ლიტერატურის მიმოხილვა

2.1. თეორიები, რომლებიც უკავშირდება ინკლუზიურ განათლებას

ინკლუზიური განათლება გულისხმობს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლის ჩართვას ზოგადსაგანმანათლებლო პროცესში თანატოლებთან ერთად. ინკლუზიური განათლების მიზანია, ყველა ბავშვს მისცეს თანაბარი შესაძლებლობა თანატოლებთან ერთად სწავლისა და ხარისხიანი განათლების მიღებისა. ინკლუზიური განათლება არ გულისხმობს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლის საკლასო ოთახში ყოფნას და თანატოლებთან ერთად გარკვეული დროის გატარებას. ინკლუზიური განათლება მოითხოვს მთლიანად სკოლის დაუღალავ შრომას, რათა გააძლიეროს და განავითაროს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლის შესაძლებლობები, გააუმჯობესოს მოსწავლის აკადემიური და სოციალური უნარ-ჩვევები, მოამზადოს მოსწავლე დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის და აქტიურად შეუწყოს ხელი მოსწავლის საზოგადოების სრულფასოვან წევრად ჩამოყალიბებას (პაჭკორია, ჭინჭარაული, ლალიძე, & ბაგრატიონი, 2011).

შესაბამისად, აქ მნიშვნელოვანია დიუსის განათლების კონცეფცია. ამერიკელი ფილოსოფოსი, ფსიქოლოგი და განათლების სპეციალისტი ჯონ დიუი არის პროგრესული განათლების პრინციპების აქტიური იდეოლოგი. მისი განათლების კონცეფცია ეფუძნება ორ ძირითად ამოსავალს: (1) განათლება უნდა ემყარებოდეს გამოცდილებას, რადგან გამოცდილება მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს ადამიანის მომავალს; (2) განათლება სოციალური ფუნქციის მატარებელი უნდა იყოს, რადგან სწორედ იდეებისა და გამოცდილების გაზიარებით მიიღწევა სოციალური პროგრესი. ვიზუალურ-სივრცითი ინტელექტის მქონე ადამიანები – ამ ტიპის ინტელექტის მქონე ადამიანებს აქვთ ვიზუალური სამყაროს ზუსტი აღქმისა და ვიზუალური გამოცდილების გამოყენების კარგი უნარი. ისინი ყველაზე კარგად სწავლობენ ვიზუალური წარმოდგენების, მათ შორის ხატის, ფერების, სურათების, გრაფიკული ნახატების საშუალებით და იყენებენ მათ ხელოვნების დარგში სხვადასხვა საქმიანობის

დროს. ინტერპერსონალური ინტელექტის მქონე ადამიანები - ინტელექტის ამ ტიპის ადამიანებს აქვთ საკუთარი სამუშაოს კარგად დაუფლებისა და სხვების მოტივირების უნარი. მათ შეუძლიათ სხვათა გრძნობების, ხასიათისა და სურვილების თანაგანცდა. თანაუგრძნობენ სხვებს, ესმით მათი `გასაჭირი, ხშირად ასრულებენ მედიატორის ან ლიდერის როლს ამა თუ იმ კონფლიქტის მოგვარებაში. ისინი ყველაზე კარგად სხვებთან ურთიერთობისას სწავლობენ. ინტრაპერსონალური ინტელექტის მქონე ადამიანები - ამ ტიპის ინტელექტის მქონე ინდივიდებს აქვთ საკუთარი თავის შეცნობის, საკუთარი ცხოვრებისა და სწავლის პროცესის მართვის უნარი. ისინი კარგად იცნობენ საკუთარ თავს, კარგად ხვდებიან რა სურთ და ცდილობენ საკუთარი მიზნების განხორციელებას. ეს ეხმარება მათ და გადაწყვეტილების მიღების დროს არსებულ ცოდნას სწორად იყენებენ. ასეთი ტიპის ადამიანებს უყვართ მარტო და დამოუკიდებლად მუშაობა. ისინი ყველაზე კარგად ცალკე, დამოუკიდებლად სწავლობენ.

განათლებაში დიუის გავლენამ გამოხატულება ჰპოვა გამოცდილებითი განათლების კონცეფციაში. ამ კონცეფციის მიხედვით, განათლება გამოცდილების განვითარებაა. ტრადიციულ სკოლაში მოსწავლეები იღებენ გამოცდილებას, მაგრამ არ შეუძლიათ მისი დაკავშირება მომავალთან, მისი ცხოვრებისეულ სიტუაციაში გამოყენება. გამოცდილებაზე დაფუძნებული განათლების ძირითადი პრობლემაა ისეთი აწმყო გამოცდილების შერჩევა, რომელიც ნაყოფიერად და შემოქმედებითად აამოქმედებს მოსწავლეს. შესაბამისად, საჭიროა ახალი განათლებისათვის შესაფერისი მასალების, მეთოდებისა და სოციალური ურთიერთობების შემუშავება, რომლებიც უზრუნველყოფენ განათლების თანმიმდევრულ უწყვეტობას და განგრძობითობას. თითოეული გამოცდილება, რომელსაც ადამიანი შეიძენს, ცვლის მას, როგორც ამ გამოცდილებაში მონაწილეს და მომდევნო გამოცდილებაში რაღაცით შეცვლილი, განსხვავებული ადამიანი გადადის. ადამიანის ყოველი გამოცდილება მისი განვითარების მამოძრავებელი ძალაა. იგი გავლენას ახდენს სურვილების, მიზნების და დამოკიდებულებების ჩამოყალიბებაზე. პედაგოგის მოვალეობაა სათანადოდ შეაფასოს რა მიმართულებით ვითარდება ახალგაზრდის გამოცდილება, რა დამოკიდებულებები და ტენდენციები უყალიბდება მას, რათა განასხვავოს, მათ შორის რომელია შემდგომი

ზრდისთვის ხელშემწყობი და რომელი - საზიანო. ამისათვის კი მას უნდა ჰქონდეს მოსწავლეთა გაგების უნარი და მათ მიმართ კეთილგანწყობილი უნდა იყოს. ამავდროულად, პედაგოგებმა უნდა იცოდნენ, თუ როგორი გარემო უწყობს ხელს სამომავლო ზრდისა და განვითარებისთვის ხელსაყრელი გამოცდილების შექმნას და როგორ გამოიყენონ არსებული ფიზიკური და სოციალური გარემო ამ მიზნებისთვის. უფრო მეტიც, საჭიროა შეიქმნას განათლების ისეთი სისტემა, რომელიც ობიექტურ პირობებს სისტემატურად დაუქვემდებარებს ინდივიდთა „შიდა,“ სუბიექტურ პირობებს, ანუ მასწავლებელი, წიგნი, სასწავლო ინვენტარი მოემსახურება მოზარდთა უშუალო მიდრეკილებების გამოვლენასა და განვითარებას.

ამრიგად, მასწავლებელმა სწორად უნდა განსაზღვროს ის გარემო, რომელიც ეფექტურ ურთიერთქმედებაში მოვა მოსწავლეთა კომპეტენციასთან და მოთხოვნილებებთან, რაც ხელს შეუწყობს ღირებული გამოცდილების დაგროვებას. სწავლების მეთოდების შერჩევა უნდა მოხდეს იმის გათვალისწინებით, თუ რა სარგებლობას მოუტანს იგი კონკრეტულ დროს კონკრეტულ ადამიანს. ამავდროულად, პედაგოგის მოვალეობაა თითოეული ინდივიდის და საგნის ცოდნის საფუძველზე შეარჩიოს ისეთი სასწავლო ჯგუფური აქტივობები, რომელშიც ყველა ინდივიდს შეუძლია საკუთარი წვლილი შეიტანოს და რომელშიც ყველა მოსწავლე ერთად მონაწილეობს. ამ სიტუაციაში მასწავლებელს ეკისრება პასუხისმგებლობა ისე წარმართოს მოსწავლეთა ურთიერთობები, რომ შესაძლებელი გახდეს ჯგუფის, როგორც ერთი ორგანიზმის, მუშაობა. ამგვარად, მასწავლებელი ჯგუფური საქმიანობის ლიდერის ფუნქციას იძენს. მეორე მხრივ, აზროვნების და პიროვნების განვითარებისათვის მეტად მიშვნელოვანია გარკვეული თავისუფლების ხარისხი, რომელიც მოსწავლეებს განუვითარებს მიზნების დასახვისა და ამ მიზნების განხორციელების უნარებს. დიუის აზრით, ასევე მნიშვნელოვანია თავისუფლების გარეგნული მხარეც. კერძოდ, ფიზიკური თავისუფლება, რადგან მხოლოდ ფიზიკურად თავისუფალ გარემოში არის შესაძლებელი მოსწავლეებმა გამოავლინონ თავისი ნამდვილი ბუნება, ხოლო სიჩუმე და უსიტყვო მორჩილება ხელს უშლის მასწავლებელს გაიცნოს მოსწავლეები. ამგვარად, გამოცდილებითი განათლების ერთ-ერთი მთავარი იდეაა სასწავლო საქმიანობაში მოსწავლეთა მაღალი ჩართულობის უზრუნველყოფა, რაც შესაძლებელია

განხორციელდეს ე.წ. „კეთებით სწავლების“ და „სოციალური სწავლების“ დროს (Dewey, Barnes, & Buermeyer, 1954).

ამერიკელი ფსიქოლოგი, კარლ როჯერსი, რომელიც არის ჰუმანისტური ფსიქოლოგიის ფუძემდებელი, ჩამოაყალიბა მოსწავლის გამოცდილებაზე დაფუძნებული სწავლების იდეა, როდესაც სწავლების პროცესში მაქსიმალურად ხდება მოსწავლის სურვილებისა და საჭიროებების გათვალისწინება. გამოცდილებაზე დაფუძნებული სწავლების დროს მოსწავლე თვითონ არის აქტიური და ინიციატივიან (მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2016).

როჯერსი აღნიშნავს, რომ განათლებულობა ეფუძნება არა ცოდნას, არამედ მისი მოპოვების უნარს. კი არ ასწავლო, არამედ ხელი შეუწყო სწავლას – ეს არის პედაგოგის მთავარი ფუნქცია. განათლებულია ადამიანი, რომელმაც ისწავლა, როგორ ისწავლოს.

როჯერსის მიხედვით, ადამიანებს სწავლის ბუნებრივი ნიჭი გააჩნიათ. მასწავლებლის როლი სწორედ ის არის, რომ სწავლების პროცესში შექმნას ისეთი ატმოსფერო, სადაც მოსწავლეს შეეძლება ასეთი ნიჭის გამოვლენა. პედაგოგები ხელს უნდა უწყობდნენ მოსწავლის პიროვნულ ზრდას მათდამი გულწრფელი და გულღია დამოკიდებულებით. პირადი გრძნობების, შეხედულებების, მიზნების, შიშების, ოცნებებისა და ა. შ. გულახდილად გაზიარებით. ამით ისინი აჩვენებენ, რომ აფასებენ მოსწავლეებს, მათი ნაკლოვანებების მიუხედავად. შესაბამისად, საჭიროა, რომ მასწავლებელმა:

- 1) შექმნას პოზიტიური გარემო სწავლებისათვის;
- 2) სწორად ჩამოაყალიბოს სწავლების მიზანი;
- 3) სისტემაში მოიყვანოს სასწავლო რესურსები და გახადოს მოსწავლეებისთვის ხელმისაწვდომი;
- 4) მოახდინოს სწავლების ინტელექტუალური და ემოციური კომპონენტების გაწონასწორება;
- 5) შეძლოს, რომ არ იყოს დომინანტი, იზიარებდეს მოსწავლის განცდებსა და აზრებს.

როჯერსის მიხედვით, სწავლება სასურველი მაშინაა, როცა:

1. მოსწავლე სრულად არის ჩართული სწავლა-სწავლების პროცესში; 2.
2. მოსწავლე აწყდება პრაქტიკულ, კვლევით პრობლემებს, რისი საშუალებითაც სწავლა უფრო მეტად მორგებული ხდება ინდივიდის საჭიროებებზე;
3. მოსწავლე მუდმივად აფასებს საკუთარ თავს, რაც მისი პროგრესისა და წარმატების შეფასების ძირითადი მეთოდია. როჯერსი, აგრეთვე, მიუთითებს მუდმივი ცვლილებების აუცილებლობაზე სწავლების პროცესში, რაც ზრდის მოსწავლის მოტივაციას.

როჯერსის მიხედვით, საინტერესოა ისიც, თუ როგორი სწავლება იძლევა სასურველ შედეგს:

1. სწავლება უფრო ნაყოფიერია, თუ საგნის შინაარსი და პიროვნების ინტერესი ერთმანეთს ემთხვევა.
2. საჭიროა ახალი მიდგომებისა და პერსპექტივების მოძებნა, რაც არ გამოიწვევს პიროვნების დათრგუნვას.
3. სწავლების პროცესი სწრაფად მიმდინარეობს, თუ ასეთი შიშის კოეფიციენტი დაბალია.
4. ყველაზე პროდუქტულია ინიციატივიანი ანუ სტიმულის მიმცემი სწავლება (მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2016).

2.2. საერთაშორისო აქტები ინკლუზიური განათლების შესახებ

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ეკონომიკურმა და სოციალურმა კომიტეტმა 1999 წელს N13 ე.წ. ზოგადი კომენტარებით განმარტა განათლების უფლება. ფუნდამენტური მნიშვნელობა აქვს განათლების ძირითად ფუნქციას – ის მიმართული

უნდა იყოს ადამიანის პიროვნების სრული განვითარებისაკენ. გაერთიანებული ერების კომიტეტის განმარტებით, რომელიც ცნობილია 4A-ს (Availability, Accessibility, Acceptability, Adaptability) სქემის სახელწოდებით, ერთ-ერთი პუნქტი ამბობს, რომ საგანმანათლებლო დაწესებულებები და პროგრამები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველასათვის, ეს კი გულისხმობს დისკრიმინაციის აკრძალვას.

განათლების უფლების წარმატებით განხორციელება დამოკიდებულია განათლების ხელმისაწვდომობაზე და მისი მისაწვდომობის პირობებზე. საერთაშორისო უფლებათა შესაბამისად, დაუშვებელია დისკრიმინაცია განათლების მიწოდებისას. განათლების მისაწვდომობისას უამრავი ფაქტორის გათვალისწინებაა აუცილებელი, მათ შორის გეოგრაფიული მდებარეობა, ღირებულება, ენა და სასწავლო რესურსების არსებობა (სმითი, 2006, გვ. 428-429).

როდესაც განათლების უფლებაზე ვსაუბრობთ, ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი არის განათლების ხელმისაწვდომობა. იმისთვის, რომ ნებისმიერმა ადამიანმა მიიღოს განათლება, აუცილებელია, რომ ნებისმიერი ბარიერი, იქნება ეს იურიდიული თუ სხვა ტექნიკური სახის, უნდა იყოს მოხსნილი. სწორედ ეს საკითხია ასახული კონვენციაში „განათლების სფეროში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ“, „სანდბერგის დეკლარაცია“ და „სალამანკას დეკლარაციაში“.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სხვა დეკლარაციებსა და კონვენციებთან ერთად, მათ შორის ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა ევროპის კონვენცია, 1954 წ და ბავშვთა უფლებების კონვენცია, 1959 წ, აღსანიშნავია კონვენცია „ განათლების სფეროში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ“, რომელიც 1960 წელს მიიღო გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის ორგანიზაციის გენერალურ კონფერენციაზე. აღნიშნული დოკუმენტი მნიშვნელოვანი იმ კუთხით, რომ იგი გმობს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას განათლების მიღების პროცესში, მათ შორის ყურადღება გამახვილებულია იმაზე, რომ დაუშვებელია ნებისმიერი სახის შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება მხოლოდ იმის საფუძველზე, რომ მოსწავლეები მიეკუთვნებიან რომელიმე კონკრეტულ ჯგუფს (Convention against Discrimination in Education, 1960).

აღნიშნული კონვენციის შემდეგ 1981 წელს მიღებულ იქნა „სანდბერგის დეკლარაცია“, რომელიც ასევე ეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების საკითხს. დეკლარაციის პირველივე პუნქტში აღნიშნულია, რომ ყველა შშმკ-ს ფუნდამენტური უფლებაა სრული ხელმისაწვდომობა ჰქონდეს განათლებისა და ინფორმაციის მიღებაზე და ამ უფლების განხორციელებაში მნიშვნელოვანი როლი აქვს იმ სახელმწიფოებს, რომლებიც იზიარებენ აღნიშნულ დეკლარაციას (Sundberg Declaration on Actions and Strategies for Education, Prevention and Integration, 1981).

საკმაოდ მნიშვნელოვანია ამ კუთხით სალამანკას დეკლარაცია, რომელიც შეიქმნა 1994 წელს. მსოფლიოს 92 სახელმწიფომ და 25 საერთაშორისო ორგანიზაციის 300-ზე მეტმა წარმომადგენელმა აღნიშნული დეკლარაციით ფაქტიურად საფუძველი დაუდეს ინკლუზიური განათლების შემდგომ. სალამანკას დეკლარაციით მოხდა სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა განათლების პრინციპების, პოლიტიკის, პრაქტიკის და სამოქმედო გეგმის დასახვა. სალამანკას დეკლარაცია მხარს უჭერს „განათლებას ყველასათვის“ და აღიარებს ამგვარი ბავშვების, ახალგაზრდებისა და მოზარდების ჩვეულებრივ საგანმანათლებლო სისტემაში ჩართვის გადაუდებელ აუცილებლობას. სალამანკას დეკლარაციაში წარმოდგენილი იყო შემდეგი ძირითადი უფლებები და ცნებები: ყველა ბავშვს აქვს უფლება ისწავლოს ინკლუზიურ კლასში, ყველა ბავშვს აქვს უფლება, მონაწილეობა მიიღოს ბავშვებზე ორიენტირებულ საგანმანათლებლო პროცესში, რათა მოხდეს მისი ინდივიდუალური საჭიროებების დაკმაყოფილება; ინკლუზიური განათლების განხორციელება სათანადო პირობებით უზრუნველყოფს მასში ჩართულ ბავშვებს, ინკლუზიური განათლება განაპირობებს ინკლუზიური საზოგადოების წარმოშობასა და ეფექტურობას. სალამანკას დეკლარაცია მოითხოვს მონაწილე ქვეყნების მთავრობებისგან შეიმუშაონ პოლიტიკა და მიანიჭონ საბიუჯეტო პრიორიტეტი განათლების სისტემის გაუმჯობესებას, რათა შესაძლებელი გახდეს ყველა პირის ჩართვა განათლების პროცესში მათი ინდივიდუალური განსხვავებულობის და სიძნელების მიუხედავად. განათლება უნდა ასახავდეს უმაღლეს სტანდარტებს და ის უნდა მოერგოს თითოეული პიროვნების საჭიროებებს.

გაეროს მიერ 1989 წლის 20 ნოემბერს მიღებულ იქნა „ბავშვთა უფლებათა კონვენცია“ რომლის მიხედვითაც ასევე განმტკიცებულია, რომ ყველა ბავშვს აქვს განათლების

მიღების უფლება. კონვენციის 28-ე მუხლი ეხება კონკრეტულად განათლების უფლებას, კერძოდ, ბავშვს აქვს განათლების უფლება, რომელიც ყველა მონაწილე სახელმწიფომ უნდა გაიზიაროს და დანერგოს. ბავშვთა უფლებების კონვენციის თანახმად განათლების მიღება ყველა ბავშვის ფუნდამენტური უფლებაა და ეს უფლება ეხება ყველა ბავშვს ყოველგვარი დისკრიმინაციული გამონაკლისის გარეშე (ხარებავა, ჯავახიშვილი, ქობალია, & ყუფუნია, 2006).

გაეროს მიერ 2006 წელს მიღებულ იქნა კონვენცია „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ და აღნიშნული კონვენციის მიხედვით წევრი სახელმწიფოები აღიარებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებას განათლების მიღებაზე. ამ უფლებით დისკრიმინაციის გარეშე და სხვებთან თანასწორობის საფუძველზე სარგებლობის უზრუნველსაყოფად, წევრმა სახელმწიფოებმა ყველა საფეხურზე უნდა დანერგონ განათლების ინკლუზიური სისტემა და მთელი ცხოვრების მანძილზე განათლების მიღების შესაძლებლობა. აღნიშნული კონვენციის მიხედვით წევრი სახელმწიფოები აღიარებენ განათლების უფლებას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის. მონაწილე სახელმწიფოებმა იმისათვის, რომ უზრუნველყონ ამ უფლების მიღება ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, უნდა უზრუნველყოფენ ინკლუზიური განათლების სისტემის დანერგვა და მთელი ცხოვრების მანძილზე განათლების უფლების ხელმისაწვდომობა , რაც ემსახურება : პიროვნების პოტენციალის სრულ გამოვლენას , საკუთარი თავის პატივისცემის გაღვივებას, ამ პირების მიერ საკუთარი ნიჭისა და შესაძლებლობების გამოვლენას და მათ ჩართვას საზოგადოებაში (ღვინიანიძე, 2013).

2.3. საქართველოს კანონმდებლობა და ინკლუზიური განათლება

საქართველოს კონსტიტუციის 35-ე მუხლი აღიარებს იმას, რომ ყველას აქვს განათლების მიღებისა და მისი ფორმის არჩევს უფლება, თუმცა აღსანიშნავია, რომ 2004

წლამდე საქართველოს განათლების სისტემა არ იცნობდა ინკლუზიური განათლების პრინციპებს და შესაბამისად, ნებისმიერი შეზღუდული შესაძლებლობა თუ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების განათლების მიღების ერთადერთ შესაძლებლობას სპეციალიზირებული სკოლა წარმოადგენდა. შესაბამისად, კონსტიტუციით გათვალისწინებული უფლება განათლების მიღების ფორმის არჩევასთან დაკავშირებით შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის უფლებებელყოფილი იყო. 2006 წლიდან კანონი ზოგადი განათლების შესახებ აღიარებს, რომ შშმ მოსწავლეებს აქვთ უფლება მიიღონ განათლება საჯარო სკოლებში. აღნიშნული კანონის მე-3 მუხლის თანახმად ზოგადი განათლების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ერთ-ერთ ძირითად მიზანს წარმოადგენს ინკლუზიური სწავლების დამტკიცება, ხოლო 33-ე მუხლის მიხედვით ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულები ვალდებულია, რომ შექმნას პირობები ინკლუზიური სწავლებისათვის.

2.4. სპეციალური პედაგოგის სტანდარტი

მას შემდეგ, რაც კანონში ზოგადი განათლების შესახებ შევიდა ცვლილება და დაიწყო ინკლუზიური განათლების დანერგვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, სკოლაში გაჩნდა ახალი კადრი - სპეციალური პედაგოგი. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ შემუშავებულ სპეციალური მასწავლებლის სტანდარტში სპეციალური პედაგოგი განმარტებულია შემდეგნაირად: „სპეციალური მასწავლებელი არის მასწავლებელი, რომელსაც აქვს შესაბამისი კვალიფიკაცია იმისთვის, რომ შეაფასოს მოსწავლის სწავლებასა და სწავლასთან დაკავშირებული სპეციალური საჭიროებები; განსაზღვროს და განახორციელოს სწავლების შესაბამისი სტრატეგიები სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა

ხარისხიანი განათლების უზრუნველსაყოფად. კონსულტაცია გაუწიოს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეს, მის მშობელს, მასწავლებელს/ებს და სხვა სპეციალისტებს მოსწავლის სწავლასა და საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრაციასთან დაკავშირებით (მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2010, გვ. 2).

აღსანიშნავია, რომ სპეციალური მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტში დეტალურად არის გაწერილი სპეციალური პედაგოგის უფლება მოვალეობები. აქვე საინტერესოა ის ცოდნა და კვალიფიკაცია, რომელსაც უნდა ფლობდეს სპეციალური მასწავლებელი. მათ შორის უნდა გამოვყოთ შემდეგი პუნქტები:

ა) სპეციალურმა მასწავლებელმა იცის სპეციალური და ინკლუზიური განათლების ისტორიული და ფილოსოფიური საფუძვლები, ინკლუზიური განათლების რაობა; იცის მსგავსება და განსხვავება ინკლუზიურ განათლებასა და სპეციალურ განათლებას შორის;

ბ) სპეციალური მასწავლებელი ფლობს პროფესიულ ცოდნას შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების სოციალურ და სამედიცინო მოდელებს შორის არსებული მსგავსებისა და განსხვავების შესახებ;

გ) სპეციალური მასწავლებელი იცნობს საერთაშორისო და სახელმწიფოებრივ დოკუმენტებს, რომლებიც არეგულირებს სპეციალურ და ინკლუზიურ განათლებას საქართველოში;

დ) სპეციალურმა მასწავლებელმა იცის ქვეყანაში დამკვიდრებული ტერმინოლოგია და ზრუნავს სასწავლო პროცესში არაეთიკური ტერმინების (მაგ.: გონებაშეზღუდული; დეფექტური და ა.შ.) აღმოფხვრასა და ადეკვატური პროფესიული ტერმინების დამკვიდრებაზე;

ე) სპეციალური მასწავლებელი ფლობს პროფესიულ ცოდნას სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე (სსსმ) მოსწავლის სწავლების მეთოდოლოგიების, სწავლების სტრატეგიებისა და დახმარების ტექნოლოგიების შესახებ;

ინკლუზიური განათლების დანერგვის პროცესში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დოკუმენტი არის ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა. „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლისათვის იქმნება ეროვნულ სასწავლო გეგმაზე დაფუძნებული ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა, რომლის შესაბამისადაც ხორციელდება მისი სწავლება, სოციალური ადაპტაცია და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ინტეგრაცია. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა (Individual educational plan) არის წერილობითი დოკუმენტი, შედგენილი სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე მოსწავლეებისთვის. ეყრდნობა ეროვნულ სასწავლო გეგმას და ითვალისწინებს მოსწავლის ყველა საგანმანათლებლო საჭიროებას, ამ საჭიროების დაკმაყოფილების გზებსა და ყველა დამატებით აქტივობას, რომელიც აუცილებელია გეგმით გათვალისწინებული მიზნების მისაღწევად (პაჭკორია, 2011, გვ. 14). სპეციალური მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის მიხედვით „სპეციალური მასწავლებელი, საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მასწავლებელთან, დამრიგებელთან, სხვა სპეციალისტებთან და მშობლებთან/მეურვესთან ერთად მონაწილეობს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის განხორციელებაში და სპეციალურ მასწავლებელს, საჭიროების შემთხვევაში, შეუძლია ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის განხორციელების მონიტორინგი;“ (მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2010, გვ. 3).

ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა ითვალისწინებს ინფორმაციას ბავშვის ძლიერი და სუსტი მხარეების შესახებ აკადემიური, შემეცნებითი, სოციალური, ქცევითი, ემოციური, მოტორული და სხვა სფეროების მიხედვით. სწავლის პროცესში სირთულეების გამოვლენის შემდეგ სკოლა უზრუნველყოფს მოსწავლის შესაძლებლობების სიღრმისეულ შეფასებას ჯგუფის მიერ, რომელშიც შედის პედაგოგები რომლებიც უშუალოდ ასწავლიან მოსწავლეებს, მშობლები, სკოლის ადმინისტრაციის წევრი/წევრები, ფსიქოლოგი, ლოგოპედი ან სპეციალური მასწავლებელი. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შედგენის შემდეგ ჩატარდება ჯგუფის წევრების მინიმუმ ერთი მიმდინარე და ყოველი სემესტრის ბოლოს ერთი შემაჯამებელი შეხვედრა. შეხვედრებზე განიხილება გეგმის შესრულების

მიმდინარეობა და გეგმაში შესატანი ცვლილებები. გეგმის განხორციელების მონიტორინგის შედეგად გეგმა ექვემდებარება პერიოდულ ცვლილებებს; ამ ჯგუფის შეხვედრებზე იწარმოება სხდომის ოქმები. ყველა სხდომის ოქმი ინახება მოსწავლის პირად საქმეში. სასწავლო წლის ბოლოს სკოლის დირექციას უნდა მიეწოდოს მოსწავლის პირად საქმეში შესატანად, მოსწავლის შესახებ წარმოებული სრული დოკუმენტაცია (ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა, სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული ცნობები.) სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლის აკადემიური მიღწევის შეფასება ხდება იმავე პრინციპით, რომლითაც ხდება ნებისმიერი სხვა მოსწავლის აკადემიური მიღწევის შეფასება. მოსწავლე, რომელიც წარმატებით სძლევს ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმას, ფასდება მაღალი ქულით. სემესტრული, წლიური, საერთო წლიური და საფეხურის საერთო ქულების გამოანგარიშება ხდება იმავე პრინციპით, როგორც სხვა მოსწავლეებისთვის. სახელმძღვანელოში ასევე აღნიშნულია, რომ სკოლაში ინკლუზიური განათლების წარმატებით განხორციელებისათვის აუცილებელია დაცული იყოს შემდეგი პირობები : სწავლისა და მოსწავლეებისათვის კეთილგანწყობილი გარემოს შექმნა , ყველა მოსწავლისათვის ერთნაირი სწავლისა და განათლების თანაბარი პირობების უზრუნველყოფა და მათი თანამონაწილეობა მთლიანად სასწავლო პროცესში. სწავლისა და მოსწავლეებისათვის კეთილგანწყობილი გარემოს შექმნა საგანმანათლებლო დაწესებულების, უმთავრესი ამოცანაა. როდესაც სკოლისათვის მთავარ ღირებულებას წარმოადგენს ყველა მოსწავლის აკადემიური და სოციალური წარმატებები მაშინ ყველა მასწავლებლები, მოსწავლეები და მშობლები ყურადღებას ამ მიზნის მიღწევისაკენ გაამახვილებენ და შესაბამისად, საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ურთიერთდახმარებისა და პატივისცემის გარემო იქმნება. ყველა მასწავლებლის მიზანი და ამოცანა მოსწავლის მიღწევებზე იქნება ორიენტირებული, თუმცა მოლოდინი და მოსწავლის დასახული მიზნები აუცილებლად რეალისტური უნდა იყოს. ზოგადასაგანმანათლებლო სკოლის მართვაში არის რამდენიმე ძირითადი პრინციპი, რომელთა დაცვაც უზრუნველყოფს სკოლის და ინკლუზიური განათლების მართვას, კერძოდ: სკოლა უზრუნველყოფს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის ზოგადი განათლების მიღების უფლებას, განათლების მიღების უფლებისას არ უშვებს რაიმე სახის

დისკრიმინაციას და არ ამბობს უარს სწავლის სირთულის მქონე ბავშვის მიღებაზე, სკოლამ უნდა შექმნას სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების განათლებასთან დაკავშირებული შესაძლო სადავო საკითხების, საჩივრების დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი განხილვის ეფექტიანი მექანიზმი, სკოლამ ადგილობრივ თემთან ერთად უნდა დაგეგმოს და განახორციელოს სხვადასხვა ტიპის აქტივობები ამ პირთა საზოგადოებაში ინტეგრაციისათვის, მაგალითად, მოაწყოს საქველმოქმედო კონცერტები, რომლისგან შემოსული თანხებითაც ეს პირები მეგობრებთან ერთად დაეხმარებიან მზრუნველობა მოკლებულ ბავშვებს. ყველა ამ პრინციპი დაცვის შემთხვევაში ინკლუზიური განათლება იქნება კარგად ორგანიზებული (პაჭკორია, ჭინჭარაული, ლალიძე, & ბაგრატიონი, 2011).

მართალია ნორმატიული დოკუმენტებით სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე მოსწავლეები უნდა სწავლობდნენ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის მიხედვით და აღნიშნული უნდა უზრუნველყოფდეს საგანმანათლებლო საჭიროებების შესაბამის აკომოდაციას და ადაპტაციას. რეალურად კი ადამიანური რესურსების (სპეციალური პედაგოგი, სკოლის ფსიქოლოგი) სიმწირის გამო სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე მოსწავლეთა მხოლოდ ნაწილისთვის არის შემუშავებული ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა და მიმდინარეობს ამ გეგმის შესაბამისი სწავლება. პრობლემას წარმოადგენს ადაპტური ტექნოლოგიების ხელმისაწვდომობა საჯარო სკოლებში. ამ ეტაპზე მათი გამოყენება უზრუნველყოფილია მხოლოდ სპეციალური პროფილის სკოლებში (ჭინჭარაული & ჯავახიშვილი, 2013).

ინკლუზიური განათლების ძირითადი პრინციპია განსხვავებული შესაძლებლობებისა და საჭიროების მოსწავლეების სწავლება სკოლაში და და კლასში თანტოლებთან ერთად. თუმცა ინკლუზიური განათლება გაცილებით უფრო ფართო ცნებაა და ის სწავლების სხვადასხვა სახეს აერთიანებს, ესენია: სრული ინკლუზია, ნაწილობრივი ინკლუზია და ინტეგრირებული სწავლება.

სრული ჩართვა ნიშნავს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის ჩართვას სასწავლო პროცესში, უკლებრივ ყველა გაკვეთილზე დასწრებას და ამ

გაკვეთილებისათვის თავისი შესაძლებლობებისა და საჭიროებების შესაბამისი ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავებას.

ნაწილობრივი ჩართვა გულისხმობს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასწრებას არჩევით გაკვეთილებზე. ნაწილობრივი ინკლუზია სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების განათლების ძალიან მოქნილი ფორმაა. იგი ემსახურება მოსწავლის ეტაპობრივ ჩართვას სასწავლო პროცესში, მოსწავლის შეგუებას და და თანდათანობით ადაპტირებას სასწავლო გარემოსთან.

ინტეგრირებული სწავლება კი ნიშნავს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების ერთ სასწავლო ოთახში გაერთიანებას და ისინი სწავლობენ სპეციალურად მათთვის განკუთვნილი პროგრამით (პაჭკორია, 2011, გვ. 9).

2.5. ქვეყნების გამოცდილება ინკლუზიურ განათლების დანერგვასთან დაკავშირებით

ინკლუზიური განათლების აქტუალიზაცია ამერიკის შეერთებულ შტატებში დაიწყო XX საუკუნის 70-იანი წლებიდან გახმაურებული პროცესით კოლუმბიის ოლქის სასამართლოში - „მილზი ეროვნული განათლების განყოფილების წინააღმდეგ“. ეს იყო კლასიკური სარჩელი ფიზიკური და გონებრივი შეზღუდვის, ფსიქიკური დაავადების მქონე ბავშვების სახელით, რომელთაც ვაშინგტონში არ იღებდნენ ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში ან იძულებულნი ხდებოდნენ გასულიყვნენ სკოლებიდან მათი საჭიროებების დაუკმაყოფილებლობის გამო. იმ დროისათვის ვაშინგტონში დაახლოებით 20 000 ასეთი ბავშვი იყო. მოსარჩელედ გამოვიდნენ სამართლისა და სოციალური პოლიტიკის ცენტრი და დამცველთა და სამართლებრივი დახმარების ასოციაცია, რომლებმაც დაასაბუთეს სარჩელი კოლუმბიის ოლქის კანონებით და იმ ნორმებით, რომელნიც უზრუნველყოფენ „საყოველთაო განათლებას“

ანუ განათლების უფლებას ყველა ბავშვისათვის. ასევე ეყრდნობოდნენ კონსტიტუციით განმტკიცებული თანასწორობის პრინციპს, რომლის თანახმად, განათლების უფლება არის ძირითადი უფლება, რომელიც არ შეიძლება ბავშვს წაერთვას მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. ამის შემდეგ კოლუმბიის ოლქში უფრო და უფრო მეტი შეზღუდული შესაძლებლობის ბავშვი სწავლობდა ჩვეულებრივ სკოლაში, ხოლო სპეციალური სკოლები იხურებოდა. 2006-2007 წლებში 6.5 მილიონ ბავშვზე მეტი ანუ 13.6% შეზღუდული შესაძლებლობის და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე ბავშვი ჩაირიცხა აშშ-ს საჯარო სკოლაში. მათი საგანმანათლებლო წესები აგებულია ისეთი კანონებისაგან, რომელთა მიზანც არის განსაზღვროს ამ ბავშვების საჭიროებები და ამ საჭიროებების გათვალისწინებით მიაწოდოს მათ განათლება. ბოლო პერიოდში აშშ-ს კანონმდებლობა, განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანების განათლების გაუმჯობესების 2004 წლის აქტი (IDEA), მიზნად ისახავს უზრუნველყოს მორალური და სამართლებრივი საფუძვლების ჩაყრა, როგორც წმინდა პოლიტიკური ხედვა იმისა, რომ ყველა პირმა და მათ შორის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა, უნდა მიიღონ შესაფერისი განათლება ინკლუზიურ გარემოში. ამ კანონის მიხედვით დადგენილია განათლების პოლიტიკური მიზნები ყველა პირისათვის და უზრუნველყოფს თანაბარ საგანმანათლებლო შესაძლებლობებს ყველა პირისათვის თანაბრად. აღნიშნული კანონის მიხედვით საგანმანათლებლო დაწესებულებას და მის თანამშრომელს ევალება, მოეპყრან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ისევე, როგორც სხვებს, განახორციელონ აუცილებელი ცვლილებები თავიანთ საქმიანობაში და საგანმანათლებლო პროგრამებში იმისათვის, რომ დაკმაყოფილდეს ყველას ინდივიდუალური საჭიროებები. ამერიკის შეერთებულ შტატებში სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე ბავშვთა მშობლები უშუალოდ მონაწილეობენ განათლების ხარისხისა და ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესებისათვის მიმდინარე პროცესებში აქტიური საზოგადოებრივი ორგანიზაციის შექმნის გზით. აქ ასევე არის განსაკუთრებული განათლებისა და სარეაბილიტაციო სამსახურების ოფისი, რომელიც მიზნად ისახავს ყველა ასაკის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საგანმანათლებლო და სარეაბილიტაციო პროგრამების გაუმჯობესებას, უზრუნველყოფს მთელ რიგ დახმარებას მშობლების,

სკოლებისა და შტატების ადმინისტრაციისათვის სპეციფიკური განათლების, პროფესიული გადამზადებისა და კვლევების მიმართულებით, რითაც გამოხატავს მხარდაჭერას ყოფილი პრეზიდენტ ბუშის პროგრამებისადმი „არც ერთი ბავშვი უყურადღებოდ“ („No Child Left Behind“) და „თავისუფლების ახალი ინიციატივა“. ოფისის მიერ დაფინანსებული პროგრამები ემსახურება ყველა ბავშვების ჩართვას სკოლებში, საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და მათ შემდგომ დასაქმებას, ბავშვების მშობლებისა და განსაკუთრებული განათლების სფეროში მომსახურე პირთა უზრუნველყოფას ინფორმაციითა და ტექნიკური დახმარებით. ოფისის მიერ ფინანსდება რეგიონული და ფედერალური რესურსცენტრების ქსელი, რომელიც აერთიანებს ერთ ფედერალურ და ექვს რეგიონალურ რესურსცენტრს. მათი დანიშნულებაა, დაეხმარონ სახელმწიფო საგანმანათლებლო სააგენტოებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისა და ახალგაზრდების საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაში, წახალისონ პოზიტიური სისტემური ცვლილებები განათლების სფეროში, წვლილი შეიტანონ რეგიონებსა და ქვეყანაში არსებული პრობლემების გამოვლენასა და გადაჭრაში. ცენტრები მსურველებს სთავაზობენ კონსულტაციებს, საინფორმაციო მომსახურებას, ტრენინგებს, აწყობენ რეგიონულ და ეროვნულ კონფერენციებს ოგანიზაციების შექმნის გზით (Ben-Porath, 2012).

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ პედაგოგებმა, რომლებსაც სურთ გახდნენ სპეციალური მასწავლებლები, უნდა გაიარონ ოთხი ან ხუთწლიანი კურსი. სწავლების პერიოდი შტატების მიხედვით განსხვავდება. მაგალითად ორეგონის შტატში სპეციალურ პედაგოგს სწავლება შეუძლია 3-5 წლის განმავლობაში, ამ დროის გასვლის შემდეგ კი მას ერთმევა ლიცენზია, რომლის აღდგენაც შესაძლებელია, თუ მასწავლებელი თავიდან ჩააბარებს სპეციალურ გამოცდას (Booth, Nes, & Stromstad, 2003, გვ. 8).

ფინეთში, ინგლისში, ჩეხეთში და ესტონეთში ასევე არის რეალიზებული სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა განათლების უფლება და ამგვარი სწავლების სტილით არიან ისინი აღიარებულნი. ეს ოთხი ქვეყანა მიჰყვება ევროპულ კონვენციას და შეთანხმებებს საგანმანათლებლო უფლებებისათვის და ისინი ანხორციელებენ ინკლუზიურ სწავლებას, რათა ყველა პირი იყოს ჩართული საგანმანათლებლო სისტემაში. ფინეთში სპეციალური საგანმანათლებლო სწავლება

დაიწყო 1990 წლის დასაწყისში ცალკეულ პროფესიულ კოლეჯებში იმ პირთა ჯგუფებისათვის, რომლებიც კატეგორიულად იყვნენ დაყოფილნი სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე ჯგუფებად და ამის შემდეგ უზრუნველყვეს ინკლუზიური განათლების ხელშეწყობა. ინგლისში სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთათვის განათლების მიწოდება დაიწყო არა სპეციალურ სკოლებში და ცენტრებში, არამედ უზრუნველყო ინკლუზიური განათლება სასკოლო სისტემებში. ესტონეთში სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა განათლება დაიწყო 1997 წელს, დაარსდა საკანონმდებლო ბაზები და განისაზღვრა, რომ სახელმწიფოს აქვს ვალდებულება არა მხოლოდ იზრუნოს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებზე, არამედ შესთავაზოს მათ შესაბამისი განათლება და მეგზურობა გაუწიოს კარიერულ წინსვლაში (Sheena, და სხვ., 2014).

აქვე ცალკე უნდა გამოვყოთ ინგლისი, რადგან მიიჩნევა, რომ აქ ყველაზე რთული პროცედურები უნდა გაიაროს პედაგოგმა, რათა გახდეს სპეციალური მასწავლებელი. მასწავლებლები ინგლისშიც ძირითადად გადიან 4 წლიან კურსებს, რათა გახდნენ სპეციალური პედაგოგები. ამ პედაგოგებს მოეთხოვებათ, რომ მათი სწავლების მეთოდები დაყრდნობილი იყოს სამ ზოგად პრინციპზე: შესაფერისი სასწავლო გამოწვევების იდენტიფიკაცია და დასახვა, მრავალფეროვან საჭიროებებზე შესაბამისი რეაგირება და სწავლების პროცესში არსებული ბარიერების გადალახვა. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ნებისმიერ მასწავლებელს, მიუხედავად იმისა, ის სპეციალური მასწავლებელი არის თუ არა, უნდა გააჩნდეს ბაზისური ცოდნა შშმ და სსსმ მოსწავლეებთან მუშაობაში (Booth, Nes, & Stromstad, 2003, გვ. 4).

გერმანიის კონსტიტუცია არ შეიცავს დებულებებს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე ბავშვებისთვის რეგულარულ სკოლებში განათლების მიღების უფლებასთან დაკავშირებით. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს რომ, ამ თვალსაზრისით მიდგომები არ არის უნიფიცირებული. თითოეულ მიწას გააჩნია შესაბამისი კანონები, რომლებიც არეგულირებენ ბენეფიტების გასცემის წესსა და ოდენობას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვზე და მათთვის სპეციალური განათლების შეთავაზების წესს. ზოგიერთ მიწაზე, მშობლებს თავად შეუძლიათ გადაწყვეტილების პროცესში მონაწილეობა მიიღონ, ზოგ მიწაზე კი ასეთი უფლება გათვალისწინებული არ არის.

განათლების მარეგულირებელი კანონები, როგორც წესი, ითვალისწინებს ინტეგრირებული განათლების შესაძლებლობას. თუმცა, ამგვარი უფლება მხოლოდ მაშინ ხორციელდება, როცა ე.წ. ტვირთი დისპროპორციული არ არის. გერმანიის კანონმდებლობა არ არეგულირებს ქესტების ენაზე სწავლებას ან მის ჩართვას რეგულარულ სკოლებში. 2010 წლის სასამართლო გადაწყვეტილებით, სახელმწიფო ადმინისტრაცია ვალდებული იქნა დაეფინანსებინა ქესტების ენაზე თარგმანი იმ ბავშვებისთვის, რომლებსაც რეგულარულ სკოლებში სიარული სურთ (დვინიანიძე, 2013).

2.6. საქართველოში ინკლუზიური განათლების შესახებ ჩატარებული კვლევების შედეგების მოკლე მიმოხილვა

2013 წელს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ ჩატარებული კვლევა „ინკლუზიური განათლების მაჩვენებლები საქართველოში“ საკმაოდ საინტერესო მონაცემებს გვაწვდის. კვლევის შედეგების მიხედვით აღმოჩნდა, უმრავლესობა - 88.5% სრულიად ეთანხმება დებულებას, რომ სასკოლო გარემო კეთილგანწყობილია ყველა ბავშვის მიმართ, თუნდაც შეზღუდული შესაძლებლობები ჰქონდეთ. საკმაოდ მნიშვნლოვანია ისიც, რომ კვლევის შედეგების მიხედვით რესპონდენტთა 82.6% მიიჩნევს, რომ სასწავლო პროცესში გამოყენებული აქტივობები ყველა სტუდენტს ანიჭებს სიამოვნებას და ახალისებს სწავლის სურვილს. გამოკითხულთა 54.5% ეთანხმება, რომ აქტივობები ავითარებენ განსხვავებული წარმომავლობის, კულტურის, ეთნიკური მიკუთვნებულობის, გენდერის, შეზღუდული შესაძლებლობების, სექსუალური ორიენტაციისა და რელიგიისადმი ტოლერანტობას. 67.4% კი ამბობს, რომ მასწავლებლები ერიდებიან კლასობრივი, რასისტული, სექსისტური, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანთა მიმართ

დისკრიმინაციული შენიშვნების გაკეთებას. აღნიშნულ კვლევაში მონაწილეობდა თბილისისა და საქართველოს 10 რეგიონის სკოლების წარმომადგენლები, ასევე ექსპერტები და კვლევის ინსტრუმენტად გამოყენებული იყო P2i — ქვეყანაში ინკლუზიური განათლების შეფასების კითხვარი „გზა ინკლუზიისკენ – ბარომეტრი“. (ჭინჭარაული & ჯავახიშვილი, 2013). ეს გახლავთ 2013 წლის მონაცემები, თუმცა საკმაოდ საინტერესოა, რომ 2015 წელს ჩეხეთის განვითარების სააგენტოსა და სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის მიერ ჩატარებული კვლევა “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისა და ახალგაზრდების ფორმალური განათლების სისტემაში ჩართვისა და განათლების საბაზო საფეხურის დამთავრების ბარიერებისა და მხარდამჭერი ფაქტორების კვლევა საქართველოში” განსხვავებულ შედეგებს გვთავაზობს. აღნიშნული კვლევის შედეგების მიხედვით საზოგადოება არ არის საკმარისად სოლიდარული შშმ პირების მიმართ, რაც მათ სტიგმატიზაციასა და მარგინალიზაციას იწვევს. ამ პირობებში, შშმ პირთა ინტეგრაციისა და სოციალიზაციის პროცესი გაცილებით რთულდება. ასევე არსებობს პრობლემები შშმ ბავშვთა მშობლებისთვის ინკლუზიური განათლების, მომსახურების მიმწოდებლებისა და სპეციალური საგანმნათლებლო საჭიროების მქონე ბავშვების განათლების უფლებების შესახებ სრულყოფილი და ამომწურავი ინფორმაციის ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით. პრობლემებია ინკლუზიურ განათლებაში ჩართვის პროცედურებთან მიმართებით. მშობლების თქმით, არსებული მექანიზმი სხვადასხვა ბუნდოვან, ქაოტურ ბიუროკრატიულ პროცედურას მოიცავს, რაც სისტემაში ჩართვისთვის დაბრკოლებებს წარმოქმნის. განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროდან მიღებული ინფორმაცია ხშირად გაუგებარი ან ბუნდოვანია და არ იძლევა მშობლის მიერ საკუთარი შვილის განათლების სრულყოფილად დაგეგმვის შესაძლებლობას. განსაკუთრებულ პრობლემას წარმოადგენს სკოლების ინფრასტრუქტურა. უმეტეს შემთხვევებში, შენობები არ არის ადაპტირებული შშმ პირების საჭიროებების მიხედვით, რაც მნიშვნელოვნად აფერხებს მათ სასწავლო პროცესში ჩართვას (საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია, 2015).

აქვე მნიშვნელოვანია 2016 წელს სამოქალაქო განვითარების ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული კვლევა „ინკლუზიური განათლების პრაქტიკა საქართველოში“. კვლევის შედეგების მიხედვით ტრენინგის ნაკლებობის და შეზღუდული რესურსების გამო,

მასწავლებლებისთვის პრობლემას წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებთან მუშაობა. ასევე კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ მასწავლებლები დადებითად აფასებენ ტრენინგებს, რომლებსაც განათლების სამინისტრო სთავაზობს მათ, თუმცა აღნიშნავენ იმასაც, რომ ეს კურსი მოკლევადიანია. ასევე კვლევის მიხედვით გამოვლინდა, რომ მასწავლებლები ძირითადად მთავარ გამოსავალს პოულობენ იმაში, რომ სსსმ ან შშმ მოსწავლე საგაკვეთილო პროცესიდან გაიყვანონ და ჰყავდეთ იზოლირებულად. შესაბამისად, აღნიშნული კვლევის ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ მასწავლებელთა კომპეტენცია ამ მხრივ საკმაოდ დაბალია (ჭანტურია, გორგოძე, & ჩხაიძე, 2016).

3. კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა ოზურგეთის სკოლებში სასწავლო პროცესში სპეციალური მასწავლებლების ჩართულობის განსაზღვრა თეორიული და პრაქტიული პერსპექტივებიდან

კვლევის ფარგლებში გამოყენებულია თვისებრივი სოციალური კვლევის 3 მეთოდი - ფოკუს-ჯგუფები, სიღრმისეული ინტერვიუები და ექსპერტული გამოკითხვა.

კვლევის ფარგლებში სულ ჩატარადა 4 ფოკუს-ჯგუფი, 5 სიღრმისეული ინტერვიუ და 5 ექსპერტული გამოკითხვა. ფოკუს-ჯგუფების წევრების რაოდენობა შედგებოდა 8 რესპონდენტისგან. ფოკუს-ჯგუფის სამიზნე ჯგუფებს წარმოადგენდა ოზურგეთის:

- სპეც. მასწავლებლები
- სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა მშობლები

სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა სკოლის დირექტორებთან. რაც შეეხება ქსპერტულ გამოკითხვას, რესპონდენტები იყვნენ განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს წარმომადგენლები, დღის ცენტრის წარმომადგენლები და სოციალური მუშაკები და არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები.

ფოკუს-ჯგუფებისთვის შემუშავდა სადისკუსიო გეგმა (guide-line), ხოლო სიღრმისეული ინტერვიუებისა და ექსპერტული გამოკითხვისთვის- ინტერვიუს გზამკვლევი. სადისკუსიო გეგმაც და ინტერვიუს გზამკვლევიც მოიცავდა იმ თემებს, რომლებზეც უნდა წარმართულიყო დისკუსიები და ინტერვიუები.

თითოეული ფოკუს-ჯგუფი და სიღრმისეული ინტერვიუ გრძელდებოდა საშუალოდ ერთი საათი. რესპონდენტთა რეკრუტირება მოხდა მათთან უშუალო კონტაქტის საფუძველზე.

ჩაიწერა ფოკუს-ჯგუფებისა, სიღრმისეული ინტერვიუებისა და ექსპერტული ინტერვიუს აუდიო ვერსია, რის შემდეგაც მომზადდა ტრანსკრიპტები. შემდგომ საფეხურზე გაანალიზდა ტრანსკრიპტები, გამოიყო ძირითადი თემები, შესაძლებელი გახდა ინფორმაციის კატეგორიზაცია, რის შემდეგაც მომზადდა ანგარიში.

3.1. სპეციალურ პედაგოგთა თეორიული ცოდნა ინკლუზიური განათლების ფილოსოფიის შესახებ

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ოზურგეთის სკოლებში ინკლუზიურ განათლებაში საკმაოდ ბევრი მოსწავლეა ჩართული. სპეციალური პედაგოგები აღნიშნავენ, რომ მათს სკოლებში ინკლუზიურ განათლებაში ჩართულია 4, 5 ან 6 მოსწავლე, ეს საშუალო მაჩვენებელია, თუმცა ზოგიერთ სკოლაში 15 და 19 სსსმ მოსწავლეს გვხვდება. ჩართვის ძირითად მიზეზებად პედაგოგები ასახელებენ შემდეგი

სახის დარღვევებს: სწავლის უნარის დაქვეითება, რთული ქცევა, დაუნის სინდრომი, აუტიზმი, სმენის დაქვეითება, ცერებრალური დამბლა და სხვა. სკოლებში ძირითადად ერთი ან ორი სპეციალური პედაგოგი მუშაობს. მიუხედავად იმისა, რომ მათი ძირითადი ნაწილი განმარტავს ინკლუზიურ განათლებას, როგორც საშუალებას, ყველა ბავშვმა მიიღოს განათლება და აღინიშნა ისიც, რომ ამ შემთხვევაში ჩართულობა არის ყველაზე მთავარი, რათა არც ერთ მოსწავლეს არ ჰქონდეს განცდა, რომ რაღაც ნიშნით ის განსხვავებულია, რის გამოც სხვა პირობებში უწევს განათლების მიღება, მაინც გამოიკვეთა, რომ პედაგოგებს კარგად არ აქვთ გააზრებული ინკლუზიური განათლების ფილოსოფია და მეტიც, ჯერ ისევ პრობლემურია ტერმინოლოგია, რომელსაც ისინი იყენებენ, მათ შორის: გონებაჩამოჩენილი, ინკლუზიური მოსწავლე და სხვა.

„ერთი მოსწავლე მყავს, ორგანიზმი არ არის ისეთი, აი, ნერწყვი მოსდის ხოლმე. გონებაჩამოჩენილიცაა“. (სპეციალური პედაგოგი)

„საგნის პედაგოგებს ჰგონიათ, რომ ჩვენ ძალიან დასვენებულები ვართ, მგარამ ვერ ხვდებიან, რომ მათი ჩატარებული 6 გაკვეთილი საღ ბავშვებთან ჩვენს ჩატარებულ 1 გაკვეთილს უდრის.“ (სპეციალური პედაგოგი)

აღსანიშნავია ისიც, რომ ხშირ შემთხვევაში მასწავლებლებსაც და დირექტორებსაც უჭირთ ერთმანეთისგან განასხვაონ სრული, ნაწილობრივი ინკლუზია და ინტეგრირებული სწავლება. როგორც კვლვამ აჩვენა უმეტესად რესპონდენტებს მიაჩნიათ, რომ მათს სკოლაში არის როგორც სრული ჩართვა, ასევე ინტეგრირებული, თუმცა ინტეგრირებულში, როგორც აღმოჩნდა, ისინი გულისხმობენ არა კონკრეტულ კლასს, სადაც მხოლოდ სსსმ მოსწავლეები სწავლობენ, არამედ გამოდიან სიტყვის მნიშვნელობიდან - ინტეგრაცია და მიიჩნევენ, რომ ინტეგრირებული სწავლება ნიშნავს სსსმ მოსწავლისა და ტიპური მოსწავლის ერთად სწავლებას.

„ჩვენ ძირითადად ინტეგრირებულ სწავლებაზე გადავდივართ, რომ სსსმ და ტიპურმა მოსწავლეებმა უფრო მეტი დრო გაატარონ საკლასო ოთახში ერთად და ზოგადად ერთად ისწავლონ, ერთ გარემოში.“ (სკოლის დირექტორი)

„ინტეგრირებულია ჩვენთან, ანუ სხვადასხვა შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეები ერთ კლასში“ (სპეციალური პედაგოგი)

აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ინფორმაცია ინკლუზიურ განათლებაში ჩართული მოსწავლეების შესახებ არის კონფიდენციალური, კლასში მოსწავლეებსა და მშობლებს ასევე სხვა საგნის პედაგოგებს, რომლებიც არ ასწავლიან კონკრეტულ კლასს, არ უნდა ჰქონდეთ ინფორმაცია, რომელი ბავშვი სარგებლობს ინკლუზიური განათლებით, თუმცა აღმოჩნდა, რომ რეალურად ეს არ სრულდება, რადგან დისკუსიების დროს სპეციალური პედაგოგები ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე ასახელებდნენ მოსწავლეთა სახელსა და გვარს, მათს დიაგნოზს, მათი მშობლების სახელებსა და გვარებს, მეტიც, სხვადასხვა სკოლის მასწავლებელმა ერთმანეთის მოსწავლეების სახელი და გვარიც კი იცოდნენ დიაგნოზთან ერთად. შესაბამისად, მათ არ იციან, რომ მსგავსი ინფორმაცია არის კონფიდენციალური, რა თქმა უნდა, შესაძლებელია, რომ მასწავლებლებმა ერთმანეთს გამოცდილება გაუზიარონ და ისაუბრონ დარღვევებზე, რომლებიც მათს მოსწავლეებს აქვთ, მაგრამ ეს შესაძლებელია გააკეთონ ისე, რომ არ მოხდეს პიროვნების იდენტიფიცირება, რადგან თუნდაც მაშინ, როცა ხდება ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების გამოთხოვა სკოლიდან, სახელი და გვარი ამ დოკუმენტზე დაშტრიხულია, რათა ვერავინ ვერ შეძლოს კონკრეტული პირის შესახებ ინფორმაციის მიღება.

აღსანიშნავია, რომ დისკუსიოში მონაწილე მასწავლებლების აბსოლუტურ უმრავლესობას გავლილი აქვს 120 საათიანი კურსი ინკლუზიური განათლების შესახებ და მათ აქვთ ამის დამადასტურებელი სერტიფიკატიც, შესაბამისად, ისინი ინფორმაციას უნდა ფლობდნენ თუნდაც ტერმინოლოგიისა და ინფორმაციის კონფიდენციალობის შესახებაც, რადგან აღნიშნული ტრენინგ-კურსი ამ საკითხებს მოიცავს. ყურადღება უნდა გავამახვილოთ იმაზეც, რომ სპეციალური პედაგოგი სკოლაში არის ადამიანი, რომელიც არსებული სტატუს-კვოს გათვალისწინებით ყველაზე მეტ ინფორმაციას ფლობს ინკლუზიური განათლების შესახებ, ამიტომ, როგორც ექსპერტები ამბობენ, სწორედ ის უნდა უწევდეს სკოლაში კონსულტაციებს საგნის პედაგოგებსა და დირექციის წარმომადგენლებს, თუმცა აღმოჩნდა, რომ დირექტორების გარკვეული ნაწილი ელემენტარულ ტერმინოლოგიასაც ვერ ფლობს.

„ინკლუზიური განათლება ეს არის ძირითადად რამე შეზღუდვის მქონე ბავშვები, მაგალითად უნარშეზღუდული, ინკლუზივი ბავშვი შეიძლება იყოს ჰიპერაქტიული მოსწავლეც, ანუ ბავშვები, რომლებიც რაღაც ჩარჩოებში ვერ თავსდებიან.“ (სკოლის დირექტორი)

შესაბამისად, ამ მხრივ სკოლის დირექტორებიც არ არიან გამონაკლისი, ისინიც სპეციალური პედაგოგების მსგავსად ღიად საუბრობენ მოსწავლეებზე, რომლებიც ჩართული არიან ინკლუზიურ განათლებაში, შესაბამისად, კონფიდენციალობს საკითხი აქაც პრობლემურია.

აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტთა დიდმა ნაწილმა იცის, თუ ვინ უნდა იყოს ჩართული ინკლუზიური განათლების დანერგვისა და განხორციელების პროცესში. ისინი ამბობენ, რომ აქ მნიშვნელოვანია დამრიგებლის, საგნის და სპეციალური მასწავლებლის, დირექტორისა და მშობლის როლი. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტებს შეუძლიათ ამის ჩამოთვლა, მათი ინფორმირების ხარისხი იმასთან დაკავშირებით, თუ რა დოზით შეიძლება ჩაერთონ ეს ადამიანები ინკლუზიური განათლების განხორციელების პროცესში, საკმაოდ დაბალია. განსაკუთრებით გამოიკვეთა სსსმ მოსწავლეების მშობლების როლის უგულვებლყოფა. როგორც დირექტორები და სპეციალური მასწავლებლები მიიჩნევენ, მშობლის ძირითადი მოვალეობა და ფუნქცია ამ შემთხვევაში არის ის, რომ მან თანხმობა განაცხადოს შვილის ჩართვაზე ინკლუზიურ განათლებაში.

„მშობლის გარეშე არაფერი ხდება, მან მთავარი უნდა გააკეთოს, თანხმობა უნდა მოგცეს“ (სპეც. პედაგოგი)

ასევე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ხშირ შემთხვევაში მშობლების მიმართ დამოკიდებულება საკმაოდ არაჯანსაღია და ზოგ შემთხვევაში შერაცხმყოფელიც კი. აქედან გამომდინარე, სპეციალური პედაგოგები მიიჩნევენ, რომ მშობლისთვის აზრის კითხვა და გამოცდილების გაზიარება, თუნდაც რა სჭირდება ბავშვს, როგორ იქცევა სკოლის გარეთ, მშობლისთვის ამ ყველაფრის კითხვას დროის ფუჭი ხარჯვაა, რადგან მშობლებსაც აქვთ გარკვეული ტიპის პრობლემები, რის გამოც, რესპონდენტთა აზრით, ისინი ადექვატურ პასუხს ვერ გასცემენ შეკითხვებს.

„მშობლები თვითონ არიან სპეციალური საჭიროების მქონე“. (სპეციალური პედაგოგი)

„თანხმობა რომ დაეწერა მშობელს, თავზე ადგა ერთი მასწავლებელი და ასო-ასო კარნახობდა, რომ სახელი და გვარი სწორად დაეწერა და მაგნიირ მშობელს რაზე უნდა ვკითხო აზრი?!“ (სპეც.იალური პედაგოგი)

მშობლებიც უნდა იყვნენ ჩართული, მაგრამ ზოჯერ მშობელიც გონებაჩამორჩენილია. (სპეციალური პედაგოგი)

მნიშვნელოვანია ისიც, თუ როგორ ხედავენ რესპონდენტები სპეციალური პედაგოგის როლს, ფუნქციებსა და მოვალეობებს სკოლაში. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ინფორმირების ხარისხი ამ საკითხთან დაკავშირებით არც თუ ისე დაბალია, რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ პირელ რიგში არ უნდა გამოიყოს ცალკე სპეციალური პედაგოგი, რადგან ის მარტო შედეგს ვერ მიაღწევს და ეს მუშაობა უნდა იყოს კომპლექსური. სპეციალურმა პედაგოგმა უნდა გაუწიოს კონსულტირება საგნის პედაგოგს, რათა მან შეადგინოს ინდივიდუალური გეგმა, შემდეგ აწარმოოს სწავლების მონიტორინგი და ასვე საჭიროების შემთხვევაში სსსმ მოსწავლე გაიყვანოს რესურს ოთახში, სადაც შეუძლია გაართოს სხვადასხვა თამაშით, ან დაეხმაროს პროგრამის დაძლევაში.

„პროცესის მონიტორინგი უნდა ხდებოდეს, მონიტორინგი მიზნად ისახავს საჭიროებების მუდმივ კვლევას და სპეც პედაგოგს სწორედ ეს ევალება, რომ აკვირდებოდეს და უნდა მისცეს მასწავლებელს რეკომენდაციები, რომ ერთ ადგილას არ იყვნენ. ასევე პერიოდულად გააკეთოს ანგარიშები. სკოლის დირექტორი კი არის ადამიანი, რომელიც პასუხისმგებელია სწავლების პროცესზე და შესაბამისად უნდა იყოს ინფორმირებული სპეც პედაგოგის მიერ.“ (სკოლის დირექტორი)

„სპეც პედაგოგი მარტო ვერაფერს ვერ შეძლებს, კომპლექსური უნდა იყოს ეს პროცესი. სპეც პედაგოგი არ არის ყველა საგნის სპეციალისტი. ფილოლოგი სპეც პედაგოგი მათემატიკას და ქიმიას ვერ ასწავლის, ყველა საგნის მასწავლებელი წერს ინდ. გეგმას და სპეც მასწავლებელი მონიტორინგს უწევს.“ (სკოლის დირექტორი)

„კოორდინაციის გაწევა, სისტემაში მოყვანა, პასუხისმგებლობის აღება, სისტემურად კომპლექსურად, ამას უნდა ხელმძღვანელობა, ლომის წილი საგნის მასწავლებლებს აქვს. გუნდმა უნდა უზრუნველყოს ყველა ბავშვის პრობლემაზე, რომ მაქსიმალურად მიიღოს ყველაფერი, რაც მას ეკუთვნით. როგორც ჩვენ გვაქვს პასუხისმგებლობა, ისე უნდა ჰქონდეთ საგნის მასწავლებლებსაც.“ (სპეც. პედაგოგი)

მიუხედავად იმისა, რომ გარკვეულწილად სკოლის ადმინისტრაცია და სპეციალური პედაგოგებიც აყალიბებენ სპეციალური მასწავლებლის მოვალეობებს, ისინი არ საუბრობენ იმ ვალდებულებების შესახებ, რომელიც სპეციალური პედაგოგის სტანდარტის მიხედვით სპეციალურ მასწავლებელს ევალება, თუნდაც მოსწავლეებს შორის პოზიტიური ურთიერთობების ჩამოყალიბებაში ხელშეწყობა, სსსმ მოსწავლის გაკვეთილის პროცესში ჩართვის ხარისხის გაზრდის ხელშეწყობა, ქცევის გაუმჯობესებასა და დამოუკიდებლობის გაზრდის ხელშეწყობა. სპეციალური მასწავლებლები თავიანთ მოალეობას ხედავენ იმაში, რომ დაეხმარონ სსსმ მოსწავლეებს საგნობრივი კუთხით.

„ჩემი როლი ისაა, რომ მოვიდეს ბავშვი და ვასწავლო და გაკვეთილი ჩავუტარო, მათემატიკა მაგალითად.“ (სპეციალური პედაგოგი)

3.2. სპეციალური პედაგოგების თეორიული ცოდნა პროფესიული სტანდარტის საერთაშორისო აქტებისა და კანონმდებლობის შესახებ

მიუხედავად იმისა, რომ სპეციალური მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის ზოგადი ნაწილის მეოთხე პუნქტში აღნიშნულია, რომ სპეციალური მასწავლებელი უნდა იცნობდეს საერთაშორისო და სახელმწიფოებრივ დოკუმენტებს, რომლებიც არეგულირებს სპეციალურ და ინკლუზიურ განათლებას საქართველოში, კვლევის შედეგების მიხედვით სპეციალურ პედაგოგებსა და დირექციის წარმომადგენლებს აქვთ

მინიმალური ცოდნა ქვეყანაში არსებული დოკუმენტებისა და კანონმდებლობის შესახებ, რომლებიც რეალურად არეგულირებს ინკლუზიურ განათლებას საქართველოში. უმეტეს შემთხვევაში პედაგოგები ძირითად დოკუმენტად, რომლითაც ისინი სარგებლობენ, ასახელებენ ეროვნულ სასწავლო გეგმას. რესპონდენტები არ ფლობენ ინფორმაციას სპეციალური პედაგოგის პროფესიული სტანდარტის შესახებ, ასევე მწირი ინფორმაცია აქვთ „კანონი ზოგადი განათლების შესახებ“. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ რესპონდენტები არ ხელმძღვანელობენ კანონმდებლობით და არც მათთვის განკუთვნილი სტანდარტით, უფრო მეტიც, გამოვლინდა, რომ პედაგოგთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ არსებობს ცალკე კანონი ინკლუზიური განათლების შესახებ. რაც შეეხება საერთაშორისო აქტებსა და დოკუმენტებს, რომელის ცოდნაც მათთვის სავალდებულოა, პედაგოგები საერთოდ არ იცნობენ.

„ეროვნულ სასწავლო გეგმაში არის გაწერილი ყველაფერი, რაც ინკლუზიურ განათლებას ეხება.“ (სპეციალური პედაგოგი)

„ამ საკითხებს არეგულირებს კანონი ინკლუზიური განათლებს შესახებ.“ (სპეციალური პედაგოგი)

„განათლების სამინისტროში არის დეპარტამენტი და იქიდან ვღებულობთ ჩვენ მითითებებს და ვასრულებთ მერე, სხვა რამე დოკუმენტი არ ვიცი.“ (სპეციალური პედაგოგი)

3.3. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა და მის შემუშავებასთან დაკავშირებული პრობლემები

მნიშვნელოვან თემად დასახელდა თავად ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავება. როგორც რესპონდენტები აღნიშნავენ, ისგ-ს ადგენენ ეროვნული გეგმის

საფუძველზე, ოღონდ გამარტივებული ფორმით, მასწავლებლები, სურვილისამებრ, ამ გეგმის საფუძველზე ადგენენ ერთთვიან ან ორკვირიან გეგმას, ამ დროის გასვლის შემდეგ კი აფასებენ, მიაღწიეს თუ არა გეგმაში დასახულ შედეგს. თუმცა, როგორც ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეები აღნიშნავენ, ისგ-ს შექმნის დროს ცდილობენ, რომ მაქსიმალურად გაამარტივონ პროგრამა, რაც შეიძლება მარტივად მიაწოდონ მასალა მოსწავლეებს, რათა ყველამ შეძლოს ამის დაძლევა, შესაბამისად, აქცენტი გადატანილია შედეგის მიღწევაზე, რაც ხდება საფუძველი იმისა, რომ პროგრამა მაქსიმალურად გამარტივდეს. აღსანიშნავია ისიც, რომ რეალურად რესპონდენტთა უმრავლესობამ იცის პროცედურა, თუ როგორ, რა ეტაპების გავლით უნდა მომზადდეს ისგ. კვლევაში მონაწილე სპეციალურ პედაგოგებსაც და დირექტორებსაც ძირითად პროცედურული ნაწილის აღწერა შეუძლიათ, შესაბამისად, ამ კუთხით ინფორმირებულობის პრობლემა არ შეიმჩნევა, თუმცა გამოვლინდა, რომ ისგ-ს შემუშავების პროცესი მაინც დარღვევებით ხორციელდება. რესპონდენტებმა ისაუბრეს იმაზე, თუ რა სირთულეები არსებობს ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შედგენის პროცესში. პირველ რიგში, რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ეს არის რუტინული შრომა, რადგან იმდენი ისგ უნდა მომზადდეს სკოლაში, რამდენი ბავშვიცაა სსსმ, შესაბამისად, ისგ-ს შექმნა მოითხოვს საკმაოდ დიდ დროსა და ენერგიას. თუმცა რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ეს მხოლოდ მათი მოვალეობა არ არის, პრობლემა გახლავთ ის, რომ ისგ-ს მომზადება რატომღაც მხოლოდ სპეც. პედაგოგს ევალება და ამაში ნაკლებად არიან ჩართული საგნის მასწავლებლები. როგორც მონაწილეთა ნაწილმა აღნიშნა, იმის გამო რომ პედაგოგები არ იღებენ დანამატს ისგ-ს მომზადებაში, ისინი თავს ვალდებულად არ მიიჩნევენ, რომ ეს პასუხისმგებლობა სხვა ადამიანებთან ერთად საკუთარ თავზეც აიღონ. ხშირად იმის გამო, რომ საგნის პედაგოგები არ წერენ ისგ-ს, ამ დოკუმენტის შემუშავება სპეციალურ პედაგოგს უხდება, მიუხედავად იმისა, თავად სპეციალური პედაგოგი რა პროფესიისა. როგორც რესპონდენტები აღნიშნავენ, ისინი ძირითადად დაწყებითი კლასის პედაგოგები არიან, თუმცა მოუმზადებიათ მათემატიკის, ისტორიის და სხვა საგნების ისგ-ები.

„საგნის მასწავლებლებთან გვაქვს წინააღმდეგობა, თვლიან, რომ რადგან ჩვენ ვართ სპეც პედაგოგები, ჩვენ გვევალება ყველაფერი.“ (სპეციალური პედაგოგი)

„ჩვენ გვაქვს უფლება ქართულსა და მათემატიკაში შევადგინოთ გეგმა, მაგრამ წინა წელს ყველა საგანში შევადგინე. განათლებით ვარ ფილოლოგი და ქიმია და ფიზიკაც მე გავაკეთე, ეროვნულ გეგმაზე დაყრდნობით.“ (სპეც.პედაგოგი)

ამ საკითხთან დაკავშირებით განსახვავებულია დირექტორების დამოკიდებულება, როგორც ისინი აღნიშნავენ, მთავარი დამაკავშირებელი რგოლი ინკლუზიური განათლების დანერგვის პროცესში არის სპეციალური პედაგოგი. დირექტორების უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ თუ რაიმე დარღვევით ხორციელდება, ამის შესახებ თავად სპეციალურმა პედაგოგმა უნდა აცნობოს დირექციას, რათა შემდეგ დირექციამ შეძლოს რეაგირება. წინააღმდეგ შემთხვევაში დირექტორმა შესაძლოა ვერ გაიგოს, რომელი პედაგოგი წერს ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმას. დირექტორთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ ამ პრობლემაში მნიშვნელოვანი როლი თავად სპეციალურ პედაგოგებს აქვთ, რადგან მათი კვალიფიკაცია არ არის საკმარისად მაღალი, ან უბრალოდ არ იციან, როგორ უნდა მოიქცნენ ასეთ შემთხვევაში.

„სპეც მასწავლებლის დანიშნულება არის ის, რომ თუ მასწავლებელი რამეს არ აკეთებს, ეს უთხრას დირექტორს. თუ ამას არ აკეთებს, დიდი ალბათობით შესაძლოა, ამის შესახებ არც კი იცოდეს იმან, ვინც უნდა დაარეგულიროს ეს საკითხი. სპეც მასწავლებელს არ აქვს იმის კვალიფიკაცია, რომ ყველა საგანში დაწეროს ინდ გეგმა, რატო წერს თვითონ, ეს მისი ბრალია.“ (სკოლის დირექტორი)

„სკოლის დირექტორი არის ადამიანი, რომელიც პასუხისმგებელია სწავლების პროცესზე და შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევის შესახებ უნდა იყოს ინფორმირებული, რომ შესაბამისი ზომები მიიღოს, თუმცა ამისთვის, ვინმემ უნდა აცნობოს პრობლემის შესახებ.“ (სკოლის დირექტორი)

გარდა იმისა, რომ სპეციალური პედაგოგები გამოთქვამენ პრეტენზიას საგნის პედაგოგების მიმართ, რომ ისინი არ წერენ ინდივიდუალურ გეგმას, ასევე აღნიშნავენ იმასაც, რომ უკვე დაწერილ ისგ-ებსაც არ იყენებენ და ამის დამადასტურებლად მოჰყავთ მაგალითები, რომ საგნის პედაგოგებმა ხშირად არ იციან ინდივიდუალური გეგმის არსებობის შესახებ, ან იციან, მაგრამ არ იყენებენ.

„ჩვენთან არის მასწავლებელი, ძალიან კარგი, ძალიან ჭკვიანი და დღეს მეუბნება, სულ არ ვიცი ეგ გეგმები სადააო, არადა მარტო სტანდარტი გამომიგზავნეთო და მე გავაკეთე ეს ინდივიდუალური გეგმა და გავუგზავნე. გაკეთებული გეგმის შესახებაც არ ჰქონდა ინფორმაცია.“ (სპეციალური პედაგოგი)

რაც შეეხება სსსმ მოსწავლეების მშობლების ინფორმირებულობის ხარისხს ინდივიდუალურ გეგმასთან დაკავშირებით მინიმალურია. კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ მშობლების ნაწილს საერთოდ არ აქვთ ინფორმაცია ინდივიდუალური გეგმის შედგენის პროცედურული მხარის შესახებ. მათთვის ბუნდოვანია, ვინ წერს ისგ-ს, მაშინ, როცა თავად მშობელიც აქტიურად უნდა იყოს ჩართული აღნიშნულ პროცესში. ზოგიერთ მათგანს ჰგონია, რომ ისგ-ს რაიონის მულტიდისციპლინური გუნდი წერს და ისინი აწვდიან შემდეგ სკოლას, ზოგი ამბობს, რომ სპეციალური პედაგოგი წერს, თუმცა მათი როლი, როგორც მშობლის, ამ პროცესში თავად მათივე მხრიდან მინიმალურამდეა დაყვანილი, რაც ინფორმირებულობის დაბალი მაჩვენებლით აიხსნება. ზოგადად, კვლვამ გამოავლინა, რომ მშობლები ძირითადად იღებენ ინფორმაციას, რომელიც ეხება უშუალოდ იმ შედეგებს, რომლებსაც ბავშვი აღწევს სწავლების პროცესში, დანარჩენ შემთხვევაში კი, ძირითადად, პასიური დამკვირვებლის როლი აქვთ. მათი ინფორმირებულობა იმასთან დაკავშირებით, რომ შეუძლიათ ისგ-ს შედგენაში მონაწილეობა მიიღონ, საკმაოდ დაბალია.

„მე როგორც ვიცი მულტიდისციპლინური გუნდის წევრები აძლევს მასწავლებელს. ამას წინათ ვიყავი და მანახა, წაკითხული მაქვს, მაგრამ არ მახსოვს ახლა რა წერია ზუსტად.“ (მშობელი)

„სწავლა რომ დაიწყება, მიბარებენ ხოლმე და მეუბნებიან, როგორი იქნება ახალი ინდ. გეგმა. უნდა მივიღე და გამაცნობენ.“ (მშობელი)

რაც შეეხება ექსპერტებს, მათ ისაუბრეს იმის შესახებაც, რომ ხშირ შემთხვევაში ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავება არასწორად ხდება. ყურადღება გამახვილდა იმაზე, რომ ყველაზე ნიშვნელოვანი ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების პროცესში არის გუნდური მუშაობა, რაც რესპონდენტთა აზრით, ჩვენს რეალობაში ნაკლებად ხდება. ექსპერტებმა აღნიშნეს, რომ ძირითადად

ინდივიდუალური გეგმას სკოლებში სპეც პედაგოგები წერენ, თუმცა მათთვის სრულიად გაუგებარია, როგორ უნდა დაწეროს სპეც პედაგოგმა ეს გეგმა სულ მცირე საგნის მასწავლებლისა და მშობლის გარეშე. ექსპერტები აღნიშნავენ იმასაც, რომ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა არის ძალიან მნიშვნელოვანი დოკუმენტი და სწორედ კარგი ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა და მისი თანმიმდევრულად განხორციელება არის საწინდარი იმისა, რომ სსსმ მოსწავლე მიიღებს განათლებას და მისთვის სკოლაში ან მასწავლებელთან გატარებული დრო ტყუილად დახარჯული არ გამოვა. თუმცა იმისთვის, რომ გეგმა იყოს კარგი, მნიშვნელოვანია მასწავლებლებისა და მშობლის ერთობლივი ძალისხმევა და მუშაობა.

„ძირითადად ამას ჰკიდებენ სპეც მასწავლებლებს, მასწავლებლები არ ერთვებიან ამ პროცესში, რაც ძალიან დიდი შეცდომა არის, ერთი არის, რომ დგება ეს გეგმა, მაგრამ მასწავლებელი არ მიყვება მას, მათ არც აქვთ გაცნობიერებული ამ დოკუმენტის მნიშვნელობა, სპეციფიკა, რომ მასწავლებელი შედის კლასში, 40 წუთში გამოდის და იქ შეიძლება იყოს სსსმ მოსწავლე, რომლისთვისაც არაფერი არ შეიცვლილა, მას ახალი არაფერი გაუგია, ანუ მასწავლებელმა ვერაფერი ვერ შეძლო ამ მოსწავლისთვის, ამ ბავშვისთვის სასწავლო პროცესი არ შემდგარა, ეს არის დიდი ტრაგედია.“ (განათლების სამინისტროს წარმომადგენელი)

3.4. რესურს ოთახი და მისი პრაქტიკული გამოყენება

კვლევის შედეგების მიხედვით რესურს ოთახი თითქმის ყველა სკოლაში არსებობს, თუმცა ზოგიერთ სკოლაში აღნიშნული სივრცე არ არის ადაპტირებული სსსმ და შშმ მოსწავლეებისთვის. სკოლის დირექტორები აღნიშნავენ, რომ მათ აქვთ სპეციალური

ოთახი გამოყოფილი, თუმცა ზოგ შემთხვევაში ეს არის უბრალოდ ოთახი, რომელშიც საჭირო ინვენტარი არ მოიპოვება. ამის მიზეზად სკოლის დირექტორები ასახელებენ იმას, რომ სკოლას არ აქვს საკმარისი ბიუჯეტი, გაარემონტოს და აღჭურვოს ტექნიკითა და სხვა საჭირო ნივთებით. თუმცა უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ რამდენიმე სკოლაში რესურს ოთახი საკმაოდ კარგად არის მოწყობილი და იქ ყველანაირი რესურსია სსსმ და შშმ მოსწავლეებისთვის.

„ჩვენი სკოლის რესურს ოთახში შეღებულია კედლები და ჩასმულია ფანჯრები, ჭერიც გავაკეთეთ. ახლა გვჭირდება გაყვანილობა, იატაკი და კარები.“ (სკოლის დირექტორი)

„კარგი რესურს ოთახი გვაქვს, ჩვენი სკოლის სპეციალურმა პედაგოგმა დაწერა პროექტი და გერმანიის საელჩომ დაგვიფინანსა. კომპიუტერი, ტელევიზორი, წიგნები, სათამაშოები, ყველაფერი გვაქვს.“ (სკოლის დირექტორი)

უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ როგორც სპეციალური პედაგოგები ამბობენ, მხოლოდ ოთახი, ინვენტარის გარეშე ხელისშემშლელი ფაქტორია მუშაობის პროცესში, შესაბამისად, ყოფილა შემთხვევები, როცა თავად მათ, საკუთარი ხარჯებით შეუძენიათ სახელმძღვანელოები ან სათამაშოები, რათა რაიმე სახის ვიზუალური მასალა ჰქონოდათ ბავშვებთან სამუშაოდ. მსგავსი ფაქტის შესახებ სსსმ მოსწავლეების მშობლებიც ყვებიან. მათი აზრით, რესურს ოთახი ადაპტირებული უნდა იყოს და მორგებული მოსწავლეების საჭიროებებს, თუმცა რადგან მათ დაინახეს, რომ სკოლა არაფერს აკეთებდა ამ პრობლემის გადასაჭრელად საკუთარი ხარჯებით შეიძინეს გარკვეული ინვენტარი.

„ყოფილა შემთხვევა, რომ მე მიყიდა რაღაც წიგნები, რადგან ცარიელ ოთახში ჯდომა ბავშვისთვის მოსაწყენია.“ (სპეციალური პედაგოგი)

„რომ მივედი და ვნახე ეს ოთახი, მე თვითონ ვიყიდე რაღაც სათამაშოები, რომლებიც საჭირო იყო.“ (მშობელი)

გარდა რესურს ოთახის მოწყობისა, მნიშველოვანია ის საკითხიც, თუ როგორ ხდება სპეციალური მასწავლებლის მიერ მოსწავლის რესურს ოთახში გაყვანა. როგორც სპეციალური მასწავლებლები აღნიშნავენ, მათ აქვთ ცხრილი და ამ ცხრილის მიხედვით

ხდება ბავშვის გაყვანა რესურს ოთახში. ეს შესაძლოა მოხდეს კვირაში ორჯერ ან სამჯერ. თუმცა რამდენიმე მასწავლებელი აღნიშნავს, რომ ისინი სულაც არ არიან მომხრე, რომ მოსწავლემ დრო რესურს ოთახში გაატაროს, რადგან ინკლუზიური განათლება სწორედ ის არის, რომ ეს ბავშვები ჩართული იყვნენ საგაკვეთილო პროცესში და არა მარტო ისხდნენ ოთახში. გამოვლინდა ისიც, რომ ხშირად თავად საგნის პედაგოგები ეძახიან სპეციალურ პედაგოგებს, რომ სსსმ მოსწავლე გაიყვანოს საკვეთილიდან, რადგან ვეღარ ახერხებს მისი ქცევის რეგულირებას. თუმცა როგორც სპეციალური მასწავლებლები ამბობენ, იმდენად ნეგატიურად არიან განწყობილნი სსსმ მოსწავლის მიმართ, რომ საერთოდ არ აქცევენ მათ ყურადღებას. სპეციალური პედაგოგები მიიჩნევენ, რომ საგნის მასწავლებლებს არც მოტივაცია და არც სურვილი არ აქვთ, ასწავლონ და დაეხმარონ სსსმ მოსწავლეს და გამოსავალს იმაში ხედავენ, რომ სპეციალურ პედაგოგს ეძახიან და სთხოვენ მოსწავლის რესურს ოთახში გაყვანას. შედეგად კი სსსმ მოსწავლეები ძირითად დროს სწორედ ამ რესურს ოთახში ატარებენ.

„შეიძლება დაგეგმო და ისე გაიყვანო, შეიძლება დაუგეგმავადაც, ძირითადად გაყვანა ხდება, როცა ქცევის პრობლემა აქვს ბავშვს, საკვეთილების ბოლოსაც შეძლება, და დაგეგმილი ჯობია. დამირეკავს მე მაგალითად საგნის მასწავლებელი, რომ ჩავიდე და გავიყვანო, ან თვითონ ამოდის ბავშვი, უშვებს მასწავლებელი.“ (სპეციალური პედაგოგი)

„ადექი და გაიყვანე იმ ოთახშიო, მეუბნება ხშირად მასწავლებელი და გამყავს მეც.“ (სპეციალური პედაგოგი)

მშობლების გარკვეული ნაწილი ამბობს, რომ მათი შვილები სპეც პედაგოგს ცხრილის მიხედვით გაჰყავს რესურს-ოთახში, ზოგჯერ ამ ოთახში გაყვანა ხდება საკვეთილების დასრულების შემდეგ, რათა სპეციალური მასწავლებელი დაეხმაროს მოსწავლეს საგნობრივი მასალის დაძლევაში, თუმცა ნაწილი მშობლებისა აღნიშნავს, რომ მათი შვილი ყოველდღიურად გაჰყავს მასწავლებელს რესურს ოთახში, რაც, მათი აზრით, არ არის გამართლებული, რადგან მშობლები მიიჩნევენ, რომ მათი შვილი სკოლაში დადის და უნდა იყოს მოსწავლეებთან ერთად კლასში, ცალკე ყოფნა სახლშიც შესაძლებელია და თუ მთელი დღე მარტო უნდა იყოს, სკოლაში სიარულის აზრს ამაში მშობლების

გარკვეული ნაწილი ვერ ხედავს. აღსანიშნავია ისიც, რომ მშობლები პრეტენზიას იმაზეც გამოთქვამენ, რომ ამ ოთახში ბავშვი არ არის დატვირთული და ძირითადად მასწავლებელი ახატინებს, ან ათამაშებს, ასეთი მიდგომა კი საბოლოოდ შედეგს ვერ იძლევა და ბავშვების განვითარებაც არ ხდება.

„მე შევამჩნიე, რომ აძლევს დავალებებს: დახატე, გამოჭერი, შენ რაც გინდა, ის გააკეთე. რაც მეტ თავისუფლებას მისცემ და თავის ჭკუაზე მიუშვებს, არაფერს გააკეთებს. სპეც პედაგოგი უნდა იყოს გაკვეთილზე, სულ რესურს-ოთახში კი არ უნდა გაიყვანოს. მაგრამ საგნის მასწავლებელს არ უნდა, რომ დაესწრონ. მე კი მინდა, რომ კი არ გაიყვანოს, იქ დაეხმაროს, ბავშვებთან.“ (მშობელი)

3.5. მონიტორინგის სისტემა

კვლევამ გამოავლინა, რომ სპეციალური მასწავლებლებლების ნაწილს არასწორად აქვს გააზრებული პროცესის მონიტორინგი. სპეციალური მასწავლებლის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მოვალეობა კი სწორედ მონიტორინგია, რათა აკონტროლოს პროცესის მიმდინარეობა, შეაფასოს და საჭიროების შემთხვევაში საგნის პედაგოგთან ერთად იმუშაოს ინდივიდუალური გეგმის შეცვლაზე, რათა ყველა მოსწავველემ შეძლოს იმ ბარიერების დაძლევა, რომელიც სასწავლო პროცესში გაჩნდება. ზოგიერთი სპეციალური პედაგოგი მიიჩნევს, რომ მათ არ აქვთ უფლება დააკვირდნენ და შეაფასონ მასწავლებლის მუშაობა, ეს მათი აზრით, კოორდინატორის მოვალეობაა, თუმცა სკოლების უმეტესობაში კოორდინატორი საერთოდ არ არსებობს, შესაბამისად, როგორც ექსპერტები ამბობენ, სპეციალური პედაგოგის ერთ-ერთი მთავარი მოვალეობა სწორედ დაკვირვებაა, მეტიც, ხშირ შემთხვევაში კოორდინატორის მოვალეობას თავად სპეციალური პედაგოგი ითავსებს.

„მე არ მაქვს მონიტორინგის უფლება. ზოგადად, სპეც მასავლებელს არ აქვს მასწავლებლის მონიტორინგის უფლება, კოორდინატორი და სპეც პედაგოგი თუა სკოლაში, მაშინ კოორდინატორი აკეთებს მონიტორინგს, მე არა.“ (სპეციალური პედაგოგი)

„კოორდინატორი შეიძლება სპეც პედაგოგიც იყოს და იგივე ვალდებულებები აქვს, შესაბამისად მსგავსი მონიტორინგის ჩატარება ყველა სპეციალური მასწავლებლის მოვალეობაა.“ (ინკლუზიური განათლების ექსპერტი)

„მონიტორინგი რას ნიშნავს, რომ უნდა დააკვირდეს პროცესს, კარგი, დავუშად, აკვირდება, მოსწავლე როგორაა ჩართული საგაკვეთილო პროცესში, მაგრამ ეს მოსწავლე მასწავლებელმა თუ არ ჩართო, მისით რას გააკეთებს? არალოგიკურია ეს მოსაზრება, რომ მოსწავლეს აკვირდება და არა მასწავლებელს.“ (განათლების საკითხების ექსპერტი)

„მონიტორინგზე ბავშვის დამარება არ ხდება, მონიტორინგზე მე მაინტერესებს მასწავლებელი რას აკეთებს.“ (ინკლუზიური განათლების ექსპერტი)

ასევე საინტერესოა ისიც, თუ როგორ მიმდინარეობს მონიტორინგის პროცესი იმ მასწავლებლებთან, რომლებიც შედიან გაკვეთილებზე და პროცესს აკვირდებიან. როგორც კვლევამ გამოავლინა, სპეციალური პედაგოგები საგნის პედაგოგებთან წინსწარ ათანხმებენ, როდის შევლენ კონკრეტულ გაკვეთილზე მონიტორინგის ჩასატარებლად. როგორც სპეციალური პედაგოგები აღნიშნავენ, კოლეგიალობა და ეთიკა მოითხოვს, რომ საგნის პედაგოგებმა იცოდნენ, როდის შედიან მასთან დასაკვირვებლად. თუმცა ამასთან დაკავშირებით განსხვავებული მოსაზრებები აქვთ სკოლის დირექტორებს. ისინი მიიჩნევენ, რომ კოლეგიალობის და თანამშრომლობის მიზანი სწორედ ის არის, რომ საქმე გაკეთდეს კარგად. თუკი მასწავლებელს ეცოდინება, როდის შედის მასთან სპეციალური პედაგოგი, ის შეიძლება მხოლოდ იმ დღისთვის მოემზადოს, ჩაატაროს კარგი გაკვეთილი და სხვა დღეებში საერთოდ არ მიაქციოს ყურადღება სხსმ მოსწავლეს, რაც დაუშვებელია.

„მასწავლებელმა უნდა იცოდეს, რომ შევდივართ, ეთიკურად არ შეიძლება, მოულოდნელად შევიდეთ.“ (სპეციალური მასწავლებელი)

„თვითონ სპეც მასწავლებელი ვერ გრძნობს, რამხელა პასუხისმგებლობა აქვს. სხვას რომ მონიტორინგი გაუწიო, შენ უნდა იცოდე საკითხი კარგად. თავისი ნაკლები კონპეტენციის ფონზე სპეც პედაგოგი ცდილობს სხვას გადააბრალოს, მე ასეთი შთაბეჭდილება მრჩება.“ (სკოლის დირექტორი)

უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ სპეციალური პედაგოგი საჭიროების შემთხვევაში ესწრება გაკვეთილებს, რათა დაეხმაროს სსსმ მოსწავლეს და ამავდროულად საგნის პედაგოგსაც, რომ საგაკვეთილო პროცესი კარგად წარიმართოს და მოსწავლეს ჩართული იყო მასში. როგორც სსსმ მოსწავლეების მშობლები აღნიშნავენ, მსგავსი ფაქტი ან საერთოდ არ მომხდარა, ან ძალიან იშვიათად. მშობლების აზრით, კი გაკვეთილებზე სპეციალური პედაგოგი აუცილებლად უნდა ესწრებოდეს, რადგან მათი გამოცდილებიდან გამომდინარე, საგნის პედაგოგები სსსმ მოსწავლეებს ყურადღებას არ აქცევენ და არც ცდილობენ, რომ ისინი ჩართონ საგაკვეთილო პროცესში.

„სპეც პედაგოგი უნდა იყოს გაკვეთილზე, თორემ ჩემს შვილს ნამდვილად აკლია ყურადღება. საგნის მასწავლებელი კი არ აქცევს ყურადღებას და სპეც პედაგოგის მოვალეობა ზუსტად ეს არ არის? რომ დაეხმაროს ჩემს შვილს და ისიც ისევე იღებდეს გაკვეთილში მონაწილეობას, როგორც სხვები.“ (მშობელი)

„ძირითადად რესურს ოთახში გაჰყავს, გაკვეთილზე არ ესწრება ხოლმე, როგორც მე ვიცი“ (მშობელი)

ამის საპასუხოდ სპეციალური პედაგოგები აღნიშნავენ, რომ გაკვეთილზე მათი დასწრება საგნის პედაგოგებს არ სიამოვნებთ, უკმაყოფილოები არიან, როცა სხვა ესწრებათ გაკვეთილზე და მიაჩნიათ, რომ სპეციალური პედაგოგის დასწრება გაკვეთილზე მოსწავლეებს ყურადღებას უფანტავს. ასევე მოჰყავთ მაგალითები, რომ მათმა დასწრებამ გაკვეთილზე უსიამოვნება გამოიწვია. საუბრობენ იმაზეც, რომ საგნის მასწავლებლებს მონიტორინგის ფურცლების შევსებაც ეზარებათ ხოლმე და მიიჩნევენ,

რომ აღნიშნული მონიტორინგის ფურცლები არავის აინტერესებს და შესაბამისად, ვერ ხედავენ აზრს, ამაში დრო რატომ უნდა დაკარგონ.

„რომ ვკითხე მონიტორინგის ფურცლებზე, ასე მითხრა, მაგ მონიტორინგის ფურცლებს გადაყრიანო და რა აზრი აქვსო“ (სპეციალური პედაგოგი)

„სამჯერ შევედი სულ გაკვეთილზე და ვეხმარებოდი. მაგრამ ეს არ სიამოვნებს მასწავლებელს და მივხვდი და აღარ შევდივარ.“ (სპეციალური პედაგოგი)

დასწრებაზე ძალიან ცუდი რეაქცია აქვთ, ერთხელ მითხრა მასწავლებელმა, შენი შემოსვლა გაკვეთილის პროცესს მიშლის და მოსწავლეებს ყურადღება ეფანტებათო“.
(სპეციალური პედაგოგი)

3.6. სპეციალური პედაგოგების მხრიდან თვითგანვითარებაზე ზრუნვა

უნდა აღინიშნოს, რომ ექსპერტებმა ყურადღება გაამახვილეს სპეც პედაგოგების განვითარებაზე. ისინი მიიჩნევენ რომ 120 საათიანი კურსი, რომელსაც სპეც პედაგოგები გადიან, არ არის საკმარისი იმისთვის, რომ ადამიანი კარგი სპეც პედაგოგი გახდეს, თუმცა გამოითქვა განსხვავებული მოსაზრებები იმის შესახებ, თუ რა უნდა გაკეთდეს იმ ხარვეზების ამოსავსებად, რომელიც ჩნდება პროგრამის მიმდინარეობის პროცესში. განათლების სამინისტროს დამოკიდებულება ამ საკითხთან დაკავშირებით იყო ის, რომ რადგან ძირითადად სპეც პედაგოგები არიან ადამიანები, რომლებიც პროფესიით მანამდე იყვნენ რომელიმე საგნის მასწავლებლები, მათ საკმაოდ დიდი გამოცდილება აქვთ ბავშვებთან მუშაობის, ამიტომ რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ ამ პედაგოგებმა თავად უნდა იმუშაონ საკუთარ თავზე, თვითგანვითარებაზე. რადგან ტრენინგ-კურსი არის შესავალი კურსი, საბაზისო ინფორმაციის მიწოდება, შემდგომი

განვითარება კი მათთვის უნდა იყოს მნიშვნელოვანი, რომ დაძლიონ ის სირთულეები, რომლებიც სწავლის პროცესში გამოიკვეთება, ეს მათთვის გამოწვევა უნდა იყოს. ამიტომ ექსპერტთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ ამ მასწავლებლებმა უნდა მოიძონ ინფორმაცია, გაეცნონ სხვა ქვეყნების გამოცდილებას, უშუალოდ კონკრეტულ სპეციალურ საჭიროებებზე მეტი უნდა გაიგონ და ა. შ.

„ტრენინგების სერია ეს არის შესავალი კურსი სპეც. პედაგოგობაში. თუ გინდა, ადამიანი კარგი სპეციალისტი გახდეს, უნდა გქონდეს თვით განათლების მოტივაცია, ელემენტარულად, ინტერნეტით რაღაცა ახლის მოძიება. რაღაცა ახლის მოძიების სურვილი თუ არ გაქვს, რაიმე ტრენინგით ისწავლის რამეს? 120 საათიანი კრედიტი, რა თქმა უნდა, სრულყოფილ ცოდნას ვერ მისცემს, მთავარი არის თვითგანათლება.“
(განათლების სამინისტროს წარმომადგენელი)

„კურსი არ არის საკმარისი ერთმნიშვნელოვნად, იმიტომ რომ ინკლუზიური განათლება დგას რაღაც ფილოსოფიაზე, რომელსაც უნდა მუდმივი რეფლექსიის გაკეთება ამ პროცესში ჩართული ადამიანისგან, მუდმივი სწორ გზაზე სწორი ხედვით სიარული. ეს ის არ არის, რომ რაღაც ტრენინგზე დავისწავლეთ. ის უნდა ამუშავებდეს გონებაში და ფორმას იძენდეს.“ (განათლების სამინისტროს წარმომადგენელი)

თუმცა კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ სპეციალური პედაგოგები საკუთარ თვითგანვითარებაზე ნაკლებად ზრუნავენ. ლიტერატურა, რომელიც მათ მოეპოვებათ, შემოიფარგლება მხოლოდ იმ სახელმძღვანელოებით, რომლებიც 120 საათიანი კურსის მოსმენის შემდეგ გადაეცათ. რაც შეეხება სხვა ქვეყნების გამოცდილებას, მაგალითებს, ახალ მეთოდებს, სპეციალური პედაგოგები კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე ნაკლებად ინტერესდებიან, ძირითადად ისინი მუშაობენ იმ ცოდნის საფუძველზე, რაც მათ მიიღეს 120 საათიანი კურსის მოსმენის შემდეგ, თუმცა ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ მიუხედავად იმისა, რომ სპეციალური მასწავლებლები ნაკლებად ეცნობიან უცხოურ ლიტერატურას აღნიშნულ თემებზე, არ აქვთ ინფორმაცია სხვა ქვეყნის სწავლების მოდელებზე, მათ აღნიშნეს, რომ თავდ სპეციალური მასწავლებლები ზოგჯერ უზიარებენ ერთმანეთს გამოცდილებას, რაც თითოეული სპეციალური პედაგოგისთვის მნიშვნელოვანი ინფორმაციაა.

„ქართულ ენაზე არის მასალები, სავარჯიშოები, გაგომშობის წიგნს, მარზანოს წიგნს გავდიოდით „კიდე ჟანა კვაჭაძის წიგნს, ტრენინგებზე მოგვცეს ესენი.“ (სპეციალური პედაგოგი)

„სპეციალური პედაგოგები ერთმანეთს ვუყვებით ხოლმე, რას როგორ ვაკეთებთ და ეგეც კარგი გამოცდილებაა.“ (სპეციალური პედაგოგი)

„განვითარება მაინც ტრენინგზე ხდება, ნუ გამოცდილებასაც უზიარებენ ერთმანეთს.“ (სკოლის დირექტორი)

3.7. სპეციალური პედაგოგის დასაქმება

კვლევის პროცესში გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი საკითხი, თუ როგორ ხდება სპეციალური პედაგოგის აყვანა სამსახურში. როგორც დირექტორები აღნიშნავენ, ვაკანსიის გამოცხადების დროს მათთვის მნიშვნელოვანია, რომ აპლიკანტს ჰქონდეს გამოცდილება ბავშვებთან მუშაობის, ანუ სასურველია, იყოს პედაგოგი ან ფსიქოლოგი, ასევე სასურველია და არა აუცილებელი, რომ მას გავლილი ჰქონდეს 120 საათიანი კურსი და გააჩნდეს ამის დამადასტურებელი სერთიფიკატი, ასევე მოთხოვნებში დირექტორები მიუთითებენ, რომ აპლიკანტი უნდა იყოს პასუხისმგებლიანი, მოტივირებული და ა.შ. შესაბამისად, არსებობს სკოლები, სადაც სპეციალურ პედაგოგებს აღნიშნული 120 საათიანი კურსიც არ აქვს გავლილი.

„გამოცდილება უნდა ჰქონდეს ბავშვებთან მუშაობის, მოტივირებული უნდა იყოს ტრენინგი თუ ექნება გავლილი უკეთესია, პროექტების წერა რომ იცოდეს კარგი იქნება.“ (სკოლის დირექტორი)

„ძირითადი მოთხოვნა იყო სკოლაში მუშაობის გამოცდილება. 120 კრედიტიანი ტრენინგი არ აქვს გავლილი ჩემს სპეციალურ პედაგოგს. სხვა ტრენინგები მოისმინა.“
(სკოლის დირექტორი)

როგორც ექსპერტები აღნიშნავენ, ხშირად არის შემთხვევა, როდესაც სპეციალური პედაგოგის აყვანა სკოლაში დარღვევებით ხორციელდება. იმის გამო, რომ ზოგჯერ სკოლებში არის კადრი, რომელსაც გარკვეული მიზეზების გამო შეუმცირდა საათების რაოდენობა და შესაბამისად ანაზღაურებაც, გამოსავალი ხშირ შემთხვევაში არის სწორედ ის, რომ ამ პედაგოგმა შეითავსოს სპეციალური მასწავლებლის საქმიანობაც. ექსპერტები, რომლებსაც ამ პროცესთან უშუალო შეხება აქვთ გამოთქვამენ მოსაზრებას, რომ ხშირად, როდესაც დირექტორები მათ აწვდიან აპლიკანტთა უკვე გადარჩეულ სიას, მათ არ იციან, რა ნიშნით შეარჩია დირექტორმა ეს ადამიანი.

„დირექტორი არჩევს განცახადებებს და მერე მაწვდის მე და არ ვიცი, როგორ გადაარჩია ეს სია, იყო შემთხვევა, როცა აპლიკანტი, რომლის CV ძალიან მომეწონა და დიდი გამოცდილებაც ჰქონდა მუშაობის, საერთოდ არ გამოცხადდა გასაუბრებაზე, ვურეკავდი და ტელეფონიც გამორთული ჰქონდა, ასეთი ფაქტები ზოგჯერ ხდება და დასაფიქრებელია.“ (ინკლუზიური განათლების ექსპერტი)

4. დასკვნა

საბოლოოდ, კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ კვლევის ჰიპოთეზა დადასტურდა. საკვლევი ჰიპოთეზა გახლდათ შემდეგი: სპეციალური მასწავლებლების კვალიფიკაცია და მათი ინფორმირებულობის ხარისხი ინკლუზიური განათლების ფილოსოფიის, სტანდარტის და კანონმდებლობის მიმართ არის დაბალი, რის გამოც ინკლუზიური განათლების პროგრამის დანერგვა პროცედურების დარღვევით ხორციელდება. რა შეიძლება იძლეოდეს ამის თქმის საფუძველს?

1. სპეციალური მასწავლებლები არ იცნობენ ელემენტარულ ტერმინოლოგიას. არის შემთხვევები, როცა ისინი სსსმ ან შშმ მოსწავლეს იხსენიებენ როგორც ინკლუზივი მოსწავლე, უნარშეზღუდული და სხვა. ასევე ტერმინებთან დაკავშირებით ბუნდოვანია ინკლუზიური განათლების მოდელებიც, რაც გამოიხატება იმაში, რომ სპეციალურ მასწავლებლებს კარგად არ ესმით, რა არის სრული, ნაწილობრივი ინკლუზია და ინტეგრირებული სწავლება, ხშირია შემთხვევები, როცა ინტეგრირებულ სწავლებაში მოიაზრებენ სიტყვა ინტეგრაციას და უკავშირებენ ტიპური და სსსმ მოსწავლეების საერთო სივრცეში სწავლებას.
2. სპეციალური პედაგოგები არ იცნობენ სპეციალური მასწავლებლის სტანდარტს. მათ უმეტესობას სტანდარტის არსებობის შესახებ ინფორმაციაც კი არ აქვს.
3. სპეციალური პედაგოგები ასევე არ იცნობენ ნორმატიულ აქტებს, რომლებიც არსებობს ქვეყანაში ინკლუზიურ განათლებასთან დაკავშირებით, მეტიც, უმეტეს შემთხვევაში მათ ჰგონიათ, რომ არსებობს კანონი ინკლუზიური განათლების შესახებ.
4. სპეციალური პედაგოგების ცოდნის ხარისხი საერთაშორისო აქტებთან დაკავშირებით ინკლუზიურ განათლებაზე არის მინიმალური, შეიძლება ითქვას, რომ ამ თემაზე მათ არანაირი ინფორმაცია არ აქვთ.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პედაგოგების ცოდნის დაბალი ხარისხი აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით იწვევს იმას, რომ მათ არ იციან, როგორი უნდა იყოს მათი მუშაობის სტილი, რისი უფლება აქვთ და რა მოვალეობები აკისრიათ. მათი ცოდნა

შემოიფარგლება მხოლოდ იმით, თუ რა მითითებებს მიიღებენ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში არსებული ინკლუზიური განათლების განვითარების სამმართველოდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებული სტატუს-კვო არის ის, რომ სპეციალური პედაგოგები პროცედურების დარღვევებით ახორციელებენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობას, კერძოდ:

1. ინდივიდუალური გეგმის შედგენა ხდება პროცედურების დარღვევით. საგნის მასწავლებლები ხშირ შემთხვევაში არ თანამშრომლობენ სპეციალურ პედაგოგებთან და არ წერენ ინდივიდუალურ გეგმას, შესაბამისად, სპეციალური პედაგოგები არ აყენებს აღნიშნულ საკითხს დირექციის წინაშე და საბოლოოდ, თავად წერს ხოლმე სხვადასხვა საგნის ინდივიდუალურ გეგმას, რაც მიზანშეწონილი არ არის, რადგან შეუძლებელია, მაგალითად სპეციალურმა პედაგოგმა, რომელიც არის განათლებით ქართული ენისა და ლიტერატურის ფილოლოგი, დაწეროს ფიზიკის ინდივიდუალური გეგმა.
2. როდესაც ინდივიდუალური გეგმის შემუშავება პროცედურების დარღვევით ხორციელდება, შემდგომ უკვე პროცესიც დარღვევებით მიმდინარეობს. საგნის მასწავლებლები ნაკლებ ყურადღებას აქცევენ ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმას და ზოგ შემთხვევაში საერთოდ არ იციან ამ გეგმის არსებობის შესახებ, შესაბამისად, არ ავსებენ მონიტორინგის ფურცლებს.
3. ზემოაღნიშნული საკითხის კიდევ ერთი განშტოება არის ისიც, რომ თავად სპეციალური პედაგოგის მხრიდან მონიტორინგის სისტემა არის ძალიან სუსტი. როგორც კვლევის შედეგებიდან ჩანს, სპეციალური პედაგოგები იშვითად ესწრებიან გაკვეთილებს, მათი მუშაობა ძირითადად რესურს-ოთახში მიმდინარეობს. საგნის პედაგოგებს კი წინასწარ უთანხმებენ დღეს, როდის შევლენ გაკვეთილზე პროცესზე მონიტორინგის განხორციელებისთვის, რითაც საშუალებას აძლევენ მათ, რომ მოემზადონ და ამას მივყავართ რისკთან, რომ საგნის პედაგოგი ინდივიდუალურ გეგმას მხოლოდ მაშინ იყენებს, როცა მას სპეციალური პედაგოგი აკვირდება.

4. მონიტორინგის სუსტი სისტემა განპირობებულია იმითაც, რომ სპეციალური პედაგოგების ნაწილმა საერთოდ არ იცის, რომ მათ მონიტორინგის განხორციელების უფლება აქვთ.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Ben-Porath, S. (2012). Defending rights in (special) education. *Educational Theory*, 25-39.
- Booth, T., Nes, K., & Stromstad, M. (2003). *Developing Inclusive Teacher Education*. New York: RoutledgeFalmer.
- Convention against Discrimination in Education. (1960, December 14). Retrieved from United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001325/132598e.pdf>
- Dewey, J., Barnes, A. C., & Buermeyer, L. (1954). *Art and Education*. Merion: The Barnes Foundation.
- Sheena, B., Maija, H., Hasso, K., Pančocha, K., Vađurová, H., & Piret, H. (2014). The inclusion of students with special educational needs in vocational education and training: a comparative study of the changing role of SEN teachers in the European context (Finland, England, The Czech Republic and Estonia). *Socialiniai Tyrimai/Social Research, Vilnius (Lithuania): Faculty of Social Sciences, Siauliai university*, pp. 42-51.
- Sundberg Declaration on Actions and Strategies for Education, Prevention and Integration. (1981, November 7). Retrieved from United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization:
http://www.unesco.org/education/pdf/SUNDBE_E.PDF
- The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education. (1994, June 10). Retrieved from United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization:
http://www.unesco.org/education/pdf/SALAMA_E.PDF
- ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირი. (2016). *ინკლუზიური განათლების ხელშეწყობი პროგრამის მიმდინარეობის შეფასება და არსებული გარემოს კვლევა (ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სკოლების მაგალითი)*. Retrieved from ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირი: <http://apk.ge/?p=2670&lang=ka>
- მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი. (2010). *სპეციალური მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი*. Retrieved from მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი:
http://tpdc.gov.ge/uploads/pdf_documents/specialuri%20maswavleblis%20standarti.pdf
- მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი. (2016). *პედაგოგიური გზამკვლევი პროფესიული განათლების მასწავლებლებისთვის*. თბილისი: მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი.
- პაჭკორია, თ. (2011). *ინკლუზიური განათლება - ცნებები და ტერმინები*. თბილისი: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.
- პაჭკორია, თ., ლალიძე, ა., & ჰენია, ჰ. (2012). *სმენის დარღვევის მქონე მოსწავლეების სწავლება*. თბილისი: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

- პაჭკორია, თ., ჭინჭარაული, თ., ლალიძე, ა., & ბაგრატიონი, მ. (2011). *ინკლუზიური განათლება - გზმკვლევი მასწავლებლებისთვის*. თბილისი: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.
- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2005, 04 08). *საქართველოს კანონი ზოგადი განათლების შესახებ*. Retrieved from საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29248>
- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2009). *ინკლუზიური სწავლების ხელშეწყობის პროგრამა*. Retrieved from საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო: http://mes.gov.ge/upload/multi/geo/1243932215_inkluzia.pdf
- საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა. (n.d.). *როჯერსის გამოცდილებაზე დაფუძნებული სწავლება*. Retrieved from საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა: <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=16710>
- საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია. (2015). *“შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისა და ახალგაზრდების ფორმალური განათლების სისტემაში ჩართვისა და განათლების საბაზო საფეხურის დამთავრების ბარიერებისა და მხარდაჭერი ფაქტორების კვლევა საქართველოში*. თბილისი: ჩეხეთის განვითარების სააგენტო.
- ღვინიანიძე, ლ. (2013). *შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის იმპლემენტაციის პრაქტიკა ევროკავშირის ქვეყნებში*. თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი.
- ჭანტურია, რ., გორგოძე, ს., & ჩხაიძე, თ. (2016). *ინკლუზიური განათლების პრაქტიკა საქართველოში*. თბილისი: სამოქალაქო განვითარების ინსტიტუტი.
- ჭინჭარაული, თ., & ჯავახიშვილი, ნ. (2013). *ინკლუზიური განათლების მაჩვენებლები საქართველოში*. თბილისი: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.
- ხარებავა, მ., ჯავახიშვილი, ჯ., ეობალია, ნ., & ყუფუნია, ნ. (2006). *გზა ინკლუზიისკენ*. თბილისი: ნეკერი.

დანართი

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Khatia Chanishvili

The Role of Special Education Teachers in the Process of
Implementation of Inclusive Education at Schools
(On the Example of Ozurgeti Municipality Schools)

Sociology

In partial fulfilment for the degree of MA in Sociology

Iago Kachkachishvili, Professor of Sociology, PhD of Sociology, Head of the MA
Program of Sociology

Tbilisi 2017

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

ლილი ჭედია

თამბაქოს გლობალური ეპიდემია საქართველოში - რეკლამის
ანტისოციალური შედეგები

სოციოლოგია

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ნინო დურგლიშვილი

ასოცირებული პროფესორი

თბილისი 2017

ანოტაცია

დღესდღეობით მსოფლიოში მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს თამბაქოს მოხმარება და მისი უარყოფითი გავლენა ადამიანთა ჯანმრთელობაზე. ამ პრობლემის წინაშე დგას საქართველოც. ამიტომ სამაგისტრო ნაშრომი „თამბაქოს გლობალური ეპიდემია საქართველოში - რეკლამის ანტისოციალური შედეგები“ მიზნად ისახავდა საქართველოში თამბაქოს რეკლამის მექანიზმებისა და ანტისოციალური შედეგების იდენტიფიცირება მის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტური საშუალებების შემუშავების ხელშეწყობის მიზნით. კვლევის ამოცანებს წარმოადგენდა თამბაქოს შესახებ საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და მისი შესაბამისობა საერთაშორისო ჩარჩო კონვენციასთან, სიტუაციის ანალიზი: თამბაქოს მოხმარება და თამბაქოს კანონმდებლობის გამკაცრების მიმართ დამოკიდებულება საქართველოში, რეკლამის როლის კვლევა თამბაქოსადმი შიშის შემცირებაში და საქართველოში თამბაქოს გლობალური ეპიდემიის წინააღმდეგ რეკომენდაციების შემუშავება.

კვლევის საწყის ეტაპზე განხორციელდა თეორიული მიმოხილვა და დოკუმენტების ანალიზი, სადაც განხილულია 2003 წელს თამბაქოს შესახებ მიღებული ჩარჩო კონვენცია და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისობა ამ კონვენციასთან. ნაშრომში ჩანს, რომ კონვენციის რატიფიცირებისა და მიღების მიუხედავად, საქართველოში ჯერ კიდევ არ სრულდება ამ კონვენციის გარკვეული მუხლები. ასევე, განხილულია მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის რეპორტები თამბაქოს ეპიდემიის შესახებ და საქართველოში ჩატარებული კვლევები თამბაქოს მოხმარების, თამბაქოსაგან თავისუფალი გარემოს მიმართ დამოკიდებულების, თამბაქოს შესახებ ინფორმირებულობის და ბავშვებზე თამბაქოს რეკლამის გავლენისა შესახებ. ამ კვლევებისა და მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის რეპორტებზე დაყრდნობით განხილულია თამბაქოს კომპანიების სტრატეგიები, რომლებსაც ისინი იყენებენ ნაწილობრივი შეზღუდვის პირობებში (იმ პირობებში, როდესაც ქვეყანაში არ მოქმედებს თამბაქოს შესახებ ყველა შეზღუდვა,

რომლებიც დეკლარირებულია ჩარჩო კონვენციაში, არამედ მხოლოდ მათი ნაწილი) თავიანთი პროდუქტის გაყიდვის ხეელშეწყობის მიზნით. განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულია რეკლამის იმ საშუალებებზე, რომლებიც კანონით არ არის აკრძალული და ამ რეკლამის ანტისოციალურ შედეგებზე.

შემდგომ ეტაპზე კვლევის თვისებრივი და რაოდენობრივი მეთოდების გამოყენებით თბილისის მაშტაბით ჩატარდა ფოკუს-ჯგუფები (3 ფოკუს-ჯგუფი, სულ 25 რესპონდენტი) და ინტერნეტ კვლევა, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 254 რესპონდენტმა. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ თამბაქოს კომპანიების მიერ საკუთარი პროდუქციის გაყიდვის მიზნით წარმოებული აგრესიული კამპანიები კარგად მუშაობს საქართველოში. კანონით არაკრძალული რეკლამები გავლენას ახდენს მომხმარებელზე და ამცირებს თამბაქოს მოხმარების მიმართ შიშს. განსაკუთრებით, კარგად მოქმედებს თამბაქოს პოზიციონირება მაღაზიებში, ღია დახლებზე, ყოველდღიური პროდუქციის გვერდით. ასევე, მნიშვნელობას იძენს თამბაქოზე არსებული ფასების ფართო დიაპაზონი. ეს, ერთი მხრივ მომხმარებლებს ილუზიას უქმნის, რომ ისინი თავად აკეთებენ არჩევანს, ხოლო მეორე მხრივ, რეკლამებთან ერთად ხელს უწყობს ბრენდების შესახებ „ლეგენდებისა“ და იმიჯების ჩამოყალიბებას. ასევე, მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ თამბაქოს მომხმარებლები ძირითადად არ აღიარებენ რეკლამის გავლენას, რადგან რეკლამა ითვლება მანიპულაციის საშუალებად. კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, საჭიროა მოხდეს თამბაქოს ნაწარმის რეკლამირების, გაყიდვის სტიმულირებისა და სპონსორობის სრული აკრძალვა, ასევე სიგარეტის ბრენდების ფასების სრული გათანაბრება და თამბაქოს ნაწარმის მნიშვნელოვნად გაძვირება.

Abstract

Nowadays, tobacco consumption and its negative impact on health is an important issue in the world. Georgia faces this problem as well. Therefore, the research “Global Tobacco Epidemic in Georgia – Disfunctional Outcomes of Advertising” aims to identify tobacco advertising mechanisms and its anti-social impact in Georgia in order to facilitate the development of effective means to resolve the problem. The objectives of the research were to analyze Georgian legislation on tobacco and its compliance with the International Framework Convention, situation analysis: tobacco consumption and attitude towards strengthening tobacco legislation in Georgia, research on the role of advertising in fear reduction towards tobacco and develop recommendations against the global tobacco epidemic in Georgia.

On the first stage of the research, theoretical overview and document analysis were carried out, which reviewed the Framework Convention on tobacco control adopted in 2003 and the compliance of Georgian legislation with this Convention. The research shows that, despite the ratification and acceptance of the convention, some articles of the convention are not yet implemented in Georgia. The paper also includes analysis of The World Health Organisation’s reports on the global tobacco epidemic, survey studies on tobacco consumption, attitude towards tobacco-free environment, awareness about tobacco and influence of tobacco advertisements on children in Georgia. Based on these researches and the WHO’s reports, the paper discusses tobacco companies’ strategies implemented under ‘partial’ restrictions (where not all the restrictions, declared in the Framework Convention, are applied in the country) to increase sales. The main focus is on the advertisements and their anti-social impact, which are not prohibited by law.

On the next stage of the research, with the use of qualitative and quantitative methodology, focus groups (3 focus groups, 25 respondents) and online survey with 254 respondents were conducted in Tbilisi. These surveys revealed that the aggressive campaigns carried out by the tobacco companies work quite well in Georgia. Advertising, not prohibited by law, affects consumers and reduces the fear of tobacco consumption. Tobacco product positioning in shops, in open store shelves, between daily products, is also playing a significant role. The wide range of prices on tobacco products is also very important. This, on the one hand, creates illusion for the customer that he himself chooses the product, and on the other hand, advertisements promote the creation of brand image. It is also significant, that

tobacco consumers do not admit the influence of advertising because it is considered as a mean of manipulation. According to the research results, it is necessary to prohibit the promotion of tobacco advertising, sales stimulation and sponsorships, as well as, increase and equalize prices on all tobacco brand products.

სარჩევი

1. შესავალი.....	7
1.1 თემის აქტუალობა.....	7
1.2 კვლევის მეთოდოლოგია:	9
2. თეორიული მიმოხილვა - დოკუმენტების ანალიზი.....	11
2.1 სიტუაციის აღწერა საქართველოში.....	11
2.2 გლობალური გარემო	13
2.3 ჯანმოს თამბაქოს კონტროლის ჩარჩო-კონვენცია და საქართველო.....	14
2.4 ლოკალური გარემო.....	16
2.5 შესავალი	17
2.6 რეაგირება.....	20
2.7 ზოგადი შეფასება.....	23
2.8 შეფასება საქართველოს სპეციფიკის გათვალისწინებით.....	24
3. თვისებრივი კვლევის შედეგები	29
4. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები	45
§5 დასკვნა.....	54
6. ბიბლიოგრაფია.....	57
7. დანართი #1.....	58

1. შესავალი

1.1 თემის აქტუალობა

2003 წელს ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის (WHO) წევრმა ქვეყნებმა ხელი მოაწერეს თამბაქოს წინააღმდეგ ბრძოლის ჩარჩო კონვენციას. მას შემდეგ ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია რეგულარულად აქვეყნებს საერთაშორისო კვლევებზე დაფუძნებულ მოხსენებებს თამბაქოს გლობალური ეპიდემიის შესახებ - სიტუაციის მონიტორინგის, შეფასებისა და რეკომენდაციების შემუშავების მიზნით.

თამბაქოს მოხმარების მოთხოვნილება არ არის ადამიანის ბუნებრივი, თანდაყოლილი მოთხოვნილება - იგი ხელოვნურად იქმნება - ანუ, შეუძლებელია ადამიანს დამოუკიდებლად, სოციალური ჩარევის, ე. ი. სხვა ადამიანების ზემოქმედების გარეშე გაუჩნდეს.

არსებობს ობიექტური ფაქტორი, რის გამოც, რაციონალური არჩევანის შემთხვევაში, ადამიანმა სიგარეტი არ უნდა იყიდოს:

სიგარეტი ადამიანს კლავს - ჯანმრთელობას უზიანებს, ყოველი მეორე მომხმარებლისათვის კი, სიკვდილის უშუალო მიზეზს წარმოადგენს (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 22).

თამბაქოს კომპანიები ორიენტირებული არიან დაბალი ან საშუალო შემოსავლების მქონე ქვეყნებზე, რომლებზეც მწვევლთა 80% მოდის. მათ შორის არის საქართველოც. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 2006 წელს შეუერთდა თამბაქოს წინააღმდეგ ბრძოლის ჩარჩო კონვენციას, მისი მნიშვნელოვანი ნაწილი ჯერაც არ გატარებულა, რაც თამბაქოს კომპანიებს საშუალებას აძლევს საკანონმდებლო „ნიშების“ საშუალებით

აწარმოონ აგრესიული კამპანია თავიანთი პროდუქტის გასაყიდად. ამასთან, ასეთი კამპანიები ხშირ შემთხვევაში მიმართულია საზოგადოების ყველაზე მოწყვლადი ჯგუფების მოსაზიდად, როგორცაა ქალები და ბავშვები.

კვლევების მიხედვით, საქართველოში მოსახლეობის 30,7% მწვეელია. (www.ncdc.ge, არაგადამდებ დაავადებათა რისკ ფაქტორების კვლევა, საქართველო 2010, გვ. 33). ამასთან საქართველოს ჯანდაცვის ორგანიზაციის კვლევის მიხედვით 16 წლის მოზარდებში თამბაქოს მოხმარება 18%-ია (ESPAD, 2016, p. 13), ხოლო 3-დან 11 წლამდე ასაკის ბავშვების 60% თამბაქოს კვამლის მავნე, მეორადი ზემოქმედების ქვეშ იმყოფება (www.ombudsman.ge, 2017).

ასევე, მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს საქართველოში პასიური მწვეელების რაოდენობა. თამბაქოს პასიურ მომხმარებელთა წილი ამჟამად არამწვეელ მოსახლეობაში 30%-ია. (დაავადებათა კონტროლისა და ჯანმრთელობის ეროვნული ცენტრი, 2016, p. 1).

ამ ყველაფრიდან გამომდინარე, საჭიროა ქვეყანაში გადაიდგას მკაფიო და მკაცრი ნაბიჯები თამბაქოს კონტროლის კუთხით, როგორცაა კანონმდებლობის გამკაცრება და თამბაქოს წინააღმდეგ ბრძოლის საერთაშორისო ჩარჩო კონვენციის სრულად გატარება, რაც თამბაქოს კომპანიებს შეუზღუდავს ისეთი ძლიერი იარაღის გამოყენების შესაძლებლობას როგორცაა რეკლამა.

1.2 კვლევის მეთოდოლოგია:

კვლევის მიზანი:

საქართველოში თამბაქოს რეკლამის მექანიზმებისა და ანტისოციალური შედეგების იდენტიფიცირება მის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტური საშუალებების შემუშავების ხელშეწყობის მიზნით.

კვლევის ამოცანები:

- თამბაქოს შესახებ საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და მისი შესაბამისობა საერთაშორისო ჩარჩო კონვენციასთან
- სიტუაციის ანალიზი: თამბაქოს მოხმარება და თამბაქოს კანონმდებლობის გამკაცრების მიმართ დამოკიდებულება საქართველოში.
- რეკლამის როლის კვლევა თამბაქოსადმი შიშის შემცირებაში
- საქართველოში თამბაქოს გლობალური ეპიდემიის წინააღმდეგ რეკომენდაციების შემუშავება.

კვლევის მეთოდები: დოკუმენტების ანალიზი, ფოკუს-ჯგუფი, რაოდენობრივი ინტერნეტ-კვლევა.

კვლევის მეთოდოლოგიის მიმოხილვა:

საკითხის უკეთ შესწავლის მიზნით, პირველ ეტაპზე ჩატარდა დოკუმენტების ანალიზი, რისი მეშვეობითაც მოხდა საერთაშორისო გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის მიღება და გაანალიზება, ასევე საქართველოში არსებული სიტუაციის ანალიზი თამბაქოს მოხმარებისა და თამბაქოსადმის დამოკიდებულებების შესახებ.

შემდგომ ეტაპზე, საკითხში ჩაღრმავების მიზნით ჩატარდა ფოკუს-ჯგუფები და რაოდენობრივი კვლევა.

ფოკუს-ჯგუფების რაოდენობა - 3, სულ რესპონდენტების რაოდენობა- 25, მათ შორის 16 მამრობითი და 9 მდედრობითი.

რაოდენობრივი კვლევა: ინტერვიუების რაოდენობა -254.

კვლევის შეზღუდვები: დროისა და რესურსების სიმცირიდან გამომდინარე, როგორც თვისებრივი, ისე რაოდენობრივი კვლევა ჩატარდა მხოლოდ თბილისის მაშტაბით.

მონაცემთა ანალიზი:

ფოკუს-ჯგუფების კვლევის მონაცემთა დამუშავება და მომზადება ანალიზისთვის განხორციელდა თვისებრივ მონაცემთა კომპიუტერული პროგრამის - Nvivo-ს საშუალებით.

ინტერნეტ-კვლევის მონაცემთა დასამუშავებლად გამოყენებულ იქნა კომპიუტერული პროგრამა - IBM SPSS Statistics 21. პროგრამის საშუალებით, მოხდა მონაცემების გაწმენდა და სტატისტიკური ანალიზი.

2. თეორიული მიმოხილვა - დოკუმენტების ანალიზი

2.1 სიტუაციის აღწერა საქართველოში

თამბაქოს მოხმარება

საქართველოში თამბაქოს მომხმარებელია 30.6%. 14.6% თამბაქოს მომხმარებელი იყო წარსულში, ხოლო 54.8% – არასოდეს ყოფილა თამბაქოს ნაწარმის მომხმარებელი. მწვევლებს შორის გაცილებით მეტი მამაკაცია (თითქმის 55%). თამბაქოს თითქმის ყველა მომხმარებელი ეწევა სამრეწველო წარმოების სიგარეტს (99.7%). საშუალოდ 1 მწვევი ეწევა 20 ღერს. (ISSA, 2016, p. 4)

საზოგადოების უმრავლესობის აზრით საქართველოში თამბაქოს მოხმარება მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს (90.6%) როგორც, ზოგადად, საზოგადოებისთვის, ისე ახალგაზრდებთან მიმართებაში; ასევე საზოგადოების უმრავლესობა თანხმდება, რომ თამბაქოს მოხმარებას ადამიანისთვის ზიანი მოაქვს, თამბაქოს მოხმარება იწვევს მასზე დამოკიდებულების გაჩენას. (ISSA, 2016, p. 4)

საქართველოში პრობლემას წარმოადგენს ახალგაზრდების მიერ თამბაქოს მოხმარება. ალკოჰოლის, თამბაქოსა და სხვა ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების შემსწავლელი ევროპის სკოლების 2015 წლის კვლევის მიხედვით ქართველ მოსწავლეებში სიცოცხლის განმავლობაში თამბაქოს მოხმარების გავრცელება 43%-ია, რაც საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია. მოწევა გოგონებში (30%) უფრო ნაკლებად გავრცელებულია, ვიდრე ბიჭებში (54%). მოსწავლეების 18%-მა განაცხადა, რომ სიგარეტი მოწია უკანასკნელი 30 დღის განმავლობაში. საქართველოში უკანასკნელი 30 დღის განმავლობაში მოწევა ბიჭებში (26%) თითქმის სამჯერ უფრო ხშირია, ვიდრე გოგონებში (9%). რეგულარული მწვევლია მოსწავლეთა 12% (ბიჭების 19% და გოგონების 4%). მოსწავლეთა 21%-მა (ბიჭების 28% და გოგონების 13%) მოწევა პირველად 13 წლის ან უმცროს ასაკში სცადა. მოსწავლეთა 4% (ბიჭების 6% და გოგონების 2%) აღნიშნავს, რომ ყოველდღიური მოწევა 13 წლის ასაკში ან უფრო ადრე დაიწყო. 60%-მა განაცხადა, რომ სიგარეტის შოვნა საკმაოდ ადვილი ან ძალიან ადვილია (ESPAD, 2016, p. 13).

ასევე, საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვანი პრობლემაა პასიური მოხმარება. მაღალია თამბაქოს პასიურ მომხმარებელთა წილი ამჟამად არამწვეველ მოსახლეობაში (30%). (დაავადებათა კონტროლისა და ჯანმრთელობის ეროვნული ცენტრი, 2016, p. 1)

თამბაქოსაგან თავისუფალი გარემო:

სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტის მიერ, 2016 წელს ჩატარებული კვლევის მიხედვით საზოგადოება ეთანხმება იმ აზრს, რომ თამბაქოს მოხმარების დაწყებას ხელს უწყობს როგორც თამბაქოს რეკლამა (62.9%), ისე მისი პოპულარიზაცია (62.1%) და რეკლამის ისეთი ფორმა, როგორცაა სავაჭრო ობიექტების დახლებსა და ვიტრინებზე თამბაქოს ნაწარმის ხილული განლაგება (58.4%). თუმცა თამბაქოს მომხმარებლები და მამაკაცები აღნიშნულ მოსაზრებებს შედარებით ნაკლებად ეთანხმებიან (ISSA, 2016, გვ. 4-5).

მოსახლეობის აბსოლუტური უმრავლესობას სწორ ან მეტ-ნაკლებად სწორ გადაწყვეტილებად მიიჩნევს იმას, რომ რამდენიმე წლის წინ კანონით აკრძალა თამბაქოს რეკლამა ტელევიზიასა და რადიოში (92.8%) და თამბაქოს მოწევა სამედიცინო და სასწავლო დაწესებულებებში (99.2%). საზოგადოების დიდი უმრავლესობა ემხრობა კანონით მოწევის აკრძალვა საჯარო დაწესებულებების შენობებში; რესტორნების, კაფეების და სხვა საზოგადოებრივი კვების ობიექტების შენობებში; ყველა სახის კულტურული დაწესებულებების, სავაჭრო ობიექტების და სალონების შენობებში; ოფისებში, საწარმოების, ფაბრიკა-ქარხნების და ნებისმიერი სხვა სამუშაო ადგილის შენობებში; ასევე კანონით თამბაქოს რეკლამის და პოპულარიზაციის აკრძალვა. გაიზრდება. (ISSA, 2016, გვ. 5)

2.2 გლობალური გარემო

2003 წელს ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის (WHO) წევრმა ქვეყნებმა ხელი მოაწერეს თამბაქოს გლობალური ეპიდემიის წინააღმდეგ ბრძოლის ჩარჩო კონვენციას. მაღალი ეკონომიკური შემოსავლების მქონე ბევრ ქვეყანაში განხორციელდა თამბაქოს ნაწარმის რეკლამის, გაყიდვების სტიმულირებისა და სპონსორობის არსებითი ხასიათის აკრძალვები, რამაც თამბაქოს ტრანსნაციონალურ კომპანიებს უმძიმესი დარტყმა მიაყენა.

შედეგად, თამბაქოს ტრანსნაციონალურმა კომპანიებმა ორიენტაცია აიღეს დაბალი ან საშუალო შემოსავლების მქონე ქვეყნებზე - მწვევლთა “დაახლოებით 80% დაბალ და საშუალო შემოსავლიან ქვეყნებში ცხოვრობს” (nccd, თამბაქოს კონტროლის კანონმდებლობა, 2015, გვ. 4).

ამ ქვეყნებში ისინი იყენებენ მაღალი შემოსავლების მქონე ქვეყნებში ათეულობით წლების განმავლობაში დამუშავებულ და დახვეწილ ტაქტიკას, ამასთან, შეიძინეს კონკრეტული ქვეყნის საბაზრო პირობებთან ადაპტაციის მდიდარი გამოცდილება (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 24).

2.3 ჯანმრთელობის თამბაქოს კონტროლის ჩარჩო-კონვენცია და საქართველო

ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაციის თამბაქოს კონტროლის ჩარჩო კონვენცია (თკჩკ) - არის ყველაზე ფართოდ გავრცელებული ხელშეკრულება გაერთიანებული ერების ისტორიაში - მასზე 179 ქვეყანას აქვს მოწერილი ხელი (ncdc, თამბაქოს კონტროლის კანონმდებლობა, 2015).

საქართველომ 2006 წლის 14 თებერვალს მოახდინა თამბაქოს კონტროლის ჩარჩო კონვენციის რატიფიცირება, რითაც აიღო ვალდებულება ქვეყანაში თამბაქოს კონტროლის კუთხით სრულფასოვანი ღონისძიებების გატარებაზე (ncdc, თამბაქოს კონტროლის კანონმდებლობა, 2015, გვ. 5).

საქართველოში თამბაქოს კონტროლის ღონისძიებების შესაბამისობაში მოსაყვანად საერთაშორისო და ეროვნულ კანონმდებლობასთან და თამბაქოსთან ბრძოლის ფართომასშტაბიანი მოძრაობის (კამპანიის) დასაწყებად, 2013 წლის 15 მარტს, საქართველოს მთავრობამ მიიღო თამბაქოს კონტროლის ღონისძიებათა გაძლიერების შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილება, რომელიც გულისხმობს თამბაქოს კონტროლის სახელმწიფო კომისიის შექმნას სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებების, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობით.

აღნიშნული კომისიის მიერ შემუშავებულ იქნა თამბაქოს კონტროლის ეროვნული სტრატეგია (რომელიც მთავრობის მიერ დამტკიცებულ იქნა საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 30 ივლისის N196 დადგენილებით), და მრავალწლიანი სამოქმედო გეგმა, რომელიც საქართველოს მთავრობის მიერ 2013 წლის 25 ნოემბრის სხდომაზე დამტკიცდა (ncdc, თამბაქოს კონტროლის კანონმდებლობა, 2015, გვ. 4); (ncdc, საქართველოს თამბაქოს კონტროლის სამოქმედო გეგმა; 2013-2018).

გეგმა ითვალისწინებს თამბაქოს ნაწარმის რეალიზატორებისათვის ყველაზე მტკიცველ ცვლილებებს - ფასების ეტაპობრივმატებასა და ჩარჩო-კონვენციის მე-13 მუხლის შესაბამისად, რეკლამის, სპონსორობისა და პოპულარიზაციის სრულ აკრძალვას (ncdc,

თამბაქოს კონტროლის კანონმდებლობა, 2015, გვ. 4); (ncdc, საქართველოს თამბაქოს კონტროლის სამოქმედო გეგმა; 2013-2018).

თამბაქოს ტრანსნაციონალური კომპანიებისათვის აღნიშნული ცვლილების მნიშვნელობაზე თავად ამ კომპანიების სტრატეგია მეტყველებს - ისინი ყოველწლიურად ათობით მილიარდ აშშ დოლარს ხარჯავენ თამბაქოს ნაწარმის რეკლამაზე, გაყიდვის სტიმულირებასა და სპონსორობაზე (TAPS). მსოლოდ ამერიკაში ეს მაჩვენებელი წელიწადში 10 მილიარდი აშშ დოლარია (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 22).

განსაკუთრებით აგრესიული მარკეტინგული პოლიტიკა, რომელმაც თამბაქოს კომპანიების მხრიდან საქართველოს ბაზარზე 2013 წლიდან პიკს მიაღწია და დღემდე ნარჩუნდება, სავარაუდოდ, სწორედ 2013 წელს საქართველოს თამბაქოს კონტროლის სამოქმედო გეგმის დამტკიცებას უკავშირდება (ncdc, საქართველოს თამბაქოს კონტროლის სამოქმედო გეგმა, 2013) - თამბაქოს ნაწარმის რეკლამის, გაყიდვის სტიმულირებისა და სპონსორობის სრული აკრძალვა ეფექტურია - მნიშვნელოვნად აისახება სამომხმარებლო ბაზარზე, ნაწილობრივი კი - არაეფექტური, რადგან ხდება ნებადართული ფორმების მაქსიმალური ათვისება (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 27; 31).

დღეისათვის საქართველოში თამბაქოს ბაზრის აქტორები ნაწილობრივი შეზღუდვის პირობებში მოქმედებენ - შეზღუდულია თამბაქოს ნაწარმის გაყიდვის სტიმულირების ისეთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტები, როგორცაა მასკომუნიკაციის საშუალებები და სპონსორობა, მაგრამ ნებადართულია რეკლამა გაყიდვის წერტილებში, შენარჩუნებულია დაბალი ფასები და სიგარეტების ბრენდების ფასებს შორის განსხვავების დიდი დიაპაზონი.

2.4 ლოკალური გარემო

ამრიგად, დღეისათვის საქართველოში თამბაქოს ბაზარს ორი არსებითი ფაქტორი განსაზღვრავს:

1. თამბაქოს ნაწარმის რეკლამისა და გაყიდვის სტიმულირების ნაწილობრივი შეზღუდვები;
2. საქართველოს თამბაქოს კონტროლის სამოქმედო გეგმა, რომელიც სრულ შეზღუდვამდე ერთგვარი ტაიმერის როლს ასრულებს.

მათი ერთობლივი ზემოქმედება თამბაქოს კომპანიების მხრიდან ძალების არნახულ მობილიზებასა და აგრესიული მარკეტინგული სტრატეგიების გამოყენებას იწვევს.

ამ კომპანიების მხრიდან აგრესიული და ხშირ შემთხვევაში არაკანონიერი საშუალებების გამოყენება გლობალური მასშტაბით ცნობილ ფენომენს წარმოადგენს - მათი სახელები არაერთხელ ფიგურირებს როგორც ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის ანგარიშებში, ისე - სხვა ქვეყნების მიერ ჩატარებულ კვლევებსა თუ ხმაურიანი სასამართლო პროცესების ანონსებში (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013);

1992 წ. თამბაქოს ერთ-ერთი ტრანსნაციონალური კომპანიის (ფილიპ მორისი) მოხსენებაში ფიგურირებდა „დასკვნა“, რომ სამუშაო ადგილებზე მოწვევის აკრძალვა ძალიან სერიოზულად აისახებოდა გამოშვებული პროდუქციის მოცულობაზე - როგორც 15 წლიანმა დაკვირვებამ აჩვენა, ეს დასკვნა სრულიად უსაფუძვლოა, სამაგიეროდ, WHO-ის კვლევებით დადგინდა, რომ სამუშაო ადგილზე მოწვევის ნაწილობრივი შეზღუდვები ბევრად ნაკლებად აისახება თამბაქოს მოხმარების მაჩვენებლებზე, ვიდრე - სრული შეზღუდვა. თამბაქოს მეორადი კვამლი, რომ ჯანმრთელობისათვის საშიშია, მრავალი სამეცნიერო კვლევის შედეგს წარმოადგენს. ამ დასკვნის დასასაბუთებლად იმდენი სამეცნიერო კვლევაა ჩატარებული, რომ ეჭვს თითქმის არავისში იწვევს. თამბაქოს ინდუსტრიის წარმომადგენლები კი აღნიშნულ კვლევებს „სამეცნიერო ნაგავს“ („Junk

science“) უწოდებენ. საკუთარი ინტერესების გატარების მიზნით, თამბაქოს ინდუსტრიამ რეცენზირებადი სამეცნიერო ჟურნალების შექმნაც კი სცადა, სადაც ტენდენციურ სტატიებს აქვეყნებდა, რადგან „თამბაქოს ინდუსტრიის მიერ დაფინანსებული კვლევების დიდი ნაწილი არ ქვეყნდება რეცენზირებად (peer-reviewed) სამეცნიერო ჟურნალებში, გამოირჩევა დაბალი სამეცნიერო დონით და მათი გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი მეცნიერების, სამართლის ან პოლიტიკის სფეროში მათი ხარისხის დამოუკიდებელი შეფასების გარეშე“. ამერიკის შეერთებული შტატების სასამართლომ დაადგინა, რომ თამბაქოს ინდუსტრიის მცდელობა თამბაქოს მეორადი კვამლის უვნებლობის სამეცნიერო „დასაბუთების“ შესახებ იყო „თაღლითური“/fraudulent. (WHO, report on the global tobacco epidemic. Implimenting smoke-free enviroments, 2009).

2.5 შესავალი

თამბაქოს, როგორც საქონლის (გასაყიდად დამზადებული პროდუქტის) სპეციფიკა იმაში მდგომარეობს, რომ მისი ყიდვის არანაირი რაციონალური ან ობიექტური არგუმენტი არ არსებობს - სიგარეტის გაყიდვა თავიდან ბოლომდე ირაციონალურ და სუბიექტურ ფაქტორებზეა დაფუძნებული:

- სიგარეტის მოწვევის მოთხოვნილება არ არის ადამიანის ბუნებრივი, თანდაყოლილი მოთხოვნილება - იგი ხელოვნურად იქმნება - ანუ, შეუძლებელია ადამიანს დამოუკიდებლად, სოციალური ჩარევის, ე. ი. სხვა ადამიანების ზემოქმედების გარეშე გაუჩნდეს.

სამაგიეროდ, არსებობს ორი ობიექტური, საყოველთაოდ აღიარებული და ცნობილი ფაქტორი, რის გამოც, რაციონალური არჩევანის შემთხვევაში, ადამიანმა სიგარეტი არ უნდა იყიდოს:

- სიგარეტი ადამიანს კლავს - ჯანმრთელობას უზიანებს, ყოველი მეორე მომხმარებლისათვის კი, სიკვდილის უშუალო მიზეზს წარმოადგენს (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 22);
- სიგარეტი ადამიანს კლავს მისივე ხელით - უზღუდავს ნების თავისუფლებას: ნიკოტინი იწვევს დამოკიდებულებას, რომლისგან თავის დაღწევაც მწველთა დიდი ნაწილისათვის (საქართველოში დაახლოებით 39.1%) მიუღწეველ მიზნად რჩება (www.ncdc.ge, არაგადამდებ დაავადებათა რისკ ფაქტორების კვლევა, საქართველო 2010, გვ. 36).

მითები, აგრესია და აკრძალვათა იგნორირება რეალობისა და ლოგიკის წინააღმდეგ:

როგორ შეიძლება აიძულო ადამიანი გააკეთოს მისთვის არსებითად დამაზიანებელი არჩევანი და თან ამაში ფული გადაახდევინო? შეკითხვა ერთი შეხედვით რიტორიკული ხასიათისაა - ლოგიკურად, ეს შეუძლებელი უნდა იყოს, მაგრამ ფაქტია, რომ თამბაქოს ინდუსტრიის წარმომადგენლები ამას წარმატებით ახერხებენ, თანაც გლობალური მასშტაბით.

როგორც ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის 2013 წლის ანგარიშში ვკითხულობთ: იმ პროდუქციის გაყიდვა, რომელიც მომხმარებლის დაახლოებით 50%-ს კლავს, განსაკუთრებულ ცოდნასა და უნარებს მოითხოვს. თამბაქოს კომპანიები მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე დახელოვნებული გამყიდველები და პრომოუტერები არიან. ისინი ხდებიან უფრო და უფრო აგრესიულები, არღვევენ თამბაქოს ნაწარმის რეკლამის, გაყიდვის სტიმულირებისა და სპონსორობის (Tobacco Advertising, Promotion, and Sponsorship, TAPS) აკრძალვებს (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 22).

პრობლემის სათავე წარსულში უნდა ვეძებოთ - სანამ კაცობრიობა გააცნობიერებდა სიგარეტის მოხმარების ფატალურ შედეგებს, სიგარეტის ბაზარმა გლობალური მასშტაბები

მიიღო - სიგარეტის რეალიზატორმა ტრანსნაციონალურმა კომპანიებმა რომელთაც დღეისათვის უკვე გაყიდვებისა და საკუთარი ინტერესების ლობირების საუკუნოვანი გამოცდილება გააჩნიათ, შეძლეს თამბაქოზე დამოკიდებული გაეხადათ მილიარდზე მეტი ადამიანი - „1.2 მილიარდი ადამიანი 15 წლის ზევით დამოკიდებულია თამბაქოზე“ (ncdc, თამბაქოს კონტროლის კანონმდებლობა, 2015, გვ. 4), რომლებსაც ფულთან ერთად ჯანმრთელობას ართმევენ და, ამავე დროს, საკუთარი ინტერესების „აგენტებადაც“ იყენებენ.

სწორედ სიგარეტში გადახდილი ფულით ფინანსდება და მწვევლებზე უშუალო დაკვირვებით ტარდება სამომხმარებლო ბაზრის კვლევები - ხორციელდება მწვეველთა განსხვავებული ჯგუფების იდენტიფიცირება ფსიქოდემოგრაფიული მახასიათებლების მიხედვით; პერმანენტულად მიმდინარეობს მათი ღირებულებითი ორიენტაციების, პრეფერენციების, მოტივაციების შესწავლა და იქმნება კონკრეტულ სოციალურ ჯგუფებზე მორგებული მითები სიგარეტების კონკრეტულ ბრენდებთან დაკავშირებით, რომლებსაც აქტიურად იყენებენ იმ ადამიანების ნებისყოფის წინააღმდეგ, ვინც არ არის სიგარეტის მომხმარებელი, ან არის, მაგრამ ამ მავნე დამოკიდებულებისაგან თავის დასაღწევად იბრძვის.

რაც მთავარია, მწვევლის, როგორც სოციალური ტიპის არსებობა ხელს უწყობს სოციალური მიზანების ინიცირებასა და საფრთხის განცდის მინიმიზებას - თუ ჩემს ირგვლივ ამდენი მწვევლია, თუ ჩემთვის მისაღები ადამიანები ეწვევიან, იქნებ სიგარეტი არც ისე მიუღებელი და საშიშია?

მაგრამ სწორედ იმიტომ, რომ სიგარეტი ნამდვილად საშიშია და მწვევლებს შორის ძალიან მაღალია როგორც სიკვდილიანობის, ისე - მძიმე დაავადებების მაჩვენებლები, მისი რეალიზატორი კომპანიების წინაშე გამუდმებით დგას ორი არსებითად მნიშვნელოვანი საჭიროება:

- სამომხმარებლო სეგმენტის შევსება;
- მომხმარებლის ლოიალობის შენარჩუნება.

2.6 რეაგირება

მას შემდეგ, რაც ადამიანს სიგარეტზე დამოკიდებულება უვითარდება, სიგარეტი მისი ყოველდღიურობის ნაწილი ხდება.

საქართველოში სიგარეტების ბაზარზე არსებული რეკლამისა და გაყიდვების სტიმულირების ნაწილობრივი შეზღუდვის პირობები საშუალებას იძლევა შეიქმნას/ადამიანთა კონკრეტულ ჯგუფებს მოერგოს, გავრცელდეს და გაიყიდოს სოციალური მასშტაბის მითები სიგარეტის ბრენდის შესახებ - ანუ, *სიგარეტის ბრენდი სოციალური იმიჯის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელი გახდება.*

სიგარეტის ბრენდს, რომელიც დღეს საქართველოს ბაზარზე იყიდება, სამი არსებითი მდგენელი გააჩნია:

- ცრუ ასოციაციების საფუძველზე შექმნილი ლეგენდა;
- მომხმარებლის აფილაცია კვამლის მახასიათებლების (გემოს, სუნისა და „ნაფაზით დაკმაყოფილების“ ნაზავის/კომპლესური აღქმის) მიმართ;
- ფასი.

ცრუ ასოციაციები - სიგარეტის გაყიდვის სტიმულირების ეს ტაქტიკა ადამიანებს აიძულებს დაამყარონ ცრუ ასოციაციები თამბაქოსა და მათთვის სასურველ თვისებებს შორის (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 25).

სწორედ ცრუ ასოციაციების ობიექტივაციის შედეგს წარმოადგენს ლეგენდები პრესტიჟული, გლამურული, ახალგაზრდული, ღირსეული, „მაგარი ბიჭების“, ნაკლებად საშიში, შედარებით მსუბუქი, მაღალხარისხიანი, მამაკაცური, ქალური და ა. შ. ბრენდების შესახებ (ფოკუს-ჯგუფების ანალიზი).

ასეთი ლეგენდები სამომხმარებლო ბაზრის ფსიქო-დემოგრაფიული სეგმენტაციის, მომხმარებლის ღირებულებითი ორიენტაციებისა და სოციო-კულტურული თავისებურებების გათვალისწინებით იქმნება, შემდეგ მრავალჯერადად რეკლამირდება და ობიექტივაციას განიცდის - გარკვეული სოციალური ჯგუფის მახასიათებელი ხდება. შესაბამისად, ინდივიდის დონეზე გარე ფაქტორად აღიქმება.

მომხმარებლის აფილაცია კვამლის მახასიათებლების მიმართ ძირითადად ამ ბრენდის რეგულარულად გამოყენების - შეჩვევის - შედეგს წარმოადგენს. როგორც ფოკუს-ჯგუფების ანალიზი გვიჩვენებს, 45+ ასაკის რესპონდენტები ამ ნიშნით „ძველებურ“ მახასიათებლებს ანიჭებენ უპირატესობას. მათი აზრით, ერთიდაიგივე ბრენდების ძველებური და ახლანდელი მახასიათებლები ერთმანეთისაგან მკვეთრად განსხვავდება. ნაწილი ამას იმით ხსნის, რომ „საქართველოში ცუდი ხარისხის სიგარეტი შემოდის“, ნაწილი კი - იმით, რომ „სიგარეტი, ზოგადად, გაფუჭდა“. ახალგაზრდა ასაკის რესპონდენტების ნაწილი, რომელთაც გაუსინჯავთ სიგარეტი უცხოეთში, იქ გასინჯულ ბრენდებს ანიჭებს უპირატესობას, ნაწილი კი - ადგილობრივს. აღნიშნული ნიშნით ყველაზე კმაყოფილი ის რესპონდენტები არიან, რომელთაც განსხვავებული გამოცდილება არ გააჩნიათ: ... “რასაც ვეწევი კმაყოფილი ვარ”...

ფასებით მანიპულირება გაყიდვების სტიმულირების ერთ-ერთი ძალიან მნიშვნელოვანი და მულტიფაქტორული საშუალებაა.

- ეკონომიკური შემოსავალი დემოგრაფიულ ცვლადს წარმოადგენს და მისი გათვალისწინება უკვე ლეგენდის დონეზე ხდება, მაგალითად, იაფფასიანი სიგარეტი ვერ იქნება გლამურული, პრესტიჟული ან ღირსეული;
- ფასების ელასტიურობის ანალიზით ხდება ერთიდაიგივე ბრენდის ფარგლებში მისაღები დიაპაზონის გამოვლენა, რაც ერთდროულად გამოიყენება როგორც მომხმარებლის ლოიალობის სამართავად, ისე - ჯანმო-ს კონვენციის შესაბამისად გაძვირების პროცესების შედეგების პროგნოზირებისა და ხელის შეშლის მიზნით;

- რაც უფრო დიდია ფასებს შორის დიაპაზონი, მით უფრო ადვილია მომხმარებლისათვის ილუზიის შექმნა, რომ იგი „თავისუფალ“ და „საუკეთესო არჩევანს“ აკეთებს - სწორედ ამ მიზნით არსებობს დიდი „მრავალფეროვნება“ - სინამდვილეში - სიმბოლური განსხვავება ერთიდაიგივე ბრენდის ოჯახის სხვადასხვა სახეობების ფასებს შორის;
- დაბალი ან საშუალო შემოსავლების მქონე ქვეყნების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მახასიათებელს მოსახლეობის ეკონომიკური მდგომარეობის არამდგრადობა წარმოადგენს - მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური სტრატეგიკაცია არამდგრადია - ხშირია სტრატეგს შორის მობილობა - შემოსავლების მატება ან კლება რაც ინდივიდების მყიდველობითუნარიანობაზე აისახება. ფასებს შორის დიდი დიაპაზონის არსებობა საშუალებას იძლევა შეიქმნას არა მხოლოდ „ძვირადღირებული“ და „იაფფასიანი“ ბრენდების ლეგენდა, არამედ მათ შორის არსებული მრავალფეროვანი სკალა და მომხმარებელს მისი შეცვლილი ეკონომიკური მდგომარეობის „ადეკვატური“ ბრენდი შესთავაზოს. ფოკუს-ჯგუფების ანალიზი საქართველოს ბაზარზე ამ მეთოდის ეფექტურობას ადასტურებს. მაგალითად, „კენტსა“ და „მარლბოროს“ „ყველგან ამოიღებ“, „ვინსტონი“ ძალიან ძვირი არ ღირს, მაგრამ მისი ამოღება „არ ტეხავს“, „ემ ემ“-ს „ისე თავისუფლად ვერ ამოიღებ“ (ფოკუს-ჯგუფების ანალიზი). სწორედ ამიტომ იბრძვიან თამბაქოს კომპანიები ყველა საფასო სეგმენტის (მაღალი, საშუალო, დაბალი) ოკუპირებისათვის.

იგივე მიზეზით წარმოადგენს, ფასების ზრდის პოლიტიკა თამბაქოს ინდუსტრიისათვის დიდ საფრთხეს: თუ ყველა ბრენდი ძვირი იქნება, „ძვირადღირებული“ და „იაფფასიანი“ ბრენდების ლეგენდას საფუძველი გამოეცლება - იაფფასიანი ბრენდი საერთოდ აღარ იარსებებს.

გაყიდვების სტიმულირების ამ სამი მდგენლის ერთობლივი მოქმედების შედეგად, რომელთაგან, თითოეული, როგორც ვხედავთ, ადვილად მართვადია (ჯგუფის და არა - ცალკეული ინდივიდის დონეზე), ნათელი ხდება, რომ მომხმარებელი კი არ ირჩევს სიგარეტის ბრენდს, არამედ, პირიქით, - ბრენდი ირჩევს მომხმარებელს.

ამ არჩევანს არც რაციონალური საფუძველი გააჩნია და არც - ობიექტური იგი ნამდვილად გამყიდველთა მხრიდან მართულ პროცესს წარმოადგენს და აბსურდული ლეგენდების საფუძველზე კეთდება:

არ შეიძლება თავისუფლებასა და დამოუკიდებლობასთან რაიმე კავშირი ჰქონდეს პროდუქტს, რომელიც მიჩვევას/დამოკიდებულებას იწვევს - ანუ, სწორედ თავისუფლებასა და დამოუკიდებლობას უზღუდავს ადამიანს;

ძვირადღირებული ბრენდი იმიტომ კი არ ღირს იაფფასიანზე ბევრად უფრო ძვირი, რომ მისი წარმოება ბევრად უფრო ძვირი ჯდება, არამედ იმიტომ, რომ შესაბამისი ლეგენდის - „ბიზნეს-კლასის“ (ფოკუს-ჯგუფების ანალიზი) სოციალური იმიჯის ფორმირებაში მონაწილეობს.

2.7 ზოგადი შეფასება

როგორც ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის, ისე - კონკრეტულ ქვეყნებში და თვითონ თამბაქოს ტრანსნაციონალური კომპანიების მონაცემები ადასტურებს, რეკლამა გაყიდვის წერტილებში თამბაქოს ნაწარმის გაყიდვის სტიმულირების არსებით ფაქტორს წარმოადგენს:

- აკრძალვები გაყიდვის წერტილებში თამბაქოს წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკის ძირითადი საშუალებაა (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 31).

- მრავალ ქვეყანაში თამბაქოს რეკლამას უფრო ხშირად ხედავენ მაღაზიაში, ვიდრე - ნებისმიერი სხვა სახის საშუალებით. ამიტომ, მნიშვნელოვანია გაყიდვის პუნქტებში რეკლამის აკრძალვა, მათ შორის, თამბაქოს ნაწარმის გამოფენა (პოზიციონირება) და წარწერების გამოყენება. ამჟამად, ძალიან ცოტა ქვეყანაშია შეზღუდვა სტენდების გამოყენებაზე, რომელთაც იგივე ეფექტი აქვთ, რაც მედია რეკლამას (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 31).

სიგარეტის განლაგება თვალის დონეზე ხდება გაყიდვის დონის გაზრდის მიზნით, რადგან მომხმარებლის მხედველობის არეში განლაგება ზრდის მისი ყიდვის ალბათობას (ПРЕСС-РЕЛИЗ Запуск исследования «Продажа табачных изделий в торговых точках, расположенных вблизи начальных школ и гимназий мун. Кишинэу и мун. Бэлць»; Центр политики и исследований в области здравоохранения (Центр PAS).

დიდ ბრიტანეთში ჩატარებული კვლევის მიხედვით, ახალგაზრდული ასაკის რესპონდენტებში მწვევლთა რაოდენობა ისეთ მაღაზიებში ვიზიტების რაოდენობის პირდაპირპროპორციულია, სადაც სიგარეტები ღიად არის პოზიციონირებული. სახელდობრ, იმ ახალგაზრდებში, რომლებიც ასეთ მაღაზიებში დადიან:

კვირაში ერთხელ ან უფრო ნაკლები ინტენსივობით, მწვევლთა ხვედრითი წილი 18.1%-ია;

კვირაში ერთხელ - 25.8%;

კვირაში 2-3-ჯერ - 27.5%;

თითქმის ყოველდღე - 39.5% (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, p. 31)

2.8 შეფასება საქართველოს სპეციფიკის გათვალისწინებით

რეკლამისა და გაყიდვის სტიმულირების ფორმების ნაწილობრივი შეზღუდვების სპეციფიკიდან გამომდინარე, საქართველოს სიგარეტის ბაზარზე საცალო გაყიდვის მაღაზიასთან - გაყიდვის წერტილებთან დაკავშირებული აქტივობები არსებით

მნიშვნელობას იძენს - განსაკუთრებით იმ ფონზე, რომ საქართველოში არ არის აკრძალული სიგარეტების პროზიციონირება კვების პროდუქტების გვერდით:

1. აკრძალულია მაგარი სპირტიანი სასმელებისა და თამბაქოს ნაწარმის რეკლამის ნებისმიერი სახით გავრცელება ქალაქებისა და სხვა დასახლებული პუნქტების **გამზირებზე, ხიდებზე, მოედნებზე (და მათ მიმდებარე ტერიტორიაზე 20 მეტრის ფარგლებში) და სატრანსპორტო საშუალებებზე (მუხლი 8, პუნქტი 3)** (პარლამენტის უწყებანი, საქართველოს კანონი რეკლამის შესახებ 18/02/1998; 29/12/2016).
2. აკრძალულია მაგარი სპირტიანი სასმელებისა და თამბაქოს ნაწარმის რეკლამის გავრცელება რადიოსა და ტელევიზიის საშუალებით, **გაზეთების კაბადონებზე, ჟურნალების გარეკანზე** (მუხლი 8, პუნქტი 7) (პარლამენტის უწყებანი, საქართველოს კანონი რეკლამის შესახებ 18/02/1998; 29/12/2016).
3. აკრძალულია თამბაქოს მწარმოებლების, იმპორტიორებისა და რეალიზატორების მიერ პირდაპირი ან/და არაპირდაპირი, ანუ სხვა იურიდიული თუ ფიზიკური პირის საშუალებით, **სპონსორობა** (მუხლი 13) (პარლამენტის უწყებანი, საქართველოს კანონი რეკლამის შესახებ 18/02/1998; 29/12/2016).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოში საცალო გაყიდვის წერტილები - მაღაზიები წარმოადგენს იმ ადგილს, სადაც სიგარეტის რეკლამას ადამიანი ყველაზე ხშირად ხედავს: მაღაზიაში, სადაც კვების პროდუქტები და ყოველდღიური მოთხოვნილების სხვა საგნები (მაგალითად, პირადი და საოჯახო ჰიგიენის) იყიდება, ბუნებრივია, ადამიანი უფრო ხშირად და რეგულარულად ხვდება, ვიდრე - ბილბორდთან, რომელზეც სიგარეტის რეკლამაა გამოსახული, თანაც მაღაზიის ზემოქმედება მრავალგანზომილებიანი, შესაბამისად, მულტიფაქტორულია - იქ ერთდროულად ბევრი ბრენდი ექვემდებარება აღქმას, ბრენდებთან ერთად განთავსებულია წარწერები და გამოსახულებები, სიგარეტის შესახებ ინფორმაციის მიღება შესაძლებელია გამყიდველისგან და პრომოაქციებიც ძირითადად მაღაზიებში მიმდინარეობს (ჯიხურების შემთხვევაში - უშუალოდ მათ გვერდით).

სწორედ მაღაზიის ფაქტორი განსაზღვრავს არსებითად საქართველოში სიგარეტების რეკლამის თავისებურებებს:

1. სიგარეტების პოზიციონირება კვების პროდუქტების გვერდით, ხელს უწყობს მის ასოცირებას უვნებელ, უფრო მეტიც, ყოველდღიური ცხოვრებისათვის აუცილებელ პროდუქტებთან, შესაბამისად, ამცირებს სიგარეტის რეალური საშიშროების აღქმას (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, გვ. 28-33);
2. დღეისათვის თამბაქოს ინდუსტრიას, საქართველოში, ბუნებრივია, ათვისებული აქვს იმ მაღაზიების აბსოლუტური უმრავლესობა, სადაც კვების პროდუქტები იყიდება, მაგრამ ეს ყველაფერი არ არის - ამ მაღაზიებში, სიგარეტი, როგორც წესი, მოკოლადების, სხვა ტკბილეულის, სალეჭი რეზინებისა და ბავშვებისათვის მიმზიდველი სხვა ნივთების გვერდით ალაგია, რითაც წარმატებით ახერხებენ ზემოაღნიშნული ასოციაციების დამყარებას ადრეული ასაკიდან. ამასთან, ეს ასოციაციები სიგარეტის ზოგადი აღქმით კი არ შემოიფარგლება, არამედ, შეიცავს სრულიად კონკრეტულ ინფორმაციას კონკრეტული ბრენდების ფერების, კოლოფების ფორმის, წარწერების, გამოსახულებების შესახებ, რაც ესოდენ მნიშვნელოვანი ამოცანაა მათი უპირველესი საჭიროების - ბრენდის პერმანენტული გაფართოების დასაკმაყოფილებლად (WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship, 2013, გვ. 28-33).

„თამბაქოს კომპანიებმა მართლაც რომ შეწყვიტონ ბავშვების მიმართ მარკეტინგი, ისინი 25-დან 30 წელიწადში ბიზნესს დაკარგავენ“ - ბენეტ ლებოვი, ვექტორის თამბაქოს კომპანიის პრეზიდენტი და აღმასრულებელი ხელმძღვანელი (WD, Written trial testimony of Bennett S. LeBow. P63.2005).

„ერთ-ერთი მთავარი კვლევა, რომელიც ფილიპ მორისის მიერ 1990-იან წლებში ჩატარდა, სწავლობდა ხალხის მოწვევის ემოციურ მიზეზებს. მას შინაურულად ერქვა არქექტივის პროექტი და იგი აღწერდა, თუ როგორ ყალიბდება ინდივიდის მოწვევასთან დამოკიდებულება და შთაბეჭდილებები ადრეული ასაკიდან (ზოგიერთი კვლევის მონაწილეებში ოთხიდან ცხრა წლამდე ასაკში). კვლევა ასევე აღწერდა მოწვევას, როგორც იმ საქმიანობას, რომელიც შეიძლება დამოკიდებული ყოფილიყო ზრდასრულთა ინიციაციის რიტუალებთან, რისკის გაღებასთან, თანატოლებთან ურთიერთობის გამყარებასთან და ახალგაზრდების საჭიროებასთან, რომ თავი ჯგუფის ნაწილად იგრძნონ და რომ შეუძლიათ „უფროსთა საქმიანობაში“ მონაწილეობის მიღება“ (ALLIANCE, შენ მიზანში ხარ აყვანილი, გვ. 5).

ამ ინფორმაციის მართებულობას საქართველოში ჩატარებული კვლევებიც ადასტურებს:

დაავადებათა კონტროლისა და საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის ეროვნული ცენტრის მიერ ორგანიზებული კვლევის - „თამბაქოს ნაწარმის რეკლამის და პოპულარიზაციის ზეგავლენა ბავშვებზე“ - მიხედვით (კვლევის შემსრულებელი: ISSA):

- როგორც 7-9, ისე 10-12 წწ ასაკობრივი ჯგუფის ბავშვებს „კარგად ახსოვთ“, რომ „ხურდის დასაყრელზე სიგარეტია გამოსახული“.
- 7-9 წლის ბავშვები იმახსოვრებენ ფერს, კოლოფს, ჩამოყალიბებული აქვთ ასოციაციები, კოლოფის მიხედვით წინასწარმეტყველებენ გემოსა და ღერის ფორმას: „ფერით მიმიზიდა, ოქროსფერია და იმიტომ“; „რადაცეები ახატია და გოგოებს მოსწონთ“; „ეს ყუთი ბრტყელია და შიგნით ალბათ წვრილი სიგარეტი აწყვია, წვრილი სიგარეტი გოგოსია“; „ლურჯია და წვრილი და ალბათ მწარეა“.

- 10-12 წლის ბავშვების შთაბეჭდილებები, ასოციაციები და მეხსიერება კიდევ უფრო კონკრეტულია:
 „აწერია classic“...
 „თან ყუთი განსხვავებულად იხსნება“...
 „მუქი ლურჯია და ჩემთვის სიძლიერის ნიშანია ეს“;
 „აქ რომ წერია natural product“...

შემაჯამებელ (ორივე ჯგუფიდან ერთობლივად გამოყოფილ) ფაქტორებს შორის კი ფიგურირებს კოლოფის კონკრეტული ფორმა, ყვავილები, სიჭრელე, აქლემი, ხილი, წარწერები და სიგარეტის/ბრენდების დასახელებები. ასევე, მართალია ხშირ შემთხვევაში ბავშვები ამბობენ, რომ სიგარეტი მავნებელია და საერთოდ არ უნდა იყიდებოდეს, თუმცა მიუხედავად ამისა, მაინც არ უშვებენ შანსს გასინჯონ ეს საშიშ პროდუქტი, რაც მათ მიერ ამ პროდუქტით დაინტერესებაზე მიუთითებს. ასევე, მათთვის გაუგებარია ის ორმაგი სტანდარტი, რომ თუ სიგარეტი მავნებელია, მაშინ რატომ იყიდება ის ასე ღიად. (სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი, 2016, pp. 17-19).

3. თვისებრივი კვლევის შედეგები

თბილისის მაშტაბით ჩატარდა სამი ფოკუს-ჯგუფი, ჯგუფი შესდგებოდა მწვევლებისგან, მათ შორის იყო 16 კაცი და 9 ქალი.

კვლევის მონაცემთა დამუშავება და მომზადება ანალიზისთვის განხორციელდა თვისებრივ მონაცემთა კომპიუტერული პროგრამის - Nvivo-ს საშუალებით.

ძირითადი შედეგები

საინფორმაციო წყაროები:

- კვლევა საფუძველს იძლევა დავასკვნათ, რომ მაღაზია წარმოადგენს ძირითად საინფორმაციო წყაროს: ყველა რესპონდენტი ადასტურებს, რომ მაღაზიაში სიგარეტის პოზიციონირებით იღებს მისთვის საჭირო ინფორმაციას და აგრეთვე იმ ფაქტს, რომ მაღაზიაში შესწრებია პრომოაქციას.
- სხვა წყაროებს შორის სახელდება: ინტერნეტი, ბილბორდები, პრომოაქცია გასართობ ცენტრში.
- არაფორმალურ წყაროებს შორის გამოიკვეთა ნაცნობ-მეგობრების მნიშვნელობა. ამასთან, ნაცნობ-მეგობრებში გავრცელებულ ბრენდებს შორის მოდურ მნიშვნელობებს სწორედ ის ბრენდები წარმოადგენს, რომლებიც მაღაზიებში პოზიციონირებისას ყველაზე მაღალი რეიტინგებით არის წარმოდგენილი: მარლბორო, კენტი და ვინსტონი.

გამოიკვეთა სიგარეტის პოზიციონირებისათან დაკავშირებული პრობლემა: თითქმის ყველა რესპონდენტს ჰქონია შემთხვევა, როდესაც მაღაზიაში სიგარეტის ბრენდი ჩანს და არ არის.

- ყიდვისას სიგარეტის პოზიციონირებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს რესპონდენტები ძირითადად მაღაზიის სერვისის პრობლემებს უკავშირებენ:

იმ შემთხვევაში, როდესაც მაღაზიაში სიგარეტის ბრენდი ჩანს, მაგრამ რეალურად არ არის, ძირითადად თვლიან, რომ მაღაზიაში „ეზარებათ“ იმ კოლოფის მხედველობის არიდან მოცილება, რომელიც დროებით გათავდა. არ ხდება აღნიშნული ფაქტის სწორი ინტერპრეტაცია - მაშინაც კი, როდესაც მაღაზიაში სიგარეტი არ არის, სარეკლამო კოლოფის/მაკეტის აღება არ შეიძლება - რეკლამის ერთ-ერთი ფუნქცია ხომ შეხსენებაა - მყიდველს ბრენდი კიდევ ერთხელ უნდა დაანახონ/შეახსენონ, ამასთან, იგი უნდა დაარწმუნონ, რომ ეს ფაქტი ხანმოკლე, დროებითი ტექნიკური შეფერხებაა და მისი სიგარეტი უახლოეს მომავალში კვლავ დახვდება.

ამრიგად, ის ფაქტი, რომ მაღაზიაში ზოგჯერ სიგარეტი ჩანს, მაგრამ არ არის (მომხმარებელი ბრენდს მაინც უნდა ხედავდეს), მაღაზიის სერვისის ნაკლად აღიქმება და არა რეკლამასთან დაკავშირებულ მოვლენად.

ბრენდის შერჩევის კრიტერიუმები:

- რესპონდენტები ნაკლებად აღიარებენ გარე ფაქტორების როლს და თვლიან, რომ მას შემდეგ, რაც სიგარეტი გასინჯეს, არჩევანი დამოუკიდებლად გააკეთეს, რაც მნიშვნელოვანწილად რეკლამის მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულებით შეიძლება აიხსნას.

დამოკიდებულება რეკლამის მიმართ

- რესპონდენტებს ძირითადად უჭირთ სიგარეტის რეკლამის როლის იდენტიფიცირება საკუთარ თავთან მიმართებაში, რაც პირველ რიგში იმით შეიძლება აიხსნას, რომ რეკლამა მანიპულირების საშუალებად ითვლება, რის გამოც ნაკლებად აღიარებენ საკუთარ გადაწყვეტილებაზე მის ზემოქმედებას. პირიქით, ცდილობენ საკუთარი არჩევანის რაციონალიზებას - ცდილობენ დაასაბუთონ, რომ მათი არჩევანი მათსავე ინტერესებს შეესაბამება და არა - სიგარეტის კომპანიის მიზნებს.
- თუმცა საკუთარ თავზე რეკლამის ზეგავლენის უარყოფასის მიუხედავად, რესპონდენტები თვლიან, რომ რეკლამა გავლენას ახდენს სხვებზე, მაგალითად ბავშვებსა და ახალგაზრდებზე.
- იმის მიუხედავად, რომ „რეკლამას არ აქცევენ ყურადღებას“, რესპონდენტები კარგად იცნობენ სიგარეტის კონკრეტული ბრენდების სლოგანებს, გამოსახულებებს, ფერებს, მათთან დაკავშირებულ „საიმიჯო ლეგენდებს“, მნიშვნელოვან ნაწილს სჯერა, რომ გარკვეული ბრენდები (მსუბუქი, წვრილი და ა. შ.) შედარებით უსაფრთხოა - ანუ ის შედეგი, რასაც რეკლამა ისახავს მიზნად, ძირითადად, მიღწეულია.

თამბაქოს ბრენდების იმიჯი

- დისკუსიიდან გამოკვეთა, რომ ბრენდებს აქვთ საკუთარი იმიჯი, საკუთარი „ლეგენდა“, რომელიც მომხმარებლისთვის კარგად ნაცნობია რეკლამის საშუალებით. მაგალითად მალბორო ასოცირებულია „მამაკაცურობასთან“, „კარგ ბიჭობასთან“, „სიძლიერესა და თავისუფლებასთან“.

დამოკიდებულება ფასის მიმართ

- ფასის მიმართ იკვეთება მულტიფაქტორული დამოკიდებულება, რაც თვითონ ფასის მულტიფაქტორული როლით შეიძლება აიხსნას. ზოგჯერ ფასი მოქმედებს იმდაგვარად, რომ მომხარებელი ცდილობს შეიძინოს რაც შეიძლება

ხელმისაწვდომი ბრენდი, ზოგჯერ კი, პირიქით, მაღალი ფასი, რომელიც იწვევს ბრენდის პრესტიჟულობის განცდას, იზიდავს მომხმარებელს.

<p>თქვენი აზრით, რამდენად მნიშვნელოვანია, რომ გაყიდვის წერტილში სიგარეტები იყოს პოზიციონირებული? - ჩანდეს კოლოფები ან მათი მაკეტები/ცარიელი კოლოფები?</p>	<p>პროდუქციას უნდა ვხედავდე აუცილებლად. მე ვემბე თვალთ სიგარეტს, უნდა ვიპოვო ის აუცილებლად და უნდა მივუთითო დავუშვათ გამყიდველს, რომ ეს სიგარეტი მომეცით. ამაზე ზედმეტი დროის დახარჯვა არ მჭირდება, რომ ანუ არ ვიკითხო, იმან მომეხმაროს რაღაცა რაღაცა. ვიზუალურ მხარეს ჩემთვის ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>- თქვენ ხომ თითქოს მყარად ხართ ჩამოყალიბებული თქვენს ძირითად ბრენდში? (მოდერატორი). კი, მაგრამ რომ ვხედავ უფრო უკეთესია (I ჯგუფი).</p> <p>გადაწყვეტილი მაქვს, ვიცი რომ მაღბორო უნდა ვიყიდო, მაგრამ ვიზუალურად ვემბე მე ამ ყველაფერს (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ჩემთვის აქვს მნიშვნელობა იმიტომ რომ როცა ვიზუალურად მინდა ავიღებ ... და თუ არ ჩანს მაშინ უნდა ვიკითხო - გაქვს, არა გაქვს, მომეცი, არ მომეცი (I ჯგუფი, კაცი).</p>
<p>გქონიათ თუ არა შემთხვევა, რომ გაყიდვის წერტილში/მაღაზიაში სიგარეტი ჩანს და არ არის?</p>	<p>არის ხოლმე რომ გამოფენილია, მაგრამ არ აქვთ (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p>კი ... (ყოფილა შემთხვევა, რომ მაღაზიაში ბრენდი ჩანს, მაგრამ არ არის) ეთახმება უმრავლესობა (III ჯგუფი).</p> <p>ზოგჯერ უდევთ ხოლმე ცარიელი პაკვა (I ჯგუფი, ქალი).</p> <p>კი, ზოგჯერ საჩვენებლად უდევთ (II ჯგუფი, ქალი).</p> <p>ხანდახან უდევთ ხოლმე, მაღაზიაში დევს ეხლა რაღაც</p>

	<p>ბრენდი ჩანს, მაგრამ არ არის (III ჯგუფი, კაცი).</p>
<p>თქვენი აზრით, რატომ ხდება, რომ მაღაზიაში სიგარეტი შეიძლება Candes da არ iyos?</p>	<p>ზოგჯერ საჩვენებლად უდევთ, რომ არ ცვალონ ბევრჯერ ... რა თქმა უნდა, თუ არ არის არ უნდა იყოს ... უყურადღებობა (I ჯგუფი, ქალი).</p> <p>სიზარმაცა რა, მომსახურების დაბალი დონე ჰქვია მაგას, მე ესე ვიტყვოდი (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>მე ვფიქრობ რომ ეზარებათ გამოტანა (III ჯგუფი, ქალი).</p> <p>უყურადღებობის ბრალია ხშირ შემთხვევაში (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>მოდერატორი: ბატონო გურამ თქვენ თვლით რომ უხარისხო სერვისის ბრალი?</p> <p>გურამი: ხო მომსახურეობა, კი, რა თქმა უნდა (III ჯგუფი).</p>
<p>საიდან იღებთ ინფორმაციას სიგარეტის შესახებ?</p> <p>გაყიდვის წერტილი/მაღაზია</p>	<p>ფილიპ მორისს ვეწევი და სხვათაშორის გამყიდველმა იქონია ზეგავლენა, ფასების მიხედვით რომ გადავხედე და ძალიან დიდი ცვლილებები იყო, რჩევა მომცა (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ახლა ინფორმაცია რეკლამაში, გამოფენილი იყო ჯიხურებში და ვხედავდი (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p>გუშინ იყო ერთ-ერთი აქცია, ეხლაც სანთებელა მიდევს იგივე ფასად ვიყიდე სიგარეტი და საკმაოდ ნორმალური სანთელებლაც ასე თქვათ შემრჩა ხომ (II ჯგუფი, კაცი).</p>

	<p>რა თქმა უნდა, არის იდეალური აქციები, ეხლა სიტყვაზე 12-13 ლარის სიგარეტს ყიდულობ და 10 ლარის საწვავს გზუქნიან. ეგეც იდეალურია აქციაა ხომ? გინდა თუ არ გინდა იმ სიგარეტს ვერ გადაყრი უნდა მოწიო, ავტომატურად ეჩვევი სიგარეტს ხომ? რაღაც პერიოდი (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p><i>ხო შეიძლება იმ სიგარეტზე არ არის, რომელსაც მე ვეწევი, მაგრამ რა მნიშვნელობა აქვს, სიგარეტია ხო, მაინც უნდა მოვწიო. შემოთავაზებებშია კომპიუტერული აქსესუარები, მეხსიერების ბარათები - „ფლეშკა“, ძალიან ისეთი საინტერესო რაღაცეებია (III ჯგუფი, კაცი).</i></p>
<p>საიდან იღებთ ინფორმაციას სიგარეტის შესახებ?</p> <p>სხვა ფორმალური წყაროები (მაღაზიის გარდა)</p>	<p>მახსენდება ბანერი (I ჯგუფი, ქალი).</p> <p>ბანერზე ვნახე ჯერ სობრანიე (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ინტერნეტი (II ჯგუფი, კაცი - 1 შემთხვევა).</p> <p>ჯერ რეკლამა გამოვიდა და მერე მაღაზიაში ვნახე (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>მე ბარებში ვხვდები (პრომოაქციას) სულ, ძალიან ხშირად (III ჯგუფი, ქალი - 1 შემთხვევა).</p> <p>სოციალურ ქსელშიც არის ხოლმე რეკლამის სახით (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ერთი ბილბორდი რეკლამა რომ კეთდება აქედან (III ჯგუფი, კაცი).</p>
<p>საიდან იღებთ ინფორმაციას სიგარეტის შესახებ?</p> <p>არაფორმალური წყაროები - ნაცნობ-</p>	

<p>მეგობრები</p> <p>რატომ, რა ნიშნით შეარჩიეთ თქვენი ახლანდელი ბრენდი?</p>	<p>რა ვიცი მე ყოველთვის გემოს ვანიჭებ უპირატესობას და არ მაქვს სურვილი რომ ფასის გამო გავსინჯო სხვა და ვიყილო (I ჯგუფი, ქალი).</p> <p>მთავარია გემო ჰქონდეს, აი რომ მოწევა გაკმაყოფილებდეს (I ჯგუფი, ქალი).</p> <p>გემო და სიმაგრე (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>თავისთანად გემო და არომატი და როგორ მოქმედებს ის სიგარეტი ჩემზე (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ვინტერესდები მერე კარგი თამბაქო თუ არის (III ჯგუფი, კაცი).</p>
<p>რამდენად მნიშვნელოვანია სიგარეტის ბრენდის შერჩევასა ფასი? რატომ?</p>	<p>ფასის გულისთვის ავირჩიე, გემო მემგონი მაგას ყველას ერთი აქვს (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p><i>L&M-ს ისე ვერ ამოიღებ და დადებ, რაღაცნაირად მგონია, რომ ახლა უკვე მაღბოროს ფასი არის მაგრამ, მაინც ის არის გაქცევენ ყურადღებას (I ჯგუფი, ქალი).</i></p> <p>ბოლო ბრენდი რის მიხედვით შეარჩიეთ? გაიანე: ფასის მიხედვით და გემოს (I ჯგუფი, ქალი).</p> <p>არა, იაფი იყო, გავსინჯე და ხარისხიც მომეწონა (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ხო ძირითადი აი ესე, ფასის და ხარისხის შესაბამისად (I ჯგუფი, ქალი).</p> <p>ჯერ ვსინჯავ, მაგალითად L&M ვეწევი ეხლა, იმიტომ რომ ის რა ქვია, ფასის გამო (I ჯგუფი, ქალი).</p>

	<p>გინდა თუ არა ფასზე დამოკიდებულება და რაღაც სასწაული, რა თქმა უნდა ფასს მნიშვნელობა აქვს, საშუალო დონის ფარგლებში რაც მომეწონება იმის მიხედვით ვიყიდი (II ჯგუფი, ქალი).</p> <p>ძირითადად იაფფასიანზე რა (I ჯგუფი კაცი)</p>
<p>თქვენი დაკვირვებით, არსებობს თუ არა შედარებით „უსაფრთხო“ სიგარეტი?</p> <p>რამდენად „უსაფრთხოდ“ თვლით ე.წ. მსუბუქ ან წვრილ სიგარეტებს?</p> <p>გქონიათ თუ არა ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემები სიგარეტის გამო? რა სახის?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ანუ რომ ლაითი არის შედარებით უსაფრთხო? - შედარებით უსაფრთხო მგონია მეც (I ჯგუფი, კაცი). - ანუ ალბათ არის კიდევაც, რადგან აწერია (I ჯგუფი, კაცი). - მე ვეთანხმები, იმიტომ რომ უფრო ნაკლები ნაფაზიც აქვს. ნაფაზის დროს შესამჩნევია (I ჯგუფი, ქალი).

<p>სიგარეტის ბრენდის შერჩევას რამდენად მნიშვნელოვანია სხვისი რჩევა? თუნდაც ნაცნობ-მეგობრებიდან ან რეკლამიდან მიღებული?</p> <p>თქვენი აზრით, რა არის რეკლამის მიზანი?</p> <p>რა დამოკიდებულება გაქვთ რეკლამის მიმართ პირადად თქვენ? ახდენს თუ არა რეკლამა თქვენზე ზეგავლენას?</p> <p>ახდენს თუ არა რეკლამა ზეგავლენას სხვებზე?</p>	<p>თვითონ ავარჩიე, არავინ დამხმარებია (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ყველა ვარიანტში მე ვყიდულობ, ვეწევი და მერე ვიღებ გადაწყვეტილებას (III ჯგუფი, კაცი).</p> <ul style="list-style-type: none"> - ჩემთვის არ აქვს მნიშვნელობა რეკლამას, არანაირი, კარგ საქმეს რეკლამა არ ჭრდება (I ჯგუფი, კაცი). - არც ჩემზე (I ჯგუფი, კაცი). <p>საუკეთესოს რეკლამა არ სჭირდება (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ჩემი აზრით, კარგ პროდუქციას რეკლამა არ სჭირდება (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p><i>მე ყოველთვის ვთვლიდი, რომ მალბორო პირველი ბრენდია მსოფლიოში</i></p> <p><i>მოდერატორი: ანუ უკვე მალბოროს შესახებ იცოდით, საიდან?</i></p> <p><i>ბავშვობიდან</i> (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>მაგ კუდაბზიკობამ (პრესტიჟულობის აღიარებამ) დაგვლუპა (I ჯგუფი, ქალი).</p> <p>(რეკლამის დანიშნულება არის) ... პროდუქციის გასაღება პირველ რიგში (I ჯგუფი, კაცი).</p>
---	---

	<p>ეხლა ძირითადად გასაღებაზეა ყველა და იმ რეკლამის 1%-საც ვერ ამართლებს ის პროდუქტი, რასაც მერე შეიძენ. ამიტომ ძალიან ვცდილობ, რომ რეკლამასა საერთოდ არც ვუყურო ... (III ჯგუფი ქალი)</p> <p>შეიძლება ნაბელლავი ჩაასხა სხვა ბოთლში და მოგეწონოს(I ჯგუფი)</p> <p>რეკლამის გავლენის ქვეშ არ ვექცევი (II ჯგუფი კაცი)</p> <p>არანაირ ყურადღებას არ ვაქცევ, მატყუებენ (III ჯგუფი კაცი)</p> <p>ვცდილობ, რომ არ მოვექცე, მაგრამ ობიექტური არ ვიქნები თუ ვიტყვი, რომ საერთოდ თავს ავარიდებ ამ ყველაფერს. ვცდილობ, რომ ნაკლები ზეგავლენა მოახდინოს ჩემზე(I ჯგუფი ქალი)</p> <p>მე ნაკლებად ვექცევი, მაგრამ როცა სიახლეა აი ამ დროს მიჩნდება სურვილი, რომ ის მაინც რაღაცა პროცენტით მიჩნდება სურვილი.. (II ჯგუფი, ქალი).</p> <p>რა ვიცი, მე უფრო მგონია, რომ რეკლამას უფრო ისეთს უკეთებენ, რაც უფრო არ გადის (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>შთააგონოს ფსიქოლოგიურად, რომ რა არის იცი? ეს არ მოწიო, ეს უნდა მოწიო (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>არა, მე არ ვექცევი, მაგრამ სახლში ბავშვები ექცევიან(II ჯგუფი ქალი)</p> <p>რეკლამას არც ვუყურებ, ვფიქრობ რომ რა თქმა უნდა ჩადებულა, რომ რეალიზაცია მოხდეს, მაგრამ არასდროს არ ვითვალისწინებ, იმიტომ რომ არასდროს არ ამართლებს(II ჯგუფი კაცი)</p>
--	---

	<p>არა [რეკლამის გავლენის ქვეშ არ ვექცევი](I ჯგუფი კაცი)</p> <p>ვერ გეტყვით, უბრალოდ დიდად ვემქვემდებარები მეოქი, რომ ვთქვა არა (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ნაწილობრივ კი (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>შეიძლება სხვები ექვემდებარებიან, არ დავკვირვებივარ.</p> <ul style="list-style-type: none"> - კარგი, თქვენს შესახებ გასაგებია, მაგრამ ზოგადად სხვებზე მოქმედებს თუ არა? - მოქმედებს (თითქმის ყველა ეთანხმება ამ აზრს - I ჯგუფი) <p>რავი, ალბათ [სხვა ადამიანები ექცევიან რეკლამის გავლენის ქვეშ](II ჯგუფი კაცი)</p> <p>მე რავიცი სხვა სამყაროში მგონი არ ვცხოვრობთ და ეგრეც ვხედავ. თუ რამის გაკეთება გინდა დღეს, რეკლამაც უნდა გააკეთო.(II ჯგუფი კაცი)</p> <p>კი კი [სხვა ადამიანები ექცევიან რეკლამის გავლენის ქვეშ](I ჯგუფი ქალი)</p> <p>სხვა ადამიანები მეტ-ნაკლებად კი, უფრო ახალგაზრდები(I ჯგუფი კაცი)</p> <p>ყველა იმიტომ, რომ რეკლამა ისეთია მამოძრავებელია (I ჯგუფი კაცი).</p>
--	--

<p>რეკლამა - ასოციაციები</p> <p>რა გახსენდებათ დისკუსიის მსვლელობისას დასახელებული სიგარეტის ბრენდებთან დაკავშირებით?</p>	<p>L&M-ს ისე ვერ ამოიღებ და დადებ, რალაცნაირად მგონია, რომ ახლა უკვე მალბოროს ფასი არის მაგრამ, მაინც ის არის გაქცევენ ყურადღებას (I ჯგუფი, ქალი).</p> <p>მალბოროს ამოიღებს (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ასევე, პარმალენტს ამოიღებს (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>გალუაზს ამოიღებს (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>კენტს ამოიღებს. კი გალუაზიც მშვენიერი სიგარეტია (I ჯგუფი, კაცი).</p> <ul style="list-style-type: none"> - ვინსტონი (ამოიღებს, I ჯგუფი, კაცი). - მაგ კუდაბზიკობამ დაგვლუპა (I ჯგუფი, ქალი). <p>- რასთან არის თქვენი ბრენდი ასოცირებული ? როგორც წელან აღვნიშნე, ეს არის გემოსთან, უფრო ხარისხთან, პრესტიჟთან (I ჯგუფი, ეწევა მარლბოროს).</p> <p>კავბოის რეკლამას რომ აკეთებდა, ეგ გამახსენდა, არ მახსოვს, ბავშვობიდან ხო სულ მალბორო ყოველთვის ასოცირდებოდა, როგორც კავბოისთან (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ზიპოსთან და ამერიკასთან (საუბარია მარლბოროზე, I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>სიმლიერესთან და რალაც თავისუფლებასთან (საუბარია მარლბოროზე, I ჯგუფი, კაცი).</p> <ul style="list-style-type: none"> - კენტს რომ ეწევი კიდევ როგორი ბიჭი? ალბათ უფრო კარგი ბიჭი, მაგარი ბიჭი (I ჯგუფი, კაცი). <p>ალბათ ბიზნეს კლასია უფრო (საუბარია პარლამენტზე, I ჯგუფი, კაცი).</p>
---	--

	<p>დასტონია (საუბარია მარლბოროზე, I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ბავშვობიდან რაც იყო რეკლამა, კრისი რომ იყო მალბოროს რომ ეწეოდა, ცხენი და კავბიო და იქიდან რა(II ჯგუფი კაცი)</p> <p>ცხენი არა, მსახიობი რომ იყო ერთ-ერთი ... (II ჯგუფი კაცი)</p> <p>აი კონკრეტულად კოვბიო აი ის რაც ტრიალებდა.(I ჯგუფი კაცი)</p> <p>თვალშისაცემი იყო კენტის რეკლამა, ძალიან ლამაზი ბიჭები აკეთებდნენ ხოლმე კენტის რეკლამას. (I ჯგუფი ქალი)</p> <p>მალბორო ეხლა იწვევს კარგი დროის ასოციაციას(I ჯგუფი კაცი)</p> <p>ჯერ პირველი მალბორომ, რომ ძალიან დიდი რეკლამა გააკეთა, როდესაც შემოვიდა იმ ახალგაზრდობაში ინდიელების ფილმები და მერე მითუმეტეს ქართველი მამაკაცები ყოველთვის იყვნენ შესანიშნავი მეომრები, მხედარი და ყველას მოსწონდა რომ კოვბიო თავისი ცხენით მოდის და თავისებური რაღაც ჰქონდა, რაღაც სიამოვნება გულში პატარა რაღაც იყო ალბათ ბიჭებისთვის (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p>საუკეთესო ბრენდი სუფრაზე აუცილებლად მალბორო იყო. – პრესტიჟთან არის დაკავშირებული (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>მალბორო მწვერვალია რა სიგარეტების. არ ეწევა მარლბოროს (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ვინსტონს ჰქონდა არწივის ის გამოსახულება (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ქემელს რომ შეხედავ ლამაზი პაჩკა იყო (II ჯგუფი, კაცი).</p>
--	--

	<p>... „ნი კურიწე სიგარეტი, დაჟე მალბორო“ (III ჯგუფი, კაცი). გალუაზი „კალგოტკა“ (III ჯგუფი, კაცი). რეკლამა რომ არის ცხენზე რომ არის კოვბოი (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>(პარლამენტი) პრესტიჟულია ალბათ, რავიცი (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ბონდი? - ჯეიმს ბონდი (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>სობრანიეც პრესტიჟული სიგარეტია (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>დავიდოვიც პრესტიჟულია, კი (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>მალბორო მამაკაცთან (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>კენტთან დაკავშირებით გოგოები მახსენდება (III ჯგუფი, ქალი).</p>
დისკუსიის მსვლელობისას გამოკვეთილი ასპექტები	
<p>მალაზიაში პოზიციონირების ეფექტის სასარგებლოდ მეტყველებს ის ფაქტი, რომ ხშირ შემთხვევაში კოლოფი ან მისი ცალკეული მახასიათებლები რესპონდენტთათვის სიგარეტის იდენტიფიცირების საშუალებას</p>	<p>პაჩკაც ძალიან ლამაზი იყო (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>თეთრი ვინსტონი (I ჯგუფი, კაცი). წითელი მალბორო (I ჯგუფი, კაცი). წითელი პალ მალი (I ჯგუფი, კაცი). ნაცრისფერი ალიანსი (I ჯგუფი, კაცი). L&M წითელი (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>წითელი მალბორო (II ჯგუფი, კაცი). თეთრი ვინსტონი (II ჯგუფი, კაცი). ცისფერი ქემელი (II ჯგუფი, კაცი). თვითონ გაფორმებაც მომწონდა (III ჯგუფი).</p>

წარმოადგენს	<p>ყუთიც სხვა იყო, გემოც (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>L&M-დან გადმოვედი პირველზე. ორივეს ერთი ფასი აქვს ამ პირველს, ერთი არის ჩვეულებრივ პაჩკაში, აი ეგ ჩვეულებრივი პაჩკა საერთოდ არ მომიწევია. ის დაჟე L&M-საც მირჩევნია გემოთი, სუნიც სხვანაირია, თამბაქოს ვეწევი და ვგრძნობ (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>მისი გარე დიზაინიც ალბათ ჩემთვის, მაგასაც ვანიჭებ (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>პლასმასის პაჩკებში კარგი მალბორო (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ერთი არის ჩვეულებრივ პაჩკაში (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ვინსტონს ჰქონდა არწივის ის გამოსახულება (II ჯგუფი, კაცი).</p> <p>წითელი მარლბორო (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ქემელს რომ შეხედავ ლამაზი პაჩკა იყო (I ჯგუფი, კაცი).</p> <p>პატარა როტმანსები, ლურჯი და ვერცხლისფერი შუაში (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ფილიპ მორისს, შავს (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>ფილიპ მორისი ყავისფერ პაჩკებში (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>გალუაზი წითელი (III ჯგუფი, კაცი).</p> <p>წითელი თეთრი ფერების კომბინაცია (III ჯგუფი, კაცი).</p>
-------------	--

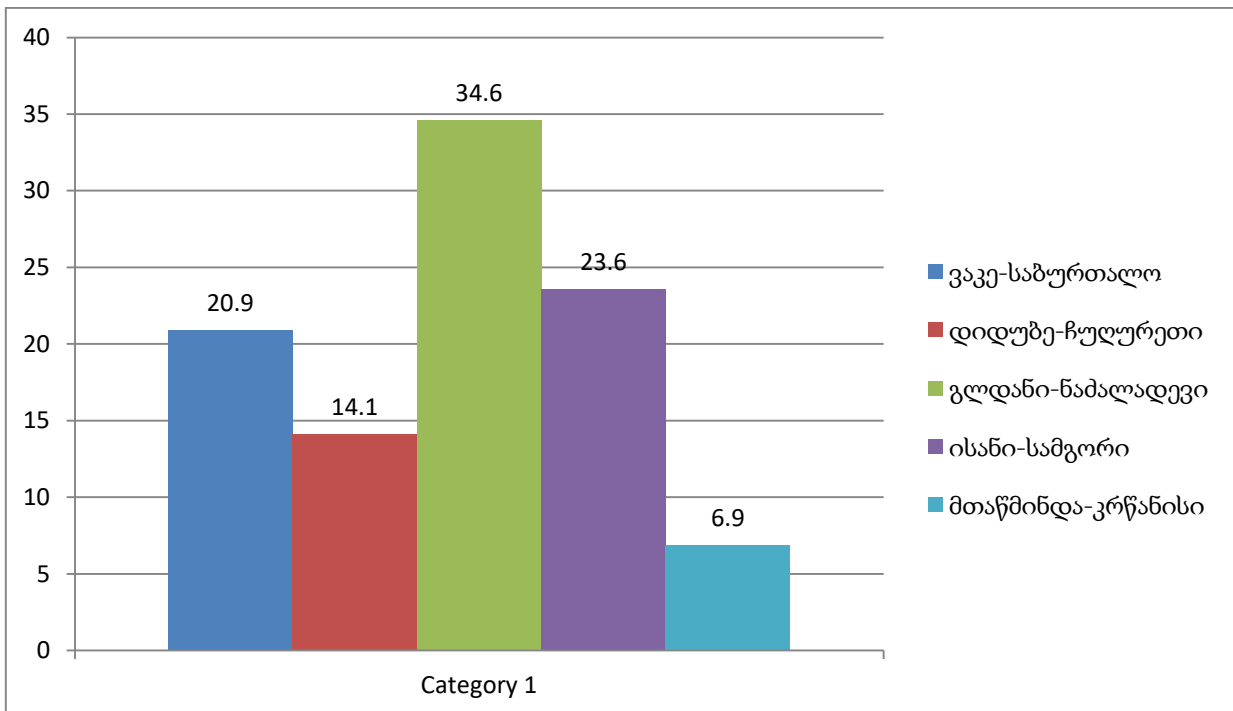
<p>ზოგიერთ შემთხვევაში, რესპონდენტები თვითონვე აღწერენ ან აცნობიერებენ ფორმალურ და არაფორმალურ საინფორმაციო წყაროების კავშირს</p>	<p>- მაღაზიაში შევედი და სიგარეტი რომ მინდოდა, ჩემი სიგარეტი არ იყო და ნუ შევხედე მომეწონა რა გამახსენდა ბრენდი (II ჯგუფი, კაცი).</p>
---	---

4. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები

ჩატარდა ინტერნეტ-გამოკითხვა სტრუქტურირებული კითხვარის მეშვეობით. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 254 რესპონდენტმა. მონაცემთა დასამუშავებლად გამოყენებულ იქნა კომპიუტერული პროგრამა - IBM SPSS Statistics 21. პროგრამის საშუალებით, მოხდა მონაცემების გაწმენდა და სტატისტიკური ანალიზი.

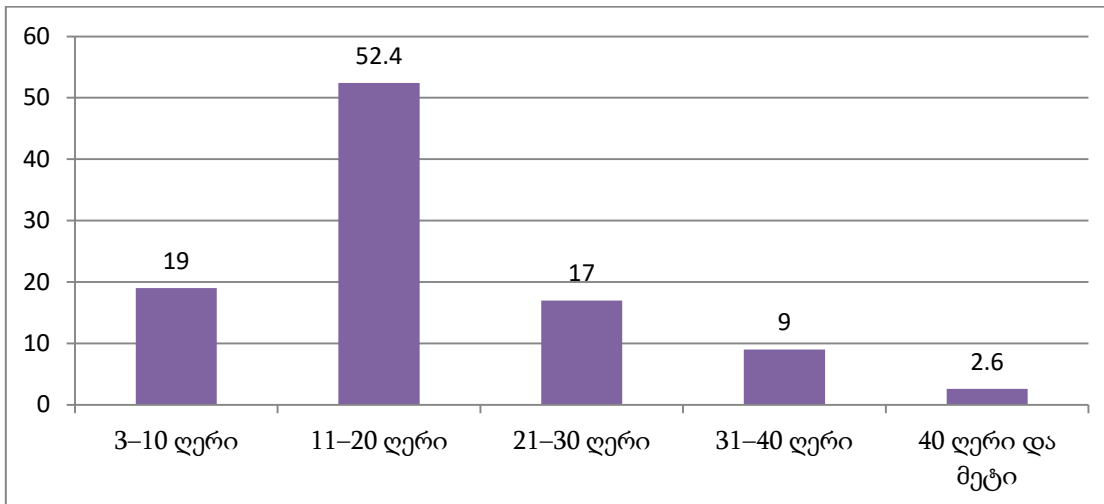
კვლევა ჩატარდა თბილისის მაშტაბით. რესპონდენტების 25%-ს წარმოადგენდნენ ქალები, ხოლო 75%-ს კაცები. თბილისის ხუთი რაიონი კვლევაში მოხვდა შემდეგი პროპორციით: გლდანი-ნაძალადევი 34,6%, დიდუბე-ჩუღურეთი 14,1%, მთაწმინდა-კრწანისი 6,9%, ვაკე-საბურთალო 6,9%, ისანი-სამგორი 23,6% (იხ. ცხრილი #1).

#1. რესპონდენტთა განაწილება თბილისის რაიონების მიხედვით



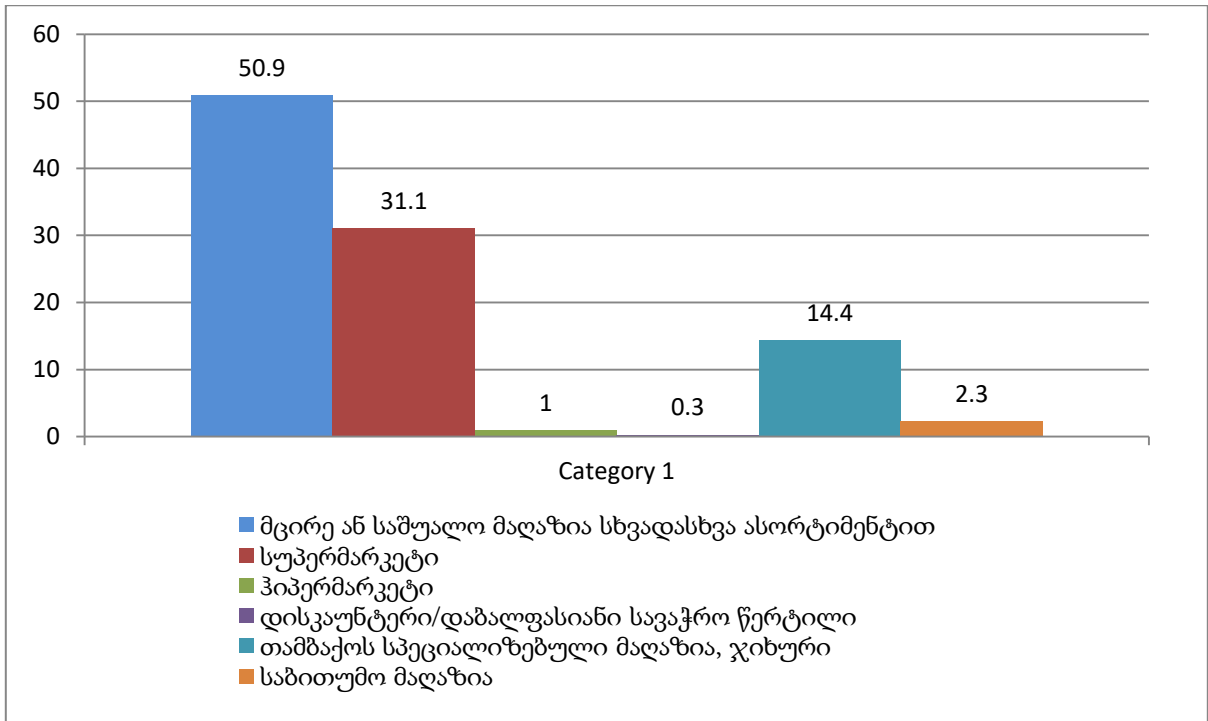
კვლევის მიხედვით რესპონდენტების უმრავლესობა (52,4%) 11-20 ღერ სიგარეტს ეწევა დღეში (იხ. ცხრილი #2).

#2 საშუალოდ რამდენ ღერ სიგარეტს ეწევით დღეში



კვლევის შედეგების მიხედვით, რესპონდენტები თამბაქოს ყველაზე ხშირად ყიდულობენ მცირე ან საშუალო მაღაზიებში, რომლებიც ძირითადად ყველას საცხოვრისთან ახლოს არის განლაგებული და სადაც იყიდება პროდუქტები, რომლებსაც ყოველდღიურად მოვიხმართ. კითხვაზე, თუ რომელია ძირითადი მაღაზია, სადაც თამბაქოს ყიდულობენ, რესპონდენტების დიდი უმრავლესობა (82%) ასახელებს, სწორედ, უბნის მაღაზიას ან სუპერმარკეტს. (იხ. ცხრილი #3).

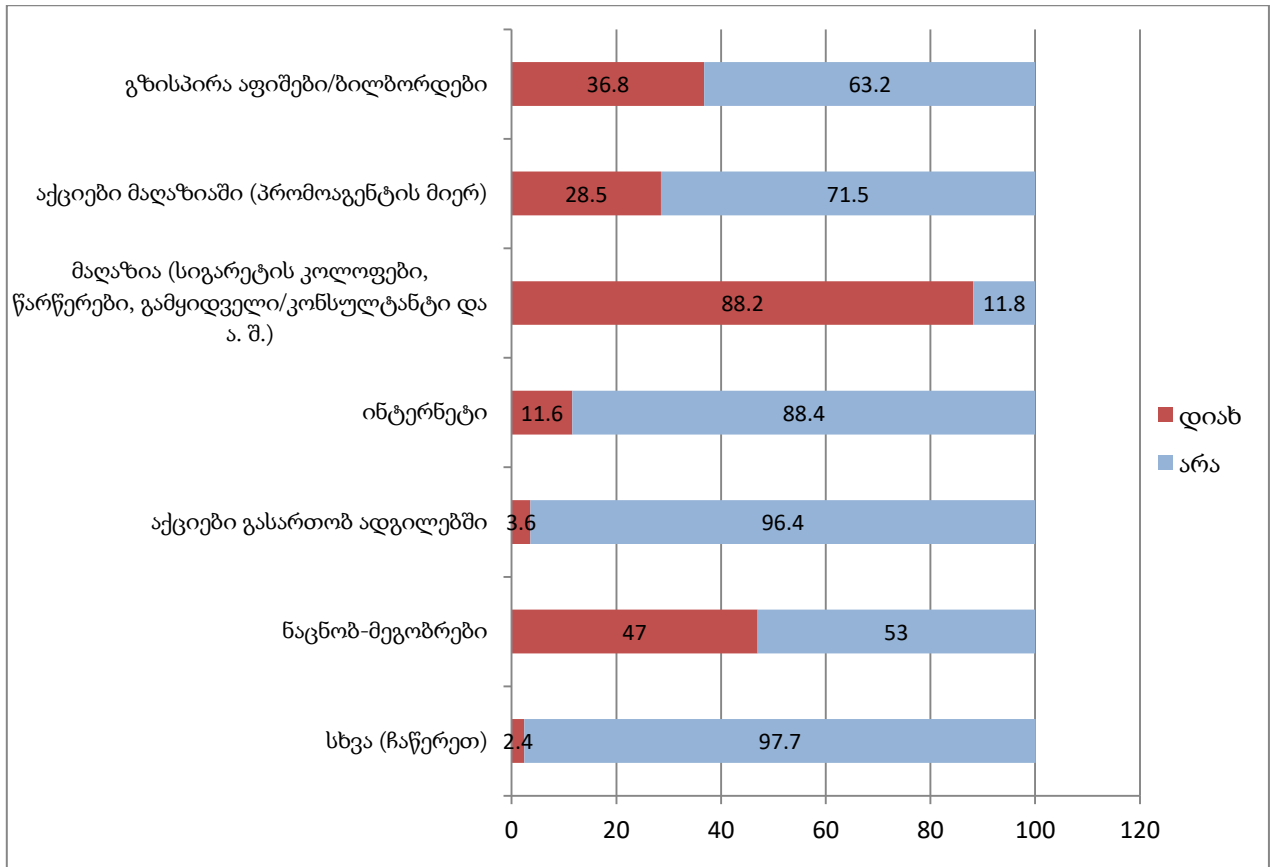
#3 ძირითადი მალაზია, სადაც ყიდულობთ სიგარეტს ყველაზე ხშირად



საგულისხმოა, ის ფაქტიც, რომ კითხვაზე, ჩანს თუ არა თქვენი ძირითადი ბრენდი თქვენს ძირითად მალაზიაში, სადაც სიგარეტს ყველაზე ხშირად ყიდულობთ - რესპონდენტთა 89,4% დადებითად პასუხობს.

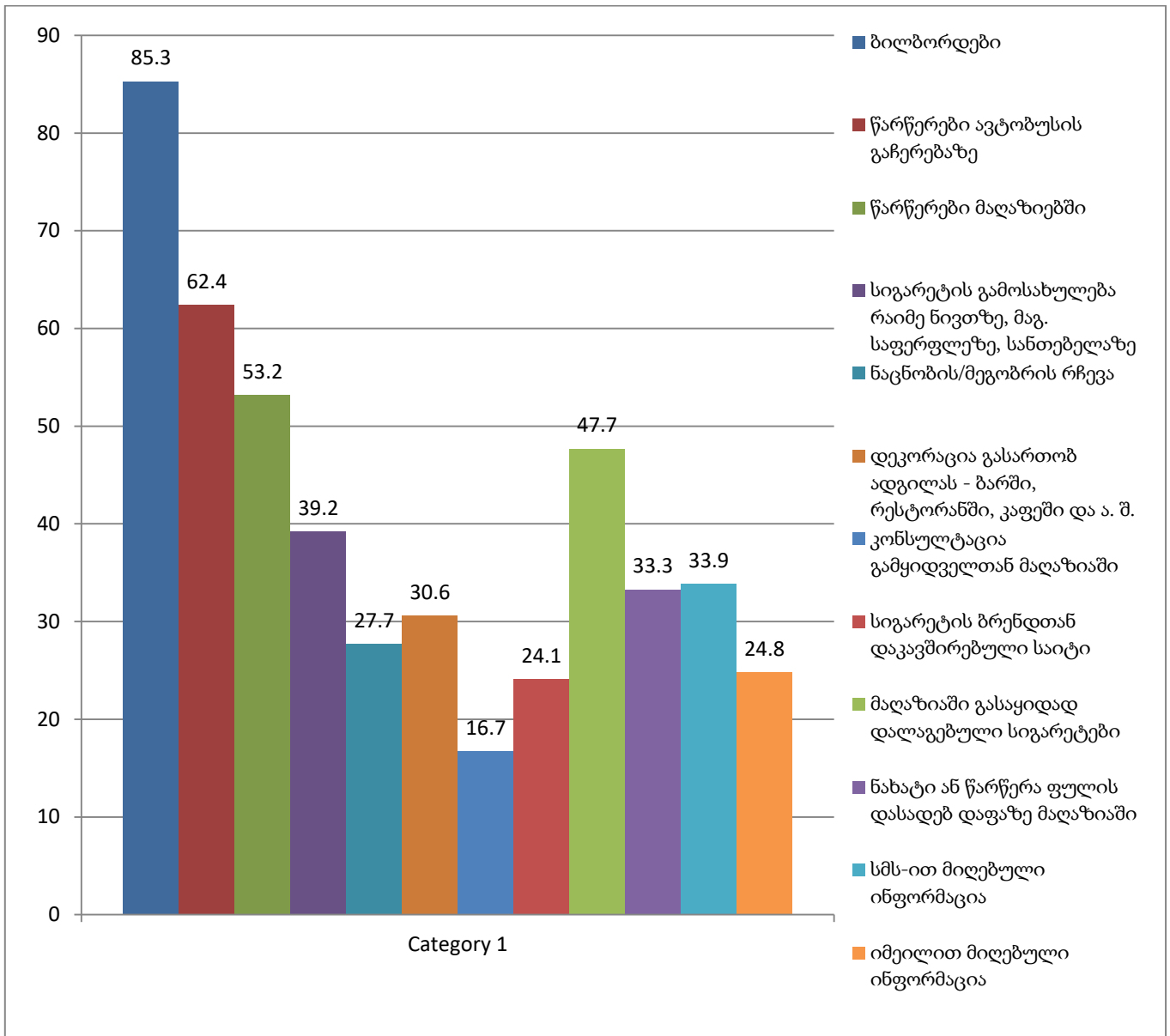
საფიქრებელია, რომ ეს ფაქტი მჭიდრო კავშირშია იმასთან, რომ რესპონდენტების 88,2% ინფორმაციის მთავარ წყაროდ, სწორედ, მალაზიებს (სიგარეტის კოლოფები, წარწერები, ნახატები და ა.შ) ასახელებენ. შემდეგ მოდის ნაცნობ-მეგობრები (47%), ბილბორდები (36,8%), აქციები მალაზიებში (28,5%), ინტერნეტი (11,6%), აქციები გასართობ ადგილებში (3,6%), სხვა (2,4%) (იხ.ცხრილი #4).

#4 ინფორმაციის მიღების ადგილი/საშუალება (შესაძლებელი იყო რამდენიმე პასუხი)



კითხვაზე, თუ რომელი საშუალებები წარმოადგენს სიგარეტის რეკლამას, რესპონდენტების ყველაზე დიდი რაოდენობა (85%) ბილბორდებს მიიჩნევს რეკლამად. საინტერესოა, რომ ჩამოთვლილი პასუხების ვარიანტებიდან, ერთის გარდა („ნაცნობის/მეგობრის რჩევა“), ყველა წარმოადგენს რეკლამის სახეობას. ხოლო რესპონდენტების ორმა მესამედმა პასუხების ვარიანტების ნახევარი რეკლამის საშუალებად არ მიჩნია. მაგალითად: ნახატი ან წარწერა ფულის დასადებ დაფაზე მაღაზიაში მხოლოდ 33,3%-ს, სიგარეტის ბრენდთან დაკავშირებული საიტი 24,1%-ს, სმს-ით მიღებული ინფორმაცია 33,9%, იმეილით მიღებული ინფორმაცია 24,8%-ს, დეკორაცია გასართობ ადგილას - ბარში, რესტორანში, კაფეში და ა.შ 30,6%-ს მიაჩნია რეკლამად (იხ. ცხრილი #5).

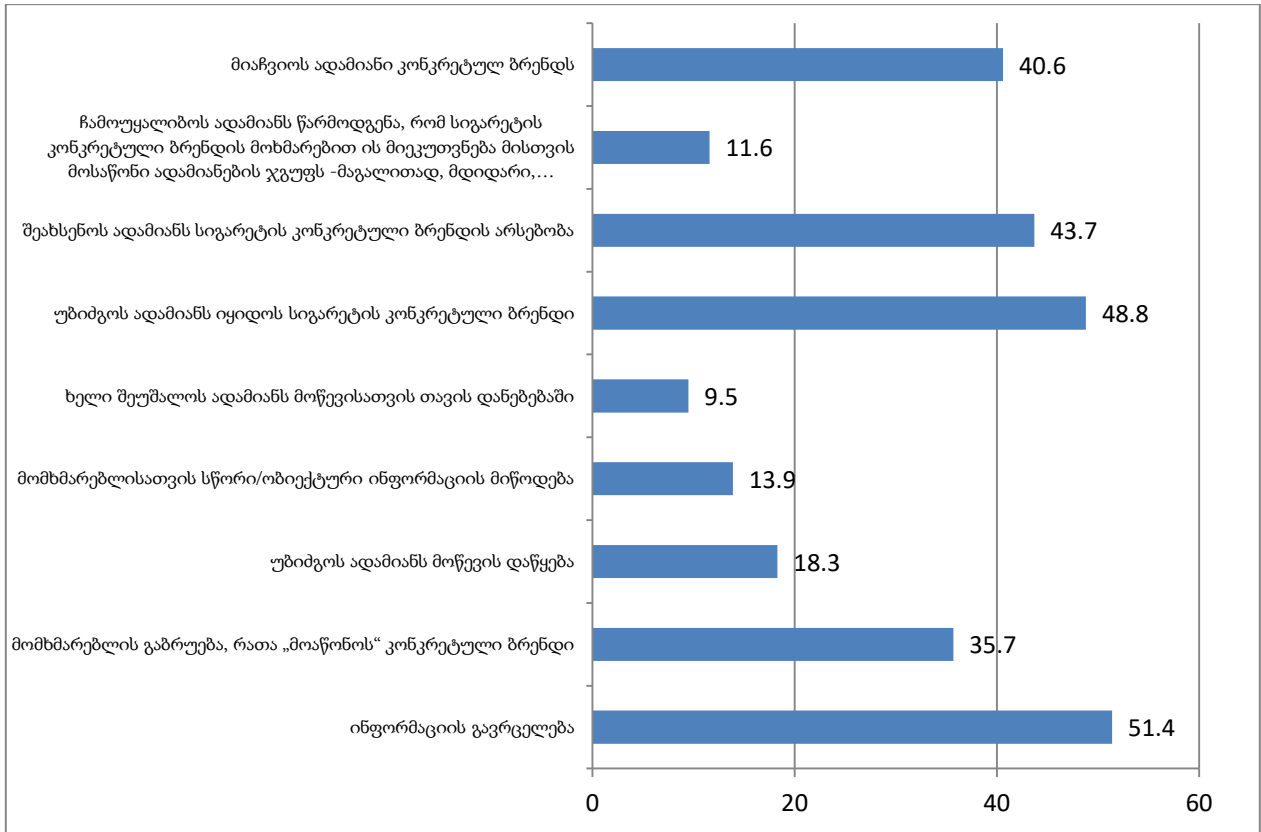
#5 თქვენი აზრით, ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან რომელი საშუალებები წარმოადგენს სიგარეტის რეკლამას (შესაძლებელი იყო მრავალი პასუხი).



ასევე საინტერესოა, თუ რას მიიჩნევენ რესპონდენტები რეკლამის მიზნად. უმრავლესობა (51,4%) თვლის, რომ რეკლამის მიზანი ინფორმაციის გავრცელებაა. ასევე, 48,8%-ისთვის რეკლამის მიზანს წარმოადგენს ის, რომ უბიძგოს ადამიანს იყიდოს, სიგარეტის კონკრეტული ბრენდი. ნაკლებად ეთანხმებიან იმ თვალსაზრისს, რომ სიგარეტის

რეკლამის მიზანია უბიძგოს ადამიანს მოწვევის დასაწყებად (18,3%) ან ხელი შეუშალოს ადამიანს მოწვევისათვის თავის დანებებაში (9,5%). ასევე, რესპონდენტთა მცირე ნაწილი მიიჩნევს რეკლამის მიზნად მომხმარებლისათვის სწორი/ობიექტური ინფორმაციის მიწოდებას (13,9%) (იხ. ცხრილი #6).

#6 რა არის რეკლამის მიზანი (შესაძლებელი იყო მრავალი პასუხი)



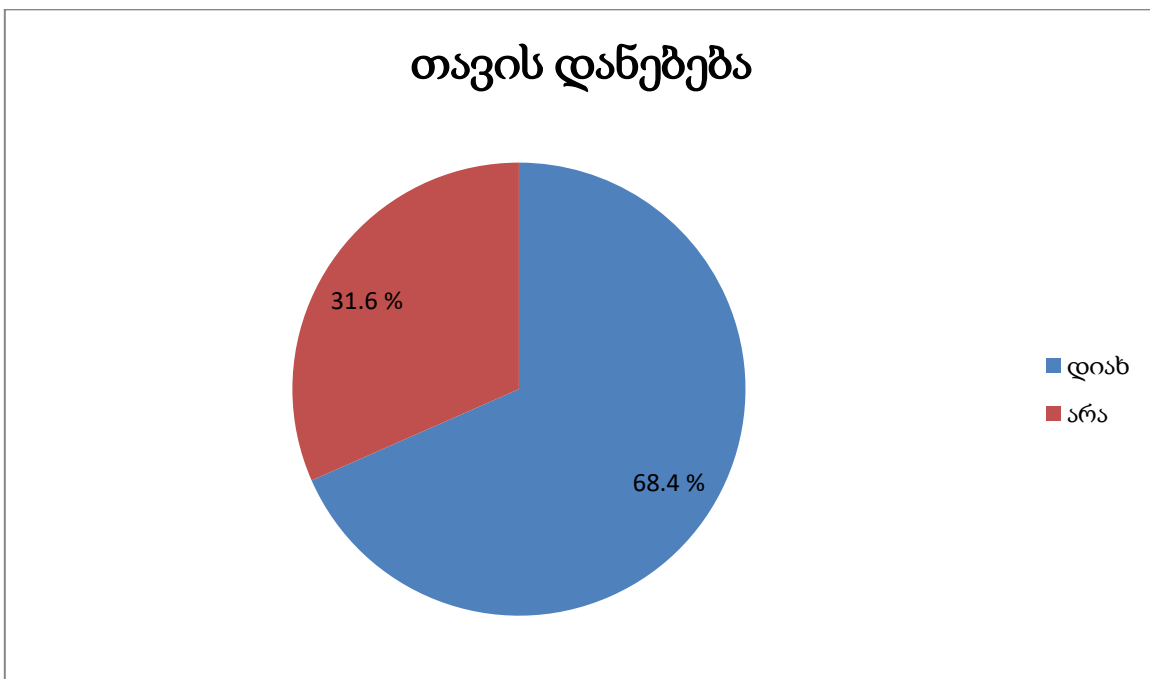
საინტერესოა, ის ფაქტი, რომ რესპონდენტების დიდ ნაწილს (70,1%) ჰქონია შემთხვევა, როდესაც მაღაზიაში სიგარეტი ჩანს, მაგრამ არ არის. ეს პრობლემა თვისებრივი კვლევიდანაც გამოიკვეთა. ფაქტი, რომ მაღაზიებში ხშირად „ავიწყდებათ“ იმ ბრენდების კოლოფების აღება, რომლებიც გაყიდვაში არ აქვთ ერთ-ერთი რეკლამის სახეა. თუმცა, ფოკუს-ჯგუფების ანალიზიდან ჩანს, რომ რესპონდენტები ამ ფაქტს მაღაზიის სერვისის

პრობლემას უკავშირებენ და კონსულტანტების ან გამყიდველების სიზარმაცეს, თუ გულმავიწყობას მიაწერენ.

რესპონდენტთა უმრავლესობის აზრით (78,8%), კარგ სიგარეტს რეკლამა არ სჭირდება. ასევე მათი 65,6% ფიქრობს, რომ მაღაზიაში კარგ/გამოსაჩენ ადგილებზე კარგი - სხვებთან შედარებით უკეთესი პროდუქტია წარმოდგენილი.

რაც, შეეხება თამბაქოს მოხმარებისადმი თავის დანებებას, რესპონდენტების უმრავლესობამ (68,4%) განაცხადა, რომ მათ ჰქონდათ მცდელობა თავი დაენებებინათ მოწვევისათვის (იხ. ცხრილი #7).

#7 გიცდიათ თუ არა, სიგარეტისთვის თავის დანებება



რესპონდენტების ათბალიან სკალაზე უნდა შეეფასებინათ შემდეგი დებულებები : 1. რამდენათ გჯერათ, რომ მოწვევა სერიოზულ ზიანს აყენებს თქვენს ჯანმრთელობას; 2. რამდენად გჯერათ, რომ მოწვევა სერიოზულ ზიანს აყენებს თქვენს ირგვლივ მყოფთა ჯანმრთელობას; 3. რამდენად გჯერათ, რომ მოწვევა მწვევლთა 50%-ის (ნახევრის)

სიკვდილის გამოძწვევი მიზეზი ხდება; 4. რამდენად გჯერათ, რომ სიგარეტი მავნებელია, მაგრამ ასე კვების მრავალი პროდუქტი, რომელიც მაღაზიებში/ბაზრებში იყიდება, არანაკლებ მავნებელია ჯანმრთელობისათვის (მაგ., არაბიოლოგიური პროდუქტი). საინტერესოა, რომ პირველ დებულებაზე პასუხების საშუალო მაჩვენებელი იყო 8,67, მეორე დებულებაზე 8,52, მესამე დებულებაზე 5,49 და მეოთხე დებულებაზე 8,01. საინტერესოა, რომ პირველ, მეორე და მეოთხე დებულებებზე პასუხების საშუალო მაჩვენებელი ძალიან ახლოს დგას ერთმანეთთან, ხოლო მესამე დებულებაზე მკვეთრად დაბალია. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ვიფიქროთ, რომ მომხმარებელთა მიერ აღქმული თამბაქოს მიერ მიყენებული „სერიოზული ზიანი“ არ ცდება იმ საშიშროებას, რომელიც საკვებმა პროდუქტებმა შეიძლება მოუტანოს ადამიანს, როდესაც რეალურად ამ ორი რამის ერთმანეთთან შედარება კი არ შეიძლება, რადგან ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის რეპორტებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თამბაქო ან მისი მოხმარების შედეგად გაჩენილი დაავადებები, მართლაც იწვევს ყოველი მეორე მომხმარებლის სიკვდილს. იმაზე, რომ რესპონდენტები არასათანადოდ აღიქვამენ თამბაქოს მოხმარების შედეგად გამოწვეულ საფრთხეს, მეტყველებს მათ მიერ შეფასებული მესამე დებულება, რომელზე თანხმობის მაჩვენებელი ათბალიანი სკალით, მხოლოდ 5,49. ეს დებულება ეხება თამბაქოს მოხმარების კონკრეტულ შედეგს, როცა დანარჩენი დებულებები ზოგადი ხასიათისაა, ამიტომ შეიძლება ითქვას, რომ რესპონდენტებს მხოლოდ ზოგადი, ბუნდოვანი აღქმა აქვთ თამბაქოს მოხმარების რისკებთან დაკავშირებით და არ აქვთ საკმარისად გაცნობიერებული მისი მოხმარების კონკრეტული შედეგები. ამ ფაქტის დასტურია ასევე ეთანხმება თამბაქოსა და სხვა ქცევითი რისკ-ფაქტორების შესახებ ინფორმირებულობის, შეხედულებებისა და ქცევის (KAP) ეროვნული კვლევის მონაცემებიც, სადაც ნათვამია, რომ „დაბალია მოსახლეობის, განსაკუთრებით კი მაღალი რისკის ქცევის პირებში, აღქმა რისკის ქცევებით გამოწვეული დაავადების განვითარები პირადი რისკის (Disease Susceptibility) შესახებ“ (დაავადებათა კონტროლისა და ჯანმრთელობის ეროვნული ცენტრი, 2016, გვ. 4). რისი მიზეზიც შეიძლება ვეძიოთ იმ ფაქტში, რომ თამბაქო

იყიდება ღია დახლებზე მაღაზიაში ყოველდღიური მოხმარების პროდუქტების გვერდით და გარკვეულწილად ხდება თამბაქოს ამ პროდუქტებთან ასოცირება.

§5 დასკვნა

კვლევის შედეგებისა და დოკუმენტების ანალიზის შედეგად, ნათლად გამოჩნდა, რომ თამბაქოს კომპანიები, ისევე როგორც სხვა ქვეყნებში, საქართველოშიც კარგად ერგებიან ნაწილობრივი შეზღუდვის პირობებს და არსებული საშუალებების გამოყენებით, რომლებსაც მათ კანონი უტოვებს, მშვენივრად ახერხებენ საკუთარი პროდუქტის რეკლამირებას და გასაღებას. მათი მთავარი იარაღი კანონით არააკრძალული რეკლამის საშუალებები და ფასების ფართო დიაპაზონია.

როგორც დოკუმენტების ანალიზიდან, ასევე თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევიდანაც გამოჩნდა, რომ რეკლამის მთავარ წყაროს წარმოადგენს მაღაზიები, სადაც თამბაქოს ნაწარმი ღიად არის პოზიციონირებული ყოველდღიური მოხმარების პროდუქტების გვერდით. თამბაქოს ასეთი პოზიციონირება ხელს უწყობს ადამიანთა აღქმაში თამბაქოს მოხმარების მიმართ შიშის შემცირებას. ისინი, ბავშვობიდან ეჩვევიან თამბაქოს როგორც ყოველდღიური მოხმარების პროდუქტს. შესაბამისად, თამბაქოს შეფუთვაზე დატანილი გამაფრთხილებელი წარწერები ვეღარ ახდენს საკმარის ეფექტს. თამბაქო აღიქმება, ისევე საშიშად როგორც სხვა არაბიოლოგიური პროდუქტი, ხოლო სინამდვილეში მას მოაქვს გაცილებით დიდი ზიანი, ვიდრე არაბიოლოგიურ საკვებ პროდუქტებს. ეს ფაქტი შეიძლება დაკავშირებული იყოს იმასთან, რომ თამბაქოს მოხმარებას არ გააჩნია მყისიერი შედეგები, ისინი თანდათანობით იჩენს თავს ხანგრძლივი მოხმარების შემდგომ, რაც მომხმარებელ უჩენს განცდას, რომ ის არც ისე საშიშია.

იმისათვის, რათა ვებრძოლოთ თამბაქოს კომპანიებს აუცილებელია ქვეყანაში მოხდეს ჩარჩო კონვენციით დეკლარირებული ყველა მუხლის ამოქმედება გამონაკლისის გარეშე. ეს ხელს შეუშლის თამბაქოს კომპანიებს მოახდინონ მომხმარებლის ლოიალობის შენარჩუნება და მომხმარებელთა სეგმენტის შევსება. რეკლამის არააკრძალული საშუალებები, და ფასების ფართო დიაპაზონის არსებობა, ასევე დაბალფასიანი თამბაქოს

არსებობა არის ის, საშუალებები, რომლებითაც ახერხებენ თამბაქოს კომპანიები თავიანი პროდუქციის გაყიდვას.

თამბაქოს კომპანიებისთვის მომხმარებელთა სეგმენტის შევსების ძირითად წყაროს წარმოადგენენ ბავშვები და ახალგაზრდები, ამიტომ პირველ რიგში უნდა მოხდეს მათი დაცვა თამბაქოს მავნე ზეგავლენისგან. ამისათვის საჭიროა მოხდეს თამბაქოს ნაწარმის ღია დახლებიდან, დახურულ სივრცეში გადატანა. ერთი მხრივ ეს ხელს შეუწყობს იმას, რომ ბავშვებს ის ნაკლებად მოხვდებათ თვალში და ნაკლებად მოხდება ამ პროდუქტის ასოცირება ყოველდღიური მოხმარების პროდუქტთან. იმ შემთხვევებში, როდესაც ოჯახის წევრები არიან თამბაქოს მომხმარებლები თამბაქო, თუ, მისი შეფუთვა იქნება ბავშვის ყოველდღიური ცხოვრების შემადგენელი ნაწილი. ამიტომ, საჭიროა მოხდეს თამბაქოს შეფუთვის შეზღუდვა, ანუ იყიდებოდეს მხოლოდ სადა შეფუთვით, რათა მისმა მიმზიდველმა შეფუთვამ არ მოახდინოს ბავშვის ცნობისმოყვარეობის გაღვიძება. რადგან მიმზიდველი, ჭრელი და ფერადი შეფუთვები ახდენს ბავშვებში ცნობისმოყვარეობის გაღვიძებას და პროდუქტი მათთვის ხდება უფრო საინტერესო. მიუხედავად იმისა, რომ თამბაქო ცუდი პროდუქტია, ხელიდან არ უშვებენ შესაძლებლობას გასინჯონ ის.

თამბაქოზე ფასების რადიკალური ზრდა და ფასთა გათანაბრება, იქნება კიდევ ერთი პოზიტიური ნაბიჯი თამბაქოს მოხმარების შემცირებისთვის. ხშირ შემთხვევაში თამბაქოს მოხმარების დაწყება უკავშირდება თინეიჯერობის ასაკს, თამბაქოზე მაღალი ფასის არსებობის შემთხვევაში, ის თინეიჯერებისთვის იქნება საკმაოდ რთულად ხელმისაწვდომი პროდუქტი, რადგან ამ ასაკში ისინი არ არიან დამოუკიდებლები ფინანსურად და ვერ გასწვდებიან იმ ხარჯებს, რასაც თამბაქოს მოხმარება მოითხოვს. მეორე მხრივ, იმ მომხმარებლისთვის ვინც ძირითადად მოიხმარს შედარებით დაბალფასიან თამბაქოს, ეს იქნება სტიმული, რომ შეამციროს თამბაქოს მოხმარება ან საერთოდ თავი დაანებოს მას.

ასევე, ფასების გათანაბრება, რეკლამირების აკრძალვასთან ერთად გამოიწვევს თამბაქოს შესახებ არსებული „ლეგენდებისა“ და იმიჯების ნელ-ნელა გაქრობას, რადგან აღარ

იარსებებს იაფასიანი და ძვირფასი თამბაქო, ასევე აღარ იარსებებს პრესტიჟული და არაპრესტიჟული ბრენდები.

6. ბიბლიოგრაფია

(2009). *WHO, report on the global tobacco epidemic. Implimenting smoke-free enviroments.*

(2013). *WHO report on the global tobacco epidemic, Enforcing bans on tobacco advertising, promotion and sponsorship.*

ALLIANCE, F. C. (შენ მიზანში ხარ აყვანილი).

ESPAD, დ. კ. (2016). *ncdc.* Retrieved from [ncdc.ge](http://www.ncdc.ge):

http://www.ncdc.ge/AttachedFiles/ESPAD%202016%20Geo_da2889e6-ccc8-40d2-ab6e-77289be6a3fe.pdf

ISSA, ს. კ. (2016). *თამბაქოსგან თავისუფალ გარემოსთან დაკავშირებით საზოგადოების დამოკიდებულების შესწავლა.* თბილისი: www.ncdc.ge.

ncdc. (2013). *საქართველოს თამბაქოს კონტროლის სამოქმედო გეგმა.* www.ncdc.ge.

ncdc. (თამბაქოს კონტროლის კანონმდებლობა, 2015).

ncdc. (საქართველოს თამბაქოს კონტროლის სამოქმედო გეგმა; 2013-2018).

WD, L. (Written trial testimony of Bennett S. LeBow. P63.2005).

www.ncdc.ge. (არაგადამდებ დაავადებათა რისკ ფაქტორების კვლევა, საქართველო 2010).

www.ombudsman.ge. (2017). *საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში თამბაქოს კონტროლის სფეროში არსებული მდგომარეობის შესახებ.*

დაავადებათა კონტროლისა და ჯანმრთელობის ეროვნული ცენტრი, ი. (2016). *თამბაქოსა და სხვა ქვევითი რისკ-ფაქტორების შესახებ ინფორმირებულობის, შეხედულებებისა და ქვევის (KAP) ეროვნული კვლევა, 2015.* თბილისი: www.ncdc.ge.

პარლამენტის უწყებანი, 1.-1. (საქართველოს კანონი რეკლამის შესახებ 18/02/1998; 29/12/2016).

სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი, ი. (2016). *გაყიდვის ადგილებში თამბაქოს ნაწარმის რეკლამის და პოპულარიზაციის ზეგავლენა ბავშვებზე.* თბილისი: www.ncdc.ge.

7. დანართი #1

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Lili Tchedia

Global Tobacco Epidemic in Georgia – Disfunctional Outcomes of Advertising

Sociology

Submitted in part fulfilment of the degree of

Master of Sociology

Nino durglishvili

Associate Professor

Tbilisi 2017

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ეთერი გაგუნაშვილი

სტუდენტის სოციალური კაპიტალის აკუმულირების პროცესზე
მოქმედი ფაქტორები უმაღლეს სასწავლებლებში

სოციოლოგია

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ნინო დურგლიშვილი -
ფილოსოფიის მეცნიერებათა დოქტორი,
ასოცირებული პროფესორი.

თბილისი, 2017

ანოტაცია

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება არის გარემო, სადაც სტუდენტები იძენენ ცოდნასა და უნარებს. გარდა ამისა, მათ შეიძლება ჩამოუყალიბდეთ ღირებული ურთიერთობები, რომლებიც ემოციურ მხრდაჭერაში, სოლოდარობაში, საერთო სარგებლის მიღებასა და კარიერული კავშირების განვითარებაში გამოიხატება. ეს ყველაფერი ხშირად სოციალურ კაპიტალად მოიხსენიება. სოციალური კაპიტალის რამდენიმე ტიპი არსებობს, თუმცა ადამიანებს შორის მეტ-ნაკლებად ინსტიტუციონიზებულ ურთიერთობებს, საერთო სარგებელზე ორიენტაციას, ფართო ქსელების ჩამოყალიბებას, როგორცაა კლუბი და პროფესიული საზოგადოებები, მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი განაპირობებს.

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება აერთიანებს განსხვავებული შეხედულებების, გამოცდილების, დამოკიდებულებების მქონე სტუდენტებს. მათთვის ეს გარემო არის უფრო „ფართო საზოგადოებაში“ მოხვედრა და ახალი კავშირების დამყარება. სტუდენტებს უწევთ ერთმანეთთან თანამშრომლობა და საერთო მიზნისკენ სწრაფვა. შესაბამისად, უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება სტუდენტის მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის შექმნისა და გაფართოების ოპტიმალურ გარემოდ შეიძლება მივიჩნიოთ.

წარმოდგენილი კვლევა ორიენტირებულია სტუდენტების მიერ მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციასა და მასზე მოქმედ ფაქტორებზე უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში. კვლევა ასევე შეისწავლის ახერხებს თუ არა უნივერსიტეტი სტუდენტების მიერ მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციის პროცესის ხელშეწყობას.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა ის ძირითადი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს სტუდენტის მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციის პროცესზე. ეს ფაქტორები ძირიდად მოიცავს გუნდური დავალებებისა და პრზენტაციების ერთად კეთებას, საერთო პრობლემის გამო სტუდენტთა გაერთიანებას, კლუბის წევრობასა და ბიზნეს სტრატეგიაში ერთობლივ მონაწილეობას. კვლევის ფარგლებში დაფიქსირდა ის ფაქტორებიც, რომლებიც სტუდენტთა აზრით, ხელს შეუწყობს მათი მაკავშირებელი

სოციალური კაპიტალის აგრეგაციის პროცესს უნივერსიტეტში. ეს ფაქტორებია: მეტი თავისუფალი სივრცის არსებობა უნივერსიტეტებში, სასწავლო პროცესის პრაქტიკულ მხარეზე ფოკუსირება და ზოგადად სასწავლო განრიგში ისეთი აქტივობების შეტანა, რომლებიც ამჟამად არაფორმალიზებულია უნივერსიტეტებში.

Annotation

Factors affecting the accumulation of social capital at universities among Students

E.Gagunashvili

Higher learning institutions are important places where students acquire knowledge and skills. Besides, they may develop valuable relationships, which are reflected in emotional support, solidarity, getting mutual benefits and career networking. All these are often referred to as social capital. There are several types of social capital, however having more or less institutionalized relationships, focusing on mutual benefits, forming wide networks through clubs and professional communities together is called bridging social capital. The higher education institution unites students with different views, experiences and attitudes. Entering this environment is like entering “broader society” where students develop new connections and where it is useful to coordinate with other students to reach mutual goals.

The presented research is focused on accumulation of students’ bridging social capital and the factors that affect it. The research also investigates whether sampled universities are able to help students in the process of aggregating bridging social capital.

Qualitative research was conducted for the in-depth study of the issue. We conducted focus groups in two public and two private universities in Tbilisi.

The literature review and the research findings revealed a number of factors that have an impact on students’ accumulation process of bridging social capital. These factors include group work, making presentations, uniting to solve mutual problems, club membership, and participating in start-ups.

The research finding highlighted factors that, in students’ opinion, helps the process of aggregating bridging social capital. These factors are: more free spaces at universities, focusing on practical exercises related to their studies and including activities in curriculum that are not yet formalized at universities.

სარჩევი

შესავალი.....	7
პრობლემის აქტუალობა	7
კვლევის მიზანი და ამოცანები.....	9
ცნებების ოპერაციონალიზაცია.....	9
კვლევის მეთოდოლოგია.....	10
შერჩევა	11
კვლევის სამეცნიერო და პრაქტიკული მნიშვნელობა	12
კვლევის შეზღუდვები	12
თეორიული ნაწილი.....	13
სოციალური კაპიტალის განმარტება	13
სოციალური კაპიტალის ტიპები.....	15
სოციალური კაპიტალის დონეები.....	18
სოციალური კაპიტალის ფორმები	19
ნდობა	22
ინტერნეტის როლი მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციაში	23
კვლევის შედეგები	Error! Bookmark not defined.
სტუდენტთა მოლოდინები უნივერსიტეტში ჩაბარებამდე.....	25
სხვადასხვა ფორმის სოციალური კაპიტალის ხელმისაწვდომობა სტუდენტებისთვის..	29
ინფორმაციის დინება.....	29
ერთმანეთისთვის სამსახურის გაწევა.....	31
სამსახურებრივი მობილობა და კარიერული ქსელები	31
მიზნის მისაღწევად არსებული რესურსები	32
იდენტობის აღიარება.....	33
მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციაზე მოქმედი ფაქტორები	34
მაკავშირებელ სოციალურ კაპიტალზე მოქმედი სასწავლო აქტივობები.....	34

მაკავშირებელ სოციალურ კაპიტალზე მოქმედი არასასწავლო აქტივობები.....	37
მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის ღირებულების გაცნობიერება.....	40
მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის ხელშემწყობი ფაქტორები.....	40
დასკვნა	43
ბიბლიოგრაფია.....	47
დანართი	Error! Bookmark not defined.

შესავალი

პრობლემის აქტუალობა

საზოგადოების წევრებს შორის კოორდინირებული თანამშრომლობა და მტკიცე სოციალური კავშირები ქვეყნის დემოკრატიული განვითარების აუცილებელი წინაპირობაა. მტკიცე სოციალური კავშირების არსებობისთვის კი მნიშვნელოვანია ქვეყანა მდიდარი იყოს სოციალური კაპიტალით. აქედან გამომდინარე, სოციალური კაპიტალის დაგროვება ქვეყნის დემოკრატიულობისთვის საჭირო პროცესია. სოციალური კაპიტალის სხვადასხვა ტიპი არსებობს. თუმცა სოციუმის წევრებს შორის თანამშრომლობის კულტურის ჩამოყალიბებას, შეთანხმებასა და პარტნიორობის განცდას დიდად განაპირობებს მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი.

მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი გულისხმობს ჰეტეროგენულ ჯგუფებს შორის ინფორმაციების, იდეების, ინოვაციების გაზიარებასა და გაცვლას. სოციალური კაპიტალის ეს ტიპი ხელს უწყობს სხვადასხვა ინტერესის მქონე ჯგუფს შორის კონსენსუსის მიღწევას (Putnam, 2000).

მარკ ჰოვარდის მიხედვით პოსტ-საბჭოთა ქვეყნები სოციალური კაპიტალის დაბალი მაჩვენებლით გამოირჩევიან და ამის მიზეზად სწორედ მათ კომუნისტურ წარსულს მიიჩნევენ (Howard, 2003). საქართველოც, როგორც პოსტ-საბჭოთა ქვეყანა, ღარიბია მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალით - საქართველოში ადამიანებს საერთო მიზნის მისაღწევად ჯგუფის ფორმალიზება უჭირთ (CRRG Georgia, 2011). რაიმე საერთო და მნიშვნელოვანი მიზნის მისაღწევად კი აუცილებელია ადამიანთა გაერთიანება გამყარებული იყოს ნდობით და ორიენტირებული იყოს საერთო სარგებლის მიღებაზე.

ვინაიდან ახალგაზრდები წარმოადგენენ იმ ძირიდათ ძალას, ვისგანაც იწყება ახალი იდეებისა და ინიციატივების გენერირება, ხოლო უნივერსიტეტი წარმოადგენს იმ გარემოს, სადაც ინდივიდი ცოდნისა და უნარების შეძენის გარდა ავითარებს სოციალურ ქსელებს, კარიერულ კავშირებს, თანამშრომლურ ურთიერთობებს, ხდება სხვადასხვა ჯგუფის წევრი

და იღწვის საერთო მიზნის მისაღწევად, ამიტომაც საინტერესოა, იმ ფაქტორების კვლევა, რომლებიც გავლენას ახდენს სტუდენტის მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის დაგროვების პროცესზე უნივერსიტეტში.

კვლევის მიზანი და ამოცანები:

კვლევის მიზანია სტუდენტის მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აკუმულირების პროცესზე ზემოქმედი ფაქტორების კვლევა უმაღლეს სასწავლებლებში.

კვლევის მიზნის მისაღწევად დასმული ამოცანებია:

- უნივერსიტეტში საკლასო და არასაკლასო აქტივობებისადმი სტუდენტების მოლოდინების იდენტიფიცირება ჩაბარების პერიოდში და ამ მოლოდინების გამართლების/არ გამართლების მიზეზების დადგენა;
- აქტივობის იმ სახეობის გამოვლენა, რომლებშიც სტუდენტები არიან ჩართული უნივერსიტეტში;
- უნივერსიტეტში სტუდენტთა მიერ განხორციელებულ აქტივობებში სტუდენტების ჩართულობის ხელის შეწყობი/შემშლელი ფაქტორების იდენტიფიცირება;
- სტუდენტთა მიერ მაკავშირებელი სოციალურ კაპიტალის ღირებულების შეფასება.

ცნებების ოპერაციონალიზაცია

სოციალური კაპიტალი - გულისხმობს სოციალურ კავშირებს და ნდობას, რომლებიც ერთმანეთთან აკავშირებენ ინდივიდებს ან ჯგუფებს და შესძლებელს ხდის მათ შორის თანამშრომლებას საერთო მიზნის მისაღწევად.

მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი - ჰეტეროგენულ ჯგუფებს შორის თანამშრომლური ურთიერთობები, რომლებიც ხელს უწყობს ფართო ქსელების ჩამოყალიბებას. მაგ: კლუბი, პროფესიული საზოგადოებები.

საკლასო აქტივობა - ძირითდად გულისხმობს დავალებების, პრეზენტაციების, მოხსენებების კეთებასა და სასემინარო დისკუსიებში მონაწილეობას.

არასაკლასო აქტივობა - იგულისხმება სტუდენტების მიერ განხორციელებული არასასწავლო აქტივობები საუნივერსიტეტო სივრცეში.

კვლევის მეთოდოლოგია:

კვლევის მიზნის მისაღწევად გამოვიყენე თვისებრივი კვლევის მეთოდი - ფოკუს-ჯგუფი მისი შემდეგი დადებითი მხარეების გამო: იძლევა საშუალებას სიღრმისეულად შევვისწავლოთ საკვლევი საკითხი; ფოკუს-ჯგუფის დროს წარმოქმნილი დისკუსიების შედეგად უკეთ ვლინდება რესპონდენტების დამოკიდებულება საკვლევი საკითხისადმი. ამასთანავე, საშუალება გვაქვს თვალი ვადევნოთ აზრების ჩამოყალიბების პროცესსა და იმას თუ რამდენად გულახდილები არიან რესპონდენტები. აზრების გაცვლის დროს, ხშირად, რესპონდენტებს ახალი დამოკიდებულებები და განწყობები უყალიბდებათ და გამოიყოფა მნიშვნელოვანი ასპექტები, რომლების შესაძლოა არ გამოვლენილიყო სხვა მეთოდის გამოყენების შემთხვევაში.

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 8 ფოკუს-ჯგუფი, რომლებშიც მონაწილეობას იღებდნენ დამამთავრებელი კურსის სტუდენტები.

თითო ფოკუს ჯგუფი საშუალოდ 60 წუთს გრძელდებოდა.

თვისებრივი კვლევის ანალიზი განხორციელდა შემდეგი ეტაპების მიხედვით: კოდირება, დახარისხება/კატეგორიზება, შეჯამება და მონაცემთა ერთმანეთთან დაკავშირება.

პირველ რიგში მოხდა მიღებული მონაცემების კოდირება, რაც გულისხმობს რესპონდენტთა ნარატივების თემატურად დაკავშირებას კონცეპტებთან.

შემდეგი ეტაპია კოდირებული მონაცემების დახარისხება, კატეგორიზება, უფრო კონკრეტულად კი ცალკეულ ფაილებში საკვლევი თემების მიხედვით ინფორმაციების თავმოყრა. კოდირება და კატეგორიზება გაკეთდა თვისებრივი კვლევისთვის განკუთვნილი კომპიუტერული პროგრამის Nvivo -ს მეშვეობით.

მესამე ეტაპზე განხორციელდა თითოეული თემის შეჯამება და მათი ინტერპრეტაცია.

მეოთხე ეტაპზე კი განხორციელდა შეჯამების შედეგად მიღებული მონაცემების ურთიერთდაკავშირება.

შერჩევა

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებები შევარჩიე შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ გამოქვეყნებული 2016 წლის მონაცემების (აბიტურიენტების განაცხადების რაოდენობა საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით) საფუძველზე. არსებული მონაცემებიდან ავარჩიე ის 4 უნივერსიტეტი (2 სახელმწიფო და 2 კერძო), რომელიც ყველაზე მეტმა აბიტურიენტმა დაასახელა პირველ არჩევნად. ეს უნივერსიტეტებია: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი და კავკასიის უნივერსიტეტი.

აღნიშნულ უნივერსიტეტებში შევარჩიე ის სტუდენტები, რომლებიც არიან ბაკალავრიატის მე-7 ან მე-8 სემესტრში. დამამთავრებელი კურსის სტუდენტების შერჩევა განაპირობა იმან, რომ მათ უნივერსიტეტში ყოფნის ხანგრძლივი გამოცდილება აქვთ და შესაბამისად, სოციალური კაპიტალის აგრეგაციისთვის დიდი დრო ჰქონდათ.

ფოკუს ჯგუფის მონაწილეები შევარჩიე სხვადასხვა ფაკულტეტიდან და გავითვალისწინე გენდერული ბალანსის პრინციპი.

კვლევის ინსტრუმენტი: კვლევის ინსტრუმენტს წარმოადგენს ფოკუს ჯგუფის გზამკვლევი. გზამკვლევი შედგებოდა 3 ბლოკისგან/თავისგან, რომელიც შეესაბამება კვლევის ამოცანებს. თითოეული თავის ქვეშ კითხვები თემატურად იყო თავმოყრილი.

კვლევის სამეცნიერო და პრაქტიკული მნიშვნელობა

სამაგისტრო პროექტის ფარგლებში განხორციელებული კვლევა მნიშვნელოვანია რამდენიმე კუთხით: პირველი ის, რომ ქართულ რეალობაში სტუდენტის მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის დაგროვების პროცესები ნაკლებად არის შესწავლილი, შესაბამისად კვლევის შედეგებს ექნება მნიშვნელოვანი სამეცნიერო ღირებულება. მეორე - კვლევა ხელს შეუწყობს სტუდენტების მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის შეძენისათვის საჭირო პოლიტიკის დაგეგმვას, უნივერსიტეტებისა თუ სახელმწიფოს მხრიდან. პოლიტიკის გატარების შემთხვევაში უნივერსიტეტები გახდება ისეთი გარემო, სადაც სტუდენტი ნამდვილად შეძლებს მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის გაფართოებასა და იმის გაცნობიერებას თუ რამდენად ღირებულია კაპიტალის ამ სახის დაგროვება მომავალი ცხოვრებისთვის.

კვლევის შეზღუდვები

კვლევაში ვერ მოხერხდა ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენლების ჩართვა. სავარაუდოა, რომ მათ ექნებოდათ სხვაგვარი შეხედულებები და დამოკიდებულებები საკვლევი საკითხის მიმართ.

თეორიული ნაწილი

სოციალური კაპიტალის განმარტება

სოციალური კაპიტალი შედარებით ახალი ცნებაა, რომელიც ბოლო ოცი წლის განმავლობაში გახდა პოპულარული სოციალურ მეცნიერებებში. საკითხის სიახლისა თუ სირთულის გამო, ამ ცნების კონცეპტუალიზაცია დღემდე აქტუალურია, ხოლო მისი სარგებლიანობა კამათის საგნად რჩება.

სხვადასხვა ავტორი გვაძლევს როგორც სოციალურ კაპიტალის, ასევე მისი კომპონენტების განსხვავებულ ინტერპრეტაციას.

ფრანგი სოციოლოგის პიერ ბურდიეს მიხედვით: სოციალური კაპიტალი არის იმ არსებული ან პოტენციური რესურსების აგრეგაცია, რომლებიც უკავშირდება ურთიერთგაგებისა და აღიარების მეტ-ნაკლებად ინსტიტუციონიზებული ურთიერთობების მდგრადი ქსელის ფლობას“ (Bourdieu, 1986, გვ. 248).

ამერიკელი სოციოლოგის ჯეიმს კოლმანი თვლის, რომ სოციალური კაპიტალი განისაზღვრება მისი ფუნქციით. სოციალურ კაპიტალს იგი ახასიათებს სოციალურ სტრუქტურად, რომელიც აადვილებს ინდივიდების ქმედებებს სტრუქტურაში. კოლმანი მიიჩნევს, რომ სხვა ფორმის კაპიტალების მსგავსად, სოციალური კაპიტალიც არის პროდუქტიული - მაგალითად, ჯგუფს, სადაც არსებობს მაღალი ნდობის ხარისხი ადამიანებს შორის შეუძლია შეასრულოს ბევრად მეტი რამ ვიდრე ჯგუფს, რომელშიც წევრები დიდად არ ენდობიან ერთმანეთს. კოლმანი, ისევე როგორც ბურდიე, სოციალურ კაპიტალს განსაზღვრავს საერთო რესურსად, რომელსაც ადამიანები მიზნის მისაღწევად იყენებენ (Coleman, 1998).

პატნემის მიხედვით, სოციალური კაპიტალი წარმოადგენს საზოგადოების მოწყობის ისეთ მახასიათებლებს, როგორებიცაა ნდობა, ნორმები და ქსელები, რომლებიც აადვილებს თანამშრომლობაზე ორიენტირებულ ქცევას და ამით საზოგადოების ეფექტურობას ზრდის (Putnam, 1993).

ფრენსის ფუკუიამა სოციალურ კაპიტალ ახასიათებს, როგორც ჯგუფში ან ორგანიზაციაში ერთად მუშაობის უნარს, რომელიც აადვილებს საერთო მიზნების მიღწევას (Fukuyama, 1995).

გამოდის, რომ სოციალური კაპიტალი არის ორმხრივად სარგებლიანი რესურსები, რომელიც ხელმისაწვდომია ინდივიდისათვის სოციალურ ქსელში ჩართულობის გამო (Flap & Volker, 2004).

სოციალური კაპიტალის ყველა ამ განსაზღვრებას აერთიანებს რამდენიმე საკითხი: ადამიანთაშორისი ურთიერთობები, რომლებიც შეიძლება აღიწეროს როგორც ნებისმიერი რამ, დაწყებული თანამშრომლობით, მეზობლებთან ურთიერთობებით, ოჯახური კავშირებით და დამთავრებული პროფესიული ნაცნობობით. ნდობა, რომელიც სოციალური ქსელების ფუნქციონირებას აადვილებს. სოციალური ქსელი, რომელიც დამყარებულია ნდობაზე, საშუალებას აძლევს ინდივიდს სისრულეში მოიყვანოს კონკრეტული მიზნები და სოციალურ ქსელში არსებული რესურსების ხელმისაწვდომობის რწმენა ჰქონდეს. ნდობა სოციალურ ქსელში სოციალური კაპიტალის არსებობის მნიშვნელოვანი ინდიკატორია. იგი ადამიანთა შორის საერთო სარგებლისთვის კოლექტიურ ქმედებას და ორმხრივ თანამშრომლობას აადვილებს (Miracle, 2004).

მესამე საკითხი უკავშირდება იმ სარგებელს, რომელიც მომდინარეობს ინდივიდის სოციალური ქსელებიდან როგორცაა, არსებული და პოტენციური რესურსები, „ერთ-მანეთისთვის სამსახურის გაწევა“, „ღირებულების მქონე რესურსები“ და „მიღწევები“. (Flap & Volker, 2004)

სოციალური კაპიტალის ტიპები

არსებობს სოციალური კაპიტალის სხვადასხვა ტიპები. პატნემი გამოყოფს სოციალური კაპიტალის ორ ტიპს: შემაკავებელ და მაკავშირებელ სოციალურ კაპიტალს. შემაკავშირებელი გულისხმობს მჭიდრო კავშირსა და ახლო ურთიერთობებს ოჯახის წევრებსა და მეგობრებს შორის. ანუ ორიენტირებულია ექსკლუზიურ ურთიერთობებსა და რესურსების განმტკიცებაზე. მაშინ როცა, მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი ხელს უწყობს გაცილებით უფრო ფართო ქსელების ჩამოყალიბებას, როგორცაა კლუბი და პროფესიული საზოგადოებები. სოციალური კაპიტალის თითოეული ტიპი ეხმარება სხვადასხვა მოთხოვნების შესრულებას და ინდივიდების მრავალფეროვანი რესურსებით უზრუნველყოფას.

პატნამის მიხედვით, შემაკავებელ სოციალურ კაპიტალს თანაზიარობა და სოლოდარობა ახასიათებს. მაგალითად, ერთ ტერიტორიაზე მცხოვრებ ადამიანებს, რომლებსაც მჭიდრო კავშირები გააჩნიათ, სოციალურ და ფსიქოლოგიურ მხარდაჭერს უცხადებენ გასაჭირში მყოფ ადამიანს, რომელიც მათი საზოგადოების წევრია.

ინდივიდუალური კავშირებით მიღებული შემაკავებელი სოციალური კაპიტალი განიმარტება როგორც ძლიერი, სუსტის საწინააღმდეგოდ. ამ კავშირების სიძლიერე განისაზღვრება დროის რაოდენობით, ემოციური ინტენსივობით, ინტიმურობით და ერთმანეთისათვის თანამშრომლობის გაწევით. ასეთი ძლიერი კავშირები შესამჩნევია ისეთ ურთიერთობებში, რომლებსაც ახასიათებთ ხშირი ინტერაქცია.

მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი განისაზღვრება, როგორც სუსტი კავშირი. ეს კავშირები არსებობს იმ ინდივიდებს შორის, რომელთა ინტერაქციაც არის ნაკლებად ხშირი, არარეგულარული ვიდრე ინტენსიური და ინტიმური. იმ სოციალური ქსელების მაგალითები, რომლებიც აწარმოებენ მაკავშირებელ სოციალურ კაპიტალს, შეიძლება იყოს ნაცნობობა ან კონტაქტები.

მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალს პატნემი განმარტავს, როგორც ჰეტეროგენულ ჯგუფებს შორის ინფორმაციების, იდეების, ინოვაციების გაზიარებასა და გაცვლას.

სოციალური კაპიტალის ეს ტიპი ხელს უწყობს სხვადასხვა ინტერესის მქონე ჯგუფს შორის კონსენსუსის მიღწევას (Putnam, 2000)

წარმოდგენილ კვლევაში დავეყრდნობი მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის სწორედ ამ უკანასკნელ განმარტებას.

პატნემი მიიჩნევს, რომ შემაკავებელი სოციალური კაპიტალიდან მიღებულ სარგებელს გააჩნია ლიმიტები და ამ ტიპის კაპიტალისგან სარგებელს მხოლოდ ინდივიდი მიიღებს და არა ფართო საზოგადოება. ამას იგი შემდეგნაირად ხსნის: შემაკავებელი სოციალური კაპიტალი წარმოიქმნება ჰომოგენურ ჯგუფებს შორის. ის არის ვიწრო და სარგებლის მომტნიანია მხოლოდ ჯგუფის წევრებისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ ეს კაპიტალი შეიძლება იყოს ძალიან ეფექტური რესურსი ისეთი ჯგუფისთვის, როგორცაა მაგალითად, ეთნიკურ უმცირესობათა ჯგუფი, მისი სარგებელი მაინც შეზღუდულია. ეს იმიტომ, რომ ფაქტორები, რომლებიც მის განვითარებას უწყობს ხელს (მჭიდრო კავშირები და სოლიდარობა) შესაძლოა ხელის შემშლელი აღმოჩნდეს ჯგუფის წევრისთვის, რომ გამოავლინოს მისი სრული პოტენციალი. ეს ჯგუფის წევრი შესაძლოა უკან დახიოს ოჯახმა და ჯგუფის მოთხოვნებმა. ამიტომაც იგი წარამტებას მიაღწევს მაშინ, როცა ფართო საზოგადოებასთან დაამყარებს კავშირებს. ანუ, განავითარებს მაკავშირებელ სოციალურ კაპიტალს. პატნემი აქვე აღნიშნავს, რომ შემაკავებელი სოციალური კაპიტალი კარგია „თავის გატანისთვის“ (to get by), ხოლო მაკავშირებელი კაპიტალი კარგია წინსვლისთვის (Leonard, 2004)

აქედან გამომდინარე, პატნემი, სოციალურ კაპიტალს განიხილავს როგორც პირად, ასევე საჯარო სიკეთედ. სოციალური კაპიტალი მომგებინია საზოგადოების ნებისმიერი წევრისთვის, მიუხედავად იმისა ფლობს თუ არა ეს წევრი მას. ეს განპირობებულია იმით, რომ საზოგადოებაში სადაც მაღალია სოციალური კაპიტალი სარგებელს იღებენ ის ადამიანებიც, რომლებსაც ეს კაპიტალი არ გააჩნიათ.

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება არის სწორედ ის გარემო, რომელიც აერთიანებს განსხვავებული შეხედულებების, გამოცდილების, დამოკიდებულებების მქონე

სტუდენტებს. სტუდენტისათვის ეს გარემო არის უფრო „ფართო საზოგადოებაში“ მოხვედრა და ახალი კავშირების დამყარება - მათ უწევთ ერთმანეთთან თანამშრომლობა და საერთო მიზნისთვის სწრაფვა.

წარმოდგენილი კვლევა ორიენტირებულია სტუდენტების მიერ მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციასა და მასზე მოქმედ ფაქტორებზე უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში.

ადამიანთაშორის ურთიერთობებზე საუბრისას, პატნემს მაგალითად მოჰყავს ამერიკელი სოციოლოგი მარკ გრანოვეტერი, რომელიც აღნიშნავს, რომ როდესაც ადამიანი სამსახურის ძიებაშია მისთვის უფრო ღირებული და სასარგებლო „სუსტი“ კავშირებია, რადგანაც ისინი ადამიანს შორეულ ნაცნობებთან აკავშირებს და არა „ძლიერი“ კავშირები, რომლებიც ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან აქვს (Putnam, 2000).

საინტერესოა როგორ ახერხებენ სტუდენტები უნივერსიტეტში დაგროვილი მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის გამოყენებას და თვლიან თუ არა მნიშვნელოვნად ამ ტიპის კაპიტალის აგრეგაციას მათი მომავალი კარიერისთვის.

სოციალური კაპიტალის დონეები

სოციალური კაპიტალი შეიძლება არსებობდეს როგორც ინდივიდუალურ ასევე ჯგუფურ დონეზე. კოლმანი და პატნამი მიიჩნევენ, რომ ჯგუფურ დონეზე სოციალური კაპიტალი არის - „კოლექტიურად ნაწარმოები და კოლექტივის მფლობელობაში არსებული კაპიტალი, რომლისგანაც ჯგუფის ყველა წევრს შეუძლია სარგებლის მიღება.“ ბურდიეც სოციალურ კაპიტალს აღწერს როგორც ჯგუფურ სარგებელს, თუმცა, ბურდიე მათგან განსხვავებით, მიიჩნევს, რომ სოციალური კაპიტალი ბადებს სოციალურ უსამართლობას. ის გამოყოფს კლასებს და ხელს უწყობს „სტრუქტურული უთანასწორობის“ არსებობას. თუმცა, მან შეიძლება ხელი შეუწყოს ინდივიდის კონკრეტულ ჯგუფში ინტეგრაციას (Tzanakis, 2013).

ამგვარი „უსამართლო ტიპის“ სოციალური კაპიტალისგან პირველ რიგში სარგებელს ჯგუფი იღებს და არა ფართო საზოგადოება.

ამავდროულად, ინდივიდუალურ დონეზე არსებული სოციალური კაპიტალი მიმართულია იმისკენ, რომ გაიგოს რამდენად ხელმისაწვდომი და გამოყენებადია რესურსები ინდივიდუალური სარგებლის მისაღებად, მაგრამ ორივე (ჯგუფურ თუ ინდივიდუალურ) - შემთხვევაში აშკარაა, რომ სოციალურ ქსელში არსებული სოციალური რესურსები საბოლოო ჯამში სარგებლის მომტანია როგორც ჯგუფისთვის, ასევე ამ ჯგუფში შემავალი ინდივიდებისთვის. ესეიგი, სოციალური რესურსები, რომელიც ხელმისაწვდომია ჯგუფისთვის, ასევე ხელმისაწვდომია ინდივიდებისთვის, რომლებიც იმ კონკრეტულ სოციალურ კონტექსტში იმყოფებიან (Miracle, 2004).

სოციალური კაპიტალის ფორმები

კოლმანი გამოყოფს სოციალური კაპიტალის სხვადასხვა ფორმებს. მისი ერთ-ერთი ფორმა არის *ინფორმაციის დინება*. სოციალური ქსელები საშუალებას იძლევა, რომ ინფორმაციამ იდინოს ადამიანებს შორის. სოციალური ქსელები, რომლებიც წარმოშობენ მაკავშირებელ სოციალურ კაპიტალს ნაცნობებს შორის, განსაკუთრებით მნიშვნელობას იძენს ცოდნის გაცვლის ასპექტით. კერძოდ, „ცხელი ინფორმაციის“ და ტაქტიკური ცოდნის გაცვლით.

ინფორმაციის დინების მაგალითი, რომელიც გვხვდება სოციალურ ქსელში შეიძლება იყოს სტუდენტსა და პროფესორს შორის ურთიერთობა. მაგალითად, როცა პროფესორი სტუდენტს ინფორმაციას აწვდის შესაძლო სტაჟირების შესახებ ან როდესაც პროფესორი ინფორმაციას აწვდის ამა თუ იმ საგნის დადებითი და უარყოფითი მხარეების შესახებ (Miracle, 2004).

ასევე, სტუდენტებს შორის ინფორმაციის გაზიარება სხვადასხვა ვაკანსიების შესახებ. ეს ყველაფერი არის ინფორმაციის დინების ფორმა და წარმოადგენს სტუდენტსა და პროფესორს შორის ან სტუდენტებს შორის სოციალური ურთიერთობის შედეგს.

კოლმანი განიხილავს სოციალური კაპიტალის მეორე ფორმას - *ერთმანეთისთვის სამსახურის გაწევას*. სოციალური კაპიტალის ეს ფორმა დამოკიდებულია ორ ელემენტზე სოციალური გარემოს სანდოობასა და ვალდებულებებზე. თუ ადამიანი მეორე ადამიანს რაიმე დახმარებას გაუწევს, მოსალოდნელია, რომ მეორე ადამიანი მას რაღაცა დროს იმავე ან სხვა ფორმით დაეხმარება. ანუ, გარკვეულ სტრუქტურებში ადამიანები ერთმანეთისთვის აკეთებენ სასარგებლო რაღაცეებს, ეხმარებიან ერთმანეთს, ხდება სარგებლის გაცვლა (Coleman, 1998).

ამის საილუსტრაციოდ შეიძლება მოვიყვანოთ შემდეგი მაგალითი: მაგალითად ერთ-ერთი სტუდენტი დაეხმარა მეორეს დავალების ან გამოცდის დაწერაში. მოსალოდნელია, რომ მეორე სტუდენტიც იმავე ან სხვა ფორმით დაეხმარება პირველ სტუდენტს და გარკვეულ სარგებელს ისიც მოუტანს მას.

სოციალური კაპიტალის მესამე ფორმა არის კარიერული ქსელები ან *სამსახურებრივი მობილობა*. მარტივად რომ ვთქვათ, სოციალური ქსელები ინდივიდს სამსახურის

მოძებნასა და შენარჩუნებაში ეხმარება. საინტერესოა, რომ სუსტი კავშირები უფრო სარგებლიანია კარიერულ მობილობაში ვიდრე ძლიერი კავშირები. სუსტი კავშირები ინდივიდს საშუალებას აძლევს დაუკავშიროს თავისი სოციალური ქსელი სხვა სოციალურ ქსელს - მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალი - და უფრო მეტი შეძლოს ვიდრე ოჯახისა და სამეგობრო წრის სახით არსებული ძლიერი სოციალური ქსელი სთავაზობს მას. ინდივიდის მიკუთვნილება გარკვეული ქსელისადმი შესაძლოა წარმოადგენდეს დიდ უპირატესობას მისთვის, რადგან ის პირდაპირ თუ ირიბად შეიძლება ასოცირებული იყოს საპატივსაცემო ან დადებითად გავლენიან სოციალურ სტატუსთან. სოციალურმა ქსელმა, რომელსაც ინდივიდი მიეკუთვნება, მაგალითად, მაღალ კვალიფიკაციური უნივერსიტეტის კურდამთავრებულობამ, შეიძლება გავლენა იქონიოს იმ კრიტერიუმებზე, რომლებითაც პოტენციური დამსაქმებელი აფასებს.

სოციალური კაპიტალის მეოთხე ფორმად შეიძლება მოვიხსენიოთ *მიზნის მისაღწევად არსებული რესურსები*. სოციალური ქსელი შესაძლებელს ხდის ინდივიდის მიერ მიზნის მიღწევას, მაშინ როცა ეს შეუძლებელი იქნებოდა თუ სოციალური ქსელები არ იარსებებდა (Miracle, 2004).

პატნამიც იმავე აზრს იზიარებს, რადგან ის შენიშნავს, რომ სოციალური ურთიერთობები ეხმარება ინდივიდს მიზნებისა და მისწრაფებების შესრულებაში (Putnam, 2000). ანუ, ნებისმიერი რესურსი, რომელსაც ფლობს სოციალური ქსელის წევრი და შეუძლია გამოიყენოს მიზნის მისაღწევად, უნდა ჩაითვალოს სოციალური კაპიტალის ფორმად. ამ კაპიტალის ფორმის საილუსტრაციოდ კარგი იქნება შემდეგი მაგალითის მოყვანა: თუ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ გამოცდა ისეთ დროს დანიშნა როცა სტუდენტების უმრავლესობას, არ შეუძლია მითითებული დროისთვის სათანადოდ მოემზადონ გამოცდისთვის, მხოლოდ ერთი სტუდენტის მოქმედებას ვერ ექნება დიდი გავლენა გამოცდების გადატანისთვის ბრძოლაზე. მაგრამ თუ ინდივიდი შეძლებს და შექმნის სოციალურ ქსელს სხვა ინდივიდებთან ერთად, რომლებიც იმავე აზრს იზიარებენ, მაშინ სოციალური ქსელი შეძლებს კოლექტიური გავლენის მოხდენას ამ თემაზე და

ინდივიდუალურ პრობლემას კოლექტიურ პრობლემად აქცევს. რაც დიდი ალბათობით უფრო მეტად მოიტანს პოზიტიურ ცვლილებას.

სოციალური კაპიტალის მეხუთე ფორმა არის *აკადემიური მოსწრება*. სოციალური კაპიტალის ეს ფორმა შესაძლოა ნიშნავდეს, სოციალური ურთიერთობების შედეგად, მოსწავლის შეუპოვრობას ქულების გაუმჯობესებისთვის/უმაღლესი განათლების მიღებისთვის. მაგალითად, ახალგაზრდა, რომლის სოციალური ქსელიც შედგება მშობლების, ბებია-ბაბუებისა და მეგობრებისგან, რომლებიც მასთან ურთიერთობენ და მის ცხოვრებაში მონაწილეობენ, სწავლის პროცესში იღებს მხარდაჭერასა და გამხნევებას, რაც მას ზემოთ ხსენებული მიზნის მიღწევაში ეხმარება.

სოციალური კაპიტალის მეექვსე ფორმას შეიძლება ვუწოდოთ *იდენტობის აღიარება*. იგი მიიღწევა გარკვეული სოციალური ქსელისადმი მიკუთვნილობით. ამრიგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ თუ ინდივიდიკონკრეტული მახასიათებლებისა და რესურსების მქონე სოციალურ ქსელთან ასოცირდება, როგორც ამ ქსელის წევრების, ისე სხვების მიერაც იგი აღიქმება აღნიშნული მახასიათებლების მატარებლად. მაგალითად, თუ ინდივიდი არის რომელიმე რელიგიური ჯგუფის წევრი, მაშინ იგი საზოგადოებისგან აღიქმება იმ მორალური სტანდარტების მატარებლად რომელიც ამ ჯგუფს ახასიათებს (Miracle, 2004).

კვლევის პროცესში შევეცდებით დავადგინოთ, რამდენად ხელმისაწვდომია სტუდენტებისათვის სხვადასხვა ფორმის სოციალური კაპიტალის შექმნა.

ნდობა

იქ სადაც არსებობს სოციალური კაპიტალი, არსებობს ნდობაც. ნდობა შეიძლება განვმარტოთ როგორც რწმენა, რომ ადამიანთა უმრავლესობა სხვების წინაშე ვალდებულებების ერთგულია. სოციალურმა ქსელმა, რომელშიც არსებობს საყოველთაო ნდობა, შეუძლია შეასრულოს უფრო მეტი, ვიდრე იმ ჯგუფმა, სადაც ნდობა არ არის ისეთივე მაშტაბური (Coleman, 1998). რაც უფრო დიდია ნდობა ინდივიდებს შორის, მით უფრო „შეკრულია“ სოციალური ქსელი, და პირიქით, რაც მეტია უნდობლობა, მით უფრო ნაკლებადაა „შეკრული“ სოციალური ქსელი. ზოგადად, ნდობა არის უფრო ძლიერი იმ ქსელებში, რომლებშიც „შემაკავშირებელი“ სოციალური კაპიტალი არსებობს და უფრო სუსტია იქ სადაც „მაკავშირებელი“ სოციალური კაპიტალი არსებობს (Putnam, 2000).

ტოკვილის მიხედვით, საზოგადოებაში ნდობის ჩამოყალიბებას დიდად განაპირობებს მოხალისეობრივი ასოციაციების აქტიური წევრობა. ეს ნდობა სცდება ნათესაურ და მეგობრულ კავშირებს. დემოკრატიული პოლიტური წყობა კი სწორედ ასეთ ნდობას ემყარება (Youniss, Mclellan, Su, & Yates, 1999).

მოხალისეობა ინდივიდებს დასაქმებისათვის საჭირო უნარებს უვითარებს

ის შესაბამის გამოცდილებასა და პროფესიულ კონტაქტებს სძენს ადამიანს, რაც შემდეგ მათ დასაქმებაში ეხმარება (Sax, 1997).

ინტერნეტის როლი მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციაში

ბოლო დროს აქტუალური გახდა საკითხი თუ როგორ აისახება ინტერნეტი სოციალურ კაპიტალზე.

არსებობს სხვადასხვა მოსაზრებები, რომ ადამიანებთან ინტერნეტის მეშვეობით კომუნიკაცია დადებითად აისახება სოციალური კაპიტალის დაგროვებაზე. ასევე არსებობს ის მოსაზრებები, რომლის მიხედვითაც ინტერნეტი აფერხებს სოციალური კაპიტალის აგრეგაციას. ორივე მოსაზრებს აქვს კრიტიკა.

ზოგიერთი მკვლევარის აზრით, ზოგჯერ ონლაინ კომუნიკაცია სრულად ანაცვლებს რეალურ ურთიერთობებს და ადამიანების სოციალური კაპიტალზე უარყოფითად მოქმედებს. ვირტუალური კომუნიკაციები ადამიანს სწევებს რეალური სამყაროსგან და „ავიწყებს“ რეალურ ურთიერთობებს.

მაგალითად, იმ მოსაზრებას, რომ ინტერნეტი ინდივიდს რეალური, პირისპირი ინტერაქციისგან სწევებს და მის სოციალური კაპიტალს ამცირებს, არ ეთანხმება ბარგი და მაკკენა. მეტიც, ზოგიერთი მკვლევარი ირწმუნება, რომ პირიქით, ონლაინ ინტერაქციამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს ადამიანთა სოციალური ურთიერთობების ჩამოყალიბებას რეალურ ცხოვრებაში.

ბოლო დროს, მკვლევრებმა აქცენტი გააკეთეს ინტერნეტის მეშვეობით დამყარებულ კავშირებზე, რომლებიც ეხმარება სუსტი კავშირების ფორმირებას. მკვლევარები მიიჩნევენ, რომ ონლაინ სივრცეში შესაძლოა ჩამოყალიბდეს სოციალური კაპიტალის ახალი ტიპები. ვირტუალ სივრცეში დამყარებულმა კომუნიკაციებმა შესაძლოა გაზარდოს მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაცია.

ონლაინ სივრცეში კომუნიკაცია განსაკუთრებით სასარგებლოა მაშინ, როდესაც ადამიანები ფიზიკურად შორდებიან ერთმანეთს (მაგალითად, საცხოვრებლად სხვა ქვეყანაში ან სხვა ლოკაციაზე გადასვლა). ვირტუალური კომუნიკაცია ამ დროს ადამიანთან სუსტი კავშირების შენარჩუნებას უწყობს ხელს, ვინაიდან ეს კომუნიკაცია არის „იაფი“ და მარტივი.

არსებობს კვლევები, რომლებიც ადასტურებს, რომ ონლაინ კომუნიკაციას პოზიტიური გავლენა ჰქონდა ადამიანების რეალურ კომუნიკაციაზე. მაგალითად, ტორონტოს ერთ-ერთ თემში ჩატარებული კვლევა მოწმობს, რომ კომპიუტერში, ვირტუალურ სივრცეში წარმართულმა ურთიერთობებმა ხელი შეუწყო თემის წევრებს შორის პირისპირ ინტერაქციას (Ellison, Steinfiel, & Lampe, 2007).

კვლევის შედეგები

სტუდენტთა მოლოდინები უნივერსიტეტში ჩაბარებამდე

მოლოდინები უნივერსიტეტში სწავლისადმი კერძო უნივერსიტეტის სტუდენტებს წინასწარ ჰქონდათ განსაზღვრული. მათ თავიანთი ნაცნობებისგან და მეგობრებისგან იცოდნენ, რომ უნივერსიტეტში სწავლის მაღალი ხარისხი დახვდებოდათ. სწავლების სისტემის შესახებ ცონდა გარკვეულწილად განაპირობა საზოგადოებში უნივერსიტეტების ცნობადობამ და რეიტინგულობამაც.

„მე მოლოდინი ის მქონდა უბარალოდ, რომ მიყვარდა ეს სფერო და კავკასია იყო ის უნივერსიტეტი რომელიც აძლევდა განათლებას, ესეთი სახელი ჰქონდა გავარდნილი, გადავწყვიტე აქ ჩაბარება, ველოდი რომ კარგ განათლებას მომცემდნენ და სამომავლოდ დამეხმარებოდა სამსახურის შოვნაში და ა.შ.“ *(კავკასიის უნივერსიტეტი, ბიჭი, ფსიქოლოგიის ფაკულტეტი)*

არსებული მოლოდინები სტუდენტების უმრავლესობას გაუმართლდა. ზოგიერთი სტუდენტისთვის კი სწავლის ხარისხი ისეთი კარგი არ აღმოჩნდა როგორსაც ისინი ელოდნენ.

სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტების მოლოდინები უნივერსიტეტში სწავლისადმი შედარებით ბუნდოვანი იყო. მათ კარგად არ იცოდნენ რა სიტუაცია დახვდებოდათ უნივერსიტეტში. აღსანიშნავია, რომ ილიას სტუდენტები თსუ-ს სტუდენტებთან შედარებით უფრო მეტად გამოთქვემენ კმაყოფილებას სწავლებისადმი.

რაც შეეხება მოლოდინებს, რომლებიც სტუდენტურ ურთიერთობებს ეხება ძირითადად ერთგვაროვანი იყო ოთხივე უნივერსიტეტის სტუდენტების წარმოდგენებში. ეს მოლოდინები სანაცნობო და სამეგობრო წრის გაფართოებას უკავშირდება, რომელიც აქტიური და მრავალფეროვანი სტუდენტური ცხოვრებით გამოიხატებოდა (ექსკურსიაზე წასვლა, გასართობ და შემეცნებით ღონისძიებებზე სიარული საქმიანი ურთიერთობები და ა.შ). აღმოჩნდა, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტებში და კავკასიის უნივერსიტეტში ეს მოლოდინები სტუდენტების ნაწილს არ გაუმართლდა.

თსუ-სა და ილიაუნის სტუდენტები ამას ძირითად მცირერიცხოვანი ჯგუფების არ არსებობით ხსნიან.

„ალბათ არის მიზეზი ის რომ ერთი ჯგუფი არ გვყავდა და ვიყავით სულ სხვადასხვა, პირველი კურსი იყო ერთი-ორი ჯგუფი ერთიდაიგივე ბავშვებთან ვიყავით და დანარჩენ საგნებზე უკვე, მითუმეტეს მეორე კურსიდან მოყოლებული ვიყავით ყველა საგანზე სხვადასხვა ბავშვებთან ერთად, ნუ ამან საშუალება მომცა იმისა რომ უფრო მეტი ადამიანი გამეცნო, მაგრამ დაახლოება ვერ ხერხდება, იმიტომ რომ ერთი სემესტრი ხარ მაგ ადამიანთან.“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, გოგო, მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტი)

მცირერიცხოვანი ჯგუფების არ არსებობა თსუ-ს ზოგიერთი სტუდენტისათვის ძალიან სტრესული აღმოჩნდა. მათი მოლოდინები, რომ სტუდენტური ცხოვრება დაუკავშირდებოდა ერთ კონკრეტულ ჯგუფს, საერთოდ არ გამართლდა. ყოველ საგანზე სხვადასხვა სტუდენტებთან ერთად ყოფნა მათთვის ქაოსური და დამთრგუნველი აღმოჩნდა. უფრო მეტიც, ამას დიდი იმედგაცრუება მოჰყვა და უნივერსიტეტში სიარულის სურვილის გაქრობაც კი გამოიწვია.

მიუხედავად ამისა, ამ სტუდენტებმა დროთა განმავლობაში შეძლეს სტრესის დაძლევა. მართალია, მათ ვერ შეძლეს ახლო მეგობრების შექმნა, მაგრამ სანაცნობო წრის გაიფაროება მაინც მოახერხეს.

ფოკუსს ჯგუფში მონაწილე სტუდენტების მეორე ნაწილს მოსწონს დიდი ჯგუფების არსებობა. მათთვის ეს არანაირ დაბრკოლებას არ წარმოადგენს და მიიჩნევენ, რომ მრავალრიცხოვანი ჯგუფების არსებობა მათ საერთო ინტერესებისა და შეხედულებების მქონე ადამიანების პოვნაში დაეხმარა. ამასთანავე, მათ საშუალება ეძლევათ, რომ უფრო მეტ ადამიანთან დაამყარონ კომუნიკაცია და მათთვის საჭირო კონტაქტები აღმოაჩინონ, ვისთან ერთადაც მაგალითად, რაიმე საქმეს წამოიწყებენ.

კვლევაში მონაწილე სტუდენტები, რომლებიც სახელმწიფო უნივერსიტეტებში სწავლობენ აღნიშნავენ, რომ მათ ახლო, მეგობრული ურთიერთობა ჩამოუყალიბდათ იმ სტუდენტებთან, რომლებთანაც პირველ კურსზე ხშირი კომუნიკაცია უწყევდათ სხვადასხვა

საგნებზე ერთად დასწრების გამო. დაახლოების მიზეზად ისინი სწორედ, რომ ხშირ ინტერაქციას ასახლებენ, რომელსაც მათ უნივერსიტეტი „უწესებდა“. მჭიდრო ურთიერთობები შეინიშნება განსაკუთრებით იმ სტუდენტებს შორის, რომლებიც ისეთ ფაკულტეტებზე სწავლობენ, სადაც შედარებით ცოტა სტუდენტია. ამ ფაკულტეტების წარმომადგენლებიც ახლო ურთიერთობის ჩამოყალიბების უმთავრეს მიზეზად მცირერიცხოვანი ჯგუფის წევრობას ასახელებენ. ისინი ამ ჯგუფთან ერთად გადიან საგნებს და შესაბამისად ხშირი, თითქმის ყოველდღიური კონტაქტი აქვთ ერთმანეთთან. თანამშრომლური ურთიერთობების გარდა ზოგერთ სტუდენტს უყალიბდება უფრო მჭიდრო კავშირებიც და სანაცნობო წრის გაფართოებასთან ერთად ახლო მეგობრებსაც იძენენ.

სახელმწიფო უნივერსიტეტებში აღინიშნება სტუდენტებს შორის ახლო, მჭიდრო კავშირის დამყარების ფაქტები. შესაბამისად, შემაკავებელი სოციალური კაპიტალის დაგროვების პოტენცია არსებობს, თუმცა თსუ-სა და ილიას უნივერსიტეტში უფრო მეტად მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაცია შეიმჩნევა. ფოკუს ჯგუფების ჩატარებისას სტუდენტები ყურადღებას უფრო მეტად სანაცნობო წრის გაფართოებასა და ახალი კონტაქტების შექმნაზე ამახვილებდნენ ვიდრე ახლო მეგობრების შექმნაზე.

მრავალფეროვანი და აქტიური სტუდენტობის არქონის მიზეზად კავკასიის უნივერსიტეტის რამოდენიმე სტუდენტმაც მრავალრიცხოვანი ჯგუფი დაასახელა. თუმცა ძირითადად, მათ მიაჩნიათ, რომ გარემო და ინფრასტრუქტურა სხვადასხვა ღონისძიებისა თუ აქტივობების განხორციელებაში ხელს არ უწყობთ. ამასთანავე, უჩივიან იმასაც, რომ უნივერსიტეტი არასასწავლო აქტივობებს ფინანსურად მხარს არ უჭერს.

განსხვავებული სიტუაციაა თავისუფალ უნივერსიტეტში. მოლოდინები სწავლასთან და სტუდენტურ ურთიერთობებთან დაკავშირებით ყველაზე მეტად სწორედ ამ უნივერსიტეტის სტუდენტებს გაუმართლდათ. ისინი აღნიშნავენ, რომ საქმიანი, თანამშრომლური ურთიერთობების გარდა მათ ახლო ურთიერთობები აქვთ სტუდენტებთან და ამის მთავარ მიზეზად ისინიც მუდმივ ინტერაქციას და „ერთ ჭერ ქვეშ ყოფნას“ ასახელებენ.

სტუდენტების მიერ დასახელებული მიზეზები, რომლებიც მათი აზრით, ყველაზე მნიშვნელოვან როლს თამაშობს მათ შორის მჭიდრო კავშირების ჩამოყალიბებში კარგად ეხმიანება პატნემის ნააზრევს, რომლის მიხედვითაც შემაკავებელი სოციალური კაპიტალის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი განმაპირობებელი ფაქტორი სწორედ ხშირი ინტერაქციაა (Putnam, 2000).

კვლევაში მონაწილე ყველა რესპონდენტს შესაძლოა მჭიდრო ემოციური კავშირები ჩამოყალიბებული არ ჰქონდეს სტუდენტებთან, მაგრამ სუსტი, მეტ-ნაკლებად საქმიანი ურთიერთობები ყველა მათგანს ბევრ სტუდენტთან აქვს. ესეიგი ისინი აგროვებენ მაკავშირებელ სოციალურ კაპიტალს.

სხვადასხვა ფორმის სოციალური კაპიტალის ხელმისაწვდომობა სტუდენტებისთვის

კვლევის თეორიულ ნაწილში სოციალური კაპიტალის ექვსი ფორმა გამოვყავი. ამ თავში შევეცდები განვიხილო სოციალური კაპიტალის ის ფორმები, რომლებიც კვლევისთვის შერჩეული თითოეული უნივერსიტეტის სტუდენტებისთვის არის ხელმისაწვდომი.

ინფორმაციის დინება

კვლევის ფარგლებში, აღმოჩნდა, რომ ინფორმაციის გაცვლის მთავარი წყარო, კვლევაში მონაწილე ოთხივე უნივერსიტეტის სტუდენტებისთვის, არის ვირტუალური სივრცე. ინფორმაციის დინების კუთხით ის თითქმის მთლიანად ანაცვლებს რეალურ ურთიერთობებს. ფაქტობრივად ფეისბუქსე შექმნილი ვირტუალური ჯგუფები მთლიანად ანაცვლებს იმ რეალურ სივრცეს, სადაც სტუდენტებს შორის „ცხელი ინფორმაციის“ გაცვლა მოხდებოდა.

ძირითადად ინფორმაციის გაცვლა ეხება სასწავლო პროცესებს. სტუდენტების თქმით, ვირტუალური ჯგუფის წევრობა მათ „სწავლას უადვილებს“. აქ ყველა სტუდენტი თავის აზრს გამოთქვამს თითოეულ საგანსა და ლექტორებზე. ეს კი განსაკუთრებით გამოსადეგარია პირველკურსელი სტუდენტებისთვის, რომლებიც ჯერ კიდევ გაურკვევლობაში არიან საგნის ან ლექტორის არჩევის დროს. სტუდენტები მიიჩნევენ, რომ ვირტუალური სივრცე არის საუკეთესო ადგილი, რომლის მეშვეობით ინფორმაციის გავრცელება ძალიან სწრაფად ხდება. ნებისმიერი კითხვაზე პასუხი ამ სივრცეში უფრო სწრაფად და ამომწურავად მიიღება ვიდრე რეალურ ურთიერთობაში. ფაქტობრივად, რეალურ ურთიერთობებში სტუდენტები აღარც ლაპარაკობენ სასწავლო პროცესთან დაკავშირებულ საკითხებზე, რადგან ამ ყველაფერს ვირტუალური ჯგუფები უზრუნველყოფს.

ინფორმაციის ასეთი ფორმით გაცვლის ტენდენციის გამოვლენის შემდეგ საინტერესო გახდა ხომ არ ფარავდა ვირტუალურ სივრცეში ურთიერთობა რეალურ ურთიერთობებს და ხომ არ უშლიდა ხელს სოციალური კაპიტალის აგრეგაციის პროცესს. თუმცა, გამოიკვეთა,

რომ სტუდენტები ვირტუალურ სივრცეს საერთოდ არ მიიჩნევენ ურთიერთობების დამაბრკოლებელ ფაქტორად. პირიქით, ისინი აღნიშნავენ, რომ ვირტუალურ სივრცეში დაწყებული ურთიერთობები ხშირად სტუდენტებს ერთმანეთთან რეალურ ცხოვრებაში აახლოვებს.

უფრო მეტიც, საინტერესოა, რომ სტუდენტები ზოგჯერ თავის დამკვიდრებასა და სანაცნობო წრის გაფართოებას ვირტუალური სივრცის საშუალებით ცდილობენ.

„... ძან აქტიურები რომ არიან, აი რეალურად, შეიძლება საერთოდ, ძან უხეშად რომ ვთქვა, გარტყმაში არ იყო, რაღაც იმ საგანზე რა ხდება, მაგრამ ნუ მეც მინახავს ეგეთი ადამიანი, რომელიც ძან აქტიურობდა ფეისბუქსე და ფიქრობ რომ ეგ რაღაცნაირად თავის დამკვიდრების გზაა, თავდაცვა არა, ანუ იმკვიდრებს თავს იმით რომ შეიძლება ჭირდება კიდევ სანაცნობო, ... რომ ძან ბევრ ადამიანს იცნობდნენ, ძან ბევრ ადამიანთან აქვთ ურთიერთობა, შეიძლება, რაღაც მომენტში, თავის იდენტობას იმყარებენ“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, გოგო, მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტი)

გამოდის, რომ ვირტუალური სივრცე სტუდენტებს ეხმარებათ სოციალური კაპიტალის დაგროვებაში და ამ შემთხვევაში დასტურდება ის მოსაზრება, რომ ვირტუალურ ურთიერთობები დადებითად მოქმედებს რელობაში ჯგუფის ინტერაქციასა და სოციალური კაპიტალზე (Ellison et al., 2007).

ფოკუს ჯგუფების მსვლელობისას გამოიკვეთა ინფორმაციის დინების შემდეგი მაგალითიც: ერთ-ერთმა სტუდენტმა სოციალურ კაპიტალად დაასახელა თავისი ლექტორი და აღნიშნა, რომ საჭიროების შემთხვევაში მისგან ყოველთვის მიიღებს სარეკომენდაციო წერილს. ასევე ასახელებს იმ ფაქტს, როდესაც თავად ლექტორმა გამოიყენა სტუდენტი სოციალურ კაპიტალად და შესთავაზა დასაქმება. გარდა ამისა თავად სტუდენტებიც სხვადასხვა ვაკანსიების შესახებ ერთმანეთს აგებინებენ ხოლმე.

ერთმანეთისთვის სამსახურის გაწევა

სტუდენტები ხშირად ეხმარებიან ერთმანეთს და ეს დახმარება ძირითადად სასწავლო პროცესში დახმარებას გულისხმობს. მაგალითად, დავალების შესასრულებლად თავიანთ გაკეთებულ კონსპექტებს აძლევენ სხვა სტუდენტებს. ასევე, გამოცდების წინა პერიოდში სტუდენტები აქტიურად ეხმარებიან ერთმანეთს და საკუთარ ცოდნას ცვლიან ხოლმე. ნიშანდობლივია, რომ ეს ყველაფერი ისევ ვირტუალურ სივრცეში ხდება. მაგალითად, კონსპექტს, რომელსაც ერთი სტუდენტი რაიმე თემაზე აკეთებს გაუზიარებს მეორეს სტუდენტს, რომელიც გამოცდისთვის შესაძლოა ვერ ასწრებდეს მომზადებას. ერთმანეთისთვის სამსახურის გაწევა აქ ჯაჭვური, ბრუნვადი პროცესია - ერთი ეხმარება მეორეს, მეორე სხვა დროს იმავე ფორმით ეხმარება პირველს. როგორც კოლმანი აღნიშნავს, როდესაც ადამიანები ერთმანეთს სამსახურს უწევენ, ხდება სარგებლის გაცვლა (Coleman, 1998).

საინტერესოა, რომ სტუდენტები დიდ სოლიდარობას ავლენენ ერთმანეთის მიმართ, როდესაც მათ აქვთ გამოცდების წინა პერიოდი. ისინი სრულიად უცნობ სტუდენტებსაც უგზავნიან თავიანთ შექმნილ კონსპექტებს, რომ მათ სწავლა გაუადვილონ.

„ანუ ერთი გაჭირვების ქვეშ ერთიანდებიან, ანუ არ აქვს მნიშვნელობა როგორ სწავლობ, ესე მგონია რა, გამოცდების პერიოდში, ... და ამ შემთხვევაში ყველა ვცვლიდით ინფორმაციას ერთმანეთში იგივე სოციალური ქსელის მეშვეობით“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ბიჭი, სოციალურ და პოლიტუკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი)

სამსახურებრივი მობილობა და კარიერული ქსელები

როგორც თეორიულ ნაწილში აღვნიშნეთ, კარიერული წინსვლისთვის მჭიდრო კავშირებთან შედარებით, სუსტი კავშირები უფრო სარგებლიანია ინდივიდისთვის.

კვლევის დროს გამოიკვეთა, რომ სტუდენტები ახერხებენ იმ ადამიანების პოვნას, რომლებიც შემდგომ შესაძლოა გამოადგეთ სამსახურის დაწყებაში ან მათთან ერთად წამოიწყონ საქმეები.

უნდა აღინიშნოს, რომ კერძო უნივერსიტეტების სტუდენტები თავიანთ უნივერსიტეტებში სწავლას უპირატესობად მიიჩნევენ, რადგანაც მათთვის თავინთი უნივერსიტეტები ასოცირებულია გავლენიან სტატუსთან. მათ მიაჩნიათ, რომ უნივერსიტეტს, სადაც ისინი სწავლობენ, დადებითი გავლენა ექნებათ მათი პოტენციური დამსაქმებლების შეფასებებზე.

მიზნის მისაღწევად არსებული რესურსები

იმისათვის, რომ ჯგუფმა შეძლოს კონკრეტული მიზნის მიღწევა, საჭიროა ინტელექტუალური, ფიზიკური რესურსების თავმოყრა. ამის განხორციელებისთვის კი სტუდენტური გაერთიანებები კარგი საშუალებაა.

ფოკუსს ჯგუფში მონაწილე რესპონდენტებმა მოიყვანეს მაგალითები, როდესაც ისინი ერთად დამდგარან საერთო პრობლემის გადასაჭრელად და დადებითი შედეგიც მიუღიათ. ისინი ერთხმად აცხადებენ, რომ გაერთიანების შედეგად მათ მიიღეს პოზიტიური შედეგი და სარგებელი, რომლის მიღებაც შეუძლებელი იქნებოდა თუ ისინი ამ მიზნის მისაღწევად ინდივიდუალურად იმოქმედებდნენ.

საერთო პრობლემის გადასაჭრელად ან საინტერესო თემის გარშემო გაერთიანება კვლევაში მონაწილე სტუდენტებისთვის უცხო არაა. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ყველაზე მეტად პასიურიურობა ამ საკითხებში კავკასიის უნივერსიტეტების სტუდენტებმა გამოავლინეს. ისინი ამის მთავარ მიზეზად ფაუმართავ ინფრასტრუქტურას და არაკომფორტულ გარემოს ასახელებენ. სტუდენტებს არ აქვთ ლაბორატორია, სადაც შეძლებდნენ კოლექტიურად ემუშავათ კვლევებზე, არ აქვთ თავისუფალი აუდიტორიები სადაც ჯგუფურ დავალებებს შეასრულებდნენ და თანამშრომლურ ურთიერთობებს განავითარებდნენ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კავკასიის უნივერსიტეტს ამჟამად ნაქირავები აქვს შენობა, რომელიც საკმაოდ არაკომფორტული მიაჩნიათ სტუდენტებს.

იდენტობის აღიარება

კვლევითვის შერჩეული ოთხივე უნივერსიტეტის სტუდენტები თავს მთლიან უნივერსიტეტს მიაკუთვნებენ. სტუდენტები თვითიდენტიფიცირებას თავიანთ ფაკულტეტთანაც აკეთებენ.

კვლევაში მონაწილე სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტებს შორის, რიგ შემთხვევებში, გამოიკვეთა უფრო ვიწრო ჯგუფისადმი მიკუთვნილობის მოთხოვნილება.

ფოკუს ჯგუფში მონაწილე სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტებს შორის აზრთა თანხვედრაა იმის შესახებ, რომ ურთიერთობის ჩამოყალიბების ძირითადი განმაპირობებელი არის პიროვნული ფაქტორი („ყველაფერს არეგულირებ შენ თვითონ“).

თუმცა, რესპონდენტთა ნაწილი ამავე დროს მტკიცედ იზიარებს პოზიციას, რომ ურთიერთობის წარმართვისთვის აუცილებელია პირველ კურსზე მაინც არსებობდეს ფიქსირებული სასწავლო ჯგუფები. მათი აზრით ეს ერთმანეთთან დაახლოვების მეტ საშუალებას მისცემს. მათ მიაჩნიათ, რომ დიდი რაოდენობისგან შემდგარი სასწავლო ჯგუფები ხელს უშლის ურთიერთობების შენარჩუნებას.

მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციაზე მოქმედი ფაქტორები

მაკავშირებელ სოციალურ კაპიტალზე მოქმედი სასწავლო აქტივობები

კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა სხვადასხვა ფაქტორი, რომელიც სტუდენტის მიერ მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აკუმულირებაზე მოქმედებს. თუმცა, ოთხივე უნივერსიტეტის სტუდენტებისთვის საერთო ფაქტორები, რომლებსაც გავლენა აქვს მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის დაგროვებაზე პრეზენტაციების ერთად კეთება და ჯგუფური დავალებების შესრულება აღმოჩნდა. ამ დროს სტუდენტები ყველაზე კარგად ახერხებენ თანამშრომლობას. ერთმანეთისათვის სრულიად უცნობი სტუდენტებიც კი თანხმდებიან და პარტნიორობაც მშვენივრად გამოსდით. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ პრეზენტაციების ერთად გაკეთებას თავად ლექტორი ავალდებულებს სტუდენტებს. შედეგად მათ უწევთ სხვა სტუდენტებთან თანამშრომლობა.

პრეზენტაციების გარდა სტუდენტებს ეძლევათ ჯგუფური სამუშაოებიც. ამ დავალებაში უფრო მეტი სტუდენტი იღებს მონაწილეობას ვიდრე პრეზენტაციების გაკეთებაში. სტუდენტები აღნიშნავენ, რომ როდესაც მათ სხვებთან ერთად უწევთ რაიმეს შესრულება ისინი მეტი შემართებითა და ხალისით მუშაობენ. მათ მიაჩნიათ, რომ როდესაც ერთ დავალებაზე რამდენიმე ადამიანი მუშაობს ხდება აზრების გაცვლა და რაც მთავარია ჩნდება ახალი იდეები, რომლებიც მათ დავალებას უფრო საინტერესოსა და გამორჩეულს ხდის. სტუდენტები აცხადებენ, რომ გუნდური მუშაობის დროს მათ აერთიანებთ საერთო ინტერესი (მაღალი შეფასების მიღება) და ჯგუფის წევრები მოწადინებულები არიან, რომ ამ მიზანს მიაღწიონ. სტუდენტების ეს მოსაზრებები თანხმობაში მოდის ფრენსის ფუკუიამას ნააზრევთან, რომ ჯგუფში ერთან მუშაობის უნარი აადვილებს საერთო მიზნების მიღწევას (Fukuyama, 1995).

ფოკუს ჯგუფის რესპონდენტები დიდ აქცენტს სწორედ რომ გუნდურად მუშაობის უნარზე ამახვილებენ და აღნიშნავენ, რომ პრეზენტაციების ან რაიმე დავალების ერთად კეთება მათ

გუნდური მუშაობის უნარს გამოუმუშავებს. ისინი სწავლობენ განსხვავებული აზრების გათვალისწინებას და კონსესუსს აღწევენ.

„მაგალითად შეიძლება არ ეთანხმებოდე შენ ჯგუფის წევრს, მაგრამ კონსესუსამდე საბოლოოდ მიხვიდე და ისწავლო რომ სხვასაც აქვს სხვა აზრი და ანუ როდესაც ჯგუფურად მუშაობ, უნდა ერთმანეთს პატივი სცე და საბოლოოდ რაღაც ერთ რაღაცაზე შეჯერდე, ერთ საკითხზე“ (კავკასიის უნივერსიტეტი, გოგო, ფსიქოლოგი)

ნიშანდობლივია, რომ ჯგუფში მუშაობის გამოცდილება სტუდენტების წარმოდგენებში კიდევ უფრო მეტი დადებითი შედეგის მომტანია. ისინი ფიქრობენ, რომ ჯგუფში მუშაობა მათ უფრო კომუნიკაბელურს ხდის. ამასთანავე, ჯგუფის წევრებისადმი მათ გრძობითი და მაღალი პასუხისმგებლობის გრძობა უჩნდებათ, რაც საბოლოო შედეგზე დადებითად აისახება. ასევე, ჯგუფში მუშაობის დროს კარგად ვლინდება ადამიანების ცოდნა, შეხედულებები და თვისებები. ეს კი სტუდენტების აზრით ძალიან მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ იცოდეს მომავალში გამოგადგება თუ არა ეს ადამიანი მაგალითად, სამსახურში ან რაიმე საქმიან ურთიერთობებში. გარდა ამისა, რესპონდენტები ფიქრობენ, რომ ამ ტიპის გამოცდილება ძალიან წაადგებათ სამსახურში, ვინაიდან იქაც გუნდთან ერთად მუშაობა მოუწევთ.

„ ... ცხოვრებაში გამოგადგება, ანუ პროფესიაში მაგრად გადგება, მაგალითად ჩვენ რომ რაღაცეებს ჯგუფურად ვაკეთებდით, იგივე დავუშვათ საიტს ვაკეთებდით ხომ, მერე რომ მიდიხარ სამსახურში და ვიღაც უცხოებთან იგივეს აკეთებ, უკვე იცი როგორ მიმართო, რა შემთხვევაში როდის რა იხმარო და ა.შ. გადგება“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი, ბიჭი, კომპიუტერული მეცნიერებები)

მიუხედავად ჯგუფური მუშაობის მრავალი დადებითი მხარისა კვლევაში მონაწილე ზოგიერთი რესპონდენტი საუბრობს გუნდური მუშაობის უარყოფით ასპექტებზეც. ისინი საუბრობენ ისეთ შემთხვევებზე როდესაც ჯგუფის რომელიმე წევრი არ გრძობს იმავე პასუხისმგებლობას რასაც დანარჩენი წევრები და არ ასრულებს თავის საქმეს. ამ შემთხვევაში, მათი საქმის გაკეთება ჯგუფის სხვა წევრებს უწევთ, რაც ძალიან არასამართლიანად მიაჩნიათ რესპონდენტებს. ისინი აცხადებენ, რომ როდესაც ყველა

ჯგუფის წევრი თანაბრად არ მუშაობს და ერთნაირი პასუხისმგებლობის გრძნობა არ გააჩნიათ ძალიან რთულდება სასურველი მიზნის მიღწევა. შედეგად ქრება ის ნდობა, რომელიც მის მიმართ ჰქონდათ ჯგუფის წევრებს. ეს კარგი მაგალითია კოლმანის ნააზრევის დასადასტურებლად, რომ ჯგუფი სადაც არის საყოველთაო ნდობა, უფრო მეტს აღწევს ვიდრე ჯგუფი სადაც ეს ნდობა არ არის (ან ირღვევა) (Coleman, 1998).

ასეთი გამოცდილების მქონე სტუდენტები აცხადებენ, რომ უცნობებთან თანამშრომლობის სურვილი აღარ აქვთ და ურჩევნიათ ცალკე, ინდივიდუალურად იმუშაონ ან ითანამშრომლონ მხოლოდ მათთან ვისთანაც გუნდურად მუშაობის დადებითი გამოცდილება ჰქონდათ. ამგვარი გამოცდილება გარკვეულწილად უარყოფითად აისახება სტუდენტების მიერ მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციაზე. ისინი აღარ ერთვებიან „ფართო მასებში“, აღარ იღებენ სარგებელს და მხოლოდ ვიწრო წრით ან საქმის ინდივიდუალურად კეთებით შემოიფარგლებიან.

როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნე, პრეზენტაციებისა და ჯგუფური დავალებების გაკეთება სტუდენტებისათვის სავალდებულოა. შეიძლება ითქვას, რომ სოციალური კაპიტალის აგრეგაციის პროცესი გარკვეულწილად ფორმალიზებულია უნივერსიტეტებში. თუმცა, ნიშანდობლივია, რომ თავისუფალ უნივერსიტეტში კვლევაში შერჩეულ სხვა უნივერსიტეტთან შედარებით ეს პროცესი ყველაზე მეტადაა ფორმალიზებული.

თავისუფალი უნივერსიტეტის სტუდენტების სასწავლო განრიგში შედის საგანი „საველე პრაქტიკა“, რომლის ფარგლებშიც ოცი ან ოცდაათკაციანი ჯგუფი მიდის გარკვეულ ლოკაციაზე სადაც უწევთ სხვადასხვა სამუშაოების შესრულება. ეს შეიძლება იყოს მშენებლობა, გარემოს დასუფთავებაში თავიანთი წვლილის შეტანა და ა.შ. როგორც სტუდენტები აღნიშნავენ ეს არის „სავალდებულო მოხალისეობა“, რომლის შემდგომაც ისინი წერენ რეპორტს და საუბრობენ მათ გამოცდილების შესახებ.

კვლევაში მონაწილე თავისუფალი უნივერსიტეტის სტუდენტები მიიჩნევენ, რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი სტუდენტური ურთოერთობების გამოცდილება, რომელსაც ისინი უნივერსიტეტის ფარგლებში იღებენ, სწორედ საველე პრაქტიკის დროს ხდება. აქ მათ

უწევთ ერთმანეთთან ხშირი კომუნიკაცია და თანამშრომლობა საერთო სარგებლის მისაღებად.

ნიშანდობლივია, რომ საველე პრაქტიკაზე საუბრისას, სტუდენტთა ნაწილი დიდ აქცენტს სტუდენტებთან მჭიდრო კავშირებზე, ნდობის ჩამოყალიბებასა და საქმიან ურთიერთობებზე აკეთებდა. მართლაც, მოხალისეობრივ ასოციაციებში ნდობის ჩამოყალიბება საციცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. როგორც ტოკვილს მიაჩნდა მოხალისეობრივი ასოციაციის წევრობა აყალიბებს ნდობას, რომელიც სცდება ნათესაურ და მეგობრულ კავშირებს და შემდგომში სწორედ ეს ნდობა ემყარება დემოკრატიულ პოლიტიკურ წყობას (Youniss et al., 1999).

მართალია თავისუფალი უნივერსიტეტის სტუდენტები არ ყოფილან რაიმე ფორმალური მოხალისეობრივი ასოციაციის წევრები, თუმცა ეს შემთხვევა პარალელის გავლების საშუალებას იძლევა და შეიძლება ითქვას, რომ სტუდენტებს შორის ნდობის ჩამოყალიბებაზე უდიდესი გავლენა სწორედ, რომ მათმა მოხალისეობრივმა გამოცდილებამ იქონია. სტუდენტები ასევე საუბრობენ იმ სამუშაო უნარების შეძენაზე, რომლებიც მათი აზრით, მომავალ კარიერაში აუცილებლად დაეხმარებათ. მართლაც, მოხალისეობრივი საქმიანობა ხელს უწყობს დასაქმებისთვის საჭირო უნარების ჩამოყალიბებას (Sax, 1997).

ამგვარი გამოცდილება არ არსებობს კვლევაში შერჩეული სხვა უნივერსიტეტის სტუდენტებთან. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ნდობა სტუდენტებს შორის ყველაზე მკვეთრად თავისუფალი უნივერსიტეტის სტუდენტებს შორის ვლინდება.

კვლევაში მონაწილე დანარჩენი უნივერსიტეტების სტუდენტებს შესაძლოა სწორედ ამგვარი გამოცდილება აკლიათ, რომელიც მათ შორის ნდობის ხარისხს ამაღლებდა.

მაკავშირებელ სოციალურ კაპიტალზე მოქმედი არასასწავლო აქტივობები

კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა სხვა ფაქტორებიც, რომლებიც სტუდენტების მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციაზე მოქმედებს.

სტუდენტები სხვადასხვა ბიზნეს წამოწყებებში (სტარტაპებში) მონაწილეობენ. ისინი ერთად წერენ ბიზნეს გეგმებს და ფიქრობენ რაიმე საქმის ერთად კეთებაზე. ისინი

ახერხებენ ერთმანეთთან კოორდინაციას. უნდა აღინიშნოს, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები მათთვის საინტერესო თემის გარშემო გაერთიანებისას ქმნიან ორ ან სამკაციან ჯგუფს - ისევე როგორც პრეზენტაციის კეთების პროცესში, ხოლო თავისუფალი უნივერსიტეტის სტუდენტების მიერ შექმნილი ჯგუფები შედარებით მრავალრიცხოვანია. ნიშანდობლივია, რომ კავკასიის უნივერსიტეტის სტუდენტები, რომლებიც კვლევაში მონაწილეობდნენ ყველაზე პასიურად იყვნენ ჩართულნი თანამშრომლურ, მეტ - ნაკლებად საქმიან ურთერთობებში (გარდა პრეზენტაციებისა და ჯგუფური დავალებებისა, რომელსაც მათ უნივერსიტეტი უწესებდა). ამის მიზეზად ისინი კვლავ შესაბამისი გარემოსა და ინფრასტრუქტურის არ არსებობას ასახელებენ.

„ანუ ეხლა შენობა არ გვიწყობს ხელს, აუდიტორიების გამოყოფა არის ძალიან რთული და ძალიან ბევრი არის დაინტერესებული რომ ახალ შენობაში რომ გადავიდეთ, თუ იქნება იმის შესაძლებლობა რომ რაღაც აუდიტორია გამოგვიყონ, არა ლექტორის რჩევით, არამედ ბავშვებს, რომ აი მოვწყობთ, შაბათს ფსიქოლოგიური შეხვედრები, ჩვენთვის რაღაც აქტივობებიც დავგეგმოთ, ოღონდ თუ შეგვიწყობენ ხელს.“ (კავკასიის უნივერსიტეტი, გოგო, ფსიქოლოგიის ფაკულტეტი)

საინტერესოა, რომ თსუ-ს სტუდენტებიც უჩივიან ინფრასტრუქტურას, თუმცა კავკასიის უნივერსიტეტთან შედარებით ისინი უფრო ხშირად ახერხებენ მათთვის საინტერესო თემის ირგვლივ გაერთიანებას, დისკუსიების მოწყობას და ა.შ.

ფოკუსს ჯგუფის ჩატარებისას გამოვლინდა, რომ სტუდენტები, რაიმე საერთო პრობლემის მოგვარებისთვის, რომელიც დიდწილად უნივერსიტეტს უკავშირდება, გაერთიანებულან და ერთად გაუპროტესტებიათ. განსაკუთრებით ასეთი გაერთიანებები აღინიშნა თსუ-სა და თავისუფალ უნივერსიტეტში. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები აცხადებდნენ, რომ როდესაც რაიმე უსამართლობის მომსწრენი ხდებიან მაგალითად, შეფასების სისტემასთან დაკავშირებით, ისინი აპროტესტებენ და დადებით შედეგსაც იღებენ. მათი პროტესტი შესაძლოა ინფრასტრუქტურულ საკითხსაც დაუკავშირდეს. მაგალითად ერთ ერთმა სტუდენტმა აღნიშნა, რომ მაღლივში, ძლიერი ქარის გამო შუშები ილექებოდა და უყურადღებოდ რჩებოდა. მათ გააპროტესტეს ეს და შედეგად

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ მხარი დაუჭირა ახალი შუშების ჩასმას. გარდა ამისა, ზოგიერთმა სტუდენტმა მაგალითად მოიყვანა „აუდიტორია 115 - ის“ გაერთიანება და აღნიშნა, რომ მათაც მიუღიათ მონაწილეობა საპროტესტო აქციებში. ისინი აქვე აღნიშნავენ, რომ „აუდიტორია 115“ არის ის გაერთიანება, რომელიც გასცდა უნივერსიტეტში არსებული მდგომარეობის გაპროტესტებას და ქვეყანაში არსებული პრობლემების გაპროტესტება დაიწყო. მართლაც, ამ გაერთიანებების ქმედებები შეიძლება მოვარგოთ პატნემის ნააზრევს, რომლის მიხედვითაც სოციალური კაპიტალი არის არა მარტო პირადი, არამედ საჯარო სარგებლის მომტანიც (Putnam, 2000).

პატნემის ნააზრევს, რომ ადმიანების გაერთიანებას და ჯგუფურ ქმედებას უფრო მეტი სარგებელი მოაქვს ჯგუფის წევრებისათვის, ვიდრე იმავე მიზნის მისაღწევად ინდივიდუალურ ქმედებებს, მშვენივრად ადსტურებს ერთ-ერთი სტუდენტის მიერ მოყვანილი მაგალითი:

„მაქსი სულ ერთად ვდგავართ ხოლმე, კი ძაან ბევრჯერ მოგვიგია ლექტორთან დავა, იმიტომ რომ ერთად ვდგავართ, ცოტა ვართ, 32 კაცი და დეკანთან შევსულვართ და მილიონი ეგეთი შემთხვევა მახსოვს, საგანზე რაღაც ისეთი რომელსაც ჩვენ ვთვლიდით უსამართლოს ან არ ვთვლიდით უსამართლოდ მარა გვინდოდა რომ ჩვენი გაგვეტანა და არ მახსოვს როც ავერ გავიტანეთ...“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი, ბიჭი, მაქსის ფაკულტეტი)

აღსანიშნავია, რომ კვლევაში მონაწილე კერძო უნივერსიტეტის სტუდენტები არ არიან რაიმე კლუბის წევრები უნივერსიტეტის ფარგლებში. ხოლო, სახელმწიფო უნივერსიტეტების რამოდენიმე სტუდენტმა აღნიშნა, რომ ისინი გაწევრიანებულები არიან კლუბებში. საინტერესოა, რომ კლუბის წევრობას პოზიტიური გავლენა აქვს მათ მიერ სოციალური კაპიტალის აკუმულირებაზე.

„...ორიენტირებულები ვართ იმაზე რომ პროექტი ჩავატაროთ ხარისხიანად და სწორედ ამ პროექტებიდან ვიცნობთ ჩვენ ძალიან ბევრ, ძალიან მაგარ ადამიანს, რომელიც ჟიურიში გვიზის, გვყავს სპონსორები და აი ამ სპონსორებიდან ძალიან ბევრი ნაცნობები გვყავს. მე პირადად ძალიან გავიზარდე, ძალიან დიდი გამოცდილება მომცა პროექტების გაკეთებაში ამ კლუბმა, ყველას გვაქვს ძაან ისეთი დამოკიდებულება ერთმანეთთან,

პასუხისმგებლობას ვგრძნობთ პირველ რიგში ერთმანეთთან...“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, გოგო, ბიზნეს ადმინისტრირების ფაკულტეტი)

მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის ღირებულების გაცნობიერება

კვლევაში მონაწილე სტუდენტები თვლიან, რომ უნივერსიტეტი მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ადამიანის ცხოვრებაში, ვინაიდან აქ ყალიბდება მისთვის ღირებული და საქმიანი ურთიერთობები. მათ მიაჩნიათ, რომ უნივერსიტეტში შექმნილი უნარები, ურთიერთობები, კონტაქტები მნიშვნელოვან როლს ითამაშებს მათ მომავალ ცხოვრებაში.

მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის ხელშემწყობი ფაქტორები

კვლევაში მონაწილე სტუდენტები აცხადებენ, რომ სასწავლო აქტივობები, როგორცაა პრეზენტაციებისა და ჯგუფური დავალებების კეთება ძალიან ეხმარებათ მათ თანამშრომლური, საქმიანი ურთიერთობების ჩმოყალიბებაში. გარდა ამისა, სტუდენტები, რომლებიც ჯგუფთან ერთად მონაწილეობდნენ პრობლემის გადაჭრაში, საქმიან წამოწყებებში ან არიან რაიმე კლუბის წევრები უნივერსიტეტის ფარგლებში თვლიან, რომ ამგვარ აქტივობებში ჩართულობა მნიშვნელოვან როლს თამაშობს საქმიანი ურთიერთობების ჩმოყალიბებასა და შენარჩუნებაში.

კვლევის ფარგლებში, რესპონდენტებმა დაასახელეს ის ფაქტორები, რომლებიც მათი აზრით, უფრო მეტად შეუწყობდა ხელს მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციას.

კავკასიის უნივერსიტეტის სტუდენტები მიიჩნევენ, რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რაც მათ სტუდენტებთან კომუნიკაციის დასამყარებლად სჭირდებათ, არის ფიზიკური სივცრე. მათ სურთ, რომ უნივერსიტეტში იყოს ისეთი სივცრეები, სადაც ისინი შეიკრიბებიან და სხვადასხვა თემებზე იმსჯელებენ, მოამზადებენ დავალებებს, პრეზენტაციებს და ა.შ. სტუდენტები, რომლებიც ფსიქოლოგიის ფაკულტეტზე სწავლობენ, საჭიროდ თვლიან უნივერსიტეტში ლაბორატორიის არსებობას, სადაც ისინი რამდენიმე სტუდენტთან ერთად მათთვის საინტერესო თემებთან დაკავშირებით ჩაატარებენ

კვლევებს. ამასთანავე, მათ სურთ, რომ სასწავლო სისტემა ორიენტირებული იყოს საგნის პრაქტიკულ მხარეზე, ვინაიდან პრაქტიკული დავალებების კეთება მეტად საინტერესოს გახდის სწავლას და მნიშვნელოვან როლს ითამაშებს მეტ-ნაკლებად საქმიანი ურთიერთობების განვითარებაში.

აღსანიშნავია, რომ კავკასიის უნივერსიტეტის ზოგიერთმა სტუდენტმა დიდი აქცენტი სასწავლო სისტემის ისეთ მოდელზე გააკეთა, რომელის ფარგლებშიც მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაცია მეტად ფორმალიზებული იქნებოდა. მაგალითად, რაიმე თემაზე მნიშვნელოვანი ინფორმაციები მოძიება, კვლევა განხილვა და ა.შ. რომლის შესრულებაშიც ისინი ბონუს ქულებს მიიღებდნენ.

საინტერესოა, რომ თსუ-ს ზოგიერთმა სტუდენტმაც მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის ხელშემწყობ ფაქტორად იგივე სასწავლო მოდელი დაასახელა.

„...იციტ რა არის, ქართველ ადამიანს თუ არ დაავალდებულე რაღაც არ აკეთებს.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ბიჭი, ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი)

კვლევაში მონაწილე ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებმა სტუდენტური ურთიერთობების ჩამოყალიბების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად თავად უნივერსიტეტში არსებული ლიბერალური გარემო დაასახელეს. მათი თქმით, უნივერსიტეტში არის ძალიან თავისუფალი გარემო სადაც განსხვავებულ ადამიანს თავისი მიზნებისა და სურვილების განხორციელებაში სრულად ეწყობა ხელი.

„თავისუფლები ვართ ყველაფერში და ვიღებთ ყველას ადვილად და შეგვიძლია ყველასთან ურთიერთობა და ჩემი აზრით ეს დამხვედრი ბავშვები მომსვლელ ბავშვებს ამაში უწყობენ ხელს, რომ გვხდება ესეთი თავისუფალი გარემო ...“ (ილის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტი)

ფოკუს ჯგუფის მსვლელობისას კავკასიის უნივერსიტეტის სტუდენტების გარდა, ფიზიკური სივრცის არ არსებობაზე ილიაუნისა (რომლებიც G და E კორპუსში სწავლობენ) და თსუ-ს სტუდენტებმაც გაამახვილეს ყურადღება. მათ მიაჩნიათ, რომ ფიზიკური სივრცე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ინტერაქციისათვის. სტუდენტები ჩივიან, რომ

პრეზენტაციების ან ჯგუფური სამუშაოების გასაკეთებლად თავისუფალი აუდიტორიის მოძებნა უჭირთ და თვლიან, რომ აუცილებელია უნივერსიტეტში არსებობდეს ფიზიკური სივრცე, ვინაიდან ის ხელს შეუწყობს სტუდენტებს შორის ურთიერთობების ჩამოყალიბებასა და შენარჩუნებას.

კვლევაში მონაწილე თავისუფალი უნივერსიტეტის სტუდენტებს არ დაუსახელებიათ მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის ხელშემწყობი ფაქტორი, რომლებსაც ისინი ისურვებდნენ, რომ ყოფილიყო საინვერსიტეტო სივრცეში. ამ სტუდენტებისათვის საკმარისია ის გარემო, რომელსაც მათ უნივერსიტეტი სთავაზობს.

დასკვნა

კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ მოლოდინები უნივერსიტეტში სწავლისადმი კერძო უნივერსიტეტის სტუდენტებს წინასწარ ჰქონდათ განსაზღვრული. მათ თავიანთი ნაცნობებისგან და მეგობრებისგან იცოდნენ, რომ უნივერსიტეტში სწავლის მაღალი ხარისხი დახვდებოდათ. სწავლების სისტემის შესახებ ცონდა გარკვეულწილად განაპირობა საზოგადოებში უნივერსიტეტების ცნობადობამ და რეიტინგულობამაც. სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტების მოლოდინები კი უნივერსიტეტში სწავლისადმი შედარებით ბუნდოვანი იყო.

სტუდენტურ ცხოვრებასა და ურთიერთობებთან დაკავშირებული მოლოდინები კვლევაში მონაწილე ოთხივე უნივერსიტეტის სტუდენტებს საერთო ჰქონდათ. ეს მოლოდინები ძირითადად სანაცნობო და სამეგობრო წრის გაფართოებას უკავშირდებოდა, რომელიც რესპონდენტების წარმოდგენებში, აქტიურ და მრავალფეროვან სტუდენტურ ცხოვრებაში გამოიხატებოდა. გამოიკვეთა, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტებისა და კავკასიის უნივერსიტეტის სტუდენტთა ნაწილისთვის თავდაპირველი მოლოდინები იყო უფრო პოზიტიური ვიდრე უნივერსიტეტში არსებული რეალობა აღმოჩნდა. სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები მოლოდინების არგამართლების მთავარ მიზეზად მრავალრიცხოვან სასწავლო ჯგუფებს ასახელებენ, რომლებიც მათთვის ქაოსსა და გაურკვეველ მდგომარეობასთან ასოცირდებოდა. კავკასიის უნივერსიტეტის სტუდენტები კი ამის მიზეზად არაკომფორტულ გარემოსა და გაუმართავ ინფრასტრუქტურას ასახელებენ, რომლებიც მათ სხვადასხვა ღონისძიებისა თუ აქტივობის განხორციელებაში ხელს არ უწყობთ. (მაგალითად, ისინი ვერ ახერხებენ შეკრებას უნივერსიტეტში, სადაც იმსჯელებდენ მათთვის საინტერესო თემებზე, გააკეთებდნენ მოხსენებებს და ა.შ)

კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა სხვადასხვა ფაქტორი, რომელიც სტუდენტის მიერ მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციაზე დადებითად მოქმედებს. თუმცა, სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტების სტუდენტებისთვის საერთო ფაქტორები, რომლებიც მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აკუმულირებაზე დადებითად ზემოქმედებენ, პრეზენტაციების ერთად კეთება და ჯგუფური დავალებების შესრულება

აღმოჩნდა. ამ სასწავლო აქტივობებში მონაწილეობისას სტუდენტებს უვითარდებათ გუნდური მუშაობის უნარი, ხდებიან უფრო კომუნიკაბელურები და რაც მთავარია უყალიბდებათ თანამშრომლობის კულტურა. ჯგუფში მუშაობის გამოცდილების შედეგად, რესპონდენტები შემდგომში ერთმანეთისათვის სრულიად უცნობ სტუდენტებთან მშვენივრად ახერხებენ კოორდინაციას, რაც საბოლოო შედეგზე დადებითად აისახება. სტუდენტები მიიჩნევენ, რომ ეს უნარები მათ კარიერაში სასარგებლოდ წაადგებათ.

გუნდური დავალებებისა და პრეზენტაციების ჯგუფურად კეთებას სტუდენტებს სასწავლო პროცესი ავალდებულებს. შეიძლება ითქვას, რომ სოციალური კაპიტალის აგრეგაციის პროცესი გარკვეულწილად ფორმალიზებულია უნივერსიტეტებში. თუმცა, ნიშანდობლივია, რომ თავისუფალ უნივერსიტეტში კვლევაში შერჩეულ სხვა უნივერსიტეტებთან შედარებით ეს პროცესი ყველაზე მეტადაა ფორმალიზებული. აქ სტუდენტების სასწავლო განრიგში შედის საგანი - „საველე პრაქტიკა“, რომლის ფარგლებში ოცი ან ოცდაათკაციანი სტუდენტთა ჯგუფი ერთვება მოხალისეობრივ საქმიანობაში. თავისუფალი უნივერსიტეტის სტუდენტები მიიჩნევენ, რომ ამგვარ აქტივობაში მონაწილეობის გამოცდილებამ მათ ბევრი უნარი შესძინათ, რომელთაგან ყველაზე დიდ აქცენტი ურთიერთგაგებაზე, პრობლემის გადაჭრასა და დასაქმებისთვის საჭირო უნარებზე გააკეთეს. გარდა ამისა, მოხალისეობრივ საქმიანობაში მონაწილეობამ სტუდენტებს შორის ჩამოაყალიბა ნდობა, რომელიც სტუდენტების აზრით, მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ურთიერთობების შენარჩუნებაში.

უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევაში მონაწილე სხვა უნივერსიტეტების სტუდენტებთან შედარებით, თავისუფალი უნივერსიტეტის სტუდენტები უფრო აქტიურად არიან ჩართულნი კოლექტიური სამუშაოების კეთებაში. ისინი მიიჩნევენ, რომ მათ ეფექტურ თანამშრომლობასა და საერთო მიზნის მისაღწევად მიმართულ აქტივობებს ფაკულტეტებზე სტუდენტთა მცირე რაოდენობაც განაპირობებს.

კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა სხვა ფაქტორებიც - არასასწავლო აქტივობები, რომლებიც სტუდენტების მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციაზე პოზიტიურად მოქმედებს. ეს ფაქტორებია: რაიმე საინტერესო თემის ირგვლივ

სტუდენტთა გაერთიანებები, რამდენიმე სტუდენტის ბიზნეს წამოწყებებში ან ჰაკათონებში მონაწილეობა, კლუბის წევრობა და საერთო პრობლემისთვის გაერთიანება.

კვლევამ აჩვენა, რომ სხვადასვა საგნისთვის/ფაკულტეტისთვის შექმნილი ვირტუალური ჯგუფები მნიშვნელოვან როლს თამაშობს უნივერსიტეტთან დაკავშირებული ინფორმაციის გაცვლაში, ასევე სასწავლო-სოციალური აქტივობების ორგანიზებაში, შესაბამისად კი სასწავლო პროცესის გამარტივებაში. ნიშანდობლივია, რომ ვირტუალური სივრცე არის ის ადგილი, სადაც სტუდენტები დიდ სოლიდარობას გამოიხატავენ ერთმანეთის მიმართ მაგალითად, გამოცდების წინა პერიოდში. ვირტუალურ ჯგუფებში წარმართული კომუნიკაცია, ცოდნის გაცვლა და გვერდში დგომა სტუდენტებისთვის აკადემიური სტრესის დაძლევის მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორია. გარდა ამისა, ვირტუალური სივრცე სტუდენტებს შორის ურთიერთობის ჩამოყალიბების ხელშემწყობი ფაქტორი აღმოჩნდა. სტუდენტები აღნიშნავენ, რომ რომ ვირტუალურ სივრცეში დაწყებული ურთიერთობები ხშირად სტუდენტებს ერთმანეთთან აახლოვებს. უფრო მეტიც, საინტერესოა, რომ სტუდენტები ზოგჯერ თავის დამკვიდრებასა და სანაცნობო წრის გაფართოებას ვირტუალური სივრცის საშუალებით ცდილობენ.

აღსანიშნავია, რომ ამ აქტივობებში, რომლებიც სტუდენტების აზრით, მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის ზრდას უწყობს ხელს, ყველაზე ნაკლებად კავკასიის უნივერსიტეტის სტუდენტები მონაწილეობენ. არმონაწილეობის ძირითად მიზეზად კი კვლავ არაკომფორტულ გარემოსა და გაუმართავ ინფრასტრუქტურას ასახელებენ. ამასთანავე, უჩივიან იმასაც, რომ უნივერსიტეტი არ სთავაზობს არასასწავლო აქტივობებს, რომელიც მათ კოლექტიურ მუშაობას ხელს შეუწყობდა. თავად სტუდენტები კი ასეთი აქტივობების დაგეგმისთვის და ორგანიზებისთვის ინიციატივას ვერ გამოიხატავენ და ამის სხვადასხვა მიზეზს ასახელებენ, რომელთაგან ძირითადი სწავლის დატვირთული რეჟიმია.

კვლევის ფარგლებში, რესპონდენტებმა დაასახელეს ის ფაქტორები, რომლებიც მათი აზრით, უფრო მეტად შეუწყობდა ხელს მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციას.

კავკასიის უნივერსიტეტის სტუდენტებმა ძირითადი აქცენტი ფიზიკურ სივრცეზე გააკეთეს. მათ აუცილებლად მიაჩნიათ უნივერსიტეტში მაგალითად, ლაბორატორიის არსებობა, ასევე ისეთი (თავისუფალი) სივრცეები, სადაც ერთად მუშაობას შეძლებენ. ფიზიკური სივრცის საჭიროების სურვილი გამოვლინდა სახელმწიფო უნივერსიტეტებშიც. გარდა ამისა, სტუდენტებს აუცილებლობად მიაჩნიათ სასწავლო პროცესის პრაქტიკულ მხარეზე ფოკუსირება. ისინი თვლიან, თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში განხორციელება (პრაქტიკული დავალებების შესრულება) ხელს შეუწყობს ერთმანეთთან თანამშრომლური კულტურის ჩამოყალიბებას, სამსახურში საჭირო უნარების გამომუშავებასა და სასწავლო პროცესისგან მეტი სარგებლის მიღებას.

კვლევაში მონაწილე კავკასიის და თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები უნივერსიტეტისგან მაკავშირებელი სოციალური კაპიტალის აგრეგაციის პროცესის მეტად ფორმალიზებას ითხოვენ.

ბიბლიოგრაფია:

Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital*.

Coleman, J. (1998). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The University of Chicago Press, 94*, 120.

CRRC Georgia. (2011). *An Assessment of Social Capital in Georgia*.

Ellison, N., Steinfiel, C., & Lampe, C. (2007). The Benefits of Facebook “Friends:” Social Capital and College Students’ Use of Online Social Network Sites, *12*(4), 1143–1168.

Flap, H., & Volker, B. (2004). *Creation and returns of social capital*. Routledge.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*. London: Free Press Paperbacks.

Howard, M. M. (2003). *The Weakness of Civil Society in Post-Communist Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.

Leonard, M. (2004). Bonding and Bridging Social Capital: Reflections from Belfast Author. *Sage Publications, Ltd, 38*, 927–944.

Miracle, J. (2004). *Higher education in the creation of individual social capital: A student organization ethnography*. University of Pittsburgh.

Putnam, R. (1993). *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.

Putnam, R. (2000). *Bowling Alone*. New York: Simon & Schuster paperbacks.

Sax, L. (1997). The Benefits of Service: Evidence from Undergraduates. *University of California - Los Angeles*, 25–32.

Tzanakis, M. (2013). Social capital in Bourdieu's, Coleman's and Putnam's theory: empirical evidence and emergent measurement issues, *13*, 2–23.

Youniss, J., McLellan, J. A., Su, Y., & Yates, M. (1999). The Role of Community Service in Identity Development: Normative, Unconventional, and Deviant Orientation., *14*(2), 248–261.

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Eteri Gagunashvili

Factors affecting the accumulation of social capital at universities among students

Sociology

The Master's thesis was written for obtaining Master's degree in sociology

Advisor: Nino Druglishvili

Scientific degree: Phd, Professor of philosophy

Dignity: associate professor

Tbilisi, 2017

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის

სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

მარიამ ფოჩხუა

სამსახურის ფსიქო-სოციალური დისფუნქციები

სამაგისტრო პროგრამა - სოციოლოგია

ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის აკადემიური ხასისხის
მოსაპოვებლად

იაგო კაჭკაჭიშვილი სოციოლოგიის მეცნიერებათა დოქტორი,
პროფესორი, სოციოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის ხელმძღვანელი

თსუ, თბილისი

2017

ანოტაცია

სამსახურის ფსიქო-სოციალური დისფუნქციები

სამსახური აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს ჩვენს საზოგადოებაში, ეს პრობლემა თავს სხვადასხვა სახით იჩენს. იქნება ეს უმუშევრობა, სასურველი სამსახურის მოძიება, ანაზღაურებით კმაყოფილება, თავისუფალი დრო და უშუალოდ სამუშაოთი კმაყოფილება.

მკვლევარების აზრით, სამსახური ადამიანის ბედნიერების ერთერთ მნიშვნელოვან განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს. კვლევებმა აჩვენა, რომ საკუთარ ბედნიერებას განსხვავებულად აფასებენ დასაქმებული და უმუშევარი ადამიანები. ეს მრავალი კონკრეტული ფაქტორითაა განპირობებული, მაგრამ მათი შეჯამება იძლევა შედეგს, რომ ადამიანის ბედნიერებისათვის სამსახური მნიშვნელოვანი პირობაა. მაგრამ არ უნდა ვიფიქროთ, რომ უბრალოდ სამსახურის ქონა პირდაპირ პროპორციულად განაპირობებს ადამიანის ბედნიერებას. (World Happiness Report, 2017)

სწორედ იმის გარკვევას ემსახურება ჩემი კვლევა, თუ რა კონკრეტული ფაქტორები განაპირობებს სამსახურით კმაყოფილებას და რამდენად ასრულებს სამსახური ამ დაკისრებულ როლს ჩვენს რეალობაში. არის სამსახური ადამიანების ბედნიერების განმაპირობებელი? თუ ის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა. ასევე ჩემი კვლევის მიზანი იყო იმის გარკვევა, თუ რამდენად მნიშვნელოვან როლს ასრულებს პროფესიის არჩევა და არჩევის გზები, ასევე საკუთარი პროფესიით დასაქმება მომავალში ადამიანის სამსახურით კმაყოფილებაზე.

ამ და სხვა კითხვებზე პასუხი მივიღე კვლევის შედეგად. გამოიკვეთა სურათი, რომ გარდა იმისა, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობა სამსახურს უყურებს როგორც მხოლოდ შემოსავლის წყაროს. ჩემი აზრით და კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, შესაძლოა ეს აიხსნას იმით, რომ ადამიანების საკმაოდ დიდი ნაწილი არ ირჩევს პროფესიას თავად, რაც ჩემი აზრით მომავალში იძლევა შედეგს, რომ ადამიანებს არ უყვარს ის საქმე რასაც აკეთებენ.

კიდევ ერთი რამ, რაც კვლევის შედეგებით გამოვლინდა და საკმაოდ დიდ პრობლემას წარმოადგენს არის ის, რომ ზრდასრული ადამიანების დიდი ნაწილი არაა დასაქმებული საკუთარი პროფესიით. ამასაც სწორედ იქამდე მივყავართ, რომ ადამიანები ისევ, არ აკეთებენ საქმეს რაც მათთვის საყვარელია ან სასურველი. რა თქმა უნდა ანაზღაურების შეუსაბამობა და თავისუფალი დროის არ ქონა იმის გამო, რომ სამუშაო ცხოვრების უმეტეს ნაწილს იკავებს, ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორებია, რაც ხელს უშლის ადამიანების ბედნიერებას.

ანალიზში დეტალურად არის გაანალიზებული ყველა ასპექტი რაც ხელს უწყობს, თუ უშლის ადამიანის ბედნიერებას, ის ასპექტები, რომლებითაც გამოვლინდება ის დისფუნქციები რაც ახლავს სამსახურს ჩვენს ქვეყანაში.

კვლევის შედეგად დამტკიცდა ყველა ჰიპოთეზა, რომელიც ვივარაუდებ კვლევის დასაწყისში. ჰიპოთეზები არ მოიცავდა იმ მიგნებებს, რომლებიც აღიარებულია და გაზიარებული, იმ ფაქტორების გამოსავლენად, რაც განაპირობებს სამსახურის ადამიანისთვის ბედნიერების მოტანის ფუნქციის შესრულებას.

Annotation

Work related psycho-social dysfunctions

Job is an actual issue in our society; this issue comes in different ways, this being unemployment, finding desired job, being satisfied with payment, free time and specifically job satisfaction.

According to researchers, the job is one of the most important determinants of happiness. The studies have shown that employed and unemployed people assess their happiness differently. This is due to many specific factors, but summarizing them gives the outcome, that job is important factor for happiness. However we should not think that, just having a job directly proportional to happiness. (World Happiness Report, 2017)

My research is precisely meant to understand the factors which determine job satisfaction and how well the job itself performs assigned role in our reality. Is the job source of human happiness? Or is it just source of income? In addition the goal of my research was to find out, how important is the role of choosing profession and ways of choosing, also how being employed on own profession in future affects job satisfaction.

I obtained the answers to these and other questions as a result of research. The picture revealed is that most respondents view the job only as source of income. Based on the results of the survey, this picture may be explained by the fact that a large number of people do not choose the profession themselves, which in my opinion definitely gives the result that the people do not like what they do. Another thing revealed by the results of the survey and which represents quite a problem is that a large number of adults are not employed by their profession. This leads to the fact that people still do not do what they love or desire. Of course payment inadequacy and lack of free time due too fact, that job takes most of lifetime, are also important factors, which prevent human happiness.

Report gives detailed analyses of all factors which either supports, or prevents happiness, the aspects, which reveal the dysfunctions which accompany having a job in our country.

All initially proposed hypotheses in research have been approved. Hypotheses did not include the findings that are recognized and shared, to identify the factors which determine the fulfillment of function of job to bring people happiness.

სარჩევი:

შესავალი	7
თავი 1	9
თეორიული მიმოხილვა	9
თავი 2	16
ემპირიული კვლევა	16
2.1 კვლევის მეთოდოლოგია	16
2.2 კვლევის ანალიზი	16
დასკვნა/ძირითადი მიგნებები	40
ლიტერატურული მიმოხილვა	44

შესავალი

ბედნიერება ადამიანის სოციალურ თუ პირად ცხოვრებაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს. მიუხედავად იმისა, რომ ბედნიერება არასდროს წარმოადგენდა სოციოლოგიის კვლევის საგანს, უფრო ფსიქოლოგიის კვლევის სფეროში ექცევა. მაგრამ აუცილებლად გასათვალისწინებელია ის ფაქტორი, რომ დღესდღეობით სოციალურის გავლენა ადამიანის ცხოვრების ყველა ასპექტზე ძალიან დიდია, ასევე არ უნდა დაგვავიწყდეს ისიც, რომ თანამედროვე მეცნიერებებს, განსაკუთრებით კი სოციალურ მეცნიერებებს შორის ზღვარი ისეთი მკაფიო აღარაა.

ბედნიერება სოციალური მეცნიერებებისა და ფილოსოფიის ერთერთ ცენტრალურ პრობლემად რჩება. ყველა მეცნიერებას ბედნიერების თავისებური ხედვა თუ ახსნა აქვს, ფსიქოლოგებისთვის ის არის პიროვნული განწყობის მახასიათებელი, ბიოლოგებისათვის ქიმიური პროცესების შედეგი, ფილოსოფოსები მას განიხილავენ მორალურ კონტექსტში, სოციოლოგებისათვის ბედნიერება დანახულია სოციალურ კონტექსტში. სოციოლოგების აზრით, მიუხედავად იმისა რომ ბედნიერება წმინდად პიროვნული და ფსიქოლოგიური ფენომენია, ეს ინდივიდუალური მდგომარეობა განპირობებულია სოციალურით და მისი საფუძველი სწორედ სოციალურშია. ადამიანის ცხოვრებით კმაყოფილებას და ბედნიერებას არაერთი ინდიკატორი განსაზღვრავს. ის განისაზღვრება ზრდასრული ადამიანის ადამიანის ცხოვრების სხვადასხვა კომპონენტებით და მისი კვლევაც სხვადასხვა ფაქტორების შესწავლის მეშვეობით ხდება, თანამედროვე კვლევებში, ბედნიერების კვლევის ანგარიშში (World Happiness Report, 2017) იკვეთება შემდეგი ინდიკატორები: შემოსავალი, განათლება, ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობა, ოჯახური სტატუსი, სოციალური ჩართულობა და დასაქმება. ამ ფაქტორების გავლენა ადამიანის ბედნიერებაზე განსხვავებულია, მაგრამ ერთმნიშვნელოვნად აღიარებული. რიგი მკვლევარებისა მიიჩნევენ, რომ ბედნიერების სუბიექტური აღქმა განსხვავებულია სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფებში და ასევე სქესის მიხედვითაც.

მკვლევარების აზრით დასაქმება და სამსახური ადამიანის ბედნიერების ერთერთი მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელი ფაქტორია. ჩემი კვლევის მიზანი ზრდასრული ადამიანების ბედნიერების სწორედ ამ ჭრილში შესწავლაა. კვლევის საგანია იმ ნეგატიური თუ პოზიტიური გავლენების გამოკვეთა რასაც სამსახური ახდენს ადამიანებზე.

ზოგადად დასაქმება აქტუალური პრობლემაა ჩვენს საზოგადოებაში და ამ პრობლემას არ აქვს ცალსახა განსაზღვრება. არსებობს პრობლემა სამსახურის მოძებნის, შენარჩუნების, პროფესიის შერჩევის და მისი შესაბამისი სამსახურის მოძებნის, არსებულ რეალობასთან მიმართებაში შესაბამისი ანაზღაურების ქონა და სამსახურით კმაყოფილების მიღება. ეს ყველაფერი აუცილებელი პირობაა იმისა, რომ დასაქმებული კმაყოფილი იყოს სამსახურით, სამსახურით კმაყოფილება კი ერთერთი ცენტრალური განმაპირობებელია ადამიანის ბედნიერებისა.

კვლევის მიზანია იმის დადგენა, სამსახური მხოლოდ არსებობისათვის საჭირო რესურსის მოპოვების საშუალებაა თუ მისგან ადამიანები რაღაც უფრო მეტს იღებენ, არის თუ არა სამსახური ადამიანების ბედნიერების წყარო, როგორც ეს უნდა იყოს და როგორია ჩვენი საზოგადოების რეალური სურათი.

თავი 1.

თეორიული მიმოხილვა

კლასიკური თეორიები ბედნიერების შესახებ

ფსიქოლოგიის და ეკონომიკის სფეროების გადაკვეთაზე აღმოცენდა „ახალი მეცნიერება ბედნიერების შესახებ“, რომელიც ემსახურება იმის კვლევას თუ როგორ აფასებენ ადამიანები თავიანთ ცხოვრებას, ეს ახალი მიმართულება იკვლევს ადამიანების ბედნიერების სუბიექტურ აღქმას. მრავალი წლის მანძილზე იყო დავა იმ საკითხის გარშემო თუ როგორ მოხდებოდა ბედნიერების ცნების ოპერაციონალიზაცია, მრავალი კვლევის შედეგად კი თანამედროვე კვლევებში ბედნიერების გაზომვისას, იზომება ადამიანების სუბიექტური აღქმა მათი ყოფიერების და ცხოვრების შესახებ და ცხოვრებით კმაყოფილება. (Kroll, 2011).

მკვლევარების აზრით აუცილებელია სოციოლოგიის ჩართვა ამ ახალ მიმართულებაში, რადგან ამ დარგს ძალიან ბევრის შეთავაზება შეუძლია, ისინი ფიქრობენ რომ სოციალურ თეორიები გაამდიდრებენ ცოდნას ბედნიერების შესახებ და სოციოლოგიური კვლევის ტექნიკებიც დაეხმარებათ საკითხის უკეთ შესწავლაში. მათი აზრით ეს სოციოლოგიისთვისაც მომგებიანი იქნება, რადგან ბიძგს მისცემს ახალი სოციალური თეორიების წარმოქმნას, რომლებიც ისეთივე მაპროგნოზირებელი და შორეულ პერსპექტივაშიც ვალიდური იქნება, როგორც უკვე არსებული სოციალური თეორიები. (Glatzer, 2000) მკვლევარების აზრით სწორედ სოციოლოგიას შეუძლია გაანალიზოს ის ფაქტი, რომ დღესდღეობით ბედნიერების კვლევა მისი დღევანდელი ფორმით არის მეტისმეტი კვლევის საგანი და ეს კვლევები არ არის თეორიულად გამყარებული. (Reeves, 2009, გვ.24)

ბედნიერება არ წარმოადგენდა მნიშვნელოვან საკვლევ საგანს სოციოლოგიაში, სოციალურ თეორიებში მას ხშირად ვერ შევხვდებით. სოციალური თეორიის რამოდენიმე

წარმომადგენელი განიხილავს სოციოლოგიურ პრიზმაში ბედნიერებას, ესენი არიან ო. კონტი, ე. დიურკჰეიმი და გ. ზიმელი. მათ მიერ ბედნიერების განხილვა აუცილებელია მოხდეს ისტორიული კონტექსტის გათვალისწინებით, მათ შეხედულებებსა და არსებულ რეალობას შორის უნდა იქნეს პარალელები გავლენიანი და ამ ანალიზის შედეგების გადმოცემა უნდა მოხდეს თანამედროვე ტერმინოლოგიით.

კონტის მიერ შექმნილი ტერმინი სოციოლოგია, წარმოადგენდა არა მხოლოდ იმ დროისათვის ერთერთი წამყვანი მეცნიერების სახელს, არამედ ეს სახელწოდება და დისციპლინა კონტის გაგებით მჭირდოდ იყო დაკავშირებული ბედნიერებასთან. კონტის შეხედულებების გათვალისწინებით, ბედნიერება აუცილებლად მოითხოვს სისტემურ ცოდნას იმ სამყაროს შესახებ რომელშიც ადამიანები ცხოვრობენ, კერძოდ კი იმის ცოდნას რისი შეცვლა არის მეტნაკლებად შესაძლებელი. ამის გათვალისწინებით ადამიანური ცხოვრების შესახებ მეცნიერული ცოდნის წარმოება, ერთგვარი ხელშეწყობაა ადამიანის ბედნიერებისათვის. (Glatzer, 2000)

ბედნიერების კვლევა 50-იან წლებში დაიწყო, აქედან გამომდინარე არანაირი მონაცემი არ არსებობს იმის გადასამოწმებლად მოყვა თუ არა კონტისა და პოზიტივისტების დაპირებას რომ მე-20 საუკუნე იქნებოდა ბედნიერების ერა, მათი მეცნიერული დამოკიდებულებების და ცოდნის მეშვეობით, მაგრამ არსებობს 50-იანი წლების შემდეგ მოგროვილი მონაცემების კატალოგი, რომელში თავმოყრილი ინფორმაციის მეშვეობით შესაძლებელი ხდება კონტის მოსაზრებათა თანამედროვე ემპირიული კვლევების მეშვეობით გადამოწმება სხვადასხვა ინდიკატორების მეშვეობით. (Glatzer, 2000)

ტექნოლოგია: კონტი დიდ იმედს ამყარებდა მეცნიერებისა და ტექნოლოგიის განვითარებაზე. შესაძლოა ითქვას რომ მათმა განვითარებამ ხელი შეუწყო ბედნიერების ზრდას? მონაცემთა ანალიზის შედეგადად მტკიცდება რომ ბედნიერების ხარისხი მაღალია ისეთ საზოგადოებებში სადაც მეცნიერება და თანამედროვე ტექნოლოგიები მეტადაა განვითარებული და უკეთესი სოციალური პირობებია. მართალია მხოლოდ ამ კორელაციაზე დაყრდნობით რთულია ცალსახად იმის თქმა, რომ ტექნოლოგიური წინსვლა

პირდაპირ პროპორციულად ზრდის ადამიანების ბედნიერებას, აუცილებელია იმის გათვალისწინებაც რომ ბედნიერებას სხვა მრავალი ფაქტორიც განსაზღვრავს, მაგრამ აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ შესაძლოა ყველა მეცნიერებისა თუ ტექნოლოგიური წინსვლის გავლენა არ არის თანაბარი, მაგრამ ზოგადად ამ მხრივ მიღწეულმა განვითარებებმა პოზიტიური როლი ითამაშეს ადამიანების ბედნიერებაზე. თუმცა აუცილებლად აღსანიშნავია თანამედროვე ტექნოლოგიებისადმი ნდობის ფაქტორი, რომელიც კვლევის შედეგების მიხედვით მე-20 საუკუნის ბოლო ათწლეულებში მნიშვნელოვნად შემცირდა. დასკვნის სახით შეიძლება იმის თქმა, რომ მეცნიერების და ტექნოლოგიების განვითარებამ ბიძგი მისცა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში იმგვარ ცვლილებებს, რომლებიც გავლენას ახდენენ ადამიანების ბედნიერებაზე. (Veenhoven, 1999a, Veenhoven, 1996)

თავისუფლება: კონტის მოსაზრებით თავისუფლება მნიშვნელოვნად ზრდის ადამიანის ბედნიერებას. ამ დებულების გადამოწმებაც შესაძლებელია. ჩატარებულ კვლევებში ადამიანის თავისუფლების ინტერპრეტაცია ხდება, როგორც არჩევანის თავისუფლება. ბედნიერების კვლევების შედეგებში ჩანს მაღალი კორელაცია თავისუფლებასა და ბედნიერებას შორის ისეთ საზოგადოებებში სადაც განათლების დონე მაღალია. ასევე გასათვალისწინებელ ფაქტორს წარმოადგენს სიმდიდრე/სიღარიბე, კორელაციის ხარისხი თავისუფლებასა და ბედნიერებას შორის დამოკიდებულია ადამიანების სიმდიდრეზე, მხოლოდ ამ გარემოებაში ჩანს ამ ორ ფენომენს შორის კავშირი, რაც მცირდება სიღარიბის შემთხვევაში. (Veenhoven, 2000)

შესაძლოა იმის თქმა, რომ კონტის შეხედულებები და პროგნოზები მტკიცდება კვლევის შედეგებითაც, თუმცა არსებობს რიგი გადაცდომებისა და გარეშე ფაქტორების, რომელთა გათვალისწინებაც კონტის მიერ ვერ მოხდებოდა, სწორედ ისტორიული ფაქტორის გამო.

ო. კონტის ოპტიმიზმი მომავალი ბედნიერებისადმი ფერმკრთალდება ე. დიურკჰემის მიდგომებში. მისი აზრით ბედნიერების ძირითადი ხელშემშლელია ანომია, რისი ზრდაც ამცირებს ბედნიერებას საზოგადოებაში. დიურკჰემი ამტკიცებდა, რომ ანომიის ზრდა

გავლენას იქონიებს სუიციდის სიხშირეზე, ეს ზრდა კი მისი აზრით განპირობებული იყო იმით, რომ სოციალური მობილობა და სოციალური ცვლილებები ხელოვნური ჩარევებით და ძალდატანებით მიიღწევა, ამას კი აუცილებლად მოყვება შედეგი ბედნიერების კლების სახით. ამ მოსაზრების გასამყარებლად შესაძლოა სამი მაგალითის გამოყენება, პირველი ეს არის გერმანიაში მიმდინარე მოვლენების განხილვა მისი გამთლანების პროცესში 90იანი წლებიდან მოყოლებული, მეორე - სამხრეთ აფრიკის დემოკრატიზაციის პროცესი და პირველი დემოკრატიული არჩევნები და მესამე - რუსეთი, რომელიც ტრანსფორმაციას განიცდის გვიანი 80-იანი წლებიდან. ამ მოვლენების შესწავლისას მთავარი მიგნებები მხოლოდ ნაწილობრივ ამყარებს დიურკჰემის მოსაზრებებს. (Glatzer, 2000)

მიუხედავად მრავალი სოციალური ცვლილებისა აღმოსავლეთ გერმანიაში, ანომია არ შეიმჩნევა იმ სიხშირით რაც მოსალოდნელი იყო, თუმცა უფრო ხშირია ვიდრე დასავლეთ გერმანიაში. ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ ბედნიერების კვლევის შედეგად დასავლეთ გერმანიაში უფრო მაღალი იყო ბედნიერების ხარისხი ვიდრე აღმოსავლეთში. (Glatzer and Boes, 1998, Bullhman 2000)

სამხრეთ აფრიკის მაგალითის გაანალიზებისას დემოკრატიზაციის პროცესში ჩანს შაკვანიან ხალხში ბედნიერების ხარისხის ზრდა, რომელმაც გადააჭარბა კიდევ სამხრეთ აფრიკაში მცხოვრებ თეთრკანიანთა ბედნიერების ხარისხს, ეს განსხვავება დასტაბილურდა დროთა განმავლობაში. (Moller, 2000)

რუსეთის მაგალითზე დიურკჰემის თეზისი შესაძლოა შემოწმდეს კომუნიზმის დაცემის შემდგომ პერიოდში, რადგან კომუნიზმის მმართველობაში შესაძლებელი არ იყო ბედნიერების კვლევა. კვლევის შედეგების მიხედვით ეკონომიკური თუ სოციალური არეულობა გახდა ბედნიერების დაბალი მაჩვენებლის გამომწვევი მიზეზი. (Veenhoven, 2000, Veenhoven, 2001)

სამი ისტორიული მოვლენის დროში შესწავლამ აჩვენა, რომ სოციალური ცვლილებები ყოველთვის არ იწვევს უბედურებას, თუმცა ასეთი შემთხვევებიც არსებობს.

გ. ზიმელმა განავითარა ინდივიდუალიზმის თანამედროვე იდეა და მოდერნულობის ძირითად მახასიათებლად სწორედ მიიჩნია. ის ბედნიერებისკენ სწრაფვის ძირითად აქცენტს ინდივიდუალიზმზე სვამდა. ადამიანის კმაყოფილებას გასნაზღვრავს ბედნიერება და სიამოვნება, ბედნიერება, ზიმელის აზრით, მართალია რელატიური მიზანია, რომელზე მაღლაც დგას მორალურობა და თავისუფლება, მაგრამ ის უმნიშვნელო მიზანი არაა. (Veenhoven, 1989, Easterlin, 2000)

მისი მოსაზრების გადამოწმება შესაძლებელია ემპირიული კვლევების შედეგად, რომელთა მიზანიც იყო სხვადასხვა საზოგადოებებს შორის პარალელის გავლება და შედეგების შედარებითი ანალიზი. კვლევის შედეგები ადასტურებს, რომ ინდივიდუალისტურ საზოგადოებებში ბედნიერების ხარისხი უფრო მაღალია. (Veenhoven, 1989)

კვლევისას ინდივიდუალიზმი გაზომილი იყო სხვადასხვა ცვლადების მიხედვით, ესენია: ინდივიდუალიზმის მორალური შეფასება, არჩევანის შესაძლებლობა და არჩევანის თავისუფლების ჩარჩოები. მიუხედავად იმისა, რომ ინდივიდუალისტურ საზოგადოებაში ცხოვრება უპრობლემო არაა, იმ ნაკლოვანებებს რაც მას გააჩნია გადაწონის მისი პოზიტიური მხარეები. კვლევის შედეგებით მტკიცდება, რომ ის ადამიანები რომლებიც თავს ბედნიერად თვლიან უფრო ავტონომიურები არიან სოციალურ ცხოვრებაში ვიდრე ისინი, ვინც ნაკლებ ბედნიერად თუ უბედურად მიიჩნევენ თავს. (Veenhoven, 1989, Easterlin, 2000)

მსოფლიო ბედნიერების ანგარიში

ანგარიში მსოფლიო ბედნიერების შესახებ პირველად გამოიცა 2012 წლის აპრილში და მას შემდეგ ყოველწლიურად მიმდინარეობს ბედნიერების კვლევა მსოფლიოს მასშტაბით. ყოველი ანგარიში განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს ბედნიერების სოციალურ საფუძვლებს, რაც ზეგავლენას ახდენს ინდივიდების ბედნიერებაზე და აისახება ერების შესახებ ანგარიშში. ეს ანგარიში ეყრდნობა გელაპის მსოფლიო გამოკითხვას და მსოფლიოს მოსახლეობის 98%-სათვის რეპრეზენტატულია. (World Happiness Report, 2017)

ბედნიერება განისაზღვრება და გაიზომება ადამიანების ცხოვრებისეული გამოცდილებებისა და მთლიანობაში ცხოვრების შეფასებების მიხედვით. იქიდან გამომდინარე, რომ ადამიანები ცხოვრების უმეტეს ნაწილს სამსახურში ატარებენ, აუცილებელია იმის კვლევა თუ რა როლს ასრულებს სამსახური ადამიანებისა თუ საზოგადოების ბედნიერების ხარისხის განპირობებისას. აუცილებელია იმის გარკვევა, თუ რა გავლენას ახდენს დასაქმების სტატუსი, სამსახურის ტიპი და სამუშაო გარემო სუბიექტური ყოფის აღქმაზე. აუცილებლად გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ სამსახურსა და ბედნიერებას შორის უპირობო კავშირი არსებობს, მაგრამ ეს კავშირი არ არის ცალმხრივი, არამედ ორმხრივია და ორივე ფაქტორი ერთმანეთზე გარკვეული გავლენის მქონეა. თუმცა ჩემი კვლევის მიზანი, სწორედ იმაშია, რომ გამოვკვეთო სამსახურის გავლენები ადამიანის ბედნიერებაზე და არა პირიქით.

ბედნიერების კვლევის ანალიზში აშკარად ჩანს თუ რამდენად მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს სამსახურის ქონას ადამიანის ბედნიერებაზე მსოფლიოს მასშტაბით. მთლიანობაში აღებული მსოფლიო მოსახლეობის მონაცემების ანალიზის შედეგად ჩანს, რომ დასაქმებული ადამიანები მათი ცხოვრების ხარისხს უფრო დადებითად აფასებენ ვიდრე ისინი ვინც დასაქმებულნი არ არიან. სამსახურის მნიშვნელოვნება, ამ გაგებით, სცდება მხოლოდ ხელფასის ოდენობას, ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორებია სოციალური სტატუსი და კავშირები, ყოველდღიური ცხოვრების წესი და მიზნები, რაც დიდ გავლენას ახდენს ადამიანის ბედნიერებაზე. (World Happiness Report, 2017)

ანალიზში აღნიშნულია სხვადასხვა სახის გავლენები რასაც სამსახური როგორც კომპლექსურ შემადგენლების ერთობლიობაა გავლენას ახდენს ადამიანზე.

განსხვავება ჩანს სამსახურში ადამიანის მიერ დაკავებული პოზიციის გავლენებშიც მის ბედნიერებაზე, მაგალითად კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ქვედა რგოლის წარმომადგენლების ბედნიერების ხარისხი უფრო დაბალია ვიდრე ზედა რგოლის წარმომადგენლებისა. ასევე ზეგავლენას ახდენს სამუშაო გარემო და ის თუ რამდენად სტრესულია თავად სამსახური, გასათვალისწინებელი ფაქტორია ანაზღაურება, არაა

გასაკვირი ის, რომ კვლევის შედეგების მიხედვით ადამიანები, რომლებსაც მაღალი ანაზღაურება აქვთ უფრო დადებითად აფასებენ თავიანთ ცხოვრებას. თავისუფალი დროისა და სამუშაო დროის ბალანსი კიდევ ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს, ისევე როგორც სამუშაოს შესაბამისობა დასაქმებულის ინტერესებთან. (World Happiness Report, 2017)

სამუშაოთი კმაყოფილების კვლევისას და მისი გავლენის გამოსავლენად ადამიანის ბედნიერებაზე, მნიშვნელოვანი ფაქტორად ითვალისწინებენ ადამიანის ჯანმრთელობას. რა თქმა უნდა ჯანმრთელობა ადამიანის ბედნიერების საზომ ერთერთ ცალკეულ და მნიშვნელოვან ინდიკატორს წარმოადგენს, მაგრამ ის ბედნიერების კვლევისას შესწავლილია როგორც ცალკე ინდიკატორი, რომელიც სხვადასხვა ინდიკატორებთანაა შეხებაში, თუნდაც სამსახურთან დაკავშირებულ მაჩვენებლებთან მიმართებაში, არსებობს მოსაზრება, რომ ჯანმრთელობას და სამსახურს ურთიერთგანმაპირობებელი კავშირი აქვთ ერთმანეთთან. (World Happiness Report, 2017)

თავი 2.

ემპირიული კვლევა

2.1. მეთოდოლოგია

კვლევისას გამოყენებული იყო რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი - თვითადმინისტრირებადი კითხვარი, ინტერნეტ გამოკითხვის მეშვეობით. კითხვარის ძირითადი ნაწილი მოიცავს რესპონდენტების მიერ დამოკიდებულებების შესწავლას, რადგან გავრცელებული აზრია, ადამიანის ბედნიერების კვლევისას რესპონდენტს საშუალება მიეცეს თავად შეაფასოს ამა თუ იმ საკითხისადმი თავისი განწყობა.

გამოკითხული იქნა ინტერნეტის მომხარებელი რესპონდენტები, რომლებიც სარგებლობენ სოციალური ქსელით „Facebook” და არიან დასაქმებულები.

კვლევის ჰიპოთეზებია:

1. სამსახური უმრავლესობისთვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა;
2. ადამიანები რომლებმაც თავად აირჩიეს პროფესია უფრო კმაყოფილები არიან პროფესიით ვიდრე ისინი, ვინც პროფესია სხვა ადამიანების გავლენით აარჩიეს;
3. ადამიანები რომლებიც საკუთარი პროფესიით მუშაობენ უფრო კმაყოფილები არიან სამსახურით ვიდრე ისინი ვინც არ მუშაობენ საკუთარი პროფესიით;

მონაცემების დამუშავება მოხდა პროგრამა SPSS-ში უნივარიაციული და ბივარიაციული ანალიზის მეთოდებით (აღწერითი სიხშირული ანალიზი, კროსტაბულაცია და კორელაცია).

2.2. კვლევის ანალიზი

თვითადმინისტრირებადი ანკეტა შედგება ორი ძირითადი ბლოკისგან, პირველი ბლოკი არის დემოგრაფიული და თემატური ბლოკი. სწორედ თემატურ ბლოკშია ჩამოთვლილი

დებულებები და მოცემულობები, რომელთა შეფასებაც ხდება რესპონდენტის მიერ 5 ბალიან სკალაზე, სადაც „1“ ქულა შეესაბამება მინიმალურ შეფასებას, ხოლო „5“ მაქსიმალურს.

რესპონდენტების მიერ შეფასდა შემდეგი მოცემულობები და დებულებები:

1. სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება;
2. სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსი და მისით კმაყოფილება;
3. ბედნიერების ხარისხი სამუშაოს შესრულებისას;
4. მოტივაცია სამუშაოს შესრულებისას;
5. რესპონდენტის მიერ მისი სამსახურებრივი როლის მნიშვნელოვნების აღქმა;
6. რესპონდენტის მიერ არჩეული პროფესიის შესაბამისობა მის მოლოდინებთან;
7. იმ ორგანიზაციის შესაბამისობა მოლოდინებთან სადაც ის დასაქმებულია;
8. სამსახურის სარგებლიანობა საზოგადოებისთვის;
9. სამსახურის მიერ გამოწვეული სტრესი;
10. სამსახური როგორც მხოლოდ შემოსავლის წყარო;
11. ანაზღაურების შესაბამისობა გაწეულ სამუშაოსთან მიმართებაში;
12. სამსახურს შეცვლის სურვილი და ამ სურვილის რეალიზების შესაძლებლობა;
13. რესპონდენტის ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით მისი ბედნიერება;
14. რესპონდენტის ჯანმრთელობა.

დემოგრაფიული ბლოკი

რესპონდენტთა 54% არიან მდედრობითი სქესის წარმომადგენლები, ხოლო 46% მამრობითის. რესპონდენტები განაწილდნენ შემდეგ ასაკობრივ ჯგუფებში: 20-30 წელი – 57%, 31-40 წელი - 29%, 41-50 წელი - 8%, 51-60 წელი -5%, 61-73 წელი - 1%. გამოკითხულთა

უმრავლესობა მიეკუთვნება 20-დან 30 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფს, ხოლო ამ ასაკობრივი ჯგუფის 13%-ს 26 წლის რესპონდენტები წარმოადგენენ.

დასაქმება:

გამოკითხულთა 3% თვითდასაქმებულია, 91% დაქირავებული თანამშრომელი, ხოლო დარჩენილ 6%-ს საკუთარი ბიზნესი აქვს დარეგისტრირებული.

რესპონდენტებმა პასუხი გასცეს კითხვებზე თუ რამდენი ხანია არიან დასაქმებულნი ზოგადად და ამჟამინდელ სამსახურში. შედეგები შემდეგნაირად განაწილდა, ზოგადად მუშაობის პერიოდი: რესპონდენტთა 55% დასაქმებულია 5 წელზე მეტი, 17% დასაქმებულია 3-დან 5 წლამდე პერიოდში, 2-დან 3 წლამდე პერიოდში დასაქმებულია რესპონდენტთა 12%, 1-დან 2 წლამდე - 10%, ხოლო გამოკითხვის დროისათვის წლამდე პერიოდში დასაქმებულია რესპონდენტთა 6%. ამჟამინდელ სამსახურში მუშაობის პერიოდი: ამჟამინდელ სამსახურში რესპონდენტთა 27% მუშაობს ერთ წლამდე ვადით, 1-2 წელია მუშაობენ რესპონდენტთა 17%, 2-3 წელია- 13%, 3-5 წლამდე - 15%, ხოლო ამჟამინდელ სამსახურში 5 წელზე მეტია რაც მუშაობს რესპონდენტთა 28%.

სამსახურში დაკავებული პოზიციების მიხედვით, მმართველ რგოლს წარმოადგენს რესპონდენტთა 16%, რესპონდენტთა უმრავლესობა შუა რგოლის წარმომადგენელია, კერძოდ კი 51%, ქვედა რგოლი 32%, დარჩენილი 1% კი მიეკუთვნებიან თვითდასაქმებულ ადამიანებს, რომელთა 31%-მა თავი არ მიაკუთვნა დაკავებული პოზიციის არცერთ კატეგორიას, მათი 60% ტაქსის მძღოლია, ხოლო 40% რეპეტიტორი.

შემოსავალი:

რესპონდენტთა 3% არ აფიქსირებს პირად შემოსავალს, 100 ლარზე ნაკლები შემოსავალი აქვს 1%-ს, 17%-ის შემოსავალი 100-500 ლარია, 26%-ს პირადი შემოსავალი მერყეობს 501-დან 900 ლარამდე, 22%-ის შემოსავალია 901-1500 ლარი, 15%-ის შემოსავალი 1501-2500 ლარია, ხოლო გამოკითხულთა 16%-ის პირადი შემოსავალი აღემატება 3000 ლარს. პირადი შემოსავლის ყველაზე ხშირი მაჩვენებელი დაფიქსირდა 901-1200 ლარამდე ყოველთვიური შემოსავალი.

რაც შეეხება ოჯახის შემოსავალს, გამოკითხულთა 10% უარს აცხადებს ოჯახის შემოსავლის გამხელაზე, 3%-ის ოჯახის შემოსავალი მერყეობს 100-500 ლარის ფარგლებში,

8%-ის 501-დან 900 ლარამდე, 14% -ის ოჯახის შემოსავალი მერყეობს 901-1500 ლარის ფარგლებში, 32%-ის 1501-2500 ლარის ფარგლებში, ხოლო რესპონდენტთა დარჩენილი 33%-ის ოჯახის შემოსავალი აღემატება 3000 ლარს. ოჯახის შემოსავლის ყველაზე ხშირი მაჩვენებელია 1501-2000 ლარამდე.

განათლება/პროფესია:

რესპონდენტთა 10%-ს მიღებული აქვს 5 წლიანი განათლება, 40% აქვს ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი, 46%-ს მაგისტრის აკადემიური ხარისხი, ხოლო 4%-ს აქვს დოქტორის ხარისხი მინიჭებული.

რესპონდენტებს მითითებული აქვთ აკადემიური ხარისხის შესაბამისი პროფესიები, ანუ შესაძლებელია ერთ რესპონდენტს მითითებული ჰქონდეს ერთზე მეტი პროფესია. პროფესიები განაწილებულია შემდეგნაირად:

იურიდიული - 11%

სამედიცინო - 8%

პოლიტიკის მეცნიერებები - 3%

ჟურნალისტიკა - 3%

სოციოლოგია/სოციალური მუშაობა - 11%

საერთაშორისო ურთიერთობები - 5%

ფსიქოლოგია - 4%

პედაგოგიკა - 5%

ფილოლოგია - 4%

ეკონომიკა - 12%

ბიზნესის ადმინისტრირება - 14%

ტურიზმის მენეჯმენტი - 2%

მარკეტინგი - 3%

ფინანსები - 9%

ინფორმაციული ტექნოლოგიები - 3%

ზუსტი და საბუნებისტმეტყველო მეცნიერებები - 5%

ხოლო 9% რესპონდენტებისა ერთერთ პროფესიად მაინც ასახელებს შემდეგ პროფესიებს: სამხედრო განათლება, ეკოლოგია, რესტავრაცია, საზოგადოებასთან ურთიერთობა, ადამიანური რესურსების მართვა, საზოგადოებრივი გეოგრაფია, საჯარო ადმინისტრირება, ინჟინერია, თეოლოგია, უცხო ენები, ამერიკანისტიკა, ხელოვნებათმცოდნეობა, ეთნოლოგია, კულტურის კვლევები, ისტორია და ფილოსოფია.

ყველაზე მეტი რესპონდენტის მიერ დასახელებული პროფესიაა ბიზნესის ადმინისტრირება, გამოკითხულთა 14% მიერა აქვს ერთი ან რამოდენიმე აკადემიური ხარისხი აღნიშნულ პროფესიაში.

რესპონდენტთა მხოლოდ 52% მუშაობს თავისი პროფესიით. რაც საკმაოდ დაბალი მაჩვენებელია.

საჭიროდ მივიჩნიე ასევე იმის გარკვევა, თუ როგორ მოხდა პროფესიის არჩევა და პროფესიის არჩევისას გადაწყვეტილების მიღებაზე ვინ იქონია გავლენა. გამოკითხულთა 75% ამბობს, რომ თავად აირჩია პროფესია, 23%-ს მშობლები და ახლო ნათესავები დაეხმარნენ პროფესიის არჩევაში, ხოლო 2%-მა ნაცნობებისა და მეგობრების დახმარებით არჩია პროფესია.

დამოკიდებულებების და ცხოვრებისეული ფაქტების/მოცემულობების შეფასების

ბლოკი

დამოკიდებულებების შეფასების ბლოკში რესპონდენტები 5 ბალიან სკალაზე შესაბამისი ქულით შეფასებით გამოხატავდნენ მათ მოსაზრებას და დამოკიდებულებას მათი ცხოვრებისეული მოცემულობების შესახებ. სადაც „1“ ქულა ნიშნავს ყველაზე უარყოფით შეფასებას, „2“ - უფრო უარყოფითს ვიდრე დადებითს, „3“ - მეტნაკლებად უარყოფითს თუ დადებითს და ნეიტრალურ შეფასებად ითვლება, „4“ დადებითი შეფასებაა, ხოლო „5“ სრულიად დადებითია.

ასევე მათ შესაფასებლად ჰქონდათ მოცემული სხვადასხვა დებულება და ეს დებულება უნდა შეეფასებინათ ასევე 5 ბალიან სკალაზე, სადაც „1“ ქულა ნიშნავს რომ რესპონდენტი სრულიად არ ეთანხმება ამ დებულებას, ხოლო „5“ ქულა ნიშნავს, რომ სრულიად ეთანხმება მას.

სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება

ზოგადად სამუშაოთი კმაყოფილების შეფასებისას გამოვლინდა, რომ რესპონდენტთა 18% აფასებს „5“ ქულით მათი სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, რესპონდენტთა 32% სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას აფასებს „4“ ქულით, რესპონდენტთა 34% - „3“ ქულით, 11% სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას აფასებს „2“ ქულით, ხოლო 5% „1“ ქულით.

გამოკითხულთა პასუხების მიხედვით ჩანს, რომ სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას ისინი უფრო მეტად პოზიტიურად აფასებენ, ვიდრე ნეგატიურად. ყველაზე დიდი სიხშირით კი ნეიტრალური პასუხი დასახელდა, კერძოდ „3“ ქულით შეფასდა სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება, რაც თავის თავში გულისხმობს მეტნაკლებად კმაყოფილსაც და უკმაყოფილოსაც.

ანალიზისას გამოვლინდა კავშირი სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილების ცვლადსა და საკუთარი პროფესიით მუშაობის ცვლადს შორის. კერძოდ ის ადამიანები რომლებიც საკუთარი პროფესიით მუშაობენ უფრო ბედნიერები არიან ზოგადად სამუშაოთი, ვიდრე ისინი ვინც არა. იმ რესპონდენტთა 70% ვინც „5“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას სწორედ თავისი პროფესიით მუშაობს. ხოლო იმ რესპონდენტთა 80%,

რომელიც „1“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, არ მუშაობს თავისი პროფესიით.

სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსი და მისით კმაყოფილება

სამუშაო დრო:

იმის გასარკვევად თუ რა დროს ატარებენ სამსახურში რესპონდენტებს დაესვათ კითხვა თუ რამდენ საათს ატარებენ კვირის განმავლობაში სამსახურში. რესპონდენტთა 8% სამსახურში კვირის განმავლობაში 30 საათზე ნაკლებს ატარებს, გამოკითხულთა 6% 30-დან 34 საათამდე, 14% 35-39 საათს ატარებს სამსახურში, 30% - 40-44 საათს, 22% - 45-49 საათს, ხოლო რესპონდენტთა 20% სამსახურში ატარებს 50 საათს ან მეტს.

გამოკითხულთა ყველაზე დიდი ნაწილი სამსახურში 40-44 საათს ატარებს, მაგრამ ასევე აღსანიშნავია რომ რესპონდენტთა 20% სამსახურში ატარებს 50 საათზე მეტს, რაც საკმაოდ არასახარბიელო მოვლენაა, რაც ჩემი აზრით გავლენას ახდენს ადამიანის სამუშაოთი კმაყოფილებაზე და ზოგადად მის ბედნიერებაზე, რადგან ამ შემთხვევაში ადამიანს დრო აღარ რჩება ცხოვრების სხვა ასპექტებისათვის.

სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით კმაყოფილება:

რესპონდენტთა 12% ძალიან უკმაყოფილოა სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით და ამ მოცემულობას „1“ ქულით აფასებს, 10% მას „2“ ქულით აფასებს, 37% მეტნაკლებად კმაყოფილია სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით და ამ მოცემულობას „3“ ქულით აფასებს, 27% მის კმაყოფილებას „4“ ქულით აფასებს, ხოლო 14% ამ მოცემულობას აფასებს „5“ ქულით და ძალიან კმაყოფილია სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით.

იმ რესპონდენტთა 52% რომლებიც სამსახურში 50 საათზე მეტს ატარებენ სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსს „1“ და „2“ ქულით აფასებენ, ხოლო დარჩენილი 48% „3“ ქულით.

იმ რესპონდენტების უმრავლესობა ვინც სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსი „1“ ქულით შეაფასეს, კერძოდ კი მათი 50% სამსახურში 50 საათზე მეტს ატარებს.

იმ რესპონდენტთაგან 27% რომელიც სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსს „5“ ქულით აფასებს ყველაზე სამსახურში ატარებს 35-39 საათს.

ამ მოცემულობის „5“ ქულიანი შეფასება იმ რესპონდენტთაგან მიიღო, რომლებიც სამსახურში 35-39 საათს ატარებენ, კერძოდ კი მათი 27% ასეთი რესპონდენტები არიან.

ბედნიერების ხარისხი სამუშაოს შესრულებისას

იმის გასარკვევად, თუ რამდენად ანიჭებს რესპონდენტებს ბედნიერებას სამუშაოს შესრულება, მათ უნდა შეეფასებინათ დებულება „სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერი ვარ“, ზემოთაღნიშნული წესის მიხედვით 5 ბალიან სკალაზე.

რესპონდენტთა 9% „1“ ქულით აფასებს ამ დებულებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ სრულიად არ ეთანხმება მას, 13% ამ დებულებას „2“ ქულით აფასებს, 29% - „3“ ქულით, 30% ამ დებულებას „4“ ქულით აფასებს, ხოლო 19% სრულიად ეთანხმება დებულებას „სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერი ვარ“ და მას „5“ ქულით აფასებს.

რესპონდენტთა 62%, რომლებიც „5“ ქულით აფასებს ბედნიერებას სამუშაოს შესრულებისას, საკუთარი პროფესიით მუშაობს, ხოლო იმ რესპონდენტთა 72% ვინც სრულიად არაა ბედნიერი სამუშაოს შესრულებისას არ მუშაობს თავისი პროფესიით.

მოტივაცია სამუშაოს შესრულებისას

შემდეგი დებულება რაც შეაფასეს რესპონდენტებმა არის „მოტივირებული ვარ სრულად დავიხარჯო სამსახურში“. მონაცემების ანალიზისას გამოიკვეთა, რომ გამოკითხულთა 7% სრულიად არ ეთანხმება ამ დებულებას და მას „1“ ქულით აფასებს სკალაზე, 10% დებულებას აფასებს „2“ ქულით, 23% - „3“ ქულით, 29% „4“ ქულით, ხოლო რესპონდენტთა 31% სრულიად ეთანხმება დებულებას და მას „5“ ქულით აფასებს.

კავშირი ჩანს მოტივაციის და სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერების ცვლადებს შორის. იმ რესპონდენტთა 92% რომლებიც ბედნიერია სამუშაოს შესრულებით „5“ ქულით აფასებს მოტივაციას სრულად დაიხარჯოს სამუშაოს შესრულებისას. იმ რესპონდენტთა 79% რომელიც „1“ ქულით აფასებს სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერებას, სრულიად არაა მოტივირებული სრულად დაიხარჯოს სამსახურში.

ის რესპონდენტები რომლების საკუთარი პროფესიით მუშაობენ მეტად მოტივირებულები არიან სამუშაოს შესრულებისას. 89% რესპონდენტებისა, რომლებიც მოტივირებული არიან სრულად დაიხარჯონ სამუშაოს შესრულებისას სწორედ თავისი პროფესიით მუშაობენ.

რესპონდენტის მიერ მისი სამსახურებრივი როლის მნიშვნელოვნების აღქმა

დებულება „ჩემი როლი სამსახურში მნიშვნელოვანი და საპასუხისმგებლოა“ გამოკითხულთა 1%-მა შეაფასა „1“ ქულით, 4%-მა „2“ ქულით, 15%-მა ეს დებულება „3“ ქულით შეაფასა, 31%-მა „4“ ქულით, ხოლო 49% სრულიად ეთანხმება ამ დებულებას და ის „5“ ქულით შეაფასა.

იმ რესპონდენტთა 83%, რომლებიც ბედნიერები არიან სამუშაოს შესრულებისას საკუთარ როლს სამსახურში მნიშვნელოვნად და საპასუხისმგებლოდ მიიჩნევენ. ასევე იმ რესპონდენტთა 78% რომლებიც „5“ ქულით აფასებენ სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას თავიანთ როლს სამსახურში მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ. მონაცემთა ანალიზმა ამ ცვლადებს შორის საშუალო ხარისხის კორელაცია აჩვენა.

რესპონდენტის მიერ არჩეული პროფესიის შესაბამისობა მის მოლოდინებთან

შემდეგი დებულება რაც რესპონდენტებმა შეაფასეს არის „ჩემი პროფესია სრულიად შეესაბამება ჩემს მოლოდინებს“. ამ დებულების შეფასებისას რესპონდენტთა 15% სრულიად არ დაეთანხმა მას და დებულება შეაფასა „1“ ქულით, ასევე 15% მას „2“ ქულით აფასებს, 23% დებულებას აფასებს „3“ ქულით, 29% „4“ ქულით, ხოლო 18% სრულიად ეთანხმება ამ დებულებას და მას „5“ ქულით აფასებს.

იმ რესპონდენტთა 77%, რომლებიც ამ დებულებას „4“ ქულით აფასებენ თავად აირჩიეს პროფესია, „5“ ქულით ვინც შეაფასა დებულება „ჩემი პროფესია სრულიად შეესაბამება ჩემს მოლოდინებს“ იმ რესპონდენტთა 89%-მა ასევე თავად აარჩია პროფესია. ხოლო ის რესპონდენტები ვინც უარყოფითად აფასებენ ამ დებულებას და მიიჩნევენ რომ მათი პროფესია არ შეესაბამება მათ მოლოდინებს, სხვების დახმარებით აირჩიეს პროფესია, კერძოდ რესპონდენტთა 85% რომლებიც ნეგატიურად აფასებენ მათი პროფესიის შესაბამისობას მათ მოლოდინებთან, მშობლების და ახლო ნათესავების დახმარებით აირჩიეს პროფესია.

იმ ორგანიზაციის შესაბამისობა მოლოდინებთან სადაც რესპონდენტი დასაქმებულია

დებულების „ორგანიზაცია, რომელშიც ვმუშაობ სრულიად შეესაბამება ჩემს მოლოდინებს“ შეფასება შემდეგნაირი სიხშირით მოხდა, რესპონდენტთა 12% ამ დებულებას აფასებს „1“ ქულით და სრულიად არ ეთანხმება მას, 16% დებულებას არ ეთანხმება და „2“ ქულით აფასებს, რესპონდენტთა 26% მას „3“ ქულით აფასებს, 28% - „4“ ქულით, ხოლო 18% ეთანხმება დებულებას და მას „5“ ქულით აფასებს.

მონაცემთა ანალიზის დროს გამოიკვეთა მაღალი ხარისხის კავშირი შემდეგ ცვლადებს შორის: მოტივაცია სამუშაოს შესრულებისას, ბედნიერება სამუშაოს შესრულებისას და ორგანიზაციით კმაყოფილება. ამ ცვლადებს შორის კროსტაბულაციური ანალიზის მიხედვით გამოვლინდა შემდეგი:

იმ რესპონდენტთა 54% რომლებიც ორგანიზაციისადმი მოლოდინებს უარყოფითად აფასებენ, „1“ ქულით, არ არიან მოტივირებულები სრულად დაიხარჯონ სამსახურში. ასევე იმ რესპონდენტთა 66%, რომლებიც ორგანიზაციისადმი მოლოდინებს „1“ ქულით აფასებენ, სრულიად არ არიან სამუშაოს შესრულებისას ბედნიერები.

იმ რესპონდენტთა 64%, რომელთა მოლოდინსაც სრულიად შეესაბამება ორგანიზაცია სადაც მუშაობენ და „5“ ქულით აფასებენ ამ დებულებას, სრულიად მოტივირებულები არიან დაიხარჯონ სამსახურში. ასევე იმ რესპონდენტთა 52%, რომლებიც „5“ ქულით აფასებენ

ორგანიზაციის შესაბამისობას მათ მოლოდინებთან, ბედნიერები არიან სამუშაოს შესრულებისას.

სამსახურის სარგებლიანობა საზოგადოებისთვის

რესპონდენტებმა შეაფასეს დებულება „ჩემს სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი მოაქვს“. რესპონდენტთა 4% ამ დებულებას „1“ ქულით აფასებს, ანუ სრულიად არ ეთანხმება მას, 8% დებულებას „2“ ქულით აფასებს, 19% - „3“ ქულით, 28% - „4“ ქულით, ხოლო 40% სრულიად ეთანხმება დებულებას და მას „5“ ქულით აფასებს.

იმ რესპონდენტთა 62%, რომლებიც თვლიან რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი მოაქვს, ასევე კმაყოფილები არიან იმ ორგანიზაციით სადაც მუშაობენ და თვლიან რომ ის სრულიად შეესაბამება მათ მოლოდინებს. ასევე რესპონდენტთა 66%, რომლებიც თვლიან რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი მოაქვს, ბედნიერია სამუშაოს შესრულებისას, ასევე ამ რესპონდენტთა 77% მოტივირებულია სრულიად დაიხარჯოს სამსახურში. ის რესპონდენტები რომლებიც მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სასარგებლოდ მიიჩნევენ დადებითად აფასებენ სამსახურით კმაყოფილებას, კერძოდ 67% ამ რესპონდენტებისა კმაყოფილია ზოგადად სამსახურით. ანალიზმა აღნიშნულ ცვლადებს შორის მაღალი ხარისხის კორელაცია აჩვენა.

სამსახურის მიერ გამოწვეული სტრესი

„სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ ვიმყოფები“, ამ დებულებას სრულიად ეთანხმება რესპონდენტთა 15%, დებულებას „4“ ქულით აფასებს 16%, „3“ ქულით - 27%, „2“ ქულით - 22%, ხოლო 20% სრულიად არ ეთანხმება ამ დებულებას და მას „1“ ქულით აფასებს.

რესპონდენტთა 65% რომელიც დებულებას „სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ ვიმყოფები“ სრულიად ეთანხმება და „5“ ქულით აფასებს მას, სრულიად უკმაყოფილოა სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით. ასეთი რესპონდენტების 57% არაა ბედნიერი სამუშაოს შესრულებისას, 70% დაბალი მოტივაციით გამოირჩევა სრულიად დაიხარჯოს სამსახურში, 71% უარყოფითად აფასებს ზოგადად სამუშაოთი კმაყოფილებას.

სამსახური, როგორც მხოლოდ შემოსავლის წყარო

რესპონდენტთა 7% სრულიად არ ეთანხმება დებულებას „სამსახური ჩემთვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა“ და დებულებას „1“ ქულით აფასებს, 9% - „2“ ქულით, 10% - „3“ ქულით, 22% - „4“ ქულით, ხოლო 52% - „5“ ქულით. რესპონდენტთა უმრავლესობისათვის სამსახური მხოლოდ შემოსავლის წყაროა.

იმ რესპონდენტთა 78% რომლებისთვისაც სამსახური მხოლოდ შემოსავლის წყაროა, არ არის ბედნიერი სამუშაოს შესრულებისას, მათი 73% მიიჩნევს რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი არ მოაქვს, ამ რესპონდენტთა 58% უარყოფითად აფასებს სამსახურით ზოგად კმაყოფილებას, ასეთ რესპონდენტთა 64% არ არის მოტივირებული სრულად დაიხარჯოს სამსახურში. ასევე საინტერესო კავშირი ჩანს შემდეგ ორ ცვლადს შორის, კერძოდ კი იმ რესპონდენტთა 68% რომელთათვისაც სამსახური მხოლოდ შემოსავლის წყაროა, არ მუშაობს თავისი პროფესიით.

ანაზღაურების შესაბამისობა გაწეულ სამუშაოსთან მიმართებაში

დებულებას „ჩემი ანაზღაურება შეესაბამება ჩემს მიერ შესრულებულ სამუშაოს“ სრულიად არ ეთანხმება რესპონდენტთა 22%, მას „2“ ქულით აფასებს 22%, „3“ ქულით აფასებს 25%, „4“ ქულით - 18%, ხოლო დებულებას სრულიად ეთანხმება და „5“ ქულით აფასებს 13%.

იმ რესპონდენტების 73%, რომლებიც თვლიან, რომ მათი ანაზღაურება შეესაბამება შესრულებულ სამუშაოს, კმაყოფილები არიან სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით. ასევე ამ რესპონდენტთა 84% დადებითად აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, იმ რესპონდენტთა 67% რომელიც შესაბამისად თვლის თავის ანაზღაურებას მოტივირებულია სრულად დაიხარჯოს სამსახურში. რესპონდენტთა 79% რომელიც თვლის, რომ ანაზღაურება შეესაბამება მის შესრულებულ სამუშაოს ასევე ბედნიერიც არის სამუშაოს შესრულებისას.

ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ კავშირი ჩანს ამ ცვლადსა და ორგანიზაციის მოლოდინების ცვლადს შორის, კერძოდ, რესპონდენტთა 74%, რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი

ანაზღაურება შეესაბამება მის საქმიანობას დადებითად აფასებს იმ ორგანიზაციას რომელშიც მუშაობს, „5“ ქულით აფასებს დებულებას „ორგანიზაცია, რომელშიც ვმუშაობ სრულიად შეესაბამება ჩემს მოლოდინებს“.

სამსახურს შეცვლის სურვილი და ამ სურვილის რეალიზების შესაძლებლობა

რესპონდენტების მიერ დებულების „შესაძლებლობა რომ მქონდეს სამსახურს გამოვიცვლიდი“ შეფასების ანალიზმა შემდეგი შედეგები აჩვენა: რესპონდენტთა 15% სრულიად არ ეთანხმება ამ დებულებას და მას „1“ ქულით აფასებს, 13% - „2“ ქულით აფასებს აღნიშნულ დებულებას, 17% - „3“ ქულით, 19% - „4“ ქულით, ხოლო საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელი აქვს ამ დებულების „5“ ქულით შეფასებას, კერძოდ გამოკითხულთა 36%-ს შესაძლებლობა რომ ჰქონდეს სამსახურს შეიცვლიდა. ამ ცვლადის გაზომვის შედეგად ჩანს, რომ რესპონდენტების დიდი ნაწილი არაა კმაყოფილი საკუთარი სამსახურით.

სხვა ცვლადებთან მიმართებაში დამოკიდებულებების გამოვლენის მიზნით კორელაციამ აჩვენა, რომ ამ ცვლადს მაღალი ხარისხის კავშირი აქვს სხვადასხვა ცვლადთან, რაც შემდეგნაირად გამოიყურება:

რესპონდენტები რომლებსაც დაბალი შემოსავალი აქვთ, უფრო იხრებიან პასუხის იმ ვარიანტისკენ, რომ მეტად სავარაუდოა სამსახური შეიცვალოს თუ ამის შესაძლებლობა ექნებათ, კერძოდ რესპონდენტთა 67%-ს, ვინც სრულიად ეთანხმება ამ დებულებას, შემოსავალი 1200 ლარზე ნაკლებია. ხოლო ის რესპონდენტები, ვისაც მაღალი შემოსავალი აქვთ დებულებას „შესაძლებლობა რომ მქონდეს სამსახურს გამოვიცვლიდი“ ნაკლებად ეთანხმებიან, კერძოდ იმ რესპონდენტთა 69%-ის შემოსავალი 2000 ლარზე მეტია.

რესპონდენტთა 60% ვინც არ შეიცვლიდა სამსახურს, დადებითად აფასებს სამუშაოთი ზოგადად კმაყოფილებას, „5“ ქულით. ხოლო იმ რესპონდენტთა 63% ვინც შეიცვლიდნენ სამსახურს, იმ კატეგორიას მიეკუთვნება, რომლებიც უარყოფითად, „1“ ქულით, აფასებენ სამსახურის ზოგად კმაყოფილებას.

რესპონდენტთა 73% რომლებიც არ შეიცვლიდნენ სამსახურს, სრულიად კმაყოფილები არიან სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით, ხოლო იმ რესპონდენტთა 60% ვინც შეიცვლიდა სამსახურს უკმაყოფილოა ამ ბალანსით.

რესპონდენტთა 74% ვინც არ შეიცვლიდა სამსახურს და ამ დებულებას „1“ ქულით აფასებენ, საკუთარი პროფესიით მუშაობს, ხოლო იმ რესპონდენტთა 62% რომლებიც შეიცვლიდნენ სამსახურს, და დებულებას „5“ ქულით აფასებენ, არ მუშაობენ საკუთარი პროფესიით.

82% იმ რესპონდენტებისა ვინც ამ დებულებას „5“ ქულით აფასებს, არაა ბედნიერი სამუშაოს შესრულებისას, ხოლო ისინი ვინც ამ დებულებას „1“ ქულით აფასებენ და არ შეიცვლიდნენ სამსახურს, ბედნიერები არიან სამუშაოს შესრულებისას, კერძოდ კი ასეთი რესპონდენტები წარმოადგენენ მათ 66%-ს.

იმ რესპონდენტთა 74%-ის მოლოდინებს, ვინც სამსახურს არ შეიცვლიდა, სრულიად შეესაბამება ორგანიზაცია სადაც ისინი მუშაობენ, ხოლო ისინი ვისაც სამსახურის შეცვლის სურვილი აქვს, მათი 76%, არ მიიჩნევენ ორგანიზაციას სადაც დასაქმებულნი არიან მათი მოლოდინების შესაბამისად და ამ დებულებას უარყოფითად აფასებენ.

რესპონდენტების უმრავლესობა, რომლებსაც სამსახურის შეცვლის სურვილი აქვთ, სტრესის ქვეშ არიან სწორედ სამსახურის გამო, 72% იმათგან ვინც ამბობს, რომ შესაძლებლობის შემთხვევაში სამსახურს გამოიცვლიდა სრულიად ეთანხმება დებულებას „სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ ვიმყოფები“.

იმ რესპონდენტთა 80%, რომლებსაც სამსახურის შეცვლის სურვილი აქვთ, თვლიან რომ ამჟამინდელი სამსახური მათთვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა, რაც იმაზე მიანიშნებს, რომ სამსახურისგან ისინი მეტს ელიან, ვიდრე აქვთ.

ასევე არაა გასაკვირი, რომ იმ რესპონდენტთა 84% ვისაც სამსახურის შეცვლა სურს, სრულიად შეუსაბამოდ მიიჩნევენ ანაზღაურებას და გაწეულ შრომასთან მიმართებაში.

იმის გასარკვევად თუ რესპონდენტთა რა ნაწილს აქვს შესაძლებლობა მათი სამსახურით უკმაყოფილების რეალიზება ქმედებაში მოახდინოს და წინა დებულების შეფასებების გადასამოწმებლად, მათ დაესვათ კითხვა აპირებდნენ თუ არა უახლოესი ერთი წლის მანძილზე სამსახურის შეცვლას, კითხვაზე გაცემული პასუხები შემდეგნაირად განაწილდა. რესპონდენტთა 42% უახლოესი ერთი წლის განმავლობაში ფიქრობს სამსახურის შეცვლას, ასევე 42% არ აპირებს უახლოესი ერთი წლის განმავლობაში შეიცვალოს სამსახური, ხოლო 16%-ს ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა უჭირს.

იმ რესპონდენტთა 65% ვინც ერთი წლის მანძილზე სამსახურის შეცვლას აპირებს, სწორედ ისინი არიან ვინც დებულებას „შესაძლებლობა რომ მქონდეს სამსახურს შევიცვლიდი“ სრულიად ეთანხმება და „5“ ქულით აფასებს. ხოლო იმ რესპონდენტთა, 77% ვინც ერთი წლის განმავლობაში სამსახურის შეცვლაზე არ ფიქრობს, ზემოაღნიშნულ დებულებას არ ეთანხმება.

რესპონდენტის ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით მისი ბედნიერება

რესპონდენტებმა შეაფასეს შემდეგი მოცემულობა „თქვენი ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით რამდენად ბედნიერად მიიჩნევთ თავს“ ასევე „5“ ბალიან სკალაზე. ამ მოცემულობის შეფასებას შემდეგი შედეგები მოჰყვა: რესპონდენტთა 3% „1“ ქულით აფასებს ბედნიერების ხარისხს ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, რესპონდენტთა 5% ამ მოცემულობას „2“ ქულით აფასებს, 33% - „3“ ქულით, რესპონდენტთა 42% - „4“ ქულით, ხოლო რესპონდენტთა მხოლოდ 16% მიიჩნევს თავს სრულიად ბედნიერად, ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, რაც ჩემი აზრით საკმაოდ დაბალი მაჩვენებელია, თუმცა სრულიად მოსალოდნელი, თუ გავითვალისწინებთ, იმ მონაცემებს, რაც სამსახურით უკმაყოფილების შეფასებამ აჩვენა.

სრულიად შესაბამისი შედეგი მივიღე, იმ მოსაზრებისა, რომ სამსახური ერთერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია ადამიანის ბედნიერების განსაზღვრისას, ამ ცვლადის კორელაციის შედეგად სხვა ცვლადებთან.

ის რესპონდენტები, რომლებიც სრულიად ბედნიერად მიიჩნევენ თავს, ძალიან დადებითად აფასებენ სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, კერძოდ კი 87% რესპონდენტებისა რომლებიც ამბობენ, რომ სრულიად ბედნიერები არიან სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას „5“ ქულით აფასებს.

იმ რესპონდენტთა 73% რომლებიც უკმაყოფილოები არიან საკუთარი სამუშაოთი, უკიდურესად ნეგატიურად აფასებენ საკუთარ ბედნიერებას, ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით.

რესპონდენტთა 85%, რომლებიც თავს სრულიად ბედნიერად მიიჩნევენ, ასევე ბედნიერია სამუშაოს შესრულებისას.

ანაზღაურებას რა თქმა უნდა მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს იმ სხვადასხვა ფაქტორებში, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ სამსახური ადამიანის ბედნიერებაზე გავლენას ახდენს. კერძოდ გამოკითხულთა 81%, რომელიც თავს სრულიად ბედნიერად მიიჩნევენ, კმაყოფილია საკუთარი ანაზღაურებით. ხოლო ანაზღაურების, როგორც სამსახურის ერთერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორის, ნეგატიური გავლენის გამოსავლენად ადამიანის ბედნიერებაზე, აქცენტი გავაკეთე იმაზე, თუ როგორ აფასებენ საკუთარ ბედნიერებას ის რესპონდენტები, რომლებიც თავიანთ ანაზღაურებას შეუსაბამოდ მიიჩნევენ. იმ რესპონდენტთა 71% რომელიც თავს სრულიად არ მიიჩნევენ ბედნიერად, თვლის, რომ მისი ანაზღაურება სრულიად არ შეესაბამება მის მიერ შესრულებულ სამუშაოს.

ანაზღაურებასა და ადამიანის ბედნიერების ცვლადებს შორის კავშირის გამოსავლენად ადამიანების მიერ მათი ანაზღაურების შესაბამისობის შეფასების ცვლადის გაზომვა და არა კონკრეტულად მათი ყოველთვიური შემოსავლის შედარებითი ანალიზი ბედნიერების ხარისხთან მიმართებაში, აიხსნება იმით, რომ ხელფასის ოდენობა და მისი დადებითად შეფასება, სუბიექტურ აზრზე დამოკიდებული და ინდივიდუალურია, ხოლო იმის შეფასება თუ რამდენად შეესაბამება ანაზღაურება ადამიანის მიერ გაწეულ სამუშაოს, სწორედ ამ სუბიექტურ აზრს გამოხატავს, უფრო უკეთ ვიდრე გარკვეული რიცხვი, რომელიც ტოლია ადამიანის ყოველთვიური ხელფასისა.

კვლევის შედეგების შედეგად ნათელია, რომ სამსახური ადამიანის ბედნიერებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს, მაგრამ ასევე ბედნიერების ნაკლებობაზეც. რაც ჩემი აზრით ძალიან ხშირად გამოწვეულია იმით, რომ ადამიანებს სამსახურის გამო დრო აღარ რჩებათ ცხოვრების სხვა მნიშვნელოვანი ასპექტებისათვის. ამას აჩვენებს ანალიზიც, რესპონდენტების უმრავლესობა, 89% რომელიც თავს ბედნიერად მიიჩნევს, კმაყოფილია სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით.

დასაქმების ტიპი და ბედნიერება

კვლევის შედეგების ანალიზისას მინდოდა გამომეკვეტა კავშირი დასაქმების ტიპსა და ადამიანის მიერ საკუთარი ბედნიერების შეფასებას შორის.

თვითდასაქმებულთა 46% ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, საკუთარ ბედნიერებას „3“ ქულით აფასებს, 14% - „4“ ქულით, ხოლო 40% - „5“ ქულით. როგორც ჩანს თვითდასაქმებულები, მეტნაკლებად ბედნიერად მიიჩნევენ თავს, დასაქმების ამ ტიპს პოზიტიური გავლენები აქვს ადამიანის ბედნიერებაზე.

დაქირავებული თანამშრომლების 2% საკუთარ ბედნიერებას „1“ ქულით აფასებს, მათი 5% - „2“ ქულით აფასებს ამ მოცემულობას, 33% - „3“ ქულით, 44% - 4 ქულით, ხოლო 11% - მიიჩნევს თავს სრულიად ბედნიერად.

საკუთარი ბიზნესის მქონე რესპონდენტების 11% საკუთარ ბედნიერებას „1“ ქულით აფასებს, 36% - „3“ ქულით, 39% - „4“ ქულით, ხოლო 14% - „5“ ქულით აფასებს ბედნიერებას, ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით.

დასაქმების ტიპებსა და ბედნიერების აღქმას შორის შედარებითი ანალიზის მიხედვით აღმოჩნდა, რომ თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა მეტნაკლებად პოზიტიურად აფასებს საკუთარ ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, კერძოდ მათი 40%, ხოლო არცერთი მათგანი არ თვლის რომ საერთოდ არ არის ბედნიერი. დაქირავებული თანამშრომლების ძალიან მცირე ნაწილი 2% მიიჩნევს, რომ საერთოდ არ არის ბედნიერი, ხოლო საკუთარი ბიზნესის მქონეთა 11% არ მიიჩნევს

თავს ბედნიერად. გამოკითხულთა უმრავლესობა, სამივე ტიპის დასაქმებულთა ქვეჯგუფში საშუალოდ ბედნიერად მიიჩნევს თავს, აქედან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმების ტიპს ბედნიერების აღქმაზე თუ განსაზღვრისას განსაკუთრებული გავლენა არ აქვს.

სამსახურში დაკავებული პოზიცია და ბედნიერება

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სხვადასხვა პოზიციაზე მომუშავეთა ბედნიერების ხარისხი განსხვავებულია, რაც აჩენს ვარაუდს, რომ პოზიცია რაც უკავია ადამიანს, გარკვეულწილად გავლენას ახდენს მის ბედნიერებაზე.

მმართველი რგოლის წარმომადგენელთა მხოლოდ 4% აფასებს ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით საკუთარ ბედნიერებას „1“ ქულაზე, 35% ბედნიერებას აფასებს „3“ ქულით, 44% - „4“ ქულით, ხოლო 17% საკუთარ ბედნიერებას „5“ ქულით აფასებს.

შუა რგოლის წარმომადგენელთა 3% საკუთარ ბედნიერებას „1“ ქულით აფასებს, 6% - „2“ ქულით, 30% - „3“ ქულით, 46% - 4 ქულით აფასებს საკუთარ ბედნიერებას, ხოლო 15% - სრულიად ბედნიერად მიიჩნევს თავს.

ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა 26% ბედნიერებას - „1“ ქულით აფასებს, 36% - „2“ ქულით, 17% - „3“ ქულით აფასებს საკუთარ ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, 14% - „4“ ქულით, ხოლო 7% თვლის, რომ სრულიად ბედნიერია.

სამსახურში დაკავებული პოზიციის და სამსახურით კმაყოფილების შედარებითმა ანალიზმა შემდეგი აჩვენა: მმართველი რგოლის წარმომადგენელთა უმრავლესობა, 42% სრულიად კმაყოფილია სამსახურით, ხოლო მათი მხოლოდ 3% აფასებს სამუშაოთი კმაყოფილებას სრულიად ნეგატიურად. შუა რგოლის წარმომადგენელთა მცირე ნაწილი აფასებს ნეგატიურად სამუშაოთი კმაყოფილებას, კერძოდ 4%, მაგრამ ასევე მცირე ნაწილია სრულიად კმაყოფილი სამსახურით, მხოლოდ 14%. ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა უმრავლესობა, 35% ნეგატიურად აფასებს სამუშაოთი კმაყოფილებას, ხოლო მათი 15% სრულიად კმაყოფილია სამსახურით.

შედეგების ასეთი განაწილების გამომწვევი მიზეზების გასარკვევად, გადავწყვიტე ოგივე ფაქტორები გამომეყენებინა, რაც დასაქმების ტიპებისა და მათი სამსახურით კმაყოფილების კორელაციის მიზეზების ამხსნელად მივიჩნიე, კერძოდ ანაზღაურების შესაბამისობა და სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსი.

დაკავებული პოზიციების მიხედვით შესაბამისი ანაზღაურების ცვლადი გარკვეულწილად იმეორებს მათი სამსახურით კმაყოფილების განაწილებას, მმართველი რგოლის წარმომადგენელთა უმრავლესობა, 58% კმაყოფილია ანაზღაურებით, შუა რგოლის წარმომადგენლების მცირე ნაწილია ანაზღაურებით კმაყოფილი, 19%, ისინი უფრო საშუალოდ აფასებენ ანაზღაურების შესაბამისობას მათ მიერ გაწეულ სამუშაოსთან მიმართებაში, ხოლო ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა უმრავლესობა, 73% ნეგატიურად აფასებს ანაზღაურების შესაბამისობას.

სამსახურში დაკავებული სხვადასხვა პოზიციის წარმომადგენლების ბედნიერებაც გარკვეულწილად სხვადასხვა სახეს იღებს. ცხოვრების ყველა ასპექტით გათვალისწინებით ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა 62% უარყოფითად აფასებს ბედნიერების დებულებას და არ თვლის თავს ბედნიერად, მათი მხოლოდ 21% აფასებს დადებითად საკუთარ ბედნიერებას. მმართველი რგოლის წარმომადგენელთა 61% დადებითად აფასებს საკუთარ ბედნიერებას, მათი მხოლოდ 4% აძლევს ამ დებულებას უარყოფით შეფასებას. ხოლო შუა რგოლის წარმომადგენელთა 61% დადებითად, 9% კი არ მიიჩნევს თავს ბედნიერად.

როგორც კვლევამ აჩვენა, სამსახურში დაკავებული პოზიცია გავლენას ახდენს ადამიანის ბედნიერებაზე. მსოფლიო ბედნიერების კვლევის ანგარიშშიც აღნიშნულია, რომ სამსახურში დაკავებული პოზიციების გავლენა ძალიან დიდია ადამიანების მიერ საკუთარი ცხოვრების შეფასებაზე. კერძოდ ანგარიშში ნათქვამია „ყოველისმომცველი მიგნება სწორედ ის არის, რომ მსოფლიო მასშტაბით მოგროვილი მონაცემებით მქლავნდება ის მნიშვნელოვანი განსხვავება თუ რა კავშირი აქვს თეთრ და ცისფერ საყელოს ბედნიერებასთან.“ (World Happiness Report, 2017, გვ. 156)

ორგანიზაციით კმაყოფილება და ბედნიერება

რესპონდენტთა 89%, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ ორგანიზაცია სადაც მუშაობენ სრულიად შეესაბამება მათ მოლოდინებს, საკუთარ ბედნიერებას დადებითად აფასებენ. ხოლო იმ რესპონდენტთა 87% ვინც თვლის, რომ ორგანიზაცია სადაც მუშაობენ არ შეესაბამება მათ მოლოდინებს, საკუთარ ბედნიერებას უარყოფითად აფასებს.

სამსახურით გამოწვეული სტრესი და ბედნიერება

ის რესპონდენტები, რომლებიც სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ არ იმყოფებიან უფრო პოზიტიურად აფასებენ საკუთარ ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით (67%), ისინი, ვისაც სამსახურის გამო სტრესის ქვეშ უწევთ ყოფნა (74%) საკუთარ თავს არ მიიჩნევენ ბედნიერად.

ბედნიერების ხარისხი სამუშაოს შესრულებისას და ბედნიერება

ის რესპონდენტები, რომლებიც ბედნიერები არიან სამუშაოს შესრულებისას, ასევე პოზიტიურად მიიჩნევენ საკუთარ ბედნიერებასაც, კერძოდ კი ასეთი რესპონდენტების 77% საკუთარ ბედნიერებას „5“ ქულით აფასებს. იმ რესპონდენტთა 77%, რომლებიც არ არიან ბედნიერები სამუშაოს შესრულებისას, არ მიიჩნევენ თავს ბედნიერებად, ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით.

რესპონდენტის მიერ მისი სამსახურებრივი როლის მნიშვნელოვნების აღქმა და ბედნიერება

იმ რესპონდენტთა 75%, რომელიც თვლის, რომ მისი როლი სამსახურში მნიშვნელოვანია, დადებითად აფასებს საკუთარ ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, ხოლო იმ რესპონდენტთა 73%, რომლებიც თვლიან რომ მათი როლი სამსახურში მნიშვნელოვანი არაა, საკუთარ თავს ბედნიერად არ მიიჩნევენ.

სამსახურის სარგებლიანობა საზოგადოებისთვის

ის რესპონდენტები, რომლებიც თვლიან, რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი მოაქვთ, უფრო მიდრეკილნი არიან დადებითად შეაფასონ საკუთარი

ბედნიერება, კერძოდ რესპონდენტთა 73%, რომლებიც საკუთარ სამსახურს სასარგებლოდ მიიჩნევენ საზოგადოებისთვის, საკუთარ ბედნიერებას დადებითად აფასებს. ხოლო ისინი ვინც თვლიან, რომ მათ სამსახურს საზოგადოებისთვის სარგებელი არ მოაქვს, საკუთარ ბედნიერებასაც უფრო ნეგატიურად აფასებენ, კერძოდ კი მათი 65%.

ჯანმრთელობა

როგორც ზემოთ ავლინებ, თანამედროვე კვლევების მიხედვით, სამსახურით კმაყოფილების კვლევისას ჯანმრთელობა ერთერთ ფაქტორადაა მიჩნეული, რომელზეც სამსახურს გავლენა აქვს და პირიქით. აქედან გამომდინარე, საჭიროდ ჩავთვალე კითხვარში ყოფილიყო ცალკე კითხვა „რამდენად ჯანმრთელად მიიჩნევთ თავს“.

რესპონდენტთა 2% საერთოდ არ მიიჩნევს თავს ჯანმრთელად, ამ დებულებას „1“ ქულით აფასებს, ასევე 2% დებულებას აფასებს „2“ ქულით, 22% - „3“ ქულით, 48% - „4“ ქულით, 26% კი სრულიად ჯანმრთელად მიიჩნევს თავს.

გამოკითხვამ აჩვენა, რომ რესპონდენტთა მეტი ნაწილი დადებითად აფასებს საკუთარ ჯანმრთელობას. ჩემი აზრით ამ შედეგებზე ჩაღრმავება საჭიროა. ამ ცვლადსა და სამსახურით კმაყოფილების ცვლადს შორის კავშირი აჩვენა ანალიზმა. კერძოდ, რესპონდენტთა 58%, რომლებიც თავს ჯანმრთელად არ მიიჩნევენ, ასევე უკმაყოფილოები არიან საკუთარი სამსახურით. იმ რესპონდენტების 71% კი რომლებიც თავს სრულიად ჯანმრთელად მიიჩნევენ, კმაყოფილია თავისი სამუშაოთი.

ასაკი/სქესი და სამსახურით კმაყოფილება

მკვლევარების აზრით სხვადასხვა ასაკის თუ სქესის ადამიანებისათვის სამსახური როგორც ბედნიერების ინდიკატორი, სხვადასხვა მნიშვნელობის მატარებელია. ჩემი კვლევის შედეგებით ეს მოსაზრება არ მტკიცდება. თითქმის მცირე ეფექტის კორელაცია აჩვენა სამსახურით ზოგადი კმაყოფილების ცვლადსა და ასაკის/სქესის ცვლადებს შორის.

დასაქმების ტიპი და სამსახურით კმაყოფილება

ჩემთვის საინტერესო იყო იმის გარკვევა, არსებობდა თუ არა კავშირი სამსახურის ტიპსა და სამსახურით კმაყოფილებას შორის და თუ რანაირად ავლენს თავს ეს კავშირი რესპონდენტების პასუხებში.

კვლევაში მონაწილე რესპონდენტების 3% თვითდასაქმებულია. მათი 20% უარყოფითად აფასებს სამსახურით ზოგადი კმაყოფილების დებულებას, კერძოდ „1“ ქულით, 6%- „2“ ქულით, 46% „3“ ქულით აფასებს მას, ხოლო დარჩენილი 28% - „5“ ქულით.

დაქირავებული თანამშრომლები გამოკითხულთა უმრავლესობას წარმოადგენენ, 91%-ს. მათი 5% „1“ ქულით აფასებს სამსახურებით კმაყოფილების დებულებას, 11% - „2“ ქულით, 32% - „3“ ქულით, 33% - „4“ ქულით, ხოლო 19% - სამსახურით ძალიან კმაყოფილია.

საკუთარი ბიზნესი დარეგისტრირებული აქვს გამოკითხულთა 6%-ს. მათი უმრავლესობა დადებითად აფასებენ სამსახურით ზოგად კმაყოფილებას. მათი 54% სამსახურით კმაყოფილებას „3“ ქულით აფასებს, 21% - 4 ქულით, ხოლო 25% სრულიად კმაყოფილია სამსახურით და ამ დებულებას „5“ ქულით აფასებს.

დასაქმების სამი სხვადასხვა ტიპის წარმომადგენელთა სამსახურით კმაყოფილების შედარებითი ანალიზის შედეგად ჩანს, რომ თვითდასაქმებულები, ამ ჯგუფის შიგნით, ყველაზე დიდი სიხშირით აფასებენ სამსახურით კმაყოფილებას ძალიან დადებითად, „5“ ქულით, კერძოდ კი თვითდასაქმებულთა 28%. თუმცა ასევე სწორედ ამ ჯგუფის წარმომადგენლები აფასებენ ამ დებულებას ნეიტაგიურად, „1“ ქულით, ყველაზე მეტი სიხშირით, თვითდასაქმებულთა 20% სამსახურით უკმაყოფილოა. როცა დაქირავებული თანამშრომლების მხოლოდ 5% აფასებს „1“ ქულით სამსახურით კმაყოფილებას და მათი 19% „5“ ქულით, ხოლო საკუთარი ბიზნესის მქონე არცერთი რესპონდენტი სამსახურით უკმაყოფილო არაა, მათი 25% კი სრულიად დადებითად აფასებს სამსახურით ზოგად კმაყოფილებას.

იმის გასარკვევად, თუ რა გავლენები ახდენს დასაქმების სხვადასხვა ტიპის წარმომადგენლების სამსახურით კმაყოფილებაზე, გადავწყვიტე წინ წამომეწია

მნიშვნელოვანი ფაქტორები, რომელიც ჩემი აზრით, განაპირობებს სამუშაოთი კმაყოფილებას, კერძოდ ანაზღაურება და სამუშაო საათები. ასევე მსოფლიო ბედნიერების შესახებ ანგარიშის მიხედვითაც, ანაზღაურება და თავისუფალი დროის ქონა, ცენტრალურ ფაქტორებს წარმოადგენს, რაც განაპირობებს ადამიანის კმაყოფილებას სამსახურით. (World Happiness Report, 2017, გვ. 145)

თვითდასაქმებულთა საგრძნობლად დიდი ნაწილის უკმაყოფილება სამუშაოთი მარტივად აიხსნება ამ ფაქტორებით. კერძოდ თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა უკმაყოფილოა ანაზღაურებით, კერძოდ მათი 65%. ასევე მათი 68% უკმაყოფილოა სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით.

დაქირავებული თანამშრომლების მხოლოდ 23% ამბობს, რომ ანაზღაურება სრულიად შეუსაბამოა გაწეული სამსახურის და მათი მხოლოდ 22% აფასებს სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსს ყველაზე დაბალი ქულით.

რაც შეეხება საკუთარი ბიზნესის მქონე რესპონდენტებს და იმას თუ რა განაპირობებს ასეთი რესპონდენტების კმაყოფილებას სამუშაოთი, მათი 37% უკმაყოფილოა ანაზღაურებით და თვლის რომ გაწეულ სამუშაოსთან შესაბამისი არაა, ხოლო მხოლოდ 11% აცხადებს, რომ სრულიად უკმაყოფილოა სამუშაო და არასამუშაო დროის ბალანსით.

სამსახურში დაკავებული პოზიცია და სამსახურით კმაყოფილება

ასევე საინტერესო იქნება იმის გამოკვეთა, როგორ აფასებენ სხვადასხვა პოზიციებზე დაკავებული რესპონდენტები სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას და ბედნიერებას ცხოვრების ყველა ასპექტის გათვალისწინებით.

კვლევაში მონაწილეთაგან, სამსახურში დაკავებული პოზიციების მიხედვით, მმართველ რგოლს წარმოადგენს 16%, რესპონდენტთა უმრავლესობა შუა რგოლის წარმომადგენელია, კერძოდ კი 51%, ქვედა რგოლი 32%. დანარჩენი რესპონდენტები, როგორც

ზემოთ იქნა აღნიშნული, ჩამოთვლილთაგან არცერთ კატეგორიას მიაკუთვნებენ თავიანთ სამსახურს.

მმართველი რგოლის წარმომადგენლების 3% „1“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, 22% - „3“ ქულით, 33% - „4“ ქულით, ხოლო 42% სრულიად დადებითად, „5“ ქულით, აფასებს სამუშაოთი კმაყოფილებას.

შუა რგოლის წარმომადგენელთა 4% სრულიად უკმაყოფილოა სამუშაოთი, „1“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილების დებულებას, 8% მას „2“ ქულით აფასებს, 37% - 3 ქულით, ასევე 37% ამ დებულებას „4“ ქულით აფასებს, ხოლო 14% სრულიად კმაყოფილია სამუშაოთი.

ქვედა რგოლის წარმომადგენელთა 35% სრულიად უკმაყოფილოა სამუშაოთი და „1“ ქულით აფასებს სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას, 20% - „2“ ქულით, 9% - „3“ ქულით, 21% ამ დებულებას „4“ ქულით აფასებს, ხოლო 15% სრულიად კმაყოფილია სამუშაოთი და „5“ ქულით აფასებს ამ დებულებას.

დასკვნა/ძირითადი მიგნებები

ჩემი კვლევის საგანი დღესდღეობით საკმაოდ აქტუალურ პრობლემას, სამსახურს ეხმიანება. სამსახურის ფსიქო-სოციალური დისფუნქციები, ანუ ის პრობლემები და რაც მოსდევს სამსახურს, რა გავლენასაც ახდენს ის ადამიანების ცხოვრებაზე, საკმაოდ მნიშვნელოვანია. ბევრ ადამიანს გააჩნია სამსახური, მათ შორის მეც, მაგრამ არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ სამსახური არ არის მხოლოდ ვალდებულება, არც მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, სამსახური არის ადგილი სადაც ადამიანმა უნდა გამოავლინოს პოტენციალი, შეეჭიდოს ახალ გამოწვევებს, განვითარდეს პროფესიულად და ასევე პიროვნულად. სამსახური არის ადგილი სადაც თავს იყრის სოციალური ცხოვრების ისეთი მნიშვნელოვანი ასპექტები როგორცაა ინტერაქცია და სოციალიზაცია, თანამედროვე მკვლევარების აზრით სამუშაო ადგილი მიჩნეულია სოციალური კაპიტალის ერთერთ მნიშვნელოვან არეალად. (World Happiness Report, 2017)

კვლევის პროცესში და ანალიზის შედეგად ბევრი საინტერესო მიგნება გამოიკვეთა. კერძოდ კვლევის შედეგებმა, სხვადასხვა კონტექსტში აჩვენა სამსახურის პოზიტიური თუ ნეგატიური გავლენები ადამიანის ბედნიერებაზე. რაც სწორედ იმაზე მიუთითებს, თუ რა ფსიქო-სოციალურ დისფუნქციებთან გვაქვს საქმე, როდესაც ადამიანი სამსახურით კმაყოფილი არაა. ადამიანები, რომლებიც სამუშაოს ზოგადი შეფასებისას ნეგატიურ დამოკიდებულებას ავლენენ, ნაკლები ბედნიერების ხარისხით გამოირჩევიან, აქ ჩანს პირდაპირი კავშირი ადამიანის სამსახურსა და მის ბედნიერებას შორის, ეს რა თქმა უნდა ორმხრივი გავლენაა, მაგრამ შეიძლება ითქვას, რომ სამსახურით კმაყოფილება, ერთერთი განმაპირობებელია ადამიანის ბედნიერებისა.

სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილების გარდა, გამოვლინდა სამსახურის სხვა მრავალი ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს ადამიანის ბედნიერებაზე თუ მის უბედურებაზე. სამსახურით გამოწვეული სტრესი აისახება ადამიანის მიერ საკუთარი ბედნიერების შეფასებაზე. სამსახურის სარგებლიანობა საზოგადოებისთვის, ადამიანები მიდრეკილნი არიან, რომ იყვნენ უფრო ბედნიერები, თუ მათი ყოველდღიური საქმიანობა სარგებელის

მომტანია საზოგადოებისათვის, ეს ალბათ განპირობებულია იმ თანდაყოლილი ნიშანთვისებით, რაც ადამიანს ახასიათებს, კერძოდ კი სოციალურობა და მუდმივი სწრაფვა ინტერაქციისადმი. წარმოუდგენელია ადამიანი სრულფასოვან ცხოვრებას ეწეოდეს ისე, რომ არ იყოს საზოგადოების წევრი. ასევე იმ სამუშაოსადმი თუ ორგანიზაციისადმი, სადაც ადამიანი დასაქმებულია, დადებითი განწყობა, გავლენას ახდენს, არათუ მის სამსახურით კმაყოფილებაზე, არამედ ეს ფაქტორები მნიშვნელოვანი გავლენის მქონეა ადამიანის ბედნიერებაზეც.

რა თქმა უნდა, იმისათვის, რომ ადამიანი კმაყოფილი იყოს სამუშაოთი აუცილებელი პირობაა, ჰქონდეს შესაბამისი ანაზღაურება, მისი სამუშაო საათები აძლევდეს სოციალური ცხოვრების საშუალებასაც და არ იკავებდეს ცხოვრების უმეტეს ნაწილს, ასევე სამსახურით კმაყოფილებას განსაზღვრავს ის როლი და პასუხისმგებლობები რაც ადამიანს აქვს დაკისრებული სამსახურში. ადამიანი, რომელიც თვლის რომ სამსახურში მისი როლი უმნიშვნელოა, ნაკლებ სავარაუდოა კმაყოფილი იყოს სამსახურით. ასევე მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს პოზიცია რაც მას უკავია სამსახურში. კვლევამაც აჩვენა, რომ ეს დასახელებული ფაქტორები რა თქმა უნდა გავლენას ახდენს ადამიანის კმაყოფილებაზე მისი სამსახურით, მაგრამ ასევე ადამიანის ბედნიერების მნიშვნელოვანი განმაპირობებელი ფაქტორებია.

კვლევის შედეგების გათვალისწინებით შეიძლება ითქვას, რომ სამსახურთან დაკავშირებული ამ მრავალი ფაქტორის ერთობლიობა და მოცემულობა, რა თქმა უნდა მათ პოზიტიურ ვარიაციებში, იძლევა იმის გარანტიას, რომ სამსახურმა პოზიტიური გავლენა იქონიოს ადამიანის ცხოვრებაზე და იყოს მისი ბედნიერების წყარო. რაც ჩემი აზრით აუცილებელი პირობაა სრულფასოვანი ცხოვრებისათვის. ამ აზრს გამოთქვამს არაერთი მკვლევარი, იგივე აზრის მატარებელია მსოფლიო ბედნიერების შესახებ ანგარიშიც, რომლის მიხედვითაც საგრძნობლად განსხვავდება დასაქმებულ და უმუშევარ რესპონდენტთა ბედნიერების ხარისხი, ცხოვრების შეფასებისას. (World Happiness Report, 2017, გვ.147)

თუმცა აუცილებლად გასათვალისწინებელია, რომ სამსახურის ქონა, პირდაპირ

პროპორციულად არ განაპირობებს ადამიანის ბედნიერებას, ამისთვის, როგორც ზემოთ ავლინებში, საჭიროა მრავალი პირობის არსებობა.

კვლევის ჩატარებამდე ჩამოყალიბებული მქონდა შემდეგი ჰიპოთეზები:

1. სამსახური უმრავლესობისათვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა;
2. ადამიანები რომლებმაც თავად აირჩიეს პროფესია უფრო კმაყოფილები არიან პროფესიით ვიდრე ისინი, ვინც პროფესია სხვა ადამიანების გავლენით აარჩიეს;
3. ადამიანები რომლებიც საკუთარი პროფესიით მუშაობენ უფრო კმაყოფილები არიან სამსახურით ვიდრე ისინი ვინც არ მუშაობენ საკუთარი პროფესიით.

ჰიპოთეზებთან მიმართებაში, კვლევის ანალიზმა შემდეგი შედეგები აჩვენა.

პირველი ჰიპოთეზა, რომლითაც ვივარაუდებ, რომ სამსახური გამოკითხულთა უმრავლესობისათვის მხოლოდ შემოსავლის წყარო იქნებოდა, გამართლდა. რესპონდენტთა 52% ეთანხმება დებულებას, რომ სამსახური მათთვის მხოლოდ შემოსავლის წყაროა.

მეორე ჰიპოთეზის მიხედვით, მოსალოდნელი იყო, რომ იმ ადამიანების კმაყოფილების ხარისხი პროფესიით უფრო მაღალი იქნებოდა ვინც თავად აირჩია პროფესია, ვიდრე მათი, ვინც პროფესია სხვების გავლენით და დახმარებით აარჩიეს. ეს ჰიპოთეზაც გამართლდა. კერძოდ, იმ რესპონდენტთა 89%, ვინც თვლის, რომ მათი პროფესია სრულიად შეესაბამება მათ მოლოდინებს, თავად აარჩიეს პროფესია. ხოლო რესპონდენტთა 85% რომლებიც ნეგატიურად აფასებენ მათი პროფესიის შესაბამისობას მათ მოლოდინებთან, მშობლების და ახლო ნათესავების დახმარებით აირჩიეს პროფესია.

რაც შეეხება მესამე ჰიპოთეზა, რომლის მიხედვითაც ვივარაუდებ, რომ ის ადამიანები, რომლებიც საკუთარი პროფესიით მუშაობენ, მეტად არიან მიდრეკილნი სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილებისაკენ ასევე გამართლდა. კვლევის შედეგების მიხედვით რესპონდენტთა 70%, ვინც სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას დადებითად აფასებს, სწორედ

თავისი პროფესიით მუშაობს. ხოლო რესპონდენტთა 80%, ვინც უკმაყოფილოა სამუშაოთი, არ მუშაობს თავისი პროფესიით.

ეს ჰიპოთეზები იყო კონკრეტულად ქართული სოციუმისთვის დამახასიათებელი პრობლემებით გამოწვეული და ქვეყანაში არსებული რეალობის შესახებ ვარაუდები. აღსანიშნავია, რომ სამსახური და მისი არ არსებობა ქვეყანაში აქტუალურ პრობლემას წარმოადგენს, ასევე მნიშვნელოვანი პრობლემაა, პროფესიული განვითარება, რისი საშუალებაც დღეს მრავალს არ აქვს, რადგან დასაქმებულთა დიდი ნაწილი ვერ ახერხებს საკუთარი პროფესიით იმუშაოს, სხვადასხვა მიზეზთა გამო, რომელთაგანაც ყველაზე მნიშვნელოვანი, ჩემი აზრით, პროფესიის შესაბამისი სამსახურის მოძებნასთან დაკავშირებული სირთულეები და ასეთი სამსახურების არარსებობაა. კვლევის შედეგების მიხედვით, რესპონდენტთა 48% არაა დასაქმებული საკუთარი პროფესიით, რაც საგრძნობლად დიდი მაჩვენებელია.

ჰიპოთეზებად არ მქონდა დასახელებული მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში ჩატარებული კვლევების, ბედნიერების მსოფლიო ანგარიშში ჩამოყალიბებული თუ თეორიული ნაშრომების ანალიზის შედეგად გამოკვეთილი ძირითადი მიგნებები სამსახურის და ადამიანის ბედნიერებას შორის კაუზალური კავშირების შესახებ, რომლებიც ჩემი კვლევის შედეგადაც გამოვლინდა და ანალიზის თუ დასკვნის სახითაც არის წარმოდგენილი ნაშრომში.

ლიტერატურული მიმოხილვა:

1. Glatzer, W (2000). Happiness: Classic Theory in the Light of Current Research;
2. Glatzer, W (1991) Quality of Life in Advanced Industrialised Countries: The Case of Germany. In: Strack/Argyle/Schwarz 1991, pp. 261–280.
3. Glatzer, W and Mathias Bös (1998) Subjective Attendants of Unification and Transformation in Germany. Social Indicators Research, 43(1–2), pp. 171–196;
4. Kroll, C (2011). Towards a Sociology of Happiness: The case of an age perspective on the social context of well-being;
5. Veenhoven, R, World Database of Happiness;
6. Veenhoven, R (1989) How Harmful is Happiness? Consequences of Enjoying Life or Not. Universitaire Press, Rotterdam;
7. Veenhoven, R (1991) Questions on Happiness: Classical Topics, Modern Answers, Blind Spots In: Strack, Argyle and Schwarz 1991, 7–27;
8. Veenhoven, R (1996) Happy Life-Expectancy. A Comprehensive Measure of Quality of Life in Nations Social Indicators Research, vol. 39, pp. 1–57;
9. Veenhoven, R (1997) Advances in Understanding Happiness Revue Quebecoise de Psychologie, vol. 18, pp. 29–79;
10. Veenhoven, R (1999a) World Data Base of Happiness Erasmus University, Rotterdam, www.eur.nl/fsw/research/happiness;
11. Veenhoven, R (1999b) Quality of Life in Individualistic Society: A Comparison of 43 Nations in the Early 1990's. Social Indicators Research, vol. 48, no.2, pp. 157–186;
12. Veenhoven, R (2000) Freedom and Happiness. A Comparative Study in 44 Nations in the Early 1990's. in: Diener, E and Suh, E, (eds.) Subjective wellbeing across nations, MIT press, Boston;
13. Veenhoven, R (2001) Are the Russians as unhappy as they say they are? Journal of Happiness Studies, vol. 2, in press;

14. Reeves R. 2009. Introduction: The new utilitarianism. In: Social Market Foundation (ed.) Well-Being - How to lead the good life and what government should do to help, London.
15. World Happiness Report, (2017);
16. Lindström, M. (2008). Invited commentary: Social capital, social contexts, and depression. *American Journal of Epidemiology*, 167 (10), 1152–1154;
17. Moller, V. (2000) Happiness Trends under Democracy: Where Will the New South African Set Level Come to Rest? Grahamstown/South Africa, Manuscript;
18. Bulmahn, T. (2000) Modernity and Happiness – The Case of Germany. *Journal of Happiness Studies*, 1(3), pp. 375–400;
19. Easterlin, Richard A. (2000) Life Cycle Welfare: Trends and Differences *Journal of Happiness Studies*, 2(1).

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Faculty of Social and Political Sciences

Mariam Pochkhua

Work related psycho-social dysfunctions

Master's program – sociology

Thesis is conducted for achieving master's degree in sociology

Iago Kachkachishvili, doctor of social sciences, professor,
supervisor of master's program sociology

TSU, Tbilisi

2017

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თამუნა გურჩიანი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის მომსახურების ხარისხის შესაბამისობა უმაღლესი
განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპულ
სტანდარტებსა და სახელმძღვანელო პრინციპებთან

სოციოლოგია

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ნინო დურგლიშვილი

ასოცირებული პროფესორი

თბილისი 2017

ანოტაცია

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მომსახურების ხარისხის შესაბამისობა უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპულ სტანდარტებსა და სახელმძღვანელო პრინციპებთან

სამაგისტრო ნაშრომი მიზნად ისახავს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისი მომსახურების ხარისხის დამკვიდრების კუთხით, არსებული ძირითადი ტენდენციებისა და პრობლემების იდენტიფიცირებას. თანამედროვე ქართული განათლების სისტემისთვის მნიშვნელოვან გამოწვევად იქცა, სასწავლო დაწესებულებებში ევროპული სტანდარტების შესაბამისი მომსახურების ხარისხის დამკვიდრება. უმაღლესი განათლების საბჭოური მოდელის, ევროპული ჩანაცვლების პროცესში განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში ევროპული სტანდარტების შესაბამისი მომსახურების კულტურის დამკვიდრება. ევროპული სტანდარტების შესაბამისი მომსახურების კულტურის ჩამოყალიბების პროცესში მნიშვნელოვანია სწორად იქნას იდენტიფიცირებული ის ძირითადი ტენდენციები და პრობლემები, რომლებიც ამჟამად, უნივერსიტეტში მომსახურების ხარისხის მიმართულებით არსებობს.

კვლევის სამიზნე ჯგუფად შერჩეულ იქნა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციაში დასაქმებული თანამშრომლები, რადგან უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია წარმოადგენს უნივერსიტეტის იმ სტრუქტურულ ერთეულს, რომელიც უშუალოდაა პასუხისმგებელი უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებით გათვალისწინებული პრინციპების განხორციელებაზე. ასევე სტუდენტები, რომლებსაც უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის სერვისებით სარგებლობის გამოცდილება აქვთ.

კვლევის მიზანს წარმოადგენს, კვლევის თვისებრივი და რაოდენობრივი მეთოდების კომბინაციის საშუალებით შევისწავლო ის ძირითადი ტენდენციები და პრობლემები,

რომლებიც ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტების დამკვიდრების კუთხით ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში არსებობს. მიზნის განხორციელებისათვის დასახული ამოცანებია: ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტების განხორციელებაზე პასუხისმგებელი ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეულების მომსახურების ხარისხის შესწავლა; ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეულების მომსახურების ხარისხის შესაბამისობის დადგენა ინსტიტუტის მიერ გაწერილ ზოგად სტანდარტებთან და პრინციპებთან.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მომსახურება, უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებითა და სახელმძღვანელო პრონციპებით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესაბამისი არ არის. უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია პრაქტიკაში არ ახდენს მომსახურების ევროპული სტანდარტების დანერგვასა და განხორციელებას, ფორმალურ დონეზე კი სრულიად იზიარებს უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების საფუძველზე შექმნილ ძირითად შეთანხმებებსა და რეკომენდაციებს.

ადმინისტრაციის თანამშრომლები მათი კომპეტენციის ფარგლებში ვერ ახერხებენ დაინტერესებული მხარის მოთხოვნის შესაბამისი ამომწურავი ინფორმაციის გაცემას, მომსახურების პროცესში არ ხდება კომუნიკაციის სწორი ფორმების შერჩევა. თანამშრომლები ხშირად ახდენენ დაინტერესებული მხარის მოთხოვნისადმი მათი ინდეფერენტული დამოკიდებულების დემოსტრირებას. ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეულების სამუშაო ოთახებში დაინტერესებული პირებისთვის კონსულტაციის გაწევა და ინფორმაციის მიწოდება ხშირად სამუშაო გარემოსთვის შეუსაბამო პირობებში ხდება.

ჩატარებულ კვლევაზე დაყრდნობით შესაძლებელია ითქვას, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურების ხარისხის კუთხით არსებული მდგომარეობისადმი დამოკიდებულება ნეგატიურია და ხელს უწყობს საზოგადოებაში დამკვიდრებული იმ

იმიჯის განმტკიცებას, რომლის მიხედვითაც ადმინისტრაცია წარმოადგენს დაბალკვალიფიციური, უნივერსიტეტის ინტერესებისადმი ინდეფერენტულად განწყობილი პერსონალისგან დაკომპლექტებულ ინერტულ ინსტიტუციას.

Abstract

Compliance of Service Quality of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University with the European Standards of Internal Security of High Education and Guiding Principles

T. Gurchiani

The master's thesis aims to identify the current trends and problems existing in compliance of Service Quality of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University with the European Standards of Internal Security of High Education and Guiding Principles. To establish European standard service system in high educational institutions has become a significant challenge for the modern Georgian educational institutions. In the process of replacement of the Soviet model of higher education system with European one the relevant service of high education institutions gains particular importance to establish relevant culture of service to European standards in higher education institutions. In the process of establishing a service culture relevant to European standards, it is important to correctly identify the main trends and problems that are currently in the service quality of the university.

The employees of administration of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University were selected as target group of research. Because the administration of university is the structural unit which directly bears responsibility for implementation of processed envisaged under the internal security of high education quality provided by European standards; also students who has experience in use of service of administration of the university.

The purpose of the research is via combination of qualitative and quantitative methods to study the major trends and problems which exists Ivane Javakhishvili Tbilisi State University in the term of establishment of internal security quality system with European standards. To achieve the mentioned goal we set the following tasks: to study service quality of the administrative unit, which is responsible for implementation of European standard internal security quality system;

determination of service compliance of structural unit of administration with general standards and principles of the institute.

As a result of research had been outlined that the service conducted by Ivane Javakhishvili Tbilisi State University isn't relevant to requirements envisaged by the state principles and internal security European standards of high education. The University Administration does not conduct establishment and implementation of European standards in practice, but formally agrees with the basic agreements and recommendations based on the European standards and guidelines on the service of quality of higher education institutions.

The employees of administration within their competence can't provide the interested party with relevant comprehensive information, isn't conducted proper communication during the service process. The employees frequently demonstrate their indifferent attitude towards the demand of the interested party. Consulting and providing information to interested persons in the work rooms of structural units of the administration is often inappropriate for the working environment.

Based on the conducted survey, it is possible to say that the attitude towards the quality of service of the University administration is negative and encourages strengthening the image established in the society according to which the administration is inert institution staffed with a low qualified and indifferent persons

სარჩევი

შესავალი	9
მეთოდოლოგიური ნაწილი.....	9
საკითხის აქტუალობა.....	9
კვლევის მიზანი	13
კვლევის ამოცანები	13
საკვლევი ჰიპოთეზა	13
კვლევის პროცედურული ნაწილი	13
კვლევის არეალი	14
კვლევის ინსტრუმენტი	15
სცენარი	15
კითხვარი.....	15
მონაცემთა დამუშავება.....	15
რაოდენობრივი მონაცემები.....	15
თვისობრივი მონაცემები	15
კვლევის შეზღუდვები	15
ნაშრომის პრაქტიკული მნიშვნელობა.....	16
ნაშრომის სამეცნიერო მნიშვნელობა.....	16
თავი I. თეორიული ნაწილი	18
1.1 ასოცირების შეთანხმება და განათლების სფეროსთვის განსაზღვრული ძირითადი მიმართულებები	18
1.2 ბოლონის პროცესი	22
1.3 ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტები.....	27
სასწავლო რესურსები და სტუდენტთა მხარდაჭერა	29
საინფორმაციო სისტემები	29
საჯარო ინფორმაცია	30
სასწავლო პროცესის მართვის დეპარტამენტი.....	31
პერსონალის მართვის დეპარტამენტი	31
თავი II. ემპირიული ნაწილი	35
2.1 ფოკუს-ჯგუფის ანგარიში.....	35
2.2 იდუმალი მყიდველის კვლევის ანგარიში	39
2.3 შემაჯამებელი ანალიზი	49

დასკვნა.....	52
გამოყენებული ლიტერატურა.....	54
დანართი #1.....	56

შესავალი

მეთოდოლოგიური ნაწილი

საკითხის აქტუალობა

საქართველოში ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა და გარე სისტემების დამკვიდრების პროცესი 2003 წლიდან დაიწყო, ქვეყანაში მნიშვნელოვანი საზოგადოებრივ-პოლიტიკური ცვლილებების ფონზე, 2004 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო განათლების შესახებ ახალი კანონი, რომელშიც უკვე საკანონმდებლო დონეზე აისახა ხარისხის უზრუნველყოფის აუცილებლობა სასწავლო დაწესებულებებში. მიღებულ ცვლილებებთან ერთად 2005 წელს საქართველო შეუერთდა ბოლონიის პროცესს, რაც პრაქტიკულად იყო პირველი და გარდამტეხი ნაბიჯი ქვეყნის ერთიან ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრაციის კუთხით, ბოლონიის პროცესს მოჰყვა მთელი რიგი პოზიტიური გავლენები ქვეყნის განათლების სისტემაში, თუმცა რეფორმები ხშირ შემთხვევაში მტკივნეული, ერთჯერადი და არათანმიმდევრული იყო(დარჩია, 2013).

საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ ყველა უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებას ავალდებულებს ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმებისა და პროცედურების არსებობას(“საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ”, მუხლი 10,2 დ; მუხლი15,4,) თავის მხრივ კანონმდებლობა ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მექანიზმების შესახებ შინაარსობრივად სრულ თანხვედრაშია ბოლონიის პროცესის ძირითად მიზნებთან და ამოცანებთან.

საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით ხარისხის უზრუნველყოფას ინსტიტუციურ და საფაკულტეტო დონეზე უნდა გააჩნდეს შემდეგი ფუნქციები: სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობა, პერსონალის პროფესიული განვითარების ხარისხის სისტემური შეფასება, რომელშიც უნდა მონაწილეობდნენ სტუდენტები, ხოლო შედეგები საჯარო და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა დაინტერესებული პირისთვის, კავშირის დამყარება და თანამშრომლობა საზღვარგარეთის ქვეყნებთან და მათ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ხარისხის კონტროლის გამჭირვალე

კრიტიკუმიებისა და მათი უზრუნველყოფის მეთოდოლოგიის ჩამოსაყალიბებლად, სწავლისა და შეფასების თანამედროვე მეთოდების დანერგვა და ავტორიზაცია/აკრედიტაციის პროცესისთვის თვითშეფასების მომზადება („საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ“, მუხლი 21, 1, მ; მუხლი 25; მუხლი 31).

2010 წელს ტემპუსის პროგრამის ფარგლებში ჩატარდა კვლევა „ხარისხის გაუმჯობესების მდგომარეობა საქართველოში-მიღწევები და პრობლემები“. კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შესაძლებელი გახდა ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ძირითადი მიღწევებისა და ნაკლოვანი მხარეების იდენტიფიცირება. კვლევის მიხედვით ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემის შესახებ გაკეთდა შემდეგი დასკვნები (ჯავახიშვილი, 2010).

- ხარისხის შიდა უზრუნველყოფა, როგორც ცნება და როგორც პროცესი-უკვე დამკვიდრდა ქართულ საგანმანათლებლო სივრცეში;
- ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის შესახებ ინფორმაცია ჩვეულებრივ საჯარო და ყველასთვის ხელმისაწვდომია უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების ვებ-გვერდებზე;
- მიღწევაა სილაბუსებსა და საგანმანათლებლო პროგრამების მოწესრიგება, თუმცა ისინი მუდმივად საჭიროებენ განვითარებასა და სრულყოფას;
- სილაბუსებსა და საგანმანათლებლო პროგრამებთან დაკავშირებული მოთხოვნები ხშირად იცვლება, რაც ხარისხის გარე უზრუნველყოფის სისტემაში განხორციელებული ხშირი ცვლილებებითაა განპირობებული;
- ხარისხის შიდა უზრუნველყოფა, აკადემიური პერსონალის გარკვეული ნაწილის შეფასებით, ცალკეულ შემთხვევებში მათ აკადემიურ თავისუფლებას ლახავს, რისი პრევენციაც ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის პროცესში ყველა დაინტერესებული მხარის აქტიური მონაწილეობით უნდა მოხდეს;
- ხარისხის უზრუნველყოფა უფრო მეტად კონცენტრირებულია ფორმალურ მხარეებსა და დოკუმენტების შემოწმებაზე და ნაკლებ ყურადღებას უთმობს შინაარსს, რეალური შედეგებისა და პროცესების შეფასებისას;

- სტუდენტთა გამოკითხვის კითხვარები ყოველთვის პროფესიონალების მიერ შედგენილი არ არის და არც გამოკითხვის შედეგებს ექცევა ჯეროვანი ყურადღება;
- თითქმის არ გამოიყენება, ან სათანადო შედეგებს არ იძლევა აკადემიური პერსონალის მიერ ერთმანეთის კოლეგიალური შეფასება;
- ხარისხის შიდა უზრუნველყოფა შემოიფარგლება, ძირითადად, სწავლებით და ნაკლებ ყურადღებას უთმობს კვლევას;
- ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის პროცესში თითქმის არ ხდება სტუდენტთა აკადემიური მოსწრების ანალიზი, რაც ბევრ ევროპულ ქვეყანაში მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს წარმოადგენს;
- ნაკლები ყურადღება ეთმობა აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციის შეფასებასა და ამდღეაზე ზრუნვას;
- აკადემიური პერსონალის სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის შეფასების შედეგების გამოყენება არ ხდება აკადემიური კონკურსების პროცესში;
- არასაკმარისია თანამშრომლობა უცხოეთის უსდ-ებთან ხარისხის უზრუნველყოფის კუთხით;
- სტუდენტები და აკადემიური პერსონალი არასაკმარისად არის ჩართული შეფასების პროცესში;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სტრატეგია მხოლოდ ფორმალურ დონეზე არსებობს და მისი რეალური განხორციელება არ ხდება;
- უსდ-ები არასაკმარის ფინანსურ რესურს ხარჯავენ ხარისხის შიდა უზრუნველყოფისთვის აუცილებელი კვლევების ჩასატარებლად;
- ხარისხის შიდა უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირების კვალიფიკაცია ხშირად არ არის საკმარისი მათ წინაშე მდგარი ამოცანების წარმატებით გადასაჭრელად დასკვნები(ჯავახიშვილი, 2010).

განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სისტემა საჭიროებს მუდმივ განვითარებასა და მონიტორინგს. როგორც 2010 წელს ჩატარებული კვლევის შედეგებიდან იკვეთება, განათლების სისტემაში ამ მიმართულებით არაერთი მნიშვნელოვანი,

კომპლექსური პრობლემა არსებობს. უმაღლესი განთლების ხარისხის უზრუნველყოფის ძირითადი სტანდარტები გამართული და დახვეწილია ფორმალურ დონეზე, თუმცა ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურების პრაქტიკული განხორციელება არ ხდება.

2010 წლის შემდეგ ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის თვალსაზრისით მდგომარეობა გარკვეულწილად გაუმჯობესდა, თუმცა ამ დრომდე არსებობს პრობლემები, რომლებიც ნეგატიურად აისახება სასწავლო პროცესის მიმდინარეობაზე და სტუდენტებში დიდ უკმაყოფილებას იწვევს.

უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის თვალსაზრისით ყველაზე მნიშვნელოვან გამოწვევად კვლავ პროცესში სტუდენტების აქტიური ჩართვა, ხარისხის შიდა უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირების კვალიფიკაცია და თანამშრომელთა მხრიდან პროფესიული ეთიკის ნორმების დარღვევა რჩება.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, 2016-2017 წლის სასწავლო პროცესი გამოირჩეოდა სტუდენტთა ხმაურიანი საპროტესტო მოძრაობით, რომელიც უნივერსიტეტში არსებულ პრობლემურ საკითხებს შეეხებოდა. სტუდენტთა პროტესტის მთავარ სამიზნეს უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია და იქ დასაქმებული პირები წარმოადგენდნენ, რომლებსაც სტუდენტები უნივერსიტეტის ინტერესების საწინააღმდეგო ქმედებებში ადანაშაულებდნენ. პროცესებმა უნივერსიტეტში არსებულ მრავალ პრობლემას შორის, ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სტანდარტების კუთხით არსებული პრობლემებიც წარმოაჩინა. სტუდენტთა მხრიდან უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალის მიმართ გაჟღერებულმა ბრალდებებმა ცხადჰყო, რომ თანამშრომელთა კვალიფიკაციისა და თანამშრომელთა მხრიდან ეთიკის ნორმების დაცვის კუთხით უნივერსიტეტში პრობლემები კვლავ არსებობს. სტუდენტთა მთავარ მოთხოვნას, უნივერსიტეტში მიმდინარე პროცესებში მათი აქტიური ჩართვა წარმოადგენდა, რაც ასევე რჩება ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის მიმართულებით ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად.

კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანია ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისი მომსახურების ხარისხის დამკვიდრების კუთხით, არსებული ძირითადი ტენდენციებისა და პრობლემების იდენტიფიცირება

კვლევის ამოცანები

დასახული მიზნის შესაბამისად დასმულია შემდეგი ამოცანები:

1. ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტების განხორციელებაზე პასუხისმგებელი ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეულების მომსახურების ხარისხის შესწავლა;
2. ადმინისტრაციული ერთეულების მომსახურების შესაბამისობის დადგენა ინსტიტუტის მიერ გაწერილ ზოგად სტანდარტებთან და პრინციპებთან;
3. მომსახურების პროცესში თანამშრომელთა კვალიფიკაციისა და მათ მიერ, მომხმარებლებთან ¹ ინტერაქციის პროცესში გამოყენებული კომუნიკაციის ფორმების შესწავლა;

საკვლევი ჰიპოთეზა

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურების ხარისხი ვერ პასუხობს უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებითა და სახელმძღვანელო პრინციპებით გათვალისწინებულ ძირითად მოთხოვნებს.

კვლევის პროცედურული ნაწილი

საკვლევი საკითხის შესწავლის მიზნით მოხდა თვისებრივი კვლევის მეთოდს გამოყენება და შერჩევაც შესაბამისად იყო მიზნობრივი. თვისებრივი კვლევის კომპონენტში გამოყენებულ იქნა ე.წ იდუმალი მყიდველი მეთოდი, რომელიც მოიცავს ჩართული, გაუმჟღავნებელი დაკვირვების ძირითად პრინციპებს. იდუმალი მყიდველის

¹ პირი რომელიც სარგებლობს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურებით.

მეთოდი არის მომსახურების ხარისხის შესწავლის ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური საშუალება, რომელსაც აქტიურად იყენებენ მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში სხვადასხვა კერძო თუ სახელმწიფო კომპანიები. იდუმალი მყიდველის მეთოდის გამოყენების დროს მოხდა რაოდენობრივი და თვისებრივი მონაცემების ერთდროული შეგროვება და დამუშავება. მეთოდის გამოყენების დროს გამოიყო ის რაოდენობრივი ინდიკატორები, რომლებიც შესაძლებელი იყო დათვლილიყო და რაოდენობრივად გაანალიზებულიყო. კვლევის პროცესში ასევე გამოყენებულ იქნა ფოკუს-ჯგუფის ტექნიკა, რომელიც ჩატარდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იმ სტუდენტებთან, რომლებსაც უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურების მიღების გამოცდილება ჰქონდათ. ფოკუს-ჯგუფების შედეგების ანალიზის შემდგომ მოხდა იდულამლი მყიდველის ტექნიკისთვის სცენარების შემუშავება და სამომხმარებლო ქცევის იმიტაციისთვის საჭირო გარემო პირობების განსაზღვრა.

კვლევის ფარგლებში ჩატარებულ იქნა 3 ფოკუს-ჯგუფი უნივერსიტეტის სტუდენტებთან და იდუმალი მყიდველის ტექნიკის ფარგლებში 40 დაკვირვება, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებში მომუშავე თანამშრომლებთან.

კვლევის არეალი

იდუმალი მყიდველის მეთოდის გამოყენების პროცესში სამომხმარებლო ქცევის იმიტაცია და დაკვირვებების განხორციელება მიმდინარეობდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის რამდენიმე დეპარტემენტში.

ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეებს წარმოადგენდნენ სტუდენტები, რომლებსაც ბოლო 1 წლის მანძილზე მინიმუმ ერთხელ მაინც ჰქონდათ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურებით სარგებლობის გამოცდილება.

კვლევის ინსტრუმენტი

სცენარი

დაკვირვებების პროცესში მოხდა სამომხმარებლო ქცევის იმიტაცია, რომელიც იყო რელევანტური, სანდო, ეთიკური, პრაქტიკული და უსაფრთხო. სცენარები შემუშავდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებთან ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფების შედეგების ანალიზის მიხედვით გამოვლენილი პრობლემური საკითხების გათვალისწინებით.

კითხვარი

ობიექტებში ვიზიტის დასრულების შემდეგ დამკვირვებლები ავსებდნენ სპეციალურად შემუშავებულ კითხვარებს, რომლებშიც ისინი აფასებდნენ თანამშრომლების მომსახურების ხარისხს, საკვლევი პარამეტრების მიხედვით. კითხვარში წარმოდგენილი იყო, როგორც დახურული (პასუხების ვარიანტები წინასწარ მოცემულია), ასევე ღია ტიპის შეკითხვები (პასუხის ვარიანტი წინასწარ არ არის მოცემული).

მონაცემთა დამუშავება

რაოდენობრივი მონაცემები

შედეგების შეყვანა და დამუშავება მოხდა სტატისტიკური დამუშავების პროგრამში (SPSS). კვლევის ანგარიში მომზადდა შედეგების სტატისტიკური ანალიზის საფუძველზე, თითოეული სტრუქტურული ერთეულისთვის. კვლევის პარამეტრების მიხედვით დაანგარიშდა მომსახურების ხარისხის ქულა.

თვისობრივი მონაცემები

თვისობრივი ინფორმაცია მოწოდებული იქნება დამკვირვებლის ინდივიდუალურ ანგარიშებთან ერთად. აღნიშნული მოიცავს დაკვირვების დეტალურ აღწერილობასა და დამკვირვებლის ზოგად შთაბეჭდილებებს.

კვლევის შეზღუდვები

კვლევის მიმდინარეობის პროცესში ძირითადი შეზღუდვები დაკავშირებული იყო იდუმალი მომხმარებლის ტექნიკის გამოყენებასთან. სამაგისტრო ნაშრომისთვის

გამოყოფილი დრო საკმარისი არ იყო იმისთვის, რომ დაკვირვებები განხორციელებულიყო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ყველა სტრუქტურულ ერთეულში.

სამაგისტო ნაშრომის შესრულებისთვის გამოყოფილი დრო საკმარისი არ იყო იდუმალი მყიდველის ტექნიკის პროცესში განხორციელებულიყო დაკვირვებების აუდიო/ვიდეო ჩაწერა. კვლევაში რესპონდენტთა კონფიდენციალურობის დაცვის მიზნით, საჭირო იყო აუდიო/ვიდეო ჩანაწერების განხორციელებისთვის უნივერსიტეტის რექტორის ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მხრიდან თანხმობის მიღება, რომელიც თავის მხრივ თანამშრომელთა ინფორმირებულ თანხმობაზე უნდა ყოფილიყო დაფუძნებული, რაც რთული და ხანგრძლივი ბიუროკრატიული პროცესია.

ნაშრომის პრაქტიკული მნიშვნელობა

ნაშრომში განხილული საკითხების გათვალისწინება მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლებისთვის, ვინაიდან ნაშრომში ასახულია უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურების ხარისხთან დაკავშირებული პრობლემური საკითხები, რომლებიც ნეგატიურ გავლენას ახდენენ სასწავლო პროცესის მიმდინარეობასაზე და ზოგადად ადმინისტრაციის მომსახურების ხარისხზე.

კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემების საშუალებით შესაძლებელია უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მიერ თანამშრომელთა გადამზადების, ტრენინგების დაგეგმვა, ასევე მომსახურებასთან დაკავშირებული ნეგატიური ფაქტორების გათვალისწინებით სამუშაო პროცესში ცვლილებებისა და სიახლეების დანერგვა.

კვლევის შედეგები შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას როგორც პლატფორმა, სამომავლოდ უნივერსიტეტის მომსახურების ხარისხის კვლევით დაინტერესებული პირებისთვის.

ნაშრომის სამეცნიერო მნიშვნელობა

საქართველოში მომსახურების ხარისხის კუთხით ჩატარებული კვლევები და სამეცნიერო სტატიები საკმაოდ მწირია, განსაკუთრებით უმაღლესი განათლების სფეროში.

ქვეყანაში მომსახურების ხარისხის კვლევასა და მონიტორინგს იდუმალი მყიდველის მეთოდის საშუალებით რეგულარულად მხოლოდ კომერციული ბანკები, სადაზღვეო კომპანიები, კერძო სამედიცინო დაწესებულებები და რამდენიმე სახელმწიფო ორგანიზაცია ახორციელებს. იდუმალი მყიდველის მეთოდი, რომელიც ჩართული გაუმჟღავნებელი დაკვირვების ერთ-ერთი ფორმაა მომსახურების ხარისხის შეფასების ყველაზე ეფექტური საშუალებაა. საქართველოში უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების მომსახურების ხარისხის შესწავლის პროცესში იდუმალი მყიდველის მეთოდის გამოყენება არის ინოვაციური, ვინაიდან უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სტანდარტების შესრულების შეფასების კუთხით ამ მეთოდის გამოყენების პრაქტიკა არ არსებობს.

ნაშრომში განხილული თემები და ემპირიული კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემები საინტერესოა უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში მომსახურების ხარისხის კუთხით არსებული მდგომარეობით დაინტერესებული პირებისთვის, აგრეთვე სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალისთვის, რომლებიც უნივერსიტეტის სერვისების ძირითადი მომხმარებლები არიან.

თავი I. თეორიული ნაწილი

1.1 ასოცირების შეთანხმება და განათლების სფეროსთვის განსაზღვრული ძირითადი მიმართულებები

საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ, ქვეყნაში ევროსტანდარტებთან შესაბამისი რეფორმების გატარება და სხვადასხვა სფეროში ამ მიმართულებით სიახლეების დანერგვა მნიშვნელოვან გამოწვევად იქცა.

„საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმება“ დაიდო 2014 წლის 17 ივნისს. ხელშეკრულება მიზნად ისახავს ქვეყნის ევროპულ სივრცეში ინტეგრაციას, რისთვისაც ითვალისწინებს თანამშრომლობასა და ევროპული გამოცდილების გაზიარებას ყველა სფეროში, მათ შორის განათლებაში, რომელსაც ხელშეკრულების მე-16 თავი ეხება. შეთანხმება მიზნად ისახავს განათლების სფეროში ევროკავშირის შესაბამისი პოლიტიკისა და პრაქტიკის განხორციელებას. ხელშეკრულებაში განათლება გამოყოფილია როგორც თანამშრომლობის კუთხით განსაკუთრებით პრიორიტეტული და მნიშვნელოვანი სფერო, ხელშეკრულებაში აღნიშნულია, რომ პრიორიტეტული სფეროების მიმართულებით თანამშრომლობა იქნება განსაკუთრებით აქტიური და ინტენსიური (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2015)

განათლების სფეროსთვის ასოცირების შეთანხმებით განისაზღვრა ის ძირითადი მიმართულებები, რომელთა გათვალისწინება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია განათლების სისტემის ერთიან ევროპულ სივრცეში ინტეგრაციის მიმართულებით. ეს მიმართულებებია სწავლა მთელი სიცოცხლის განმავლობაში, რომელიც წარმოადგენს ზრდისა და სამუშაო ადგილების უზრუნველყოფის უმთავრეს ასპექტს, რაც საშუალებას მისცემს მოქალაქეებს, სრულყოფილი მონაწილეობა მიიღონ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში;

- განათლებისა და ტრენინგის სისტემების მოდერნიზება, განათლების ყველა საფეხურის რელევანტურობა და ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა - ადრეულ ასაკში განათლებისა და მზრუნველობიდან დაწყებული, უმაღლესი განათლების ჩათვლით;

- უმაღლესი განათლების ხარისხის გაუმჯობესება იმ საშუალებებით, რომლებიც თანხვედრაშია ევროკავშირის „უმაღლესი განათლების მოდერნიზაციის დღის წესრიგსა“ და „ბოლონიის პროცესთან“;
- აკადემიური სფეროში თანამშრომლობის გაძლიერება, ევროკავშირის თანამშრომლობის პროგრამებში მონაწილეობა, სტუდენტებისა და მასწავლებლების მობილობის გაზრდა;
- უცხო ენების სწავლების ხელშეწყობა;
- კვალიფიკაციისა და კომპეტენციის აღიარების მიმართულებით პროგრესის ხელშეწყობა და ამ მხრივ ტრანსპარენტულობის უზრუნველყოფა;
- პროფესიული განათლებისა და ტრენინგების სფეროში თანამშრომლობის ხელშეწყობა;
- ევროპასთან ინტეგრაციის პროცესის, აგრეთვე, ევროკავშირი-აღმოსავლეთის პარტნიორობის ურთიერთობებზე აკადემიური დიალოგის შესახებ ცოდნისა და განათლების ამდლების, ევროკავშირის შესაბამის პროგრამებში მონაწილეობა (საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება, თავი 16, მუხლი 368, გვ 466-468, 2014)

საქართველო ცდილობს არ ჩამორჩეს განათლებისა და მეცნიერების სფეროში არსებულ გლობალურ ტენდენციებს და ამ მიმართულებით ცდილობს განახორციელოს საკვანძო ცვლილებები, რომლებიც ხელს შეუწყობს განათლების ხარისხის გაუმჯობესებასა და მის რელევანტურობას საერთო სტანდარტებთან.

2015 წლის მაისში სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ მომზადდა ასოცირების შეთანხმების განხორციელების გრძელვადიანი პოლიტიკის დოკუმენტი, რომელიც ითვალისწინებს ასოცირების ხელშეკრულების XXXII დანართით გათვალისწინებული ევრო პარლამენტისა და ევროკავშირის საბჭოს რეკომენდაციებსა და გადაწყვეტილების განხორციელებას უმაღლეს და პროფესიულ განათლებაში(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015)

ასოცირების შეთანხმების განხორციელების გრძელვადიანი პოლიტიკის დოკუმენტში ხაზგასმულია, რომ ეკონომიკური და სოციალური პროგრესის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი რესურსი ადამიანური კაპიტალია, შესაბამისად განათლება და მეცნიერება ქვეყნის განვითარებისთვის გამორჩეულად პრიორიტეტული, გრძელვადიან შედეგზე გათვლილი სფეროებია, საქართველოს ევროპული ინტეგრაციის პროცესი მიშენელოვნად არის დამოკიდებული ქვეყანაში ეფექტური განათლების სისტემის ფუნქციონირებასთან. აღნიშნული დოკუმენტი სრულიად ითვალისწინებს საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს და ბოლონის პროცესს. დოკუმენტის შექმნის მიზანია განათლების სისტემის განვითარების ათწლიანი სტრატეგიული გეგმის ჩამოყალიბება, რომელიც მთლიანად მიმართულია ერთიან ევროპულ ს საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრაციისკენ (სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სფეროში არსებული პოსტსაბჭოური სისტემის თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისად გარდაქმნის მიზნით, ბოლო ათწლეულის მანძილზე არაერთი რეფორმა განხორციელდა, რომელთაც გარკვეული დადებითი ეფექტები ჰქონდათ, თუმცა ინტერვენციების შემდგომ არათანმიმდევრული პოლიტიკისა და არასათანადო დაფინანსების პირობებში ვერ მოხერხდა დაწყებული რეფორმების წარმატებით განხორციელება და სისტემის ევრო სტანდარტებთან ინტეგრაცია. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სფეროს დაფინანსება მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება გაეროსა და ევროკავშირის ახალი წევრი ქვეყნების შესაბამის მაჩვენებლებს. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების დაფინანსების წილი 2012 წლის მონაცემებით მთლიანი შიდა პროდუქტის 2,8%-ს შეადგენს, რაც დაბალია მსგავსი ეკონომიკური განვითარების ქვეყნებთან შედარებით. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს მთლიანი შიდა პროდუქტი მნიშვნელოვნად გაიზარდა, შესაბამისად გაიზარდა სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯი. ქვეყნები რომლებსაც საქართველოს მსგავსი სახელმწიფო დანახარჯი აქვს განათლებაში საშუალოდ ორჯერ მეტ

თანხას ხარჯავენ განათლებაზე(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

განათლების სფეროში არსებული პრობლემები კომპლექსურია და ხშირად ურთიერთგანპირობებული, რის გამოც მისი განვითარება უნდა დაეფუძნოს ერთიან სისტემურ მიდგომას, ცალკეული ცვლილებები პოზიტიურად აისახება მთლიან სისტემაზე. არსებული ვითარების ანალიზის საფუძველზე განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ გამოვლინდა განათლების ყველა საფეხურისა და მეცნიერების სფეროს კრიტიკული საკითხები.

დღეს საქართველოში მოქმედი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა არ ფლობს საკმარის ინფორმაციას სისტემაში არსებული მდგომარეობის შესახებ, გარე კვლევების შეფასებების და შედეგების თანახმად კი, საქართველოში უმაღლესი განათლება ვერ პასუხობს თანამედროვე გამოწვევებს, ვერ ახერხებს ახალი ცოდნის გენერირებას და მაღალკონკურენტუნარიანი ადამიანური კაპიტალის ფორმირებას(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შემუშავებული აქვს სისტემის განვითარების სტრატეგიული გეგმა და დოკუმენტი, რომელიც ფორმალურ დონეზე პასუხობს ევროკავშირის წევრი ქვეყნების განათლების მინისტრების ერთობლივ შეთანხმებებს, რომელიც ხარისხის უზრუნველყოფის სფეროში თანამშრომლობასა და გამოცდილების გაზიარებას ეხება. მიუხედავად უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სტრატეგიისა და ამ მიმართულებით განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ შემუშავებული სამოქმედო გეგმების არსებობისა, უმაღლესი განათლების ხარისხის ვერ პასუხობს იმ თანამედროვე მოთხოვნებს, რომელსაც მას ერთიანი ევროპული საგანმანათლებლო სივრცე უყენებს. ამ ეტაპზე უმაღლესი განათლების ინსტიტუტებს არ გააჩნიათ ზუსტი და ამომწურავი ინფორმაცია ხარისხის უზრუნველყოფის კუთხით მათი მდგომარეობის შესახებ, ასევე ბოლონიის პროცესითა და ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებით ხარისხის უზრუნველყოფის

მიმართულებით ნაკისრ ძირითად ვალდებულებებთან მიმართებით მათი მდგომარეობისა და პოზიციის შესახებ. უმაღლესი განათლების ინსტიტუტები არ აწარმოებენ ხარისხის კონტროლს და არ გააჩნიათ ხარისხის უზრუნველყოფის ფორმალურად გაწერილი სტრატეგიების პრაქტიკულად განხორციელების გამოცდილება(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

1.2 ბოლონის პროცესი

1999 წლის ივნისს ევროპის 29 ქვეყნის განათლებისა და მეცნიერების მინისტრებმა ბოლონიაში, მსოფლიოს უძველეს საუნივერსიტეტო ქალაქში ხელი მოაწერეს დეკლარაციას, რომელმაც საფუძველი ჩაუყარა ერთიანი ევროპული საგანმანათლებლო სივრცის შექმნის პროცესს.

ბოლონის პროცესის მიზანია საგანმანათლებლო სისტემების დაკავშირებისთვის გარკვეული ინსტრუმენტების შემუშავება და ქმედითი ღონისძიებების გატარება. ამჟამად პროცესში ჩართულია ევროპის 49 ქვეყანა. საქართველო ბოლონის პროცესს 2005 წელს, ბერგენის სამიტზე შეუერთდა, სომხეთთან, აზერბაიჯანთან, მოლდოვასა და უკრაინასთან ერთად.

ბოლონის პროცესის ინიცირების შემდეგ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებსა და საგანმანათლებლო პროგრამების ხარისხის უზრუნველყოფა, როგორც შეფასების სისტემური პროცესი განსაკუთრებულ მასშტაბებსა და პრიორიტეტულობას იძენს, როგორც მისი ერთ-ერთი ძირითადი ამოცანა.

უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფა სავალდებულოა ბოლონის პროცესის მონაწილე ყველა ქვეყნისთვის, მათ შორის საქართველოსთვის. უმაღლესი განათლების ხარისხის საერთო ევროპული პოლიტიკის შექმნაში აქტიურად მონაწილეობენ მნიშვნელოვანი ევროპული ორგანიზაციები, როგორცაა უმაღლესი განათლებაში ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ასოციაცია, ევროპულ სტუდენტთა კავშირი, ევროპის უნივერსიტეტების ასოციაცია, უსდ-ების ევროპული ასოციაცია, ამ ოთხი ორგანიზაციის მიერ დაფუძნდა უმაღლეს განათლებაში ხარისხის უზრუნველყოფის

ევროპული რეესტრი, რომლის მიზანიც ევროპულ სივრცეში უმაღლეს განათლებაში ხარისხის უზრუნველყოფის ტრანსპარენტულობაა. უმაღლეს განათლებაში ხარისხის უზრუნველყოფის კონცეპტუალური საკითხები განსაზღვრულია დოკუმენტში „ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტები და სახელმძღვანელო პრინციპები ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცეში“, რომლის გათვალისწინება სავალდებულოა ყველა მოქმედი და მომავალი წევრი ორგანიზაციისთვის (დარჩია, 2013).

ბოლონის პროცესის მონაწილე ყველა სახელმწიფოს აღებული აქვს ვალდებულება, რომ გაატარებს გარკვეულ ზომებს როგორც სახელმწიფო ისე ინსტიტუციურ დონეზე, რათა დანერგილ იქნას ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა. ხარისხის მართვა როგორც ინსტიტუციურ, ისე სისტემურ დონეზე იყოს ეფექტური, ხოლო ხარისხის შეფასება - ობიექტური, სამართლიანი, გამჭვირველე და კვალიფიციური. ბოლონის მონაწილე ქვეყნები სხვადასხვა წარმატებით ახერხებენ ამ ამოცანის განხორციელებას, რაც დამოკიდებულია ქვეყანაში სოციალურ-პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, კულტურულ და მენტალურ ფაქტორებზე (დარჩია, 2013).

ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის ეფექტურობის შეფასება შესაძლებელია რამდენიმე ინდიკატორის გამოყენებით. პირველი არის ქვეყნის შესაბამისი პროფილის დაწესებულების წევრობა ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპულ ასოციაციაში (ENQA) ან რეესტრში (EQAR), ხოლო მეორე ინდიკატორი არის ქვეყნის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების რაიტინგი საერთაშორისო დონეზე (დარჩია, 2013).

საქართველომ, ბოლონის პროცესის ხელმოწერით, ფორმალურ დონეზე ღიად გამოხატა ერთიან ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში განათლების სისტემის ინტეგრაციის სურვილი და მზაობა. ბოლონის პროცესის შემდგომ, ქვეყანამ არაერთი რეფორმა განახორციელა განათლების საბჭოური მოდელის ევროპულით ჩანაცვლების მიზნით, თუმცა რეფორმები ხშირ შემთხვევაში იყო ერთჯერადი და არათანმიმდევრული, რის გამოც არსებული განათლების სისტემა დღემდე ვერ პასუხობს ევროპული საგანმანათლებლო სივრცითვის დამახასიათებელ თანამედროვე ტენდენციებს.

ქართული განათლების სისტემის ევროპული მოდელის შესაბამისად გარდაქმნა ძირითადად ბოლონის პროცესისა და ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების სახელმძღვანელო პრინციპების მიხედვით იგეგმება, რისთვისაც საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ ფორმალურ დონეზე უზრუნველყო ერთიან ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრირებისთვის მნიშვნელოვანი შეთანხმებებისა და ევროკავშირის წევრი ქვეყნების განათლების მინისტრების მიერ მიღებული ერთიანი სამოქმედო გეგმების რატიფიცირება. მიუხედავად ამისა, განათლების სფეროში ჩატარებული კვლევის შედეგები მიუთითებს, რომ ქართული განათლების სისტემა ვერ პასუხოს თანამედროვე ევროპულ მოთხოვნებსა და გამოწვევებს.

საქართველოსა და ევროკავშირს შორის დადებულ ასოცირების ხელშეკრულებაში ხაზგასმულია, რომ ქვეყნის ერთიან ევროპულ სივრცეში ინტეგრაციის კუთხით ერთ-ერთი გამორჩეული ადგილი ადამიანურ კაპიტალს უკავია, რომლის ჩამოყალიბება და განვითარება განათლებისა და მეცნიერების ძირითადი მიზანია, რის გამოც საგანმანათლებლო ინსტიტუტების განვითარება ერთ-ერთ ძირითად პრიორიტეტად არის მიჩნეული, სწორედ ამიტომ ქვეყნის ერთიან ევროპულ სივრცეში ინტეგრირების კუთხით ევროპული საგანმანათლებლო ინსტიტუტების განვითარებას ფუნდამენტური მნიშვნელობა ენიჭება(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

განათლებისა და მეცნიერების ერთ-ერთ ძირითად რგოლს უმაღლესი განათლება წარმოადგენს. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მნიშვნელოვნება განპირობებულია იმით, რომ მათ ხელეწიფებათ ახალგაზრდა თაობისათვის ევროპული ღირებულებების გადაცემა და კვალუწარმოება, ქვეყნის ერთიან ევროპულ სივრცეში ინტეგრაციისთვის საჭირო ინტელექტუალური რესურსის შექმნა და მისი მობილიზება სისტემის განვითარებისათვის.

თანამედროვე ქართულ განათლების სისტემა, ერთიან ევროპულ სივრცეში ინტეგრაციის კუთხით არაერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევის წინაშე დგას, რომელთა

შორისაც ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი სისტემაში ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული მოდელის დამკვიდრებაა.

საქართველო შეუერთდა უმაღლეს განათლებაში ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ასოციაციის მიერ მიღწეულ შეთანხმებას „ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტები და სახელმძღვანელო პრინციპები ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცეში“, აღნიშნული დოკუმენტით გათვალისწინებული პრინციპების პრაქტიკული განხორციელება თანამედროვე ქართული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის ამ დრომდე გადაულახავ პრობლემად რჩება.

უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ასოციაციის მიერ შემუშავებულ დოკუმენტში „ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტები და სახელმძღვანელო პრინციპები ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცეში“ სტანდარტები სამ ნაწილად არის წარმოდგენილი. აღწერილი სტანდარტები მოიცავენ უმაღლესი განათლების ინსტიტუტების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის, უმაღლესი განათლების ხარისხის გარე უზრუნველყოფასა და თავად ხარისხის გარე უზრუნველყოფის სააგენტოების ხარისხის უზრუნველყოფას(უმაღლეს განათლებაში ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ასოციაცია, 2005).

ხარისხის უზრუნველყოფის ასოციაციის მიერ შემუშავებული სტანდარტები ეფუძნება ევროპის უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა და გარე უზრუნველყოფისთვის დადგენილ რამდენიმე საბაზისო პრინციპს. ეს პრინციპებია(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

- უმაღლესი განათლების მომწოდებლების უპირველესი ვალდებულებაა მათ მიერ მოწოდებული განათლების ხარისხი და მისი უზრუნველყოფა;
- საზოგადოების ინტერესი უმაღლესი განათლების ხარისხისა და სტანდარტების მიმართ უნდა იყოს გარანტირებული და დაზღვეული;

- აკადემიური პროგრამების ხარისხი უნდა იყოს განვითარებული და გაუმჯობესებული სტუდენტებისა და უმაღლესი განათლების სხვა მომხმარებლებისთვის ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცეში;
- საჭიროა ეფექტური და ქმედითი ორგანიზაციული სტრუქტურის არსებობა, რომლის შიგნითაც მოხდება აკადემიური პროგრამების შეთავაზება და მათი მხარდაჭერა;
- ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში მნიშვნელოვანია გამჭირვალობა და გარე ექსპერტიზის გამოყენება;
- უმაღლეს განათლების ინსტიტუტებში წახალისებული უნდა იყოს ხარისხის კულტურა;
- პროცესები იმგვარად უნდა იყოს წარმართული, რომ უმაღლესი განათლების ინსტიტუტებს შეეძლოთ სახელმწიფო და კერძო ინვესტიციებზე ანგარიშვალდებულების წარმოჩენა;
- ინსტიტუტებს უნდა შეეძლოთ მათი ხარისხის, როგორც ადგილობრივად, ისე საერთაშორისო დონეზე წარმოდგენა;
- პროცესებმა არ უნდა დათრგუნონ მრავალფეროვნება და ინოვაციები(უმაღლეს განათლებაში ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ასოციაცია, 2005).

სტანდარტების და სახელმძღვანელო პრინციპების დანიშნულებაა

- ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცეში სტუდენტთა განათლების გაუმჯობესება;
- დახმარების გაწევა უმაღლესი განათლების ინსტიტუტებისთვის მათი ხარისხის გასაუმჯობესებლად და ავტონომიურობის გასამყარებლად;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სააგენტოებისათვის სამუშაო ფონის შექმნა;
- ხარისხის გარე უზრუნველყოფის ტრანსფარენტულობის და საყოველთაო მისაწვდომობის ხელშწყობა(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

საქართველოში ამ ეტაპზე არ არსებობს ხარისხის გარე უზრუნველყოფის სააგენტოები და მათი უცხოური ალტერნატივების გამოყენების გამოცდილება. რაც შეეხება ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმებს, ამ კუთხით ქართული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების გამოცდილება საკმაოდ მწირია. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები არ ახდენენ მათი ხარისხის საყოველთაო ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობის მონიტორინგს, რაზეც უნივერსიტეტებში ამ მიმართულებით სისტემური მიდგომისა და ინფორმაციის არ არსებობაც მეტყველებს. საბოლოო ჯამში ქართულ უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცეში, არ არსებობს ხარისხის კულტურის წახალისების პრაქტიკა და გამოცდილება, რაც უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული მოდელის ერთ-ერთი საბაზისო პრინციპია.

ნაშრომში ძირითადად ყურადღებას გავამახვილებ უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპულ სტანდარტებზე და სახელმძღვანელო პრინციპებზე, ამ კუთხით ქართულ უმაღლეს სასაწავლო დაწესებულებებში არსებულ მდგომარეობაზე. ასევე ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგალითზე გავაანალიზებ, თუ რამდენად თავსებადია ინსტიტუტში არსებული ხარისხის უზრუნველყოფის პრაქტიკა, ევროპულ მოდელთან.

1.3 ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტები

ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტები უმაღლესი განათლების ინსტიტუტებს სთავაზობს იმ ჩარჩოს, რომელშიც შეძლებენ შეიმუშაონ და მონიტორინგი განახორციელონ თავიანთ ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემაზე. ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სტანდარტები ასევე ხელს უწყობენ ინსტიტუტისადმი საზოგადოებრივი ნდობის ამაღლებას. სახელმძღვანელო პრინციპები შეიცავს განცხადებებს მიზნებისა და მათი მიღწევის ძირითადი საშუალებების შესახებ(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, გვ.9,10, 2015).

ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სტანდარტები უნდა მოიცავდეს შემდეგ ასპექტებს:

- სწავლისა და სამეცნიერო კვლევებს შორის დამოკიდებულება ინსტიტუტებში;

- ინსტიტუტის სტრატეგია ხარისხთან და სტანდარტთან მიმართებით;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის მოწყობა;
- ინსტიტუტის განყოფილებებისა და სხვა სტრუქტურული ერთეულების, ინდივიდების მოვალეობა/პასუხისმგებლობა ხარისხის უზრუნველყოფაში;
- სტუდენტთა მონაწილეობა ხარისხის უზრუნველყოფაში;
- გზები და საშუალებები, რომლითაც სტრატეგია ხორციელდება, განახლება და გაეწევა მონიტორინგი(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, გვ.9,10, 2015).

ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცის რეალიზაცია უმთავრესად დამოკიდებულია ინსტიტუტის მიერ ყველა დონეზე აღებულ ვალდებულებაზე, რომ უზრუნველყოს პროგრამების გარკვეული და მკაფიო დაგეგმილი შედეგები; აგრეთვე უზრუნველყონ კადრების მზადყოფნა შეთავაზონ ისეთი სწავლება და მხარდაჭერა, რაც სტუდენტებს შედეგების მიღწევაში დაეხმარება. სრული, დროული და ხელშესახები უნდა იყოს იმათი წვლილის აღიარება, ვინც საქმისადმი განსაკუთრებულ წარმატებებს და ერთგულებას წარმოაჩენს. უმაღლესი განათლების ყველა ინსტიტუტი უნდა იღვწოდეს იმისთვის, რომ გააუმჯობესოს და გააძლიეროს სტუდენტთა განათლება(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტები ძირითადად მოიცავს:

- ხარისხის უზრუნველყოფას და სტრატეგიას;
- პროგრამებისა და დიპლომების დამტკიცებას, მონიტორინგსა და პერიოდულ შემოწმებას;
- სტუდენტთა შეფასებას;
- აკადემიური პერსონალის ხარისხის უზრუნველყოფას;
- სასწავლო რესურსებსა და სტუდენტთა მხარდაჭერას;
- საინფორმაციო სისტემებს;

- საჯარო ინფორმაციას(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, გვ.9,10, 2015).

უმალეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სტანდარტებით გათვალისწინებული პრინციპების შესრულებასა და შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგზე პასუხისმგებელია უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია, რომელიც სხვადასხვა ფუნქციური რგოლით არის წარმოდგენილი. უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია, მისი შემადგენელი ინსტიტუციური ქვედანაყოფებით პასუხისმგებელია ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევრპული სტანდარტების დაცვასა და დამკვიდრებაზე.

სასწავლო რესურსები და სტუდენტთა მხარდაჭერა

სტუდენტებს გარდა აკადემიური პერსონალისა, უნდა ჰქონდეთ სხვა დამხმარე სასწავლო წყაროებით სარგებლობის შესაძლებლობა. დამხმარე წყაროები შეიძლება იყოს დაწესებული მატერიალური რესურსებიდან, როგორცაა ბიბლიოთეკა ან კომპიუტერული მოწყობილობები, დამთავრებული ხელმძღვანელის, მრჩევლისა და სხვა ადამიანური რესურსით მხარდაჭერა. სასწავლო რესურსები და მხარდაჭერის მექანიზმები სტუდენტთა საჭიროების შესაბამისად უნდა იყოს შექმნილი და მათთვის ხელმისაწვდომი. ინსტიტუტმა რუტინულად უნდა აწარმოოს მონიტორინგი, შემოწმება და გააუმჯობესოს სტუდენტებისათვის შეთავაზებული ხელშემწყობი მომსახურების ეფექტურობა (სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, გვ.11,12,13, 2015).

საინფორმაციო სისტემები

მნიშვნელოვანია ინსტიტუტებს ხელთ ჰქონდეთ მათი საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის შეგროვებისა და ანალიზის საშუალებები. ამის გარეშე მათ არ ეცოდინებათ თუ რა მუშაობს კარგად, რა საჭიროებს მეტ ყურადღებას, ან რა შედეგი მოიტანა ინოვაციური პრაქტიკის დანერგვამ (სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, გვ.11,12,13, 2015).

ინსტიტუტის საინფორმაციო სისტემებმა უნდა მოიცვან სულ ცოტა ისეთი ასპექტები, როგორებიცაა

- სტუდენტების პროგრესი და წარმატების კოეფიციენტი;
- კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობა;
- სტუდენტების დაკმაყოფილება პროგრამებით;
- აკადემიური პერსონალის მაღალი ქმედუნარიანობა;
- სასწავლო რესურსები ინსტიტუტების ხარჯზე;
- საკუთრივ ინსტიტუტების ძირითადი მოღვაწეობის მაჩვენებლები(სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

არსებობს ინსტიტუტების ერთმანეთთან თვით-შედარების საშუალებაც, როგორც ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცეში, ასევე მის გარეთაც. შედარება ინსტიტუტებს საშუალებას აძლევს შეიმუშაონ ხარისხის განვითარების ეფექტური გზები და საშუალებები (სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

საჯარო ინფორმაცია

უმაღლესი განათლების ინსტიტუტების პასუხისმგებლობაა, გასცენ ინფორმაცია თავიანთი პროგრამების, სწავლების დაგეგმილი შედეგების, კვალიფიკაციებისა და დიპლომების, სწავლისა და შეფასების გამოსაყენებელი პროცედურების, სტუდენტებისთვის სწავლის შესაძლებლობების შესახებ. საჯარო ინფორმაცია, შესაძლოა მოიცავდეს ყოფილი სტუდენტების დასაქმების რუქას და ამჟამინდელი სტუდენტური პოპულაციის პროფილს. აღნიშნული ინფორმაცია უნდა იყოს ზუსტი, მიუკერძოებელი, ობიექტური და ადვილად წასაკითხი. ინსტიტუტი თავად უნდა ამოწმებდეს მონიტორინგს, თუ რამდენად პასუხობს იგი მიუკერძოებლობისა და ობიექტურობის მოთხოვნებს (სსიპ-განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2015).

უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებით გათვალისწინებული პრინციპების განხორციელება უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ძირითადი მოვალეობაა

წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ დამტკიცებული გადაწყვეტილებით ადმინისტრაციის თითოეული სტრუქტურული ერთეულისთვის მომზადებულია

დებულებები, რომლებიც დეპარტამენტის საქმიანობისა და კომპეტენციის ფარგლებს განსაზღვრავს. უნივერსიტეტის დეპარტემენტები ძირითადად წარმოდგენილია დეპარტემენტის ხელმძღვანელის, მისი მოადგილის, მთავარი და უფროსი სპეციალისტებით, რომლებიც საქმიანობას ახორციელებენ წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ დამტკიცებული სამუშაოს აღწერილობის ფარგლებში. უნივერსიტეტში არსებულ დეპარტემენტებს შორის, ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტების კუთხით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სასწავლო პროცესის მართვის დეპარტამენტი, პერსონალის მართვისა და იურიდიული დეპარტემენტები.

სასწავლო პროცესის მართვის დეპარტამენტი

09.10.2014 წლის წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ დამტკიცებული #6 ოქმის გადაწყვეტილებით მიღებულ იქნა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მართვის დეპარტემენტის დებულება. აღნიშნული დოკუმენტის მეორე მუხლში გაწერილია დეპარტემენტის საქმიანობის სფერო, ძირითადი ამოცანები და ფუნქციები (წარმომადგენლობითი საბჭო, 2014).

- საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცეში უნივერსიტეტის ინტეგრაციის ხელშეწყობა;
- კონკურენტუნარიანი სპეციალისტების მომზადების პროცესისათვის ხელშეწყობა;
- სტუდენტის სასწავლო პროცესზე, საგანმანათლებლო პროგრამაზე სწორად ორიენტირება;
- საგანმანათლებლო პროგრამაზე ჩარიცხული პირების შესახებ ინფორმაციის სისტემატიზაცია (წარმომადგენლობითი საბჭო, #6 ოქმი, 2014);

სასწავლო პროცესის მართვის დეპარტამენტი შედგება სასწავლო პროცესის მართვის; სტუდენტთა მომსახურებისა და სტუდენტთა რეესტრის განყოფილებებისაგან.

პერსონალის მართვის დეპარტემენტი

2012 წლის 14 აპრილის #3 და 2014 წლის 30 სექტემბრის #5 ოქმებით მიღებულ იქნა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პერსონალის

მართვის დეპარტემენტის დებულება, რომლითაც განისაზღვრა დეპარტემენტის საქმიანობის სფერო, ძირითადი ამოცანები და ფუნქციები. პერსონალის მართვის დეპარტემენტის ფუნქციებია(წარმომადგენლობითი საბჭო, 2012)

- ყველა კატეგორიის პერსონალის (აკადემიური, ადმინისტრაციული, სამეცნიერო, მასწავლებელთა და დამხმარე) სამუშაოზე მიღება; გათავისუფლება და სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა;
- პერსონალის მატერიალური წახალისება;
- პერსონალის დისციპლინარული პასუხისმგებლობა(წარმომადგენლობითი საბჭო, #3,5 ოქმი, 2012)

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში საჯარო ინფორმაციის გაცემასა და ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელია იურიდიული დეპარტამენტი.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპულ სტანდარტებთან მიმართებით არსებული მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია საკმაოდ მწირია. ინსტიტუტი არ ფლობს ინფორმაციას ამ მიმართულებით არსებული მდგომარეობისა და გამოწვევების შესახებ, თუ არ ჩავთვლით უნივერსიტეტის ბაზაზე ჩატარებულ რამდენიმე კვლევას.

ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სტანდარტების კუთხით უნივერსიტეტში არსებული მდგომარეობის მიმართ სტუდენტთა დამოკიდებულება არაერთგვაროვანია. უნივერსიტეტში არსებობს სასწავლო პროცესით კმაყოფილების კვლევა, რომელიც ყოველი სემესტრის დასრულების შემდეგ ტარდება. კვლევა მოიცავს სასწავლო რესურსებითა და პროგრამებით სტუდენტთა კმაყოფილების შესწავლას და აქვს ონლაინ გამოკითხვის ფორმატი, მასში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია. კვლევაში მონაწილე სტუდენტების რაოდენობა საკმაოდ მცირეა, ამასთანავე გამოკითხვაში ძირითადად მონაწილეობას იღებენ მსგავსი გამოცდილებისა და სასწავლო პრაქტიკის მქონე სტუდენტები, საბოლოო ჯამში

კვლევა სტუდენტთა მსგავსი სეგმენტის დამოკიდებულებებს ასახავს, რის გამოც მას ვერ ექნება პრეტენზია ობიექტურობასა და რეპრეზენტატულობაზე.

2011 წელს უნივერსიტეტმა ჩაატარა ბრენდის გამოცდილებისა და იმიჯის კვლევა, რომელიც ასევე მოიცავდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურების ხარისხის შესწავლას, ვინაიდან უნივერსიტეტის სისტემების ეფექტურობა და მომსახურების ხარისხი ზემოქმედებას ახდენს თსუ-ს ბრენდის ფორმირებაზე. კვლევის პროცესში განხორციელდა 100 დაკვირვება, თსუ-ს 24 სტრუქტურულ ერთეულში (ეისითი, 2011).

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ თსუ-ს მომსახურების ჯამური მაჩვენებელი ყველა შეფასებული სტრუქტურული ერთეულის და პარამეტრების გათვალისწინებით შეადგენდა 0.83-ს. შეფასებულ სტრუქტურულ ერთეულებს შორის, ყველაზე მაღალი ჯამური ქულა (0,95) დაიმსახურა საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტმა. კვლევის შედეგად ასევე გამოიკვეთა მომსახურების დონის განმსაზღვრელი ის პარამეტრები, რომლებიც საჭიროებდა გაუმჯობესებას. ეს პარამეტრებია (ეისითი, 2011).

- სტრუქტურული ერთეულის შიგნით თავაზიანი გადამისამართება
- დაინტერესებული პირისთვის თქვენობით მიმართვა;
- დამშვიდობება;
- დაჯდომის შეთავაზება;
- პრობლემის მიმართ გულგრილობის არ გამოხატვა;
- სახელით მიმართვა;
- სიტუაციაში გასარკვევად დამატებითი კითხვების დასმა(ეისითი, 2011).

ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტების შესრულება ქართული უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებებისთვის საკმაოდ რთულია, რადგან საბჭოთა კავშირის დაშლის

შემდეგ განათლების პოლიტიკა იყო საკმაოდ არასტაბილური. მომდევნო ეტაპზე უმაღლესმა სასწავლო დაწესებულებმა მოახერხეს ინსტიტუციური განვითარება და შეძლეს ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის პროცესებთან ადაპტირება. საქართველოში ავტორიზაციისთვის გათვალისწინებული პროცედურები საკმაოდ რთულია, თუმცა ავტორიზაციის პროცესი არის საკმაოდ ლიბერალური, რის გამოც ქვეყანაში ავტორიზაციას გადიან ისეთი უმაღლესი სასწავლებლებიც, რომლებიც მკაცრი და საფუძვლიანი შეფასების პროცესში ვერ დააკმაყოფილებდნენ მოთხოვნილებებს, აღნიშნული გარემოებების გამო ქართული უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების მიმართ არსებობს ნდობის სიმცირე. საქართველოში ხარისხის უზრუნველყოფის არსებული სისტემის პროცესში, ავტორიზირებული უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების რაოდენობა გაიზარდა, რაც შესაძლებელია აიხსნას, როგორც უნივერსიტეტების ინსტიტუციური განვითარებით, ისე შეფასების პროცესის ფორმალური ხასიათით.

თავი II. ემპირიული ნაწილი

2.1 ფოკუს-ჯგუფის ანგარიში

მომსახურების გამართული სტრუქტურა და მაღალი სტანდარტები მნიშვნელოვნად განაპირობებს უნივერსიტეტის მიერ შეთავაზებული სერვისებით სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის კმაყოფილებას. უნივერსიტეტში მომსახურების მაღალი ხარისხის კულტურის დამკვიდრება მნიშვნელოვანი ეტაპია სასწავლო პროცესის გამართული და სრულფასოვანი მიმდინარეობისათვის.

უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტების და სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისი ხარისხის უზრუნველყოფისთვის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი ხარისხის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირების კომპეტენტურობაა. უნივერსიტეტში ევროპული სტანდარტების შესაბამისი განათლების მოდელის ჩამოყალიბებისთვის მნიშვნელოვანია ხარისხის კულტურის არსებობა და მისი უწყვეტი განვითარება. უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესასრულებლად მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტში არსებობდეს მომსახურების მაღალი დონის კულტურა, რომელსაც კომპეტენტური, პროფესიონალი პერსონალი ქმნის. პირებს, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან ევროპული სტანდარტებისა და პრინციპების შესაბამისი ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის დამკვიდრებამკვიდრებაში, კარგად უნდა ჰქონდეთ გაცნობიერებული მათი როლი, ასევე ის პასუხისმგებლობები, რომლებიც სამუშაო ეთიკის ნორმებით არის გათვალისწინებული და ფორმალურად სრულ თანხვედრაშია ბოლონიის პროცესის ძირითად პრინციპებთან.

მომსახურების ხარისხის დონის შესწავლა და მუდმივი მონიტორინგი, უნივერსიტეტს საშუალებას აძლევს განსაზღვროს თუ რა მდგომარეობაა უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შესრულების თვალსაზრისით. კვლევისა და მონიტორინგის საშუალებით, შესაძლებელია უნივერსიტეტში ამ მიმართულებით

არსებული ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიკაცია, რაც უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებას საშუალებას აძლევს სწორად განსაზღვროს მომავალი სამოქმედო გეგმები, ასევე საჭიროებებიდან გამომდინარე შეიტანოს ცვლილებები პროცედურულ და ინსტიტუციურ დონეზე.

კვლევის შედეგებიდან გამოიკვეთა, რომ უნივერსიტეტის სერვისებით სარგებლობის გამოცდილებიდან რესპონდენტები არაერთ პრობლემურ და მტკივნეულ საკითხს ასახელებენ, რომლებიც თემატურად რამდენიმე ჯგუფად შეგვიძლია წარმოვადგინოთ. ყველაზე მტკივნეულ და მნიშვნელოვან საკითხად რესპონდენტთა მხრიდან ადმინისტრაციის თანამშრომელთა კვალიფიკაცია და მათ მიერ დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება დასახელდა, რესპონდენტებისთვის მიუღებელია თანამშრომელთა მხრიდან აგრესიული, კატეგორიული მომსახურებოს ფორმების გამოყენება და არასამუშაო გარემო, რომელიც თანამშრომელთა სამუშაო სივრცეში ხვდებათ.

რესპონდენტთა გამწყობები უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურების მიმართ ცალსახად ნეგატიურია. რესპონდენტთა აზრით უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია არ ასრულებს მის ძირითად ფუნქციებს და სტუდენტებს, აკადემიურ პერსონალს ვერ სთავაზობს მაღალი სტანდარტის მომსახურებას. სტუდენტები თვლიან, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული პერსონალი ძირითადად ინდეფერენტულია მათი ინტერესებისა და საჭიროებების მიმართ, რაც ხშირად მომსახურების ხარისხზეც აისახება.

„ვიცი, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციაში საკმაოდ მაღალი ანაზღაურებები აქვთ და ბევრი რამის გაკეთებაც შეუძლიათ, მაგრამ არ ადარდებთ, ალბათ არავინ სთხოვს პასუხს. რამდენჯერაც მივედი სხვადასხვა საკითხთან დაკავშირებით, ვიგრძენი რომ არავის არ აინტერესებდ რასაც ვეუბნებოდი, თითქოს ზედმეტად ვაწუხებდი და ისეთ რამეს ვთხოვდი, რაც არ უნდა მეთხოვა“ (თ.ნ, სტუდენტი, თსუ)

რესპონდენტები თანხმდებიან, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურების ხარისხის თვალსაზრისით ძირითადი პრობლემა არაკვალიფიციური

პერსონალია, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში გულგრილად ეკიდებიან სტუდენტთა ინტერესებს. სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულ თანამშრომლებს უნარი არ შესწევთ სტუდენტებს მიაწოდონ მათი მოთხოვნების შესაბამისი ინფორმაცია და მათთან დაამყარონ სრულფასოვანი, დაკავებული პოზიციისთვის შესაბამისი კომუნიკაცია.

რესპონდენტების აზრით თანამშრომლების მხრიდან მოწოდებული ინფორმაცია ხშირად დაუსაბუთებელია, მოკლებულია არგუმენტებს და ბუნდოვანი, მათთვის გაუგებარი ფორმით არის მოწოდებული. თანამშრომლების ნაწილს არ ყოფნის კომპეტენცია დეტალური ინფორმაცია მიაწოდოს დაინტერესებულ მხარეს, რის გამოც მომსახურების პროცესშივე ხდება დეტალების სხვა თანამშრომლებთან დაზუსტება ან გარკვევა, რაც თავის მხრივ აფერხებს კომუნიკაციის პროცესს და სასურველი ინფორმაციის მიღებისთვის საჭირო დროს ახანგრძლივებს.

„გაცვლითი პროგრამით ვაპირებდი წასვლას და მაინტერესებდა იქ გავლილი კრედიტები ჩამეთვლებოდა თუ არა და ჩამოსვლის შემდეგ რომელი საგნების გავლა მომიწევდა. მეშინოდა, რომ 1 წელი დამემატებოდა, რადგან ვერ გავივლიდი ერთ-ერთი ძირითადი საგნის წინაპირობას, რომელიც მხოლოდ ერთ სემესტრში იკითხებოდა. საერთოდ ვერაფერი ამიხსნეს წესიერად, სადღაც გადარეკეს იქ კიდევ სულ სხვა რაღაც უთხრეს და მართლა ვერაფერი გავიგე. ბოლოს გავბრაზდი და მოვითხოვე თვითონ თუ ვერ მიხსნიდნენ, სხვა უფრო გარკვეულ ადამიანს გავსაუბრებოდი. თანამშრომელმა უკმაყოფილოდ, ირონიულად შემომხედა და ნიშნისმოგებით მითხრა, რომ თვითონ რა ინფორმაციაც მომაწოდა სხვაგანაც მაგაზე მეტს ვერაფერს მეტყოდნენ“ (ლ.ქ, სტუდენტი, თსუ)

ზოგადად რესპონდენტებში დომინანტურია მოსაზრება იმის შესახებ, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი მაღალკვალიფიციური აკადემიური პერსონალითა და მაღალ რეიტინგული სტუდენტების კონტიგენტით ქვეყანაში გამორჩეული უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებაა, ხოლო ადმინისტრაციული რესურსით საგრძნობლად ჩამოუვარდება სხვა უმაღლეს სასწავლებლებს. უნივერსიტეტის

ადმინისტრაციული პერსონალის კვალიფიკაცია, უნარ-ჩვევები ვერ პასუხობს აკადემიური პერსონალის, სტუდენტებისა და განათლების ევროპული მოდელის მოთხოვნებს. რესპონდენტების აზრით უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია აქტიურად არ არის ჩართული უნივერსიტეტში არსებული მნიშვნელოვანი პრობლემების მოგვარების პროცესში და მხოლოდ ფორმალური, რუტინული პროცედურების შესრულებით შემოიფარგლება.

„ერთადერთხელ როგორც იქნა მოვახერხე და რექტორთან შეხვედრაზე ჩავეწერე. 10 წუთით ადრე მივედი, დერეფანში დაცვასთან დავაზუსტე სად უნდა მივსულვოყავი და როდესაც ოთახში შევედი დავინახე საკმაოდ დიდი სივრცე, ოთახის ბოლოში ორი თანამშრომელი იჯდა, რომელთაგანაც ერთ-ერთმა მითხრა, რომ რექტორი დაკავებული იყო და რამდენიმე წუთში მიმიღებდა. მეორე თანამშრომელს ჩემსკენ ერთხელაც არ გამოუხედია, კომპიუტერში რაღაცეებს თანაშობდა და ამ თამაშის მელოდიებიც გარკვევით მესმოდა. ფეხსაცმელი ჰქონდა გახდილი და ისე იჯდა გეგონება შინ, ტელევიზორის წინ იყო მოკალათებული, მაშინ წარმოვიდგინე, რომ ვთქვათ სხვა უნივერსიტეტის სტუდენტი ვყოფილვოყავი ან ჟურნალისტი, რა წარმოდგენა დამრჩებოდა თსუ-ზე, როცა რექტორის მიმღებში ასეთ სურათს ვნახავდი“ (ს.ნ, სტუდენტი, თსუ)

რესპონდენტების აზრით, ადმინისტრაციულ პერსონალთან დაკავშირებული საკითხების გარდა პრობლემატურია სამუშაო ოთახებში არსებული გარემო და ინფრასტრუქტურა. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ხშირად სამუშაო ოთახები არის მცირე ზომის, არ არის ტექნიკურად აღჭურვილი. ძველი, შესაკეთებელი ოთახები, მოსაცდელი სივრცის გარეშე ხშირად წარმოადგენს პრობლემას, განსაკუთრებით მაშინ როდესაც რიგში მომსახურების მიღების მსურველი რამდენიმე ათეული სტუდენტია. რესპონდენტები თანხმდებიან, რომ სამუშაო ოთახებში გარემო პირობებზე მნიშვნელოვანი, მაინც თანამშრომელთა მომსახურების ხარისხია, მათი აზრით კეთილგანწყობილი, მაღალი კვალიფიციური თანამშრომლის მომსახურება სამუშაო ოთახების ინტერიერზე მნიშვნელოვანია.

„სამუშაო ოთახი იყო საკმაოდ პატარა, თან ძალიან ბევრი სტუდენტი ველოდებოდით. თითქმის ყველა ფეხზე ვიდევით, რადგან მოსაცდელი სკამები არ იყო და კიბეებზე გვიწევდა ჩამოჯდომა ან დაცვის მაღულად ფანჯარაზეც. მიუხედავად ყველაფრისა ამ ყველაფერს ჩემთვის დიდი დისკომფორტი არ შეუქმნია, სხვა სტუდენტებთან საუბარში ადვილად გავიდა დრო. რიგში დგომა არაფერი იყო იმასთან შედარებით, რაც ოთახში ხდებოდა. გარეთ აშკარად ისმოდა თანამშრომლის ხმამაღალი საუბარი და სტუდენტების დადანაშაულება სხვადასხვა საკითხებში“ (თ.ჭ, სტუდენტი, თსუ)

რესპონდენტების პასუხებიდან იკვეთება, რომ ადმინისტრაციის სხვადასხვა დეპარტამენტში არსებობს სამუშაო გარემოსთან დაკავშირებული პრობლემები, მაგალითად თანამშრომლები ხშირად არ არიან სამუშაო მაგიდასთან, სტუდენტთა თანდასწრებით საუბრობენ პირად საკითხებზე, აქტიურად მოიხმარენ გასართობ პროგრამებს და ა.შ

„მისული ვიყავი სტაჟირების პროგრამასთან დაკავშირებით, არ ვიყავი სიაში და მიზეზის გარკვევას ვცდილობდი. ჯერ აქეთ-იქით გადამამისამართეს სხვადასხვა დეპარტამენტებში, შემდეგ ისევ დამაბრუნეს იქ, საინდანა პირველად გადამამისამართეს. ისევ რომ მივედი თანამშრომელი აღარ დამხვდა, მის ნაცვლად იჯდა მისი მცირეწლოვანი შვილი, რომელიც კომპიუტერულ თამაშს თამაშობდა, სხვა თანამშრომლებს ვკითხე, როდისთვის მოვიდოდა და არავინ იცოდა“ (ნ.რ, სტუდენტი, თსუ)

2.2 იდუმალი მყიდველის კვლევის ანგარიში

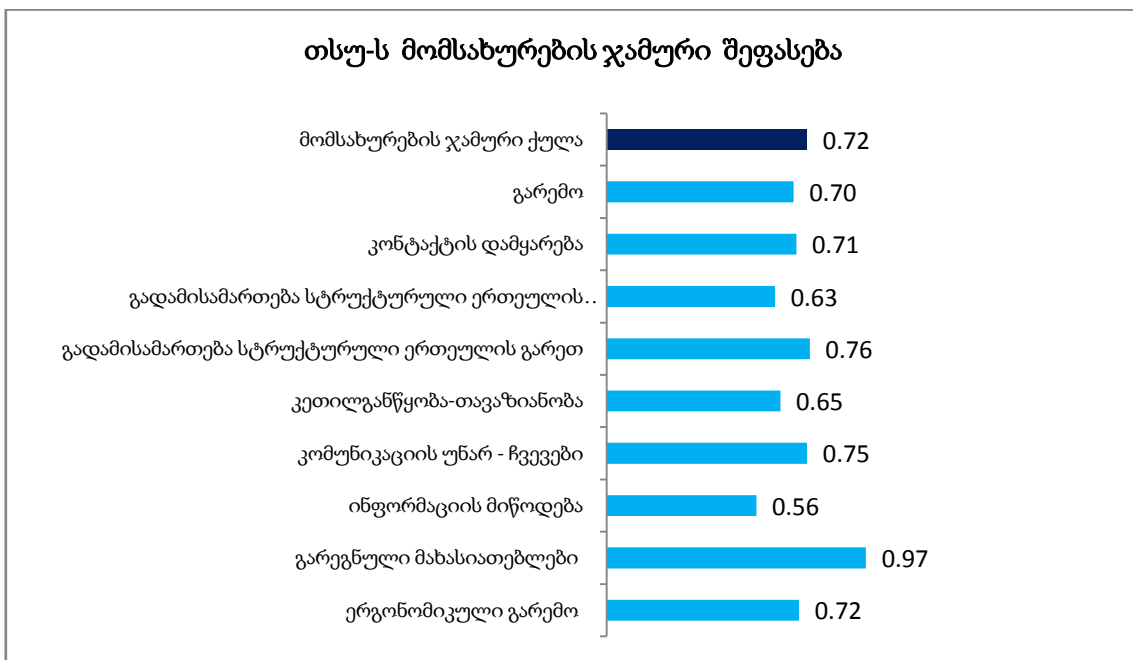
იდუმალი მყიდველის მეთოდის დროს გამოყოფილი რაოდენობრივი პარამეტრების სტატისტიკური ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა, რომ თსუ-ს მომსახურების ჯამური ქულა, შეფასების ყველა პარამეტრის გათვალისწინებით 0.72 ქულას შეადგენს, რაც საშუალო მაჩვენებელია.

ყველაზე დაბალი ქულა შეფასებულ პარამეტრებს შორის ინფორმაციის მიწოდების პარამეტრში დაფიქსირდა (0.56), ხოლო ყველაზე მაღალი შეფასება გარეგნული მახასიათებლების პარამეტრში (0.97).

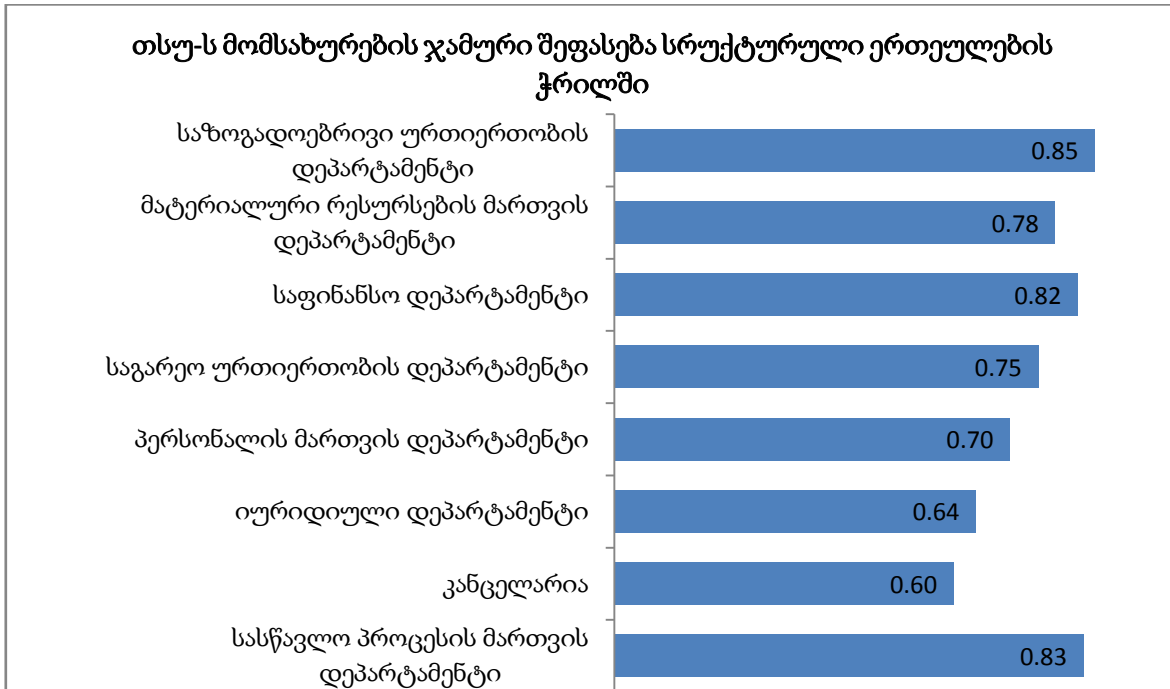
აღსანიშნავია, რომ შეფასებულ პარამეტრებს შორის ერთ-ერთი ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი კეთილგანწყობა-თავაზიანობისა (0.65) და კომუნიკაციის უნარ-ჩვევების (0.75) პარამეტრებში დაფიქსირდა.

მიღებული მონაცემების რაოდენობრივი ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა, რომ თსუ-ს მომსახურების ხარისხი შეფასების ყველა პარამეტრში თითქმის ერთგვაროვანია, გამონაკლისია ინფორმაციის მიწოდებისა და გარეგნული მახასიათებლების პარამეტრები. ინფორმაციის მიწოდების პარამეტრში შეფასება საშუალოზე დაბალი, ხოლო გარეგნული მახასიათებლების პარამეტრში საშუალოზე მაღალია.

თსუ-ს მომსახურების მაჩვენებელი შეფასების ყველა პარამეტრში, გარდა გარეგნული მახასიათებლებისა საჭიროებს გაუმჯობესებას, ვინაიდან პარამეტრების უმრავლესობაში მომსახურების სტანდარტის შესრულების მაჩვენებელი საშუალო ან საშუალოზე დაბალია.



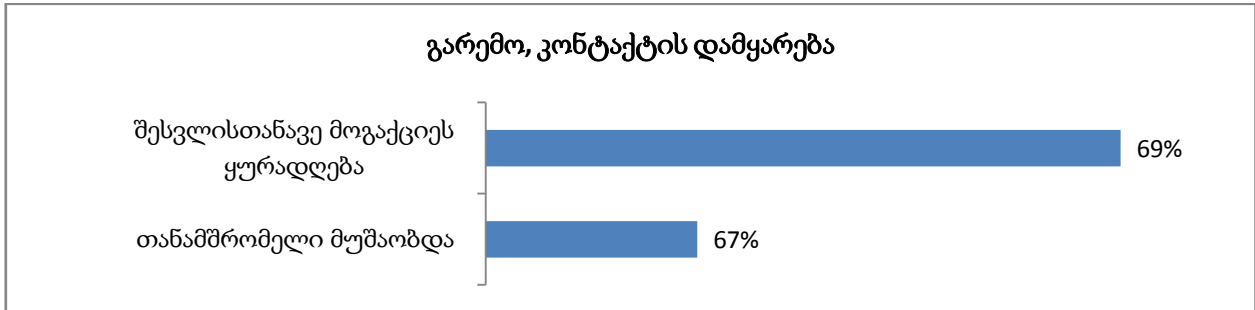
მომსახურების ჯამური შეფასების თვალსაზრისით ყველაზე მაღალი შეფასება საზოგადოებრივი ურთიერთობის დეპარტამენტმა მიიღო (0.85). ხოლო ყველაზე დაბალი შეფასება კანცელარიამ (0.60).



კვლევის პროცესში გამოვლინდა პარამეტრები, რომელთა შეფასება 70%-ზე დაბალია და საჭიროებენ გაუმჯობესებას.

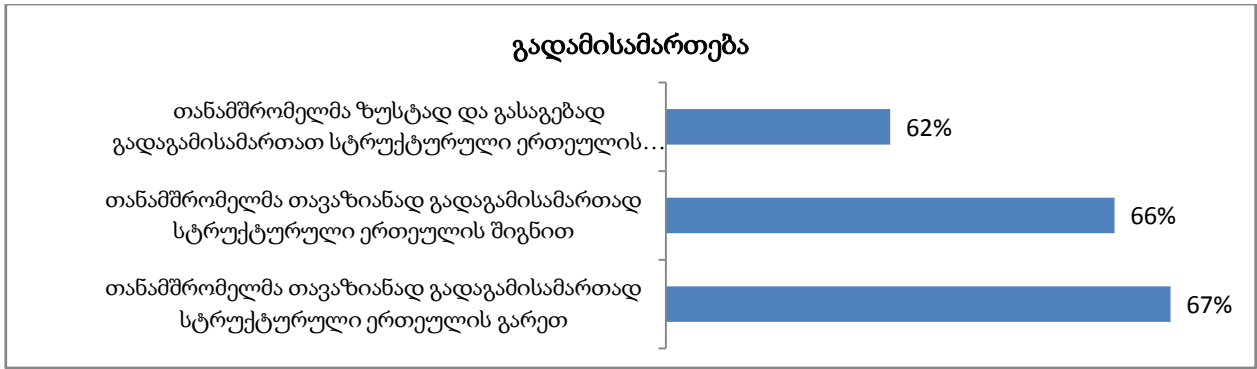
კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ გარემოსა და კონტაქტის დამყარების კომპონენტში, რესპონდენტების მხრიდან ყველაზე დაბალი შეფასება 2 პარამეტრში დაფიქსირდა, ეს პარამეტრებია: შესვლისთანავე მოგაქციათ ყურადღება (69%) და თანამშრომელი მუშაობდა (67%). დამკვირვებლების მიერ, კვლევის ინსტრუმენტის ბოლოში მოცემულ დაკვირვების დღიურში რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ ადმინისტრაციაში მისვლის დროს თანამშრომლები ხშირად ყურადღებას არ აქცევენ სტუდენტებს და მომსახურების დასაწყისში ინიციატივას არ იჩენდნენ, ძირითადად დაკავებული იყვნენ დოკუმენტების მოწესრიგებით, პირადი საქმეებით ან მისვლის

მომენტში ემსახურებოდნენ სხვა სტუდენტებს. ადმინისტრაციაში მისულ სტუდენტებს თანამშრომელთა სამუშაო ოთახში ხშირად არ ხვდებოდათ სამუშაო გარემო, თანამშრომლები დაკავებული იყვნენ არასამსახურებრივი საქმიანობით (პირად საკითხებზე ერთმანეთთან საუბარი, კომპიუტერში გასართობი პროგრამის გამოყენება, სამუშაო სივრცის მოწესრიგება და ა.შ).



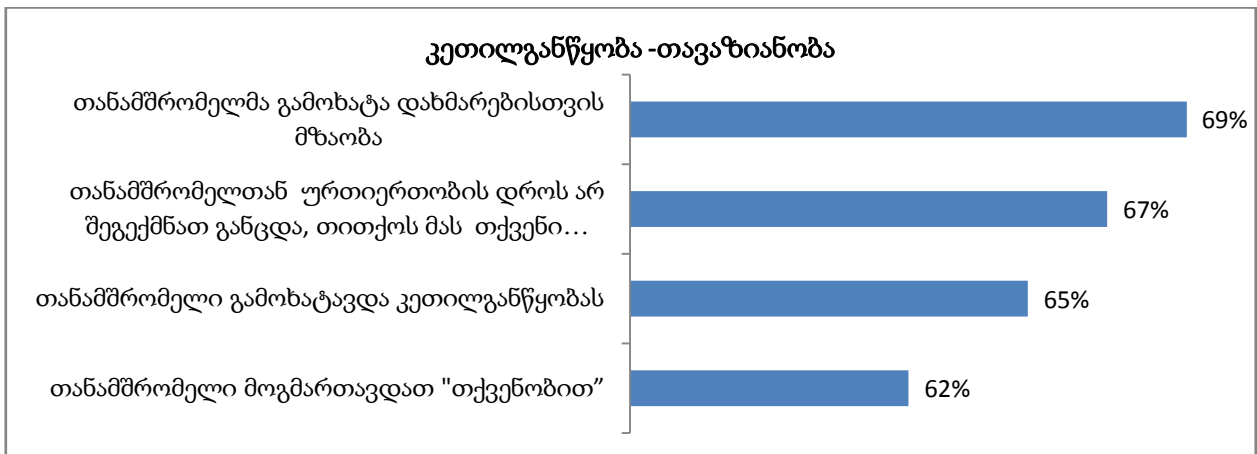
იღუმალი მყიდველის მეთოდის გამოყენებისას, სამომხმარებლო ქცევის იმიტაციის დროს, ინფორმაციის ხასიათიდან გამომდინარე, თანამშრომელთა მხრიდან დამკვირვებლების გადამისამართება ხდებოდა უნივერსიტეტის სტრუქტურულ ერთეულის შიგნით ან სტრუქტურული ერთეულის გარეთ, საკითხის დაზუსტებისა და სრულყოფილი ინფორმაციის გაცემის მიზნით.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ თანამშრომელთა მხრიდან ხშირად დამკვირვებლების გადამისამართება არ ხდებოდა ზუსტად, გასაგებად და თავაზიანი ფორმების გამოყენებით. დამკვირვებების განხორციელების პროცესში 40 ვიზიტიდან თანამშრომლების მხრიდან გადამისამართება მოხდა 22 შემთხვევაში, რომელთა შორის ზუსტი, გასაგებად გადამისამართება დაფიქსირდა 62%-ში, თავაზიანი გადამისამართება სტრუქტურული ერთეულის შიგნით 66%-ში და თავაზიანად გადამისამართება სტრუქტურული ერთეულის გარეთ 67%-ში.



რესკონდენტების შეფასებიდან ჩანს, რომ თანამშრომლები კომუნიკაციის პროცესში ხშირად არ იყენებენ მიმართვის თქვენობით ფორმებს, ასევე არ გამოხატავენ კეთილგანწყობას და ინფორმაციის მოწოდების პროცესში არ ქმნიან კომფორტულ, მომხმარებელზე ორიენტირებულ გარემოს. თანამშრომლები ხშირად ინდეფერენტულები არიან მომხმარებელთა მოთხოვნების მიმართ და განხორციელებული დაკვირვებების 31%-ში არ იჩენდნენ ინიციატივას დახმარების შეთავაზებისთვის.

ინტერვიუების მიერ დაკვირვების დღიურებში გაკეთებულ კომენტარებში ხშირ შემთხვევაში ასახულია ფაქტები თანამშრომელთა ინდეფერენტული მომსახურების შესახებ. დამკვირვებლები აღნიშნავენ, რომ თანამშრომელი არ ინტერესდებოდა იმ საკითხით, რომლითაც მას მიმართეს და მოვალეობის მოხდის მიზნით, მხოლოდ შაბლონური ფრაზებით ემსახურებოდა.



კვლევის შედეგად გამოვლინდა ის პარამეტრები, რომლებშიც თანამშრომელთა შეფასება საჭიროებს გაუმჯობესებას. ადმინისტრაციის თანამშრომელთა მხრიდან გამოყენებულ კომუნიკაციის ფორმას მნიშვნელოვანი როლი აკისრია, უნივერსიტეტის სერვისით სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის კმაყოფილების კუთხით. თანამშრომელთა მხრიდან კომუნიკაციის პროცესში გამოყენებული ფრაზები, ინტონაცია, თავაზიანი მიმართვის ფორმები და ა.შ ხაზს უსვამს ორგანიზაციაში არსებული მომსახურების კულტურის დონეს, შესაბამისად პერსონალის მხრიდან მომხმარებლისთვის ინფორმაციის მიწოდების სწორი და ადეკვატური ფორმის შერჩევას დიდი როლი ენიჭება.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ კომუნიკაციის უნარ-ჩვევების კომპონენტში პერსონალის შეფასება საერთო ჯამში 0.75 ქულაა, მიუხედავად იმისა, რომ რამდენიმე პარამეტრში მნიშვნელოვნად დაბალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა.

ყველაზე დაბალი შეფასება კომუნიკაციის უნარ-ჩვევების კომპონენტში დაფიქსირდა სახელით მიმართვის პარამეტრში (15%). კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ თანამშრომლები მომსახურების პროცესში თითქმის არ იყენებენ სახელით მიმართვას, რაც მაღალი მომსახურების სტანდარტის ერთ-ერთი ძირითადი ინდიკატორია.

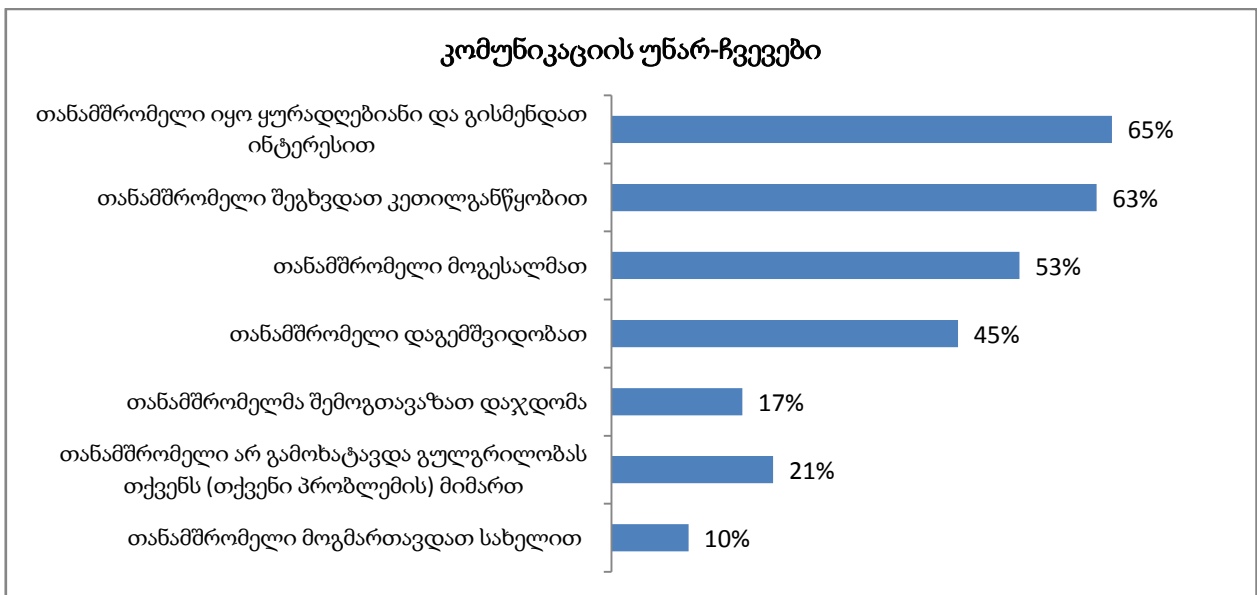
დაბალი შეფასება დაფიქსირდა გულგრილობის გამოხატვის პარამეტრში, როგორც რესპონდენტების პასუხებიდან იკვეთება თანამშრომლების დაკვირვებების 89%-ში გამოხატავდნენ მომხმარებლებისადმი გულგრილ დამოკიდებულებას, რაც უარყოფითად აისახა მიღებული მომსახურებით კმაყოფილების დონეზე.

მომსახურების პროცესში თანამშრომლები განხორციელებული დაკვირვებების 63%-ში გამოხატავდნენ კეთილგანწყობას, 65%-ში კი ასევე ახდენდნენ ყურადღებისა და ინტერესის დემონსტრირებას.

პერსონალის კომუნიკაციის უნარ-ჩვევების შეფასების შედეგად გამოიკვეთა, რომ მომსახურების პროცესში თანამშრომლები ვერ ასრულებენ მომსახურების მაღალი

სტანდარტის შესაბამის მოთხოვნებს, რაც კომუნიკაციის უმნიშვნელოვანესი ელემენტებისადმი მათი ინდეფერენტული დამოკიდებულებით არის განპირობებული.

თსუ-ს ადმინისტრაციის პერსონალის სამუშაო აღწერილობების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ადმინისტრაციის ყველა სტრუქტურულ ერთეულში დასაქმებულ თანამშრომლებს აქვთ წინასწარ განსაზღვრული ფუნქცია-მოვალეობები, სამუშაო აღწერილობაში მოცემულია, რომ ნებისმიერმა თანამშრომელმა პატივი უნდა სცეს ორგანიზაციის ზოგად პოლიტიკას და ხელი შეუწყოს არსებული კულტურის განვითარებას და დაცვას. თანამშრომელთა კომუნიკაციის უნარ-ჩვევები ევროპული სტანდარტების შესაბამისი მომსახურების კულტურის შექმნისა და განვითარების კუთხით კრიტიკული მნიშვნელობისაა, სწორედ ამიტომ თანამშრომელთა მხრიდან მომსახურების პროცესში მისაღმების, დამშვიდობების, კეთილგანწყობით და ყურადღებით მომსახურების პარამეტრების შესრულებას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება.

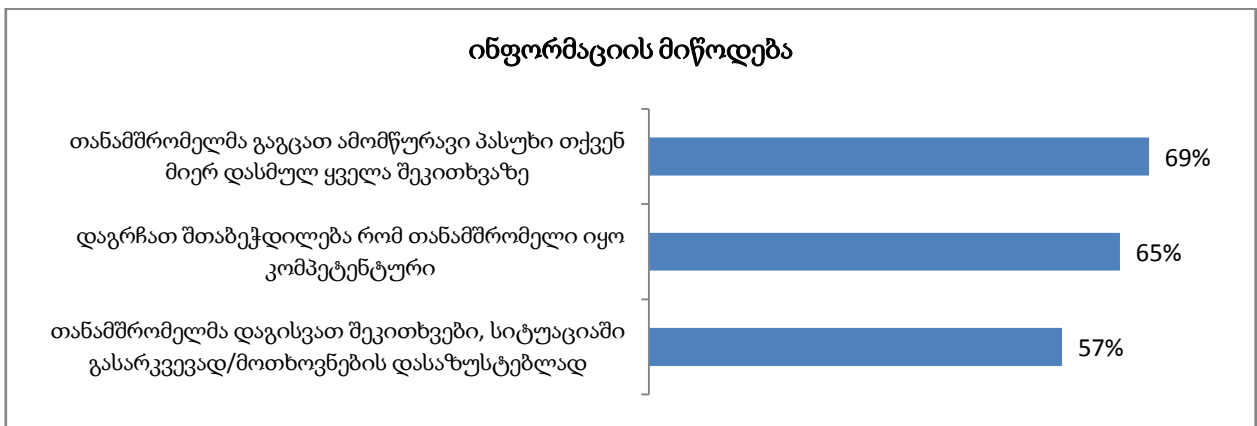


დაკვირვებების განხორციელების პროცესში გამოიკვეთა, რომ ხშირად თანამშრომელის მხრიდან არ ხდებოდა ამომწურავი ინფორმაციის მიწოდება, ასევე სიტუაციაში დეტალურად გარკვევის მიზნით დამატებითი კითხვების დასმა.

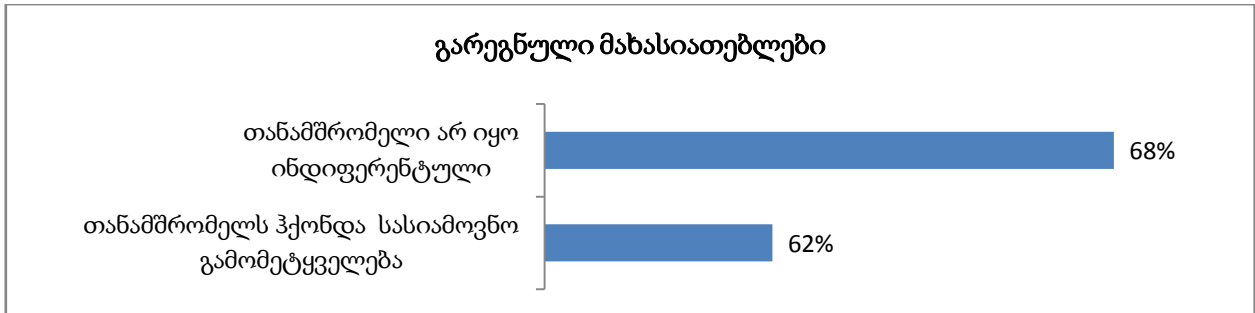
განხორციელებულ დაკვირვებათა 69%-ში თანამშრომლებმა მოახერხეს დასმულ შეკითხვებზე ამომწურავი პასუხის გაცემა, 31%-ში კი ეს პარამეტრი უარყოფითად შეფასდა.

რესპონდენტების აზრით დაკვირვებების 65%-ში თანამშრომლებმა დატოვეს კომპეტენტურობის შთაბეჭდილება, ხოლო 57%-ში დასვეს კითხვები სიტუაციაში უკეთ გარკვევისა და მოთხოვნის დაზუსტების მიზნით.

ინფორმაციის მიწოდება არის თანამშრომელთა კვალიფიკაციისა და მომსახურების ხარისხის შეფასების კუთხით ერთ-ერთი ძირითადი კომპონენტი, შესაბამისად მნიშვნელოვანია თანამშრომელთა მიერ ზუსტი, ამომწურავი ინფორმაციის მიწოდება, თუმცა კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ თანამშრომელთა მხრიდან ამ პარამეტრების შესრულება დაკვირვებების დაახლოებით მესამედში არ დაფიქსირდა, რის გამოც აღნიშნულ კომპონენტში სხვებთან შედარებით ყველაზე დაბალი შეფასება (0.56) დაფიქსირდა.

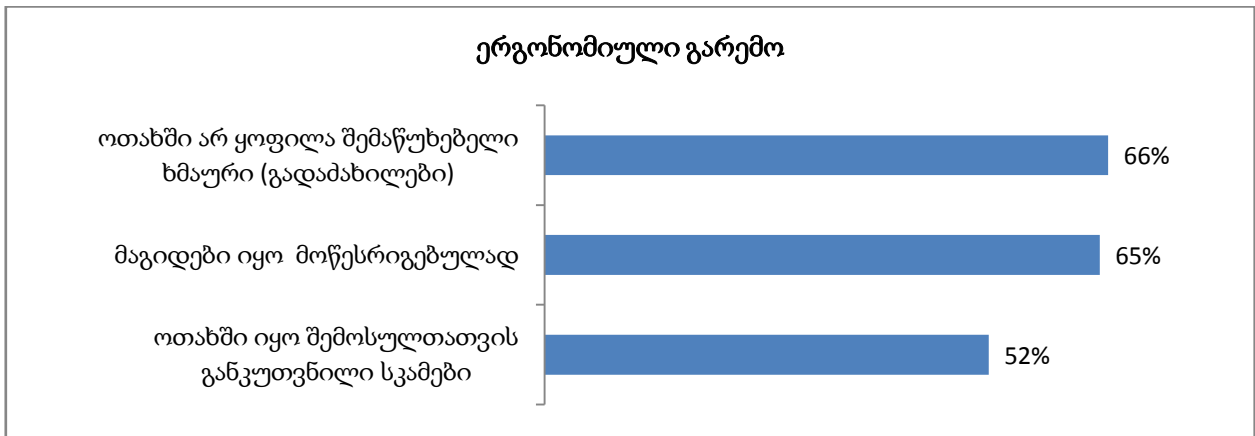


დაკვირვებების განხორციელების პროცესში მოხდა თანამშრომელთა გარეგნული მახასიათებლების შეფასებაც. ზოგადად რესპონდენტების მხრიდან ეს კომპონენტი ყველაზე დადებითად შეფასდა, თუმცა ორ პარამეტრში შედარებით დაბალი შეფასება დაფიქსირდა. თანამშრომლები დაკვირვებების 34%-ში იყვნენ ინდეფერენტულები და მხოლოდ 62% შემთხვევაში ჰქონდათ სასიამოვნო გამომეტყველება.



დაკვირვებების პროცესში შეფასდა თანამშრომელთა სამუშაო და მომსახურების პროცესში არსებული ზოგადი გარემო.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ განხორციელებული დაკვირვებების 66%-ში მომსახურების დროს ოთახში არ იყო შემაწუხებელი ხმაური, ასევე 65% შემთხვევაში მაგიდები მოწესრიგებულად იყო განლაგებული, ხოლო 52%-ში ოთახში იდგა შემოსულთათვის განკუთვნილი სკამები.



შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ ფოკუს-ჯგუფების შედეგად გამოყოფილი პრობლემური საკითხების არსებობა დადასტურდა იდუმალი მყიდველის მეთოდის გამოყენების შემთხვევაშიც.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ სრულად არ არის უზრუნველყოფილი საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა, რაც ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სტანდარტების ერთ-ერთი ძირითადი და საბაზისო მოთხოვნაა. უნივერსიტეტში საჯარო ინფორმაციის

გაცემა წარმოადგენს საკმაოდ რთულ და მრავალსაფეხურიან პროცედურას, რომლის დროსაც დაინტერესებულ მხარეს გამოთხოვილი ინფორმაციის მისაღებად რამდენჯერმე უწევს უნივერსიტეტში პირადად მისვლა. მოთხოვნები საჯარო ინფორმაციაზე თავდაპირველად გადაეცემა საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტს, რომელიც ამ მოთხოვნას გადასცემს იურიდიულ დეპარტამენტს, სადაც მოთხოვნილი ინფორმაციის მომზადება ხდება. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტის მხრიდან საჯარო ინფორმაციის გაცემა კანონით გათვალისწინებული ვადების დაცვით ხდება, თუმცა გაცემული ინფორმაციის შინაარსი სრულად არ შეესაბამება დაინტერესებული მხარის მიერ გაკეთებული მოთხოვნის შინაარსს, რაც საჯარო ინფორმაციის გაცემის ერთ-ერთი ძირითადი პირობის დარღვევაა. საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პროცედურის შესაბამისად, დაინტერესებულ მხარეს ეკისრება საჯარო ინფორმაციისთვის გათვალისწინებული მოსაკრებლის გადახდა, რომლისთვისაც ბანკში უნდა წარადგინოს კოდი, რომელსაც უნივერსიტეტის კანცელარია გასცემს, შესაბამისად პასუხის მისაღებად ჯერ საჭიროა კოდის მიღება უნივერსიტეტის კანცელარიაში, შემდეგ ამ კოდის წარდგენა ნებისმიერ ბანკში და მოსაკრებლის გადახდის დამადასტურებელი ქვითრის ისევ კანცელარიაში წარდგენა, მხოლოდ ამ პროცედურის გავლის შემდგომ არის მხარე უფლებამოსილი მიიღოს მის მიერ გამოთხოვილი ინფორმაცია. საჯარო ინფორმაციის გაცემის პროცედურული მხარე წინააღმდეგობაშია საჯარო ინფორმაციის ადვილად ხელმისაწვდომობის პრინციპთან, ვინაიდან დაინტერესებული მხარის მიერ უნივერსიტეტში რამდენჯერმე მისვლასა და სხვადასხვა პროცედურების გავლას გულისხმობს.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ უნივერსიტეტს საჯარო ინფორმაცია სრულად არ მოეპოვება ელექტრონული სახით, რაც ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი პრობლემაა. უნივერსიტეტი ელექტრონულად არ აწარმოებს ინფორმაციას სტუდენტთა კონტინენტის, დემოგრაფიული სტრუქტურის შესახებ, არ მოეპოვება ინფორმაცია კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარზე დასაქმებაზე

და მათ კარიერულ განვითარებაზე, რაც საჯარო ინფორმაციის წარმოების ევროპული სტანდარტების ერთ-ერთი ძირითადი მოთხოვნაა.

კვლევის პროცესში ასევე მოხდა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციისა და მისი სტრუქტურული ერთეულების სამუშაო აღწერილობების შესწავლა, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის თანამშრომლების სამუშაო აღწერილობებში მოცემული ძირითადი მოთხოვნები და უფლება-მოვალეობები ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტების შესაბამისია, თუმცა კვლევის შედეგებიდან ჩანს, რომ თანამშრომელთა მხრიდან მომსახურების პროცესში არ ხდება ფორმალურად გაწერილი მოთხოვნების პრაქტიკული განხორციელება.

2.3 შემაჯამებელი ანალიზი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მომსახურების ხარისხის შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ უნივერსიტეტი ვერ პასუხობს უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებით გათვალისწინებულ ძირითად მოთხოვნებს, მხოლოდ ფორმალურ დონეზე იზიარებს სახელმძღვანელო პრინციპებს და არ ახდენს პრაქტიკაში მათ, ეფექტური დანერგვასა და განხორციელებას.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტების შესაბამისი მოთხოვნების გათვალისწინებისა და შესრულების პრაქტიკა საკმაოდ მწირია და ძირითადად ერთჯერადი ან ფორმალური ხასიათი აქვს.

კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემების ანალიზის შედეგად შესაძლებელი გახდა, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის კუთხით არსებული პრობლემების რამდენიმე კატეგორიის გამოყოფა, რომლებიც ძირითადად თანამშრომლებთან კომუნიკაციას, სამუშაო გარემოსა და პერსონალის კომპეტენციას შეეხებოდა.

თანამშრომელთან დაკავშირებულ ფაქტორებს შორის აღსანიშნავია კომუნიკაციისა და კეთილგანწყობა-თავაზიანობის პარამეტრები. ფოკუს ჯგუფის მონაცემების ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ რესპონდენტებისთვის თანამშრომელთა მხრიდან გამოყენებული კომუნიკაციის ფორმები და საშუალებები არაადაპტაციური, რადგან წინააღმდეგობაშია მათ ინტერესებსა და მომსახურების ძირითად სტანდარტებთან, რაც დაკვირვებების განხორციელების პროცესშიც დადასტურდა. კომუნიკაციის პარამეტრში თსუს ადმინისტრაციის შეფასება 0.75 ქულაა, აღნიშნული შეფასება ოდნავ მაღალია უნივერსიტეტის ჯამურ შეფასებაზე. რესპონდენტების მიერ პრობლემურ საკითხებად დასახელდა კეთილგანწყობა-თავაზიანობის პარამეტრიც, სდაც შეფასება 0.65 ქულაა. რესპონდენტების აზრით მომსახურების პროცესში თანამშრომლები არ ითვალისწინებენ სტანდარტით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და ხშირ შემთხვევაში ინდეფერენტულად, მოვალეობის მოხდის მიზნით უწყვენ კონსულტაციას დაინტერესებულ პირებს. თანამშრომლებისთვის პრიორიტეტული არ არის სტუდენტებისათვის ამომწურავი, დეტალური ინფორმაციის მიწოდება და ამ გზას მხოლოდ მათი დაჯინებული მოთხოვნის შემდეგ მიმართავენ, მომსახურების პროცესში ნათელია სამუშაო დროის არაეფექტური გამოყენება, აგრეთვე სტუდენტებთან კომუნიკაციის პროცესში მიმართვის თავაზიანი ფორმების გამოყენების ნაკლებობა. საბოლოო ჯამში თანამშრომელთა მხრიდან დაშვებული ხარვეზები, ნეგატიურად აისახება მომსახურების ხარისხზე და მიუთითებს უნივერსიტეტში ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტების კუთხით არსებულ მნიშვნელოვან პრობლემებზე.

მნიშვნელოვანია თანამშრომლები კარგად იცნობდნენ იმ საკითხებს რომლებზეც ინფორმაციას გასცემენ და ასევე ძალა შესწევდეთ, დახმარების ან კონსულტაციის მიღების მიზნით მისულ პირებს მიაწოდონ ამომწურავი და ობიექტური ინფორმაცია. ფოკუს-ჯგუფებისა და იდუმალი მყიდველი მონაცემების ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა, რომ თანამშრომელთა მხრიდან ზუსტი და ამომწურავი ინფორმაციის მიწოდება ყველაზე პრობლემური საკითხია. მონაცემების ანალიზმა აჩვენა, რომ უნივერსიტეტის

მომსახურების ხარისხს რესპონდენტები ყველაზე ნეგატიურად სწორედ ამ პარამეტრში აფასებდნენ. გამოიკვეთა, რომ ადმინისტრაციის თანამშრომელთა მხრიდან არასწორი ინფორმაციის მიწოდება ხდება შემთხვევათა თითქმის ნახევარში, ამასთანავე სასურველი ინფორმაციის მისაღებად ხშირად ხდება მომხმარებელთა გადამისამართება ადმინისტრაციის სხვა დეპარტამენტებში, გადამისამართების საჭიროებისა და მიზანშეწონილობის შესახებ დაინტერესებული მხარისთვის ინფორმაციის მიწოდების გარეშე. თანამშრომელთა მხრიდან გადამისამართების გამოყენება ხშირად განპირობებულია თანამშრომელთა არაინფორმირებულობით ან მომხმარებელთა თავიდან მოშორების მიზნით. კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ შემთხვევათა 34%-ში თანამშრომლები ვერ ახერხებენ მომხმარებელთა ზუსტ გადამისამართებას იმ სტრუქტურულ ერთეულში, სადაც მას დეტალურ კონსულტაციას გაუწევენ, ასევე გადამისამართების პროცესში თანამშრომლები 33% შემთხვევაში არ იყენებენ კომუნიკაციის თავაზიან ფორმებს, რაც საბოლოო ჯამში მომხმარებელს უქმნის პერსონალის მხრიდან იდეფერენტული დამოკიდებულების განცდას.

თანამშრომელთა კომპეტენციისა და კომუნიკაციის უნარ-ჩვევებთან ერთად პრობლემურია სამუშაო გარემოს საკითხიც. უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის სტანდარტების ერთ-ერთი ძირითადი მოთხოვნა პერსონალის მიერ სამუშაო კოდექსის კეთილსინდისიერი შესრულებაა. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეულები ძირითადად განლაგებულია პირველ კორპუსში, რომელშიც სხვა კორპუსებისგან განსხვავებით, ინფრასტრუქტურული მოწყობის თვალსაზრისით პრობლემები არ არსებობს. მიუხედავად ამისა, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის პერსონალის სამუშაო ოთახებში დაკვირვებების პროცესში არაერთი პრობლემური საკითხი გამოიკვეთა, რომლებიც ძირითადად თანამშრომელთა უშუალო სამუშაო სივრცესთან იყო დაკავშირებული. თანამშრომელთა მიერ სამუშაო მაგიდები ხშირად გამოყენებულია პირადი მიზნებისთვის და დისკომფორტს ქმნის მომსახურების პროცესში,

დასკვნა

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ კვლევის პროცესში შემუშავებული ჰიპოთეზა გამართლდა.

ფოკუს-ჯგუფისა და იდუმალი მყიდველის მეთოდების შედეგად მოპოვებულმა ინფორმაციამ აჩვენა, რომ უნივერსიტეტის მომსახურების ხარისხი ვერ პასუხობს უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებით გათვალისწინებულ მოთხოვნებსა და სახელმძღვანელო პრინციპებს. მოპოვებული ინფორმაციის ანალიზის შედეგად მიღებული მონაცემები ცხადყოფს, რომ მომსახურების ხარისხის თვალსაზრისით უნივერსიტეტში ძირითადად სამუშაო გარემოსთან, პერსონალის კომპეტენტურობასა და კომუნიკაციის უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებული პრობლემებია. არსებული პრობლემების პარალელურად უნივერსიტეტი ცდილობს ფორმალურ დონეზე გაიზიაროს ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების გამოცდილება უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის კუთხით, თუმცა ამ მიმართულებით პრაქტიკულად განხორციელებული საკითხები საკმაოდ მწირია. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციისა და მისი სტრუქტურული ერთეულების სამუშაო აღწერილობები თანხვედრაშია ევროსტანდარტებით გათვალისწინებულ მოთხოვნებთან, თუმცა პრაქტიკულად მათი განუხორციელებლობის გამო მომსახურების ხარისხის კულტურა საკმაოდ დაბალია.

უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტების ძირითადი მოთხოვნა ხარისხის უზრუნველყოფის კულტურის ჩამოყალიბების მიმართულებით აკადემიური პერსონალის, სტუდენტებისა და ადმინისტრაციული რესურსის ერთდროული, აქტიური თანამონაწილეობაა. სტუდენტები და აკადემიური პერსონალი აქტიურად უნდა იყვნენ ჩართული ხარისხის შეფასებისა და გაუმჯობესების პროცესში, ხოლო ადმინისტრაცია მუდმივად უნდა აწარმოებდეს ხარისხის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით უნივერსიტეტის ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირებას. თსუ-ს ადმინისტრაციის საქმიანობა ხარისხის უზრუნველყოფის მიმართულებით მხოლოდ ფორმალური პროცედურებითა და

დოკუმენტების შემუშავებით შემოიფარგლება, რასაც ადასტურებს ის ფაქტი რომ, თანამშრომელთა მხრიდან მომსახურების პროცესში ხარისხის კულტურის არარსებობის დემოსტრირება ხდება და დღემდე პრობლემურია ისეთი საკითხები, რომლებიც უშუალოდ თანამშრომლის კომპეტენტურობას, დაკავებული პოზიციისთვის აუცილებელ პიროვნულ უნარ-ჩვევებსა და სამუშაო გარემოს უკავშირდება.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ის, რომ უნივერსიტეტის მომსახურების ხარისხის ჯამური მაჩვენებელი ასევე პარამეტრების დონეზე გაკეთებული შეფასება თითქმის ერთგვაროვანია, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ მომსახურების ხარისხის კუთხით ადმინისტრაციის ყველა სტრუქტურულ ერთეულში ერთგვაროვანი გარემოა. კვლევის შედეგად არ გამოიკვეთა მომსახურების ხარისხთან დაკავშირებული განსაკუთრებით პოზიტიური ასპექტები, რაც თავის მხრივ ამ მიმართულებით არსებულ ძირეული პრობლემების არსებობაზე მიუთითებს.

საბოლოოდ შემაჯამებელი სახით შეიძლება ითქვას, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მომსახურების ხარისხი დიდ გავლენას ახდენს უნივერსიტეტის იმიჯზე, განათლების ევროპული მოდელის დამკვიდრებისთვის საჭირო გარემოს ფორმირებაზე, კვლევის შედეგად გამოვლენილი ნეგატიური ფაქტორები მომსახურების ხარისხის კულტურის არარსებობაზე მიუთითებს, თუმცა მეორეს მხრივ უნივერსიტეტის მიერ ფორმულურ დონეზე აღებული ვალდებულებები ერთიან ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრაციის სურვილის დემოსტრირებაა, რაც პრაქტიკულად უმაღლესი განათლების ხარისხის შიდა უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შესაბამისი მომსახურების კულტურის ჩამოყალიბებისა და მისი მუდმივი მონიტორინგის პირობებში მიიღწევა.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ. (2016). თბილისი.
2. განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ საქართველოს კანონი. (2016). თბილისი.
3. სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი. (2011). N188 ბრძანება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის რეკომენდაციების დამტკიცების შესახებ. თბილისი.
4. სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი. (2011). განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სახელმძღვანელო. თბილისი.
5. ბრეგვაძე, თ. (2009). ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა ინსტიტუციური მექანიზმები, გზამკვლევი. თბილისი.
6. სამადაშვილი, ა. და ჯაფარიძე, შ. (2007). განათლების ხარისხის მართვა, ხარისხის პრემიები. თბილისი.
7. უმაღლეს განათლებაში ხარისხის უზრუნველყოფის ასოციაცია. (2005). ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტები და სახელმძღვანელო პრინციპები ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცეში. თბილისი.
8. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2011). საგანმანათლებლო დაწესებულებების საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის დებულებებისა და საფასურის დამტკიცების შესახებ, ბრძანება N65/წ. თბილისი.
9. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2015). განათლებისა და მეცნიერების სისტემის განვითარების სტრატეგიული მიმართულებები. თბილისი.
10. დარჩია, ი. (2013). უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერებს სტრატეგიული განვითარება საქართველოში. თბილისი.
11. საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება. (2014). თავი 26.

12. ევროპის განათლების მინისტრები. (2005). უმაღლეს განათლებაზე პასუხისმგებელი ევროპელი მინისტრების კონფერენციის კომუნიკე. ბერგენი.
13. ევროპის განათლების მინისტრები. (1988). უნივერსიტეტების დიდი ქარტია. ბოლონია.
14. ევროპის განათლების მინისტრები. (1999). ბოლონიის დეკლარაცია. ბოლონია.
15. განათლების პოლიტიკის დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი. (2008). უმაღლესი განათლების რეფორმის შედეგები, აღწერითი ანგარიში ბოლონიის პროცესის ინდიკატორების მიხედვით. თბილისი.
16. სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი.(2010). წლიური ანგარიში. თბილისი.
17. ტემპუსის ეროვნული ოფისი. (2010). საქართველოს უსდ-ებში ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა. თბილისი.
18. USAID. (2009) კვლევის ანგარიში-სსიპ განათლების აკრედიტაციის ცენტრის საქმიანობის შეფასება. თბილისი.

Ivane Javakhishvili Tbilisi state university

Tamuna Gurchiani

**Compliance of Service Quality of Ivane Javakhishvili Tbilisi State
University with the European Standards of Internal Security of High
Education and Guiding Principles**

Sociology

Master's thesis is submitted to obtain Master's degree in Social Sciences

Supervisor: Associate Professor

Nino Durglishvili

Tbilisi 2017

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სალომე ქაჯაია

მიკროავტობუსების მძღოლების სამუშაო პირობები

სამაგისტრო პროგრამა - სოციოლოგია

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი: სოციოლოგიის მეცნიერებათა დოქტორი,
პროფესორი იაგო კაჭკაჭიშვილი

თბილისი, 2017 წელი

აბსტრაქტი

წინამდებარე კვლევა ეხება თბილისის შიდა და თბილსი-რუსთავის სამარშრუტო ხაზებზე მოძრავი მიკროავტობუსების მძღოლების შრომის პირობებს; კვლევა მიზნად ისახავდა, შეესწავლა მიკროავტობუსის მძღოლების შრომითი პირობები, ასევე გამოეკვლია თუ რა ურთიერთობები არსებობს მძღოლებსა და იმ კომპანიას შორის, რომელიც ფლობს მიკროავტობუსებს და სამარშრუტო ხაზებს თბილისსა და რუსთავში.

ნაშრომის პირველ ნაწილში განხილულია არაფორმალური ეკონომიკისა და არაფორმალური დასაქმების ცნებები. ასევე, მიმოხილულია შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელობა; თუ როდის იდენტიფიცირდება ურთიერთბა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომით ურთიერთობად, რა პრობლემები არსებობს სხვადასხვა ქვეყნებში შრომითი ურთიერთობების თანამედროვე, არატრადიციული ფორმების გაჩენის პირობებში.

კვლევის შედეგად გაირკვა, რომ მიკროავტობუსის მძღოლებსა და „შპს თბილისის მიკროავტობუსებს“ შორის გაფორმებულია იჯარის ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მძღოლები იჯარით იღებენ კომპანიის ავტომობილებს, ასევე, სამარშრუტო ხაზებზე მოძრაობის უფლებას და ამისთვის იხდიან ყოველდღიურ გადასახადს. მძღოლები ვალდებული არაინ მიკროავტობუსები გამოიყენონ მხოლოდ სამარშრუტო ხაზებზე მოძრაობისთვის, საჭიროების შემთხვევაში შეაკეთონ და გაუწიონ ავტომობილებს აუცილებელი საექსპლუატაციო შემოწმება. ასევე, მძღოლებს კონტრაქტით გაწერილი აქვთ ქცევის წესები, მუშაობის თვიური გრაფიკი და სხვ.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა ძირითადი პრობლემები, რის წინაშეც დგანან მძღოლები:

- არანორმირებული სამუშაო საათები, მძღოლები მუშაობენ საშუალოდ 15-16 საათი დღეში;

- მძღოლებს ეკისრებათ მიკროავტობუსების ტექნიკური დათვალიერებისა და გამართვის პასუხისმგებლობა;
- მძღოლებისთვის გეგმით დაკისრებული ყოველდღიური გადასახადის მაღალი განაკვეთი და დაბალი შემოსავალი; სამუშაოს მოცულობისა და ანაზღაურების შეუსბამობა;
- არანორმირებული სამუშაო საათებიდან გამოწვეული გადაღლა და შრომის პირობები, რომელიც იწვევს ჯანმრთელობის პრობლემებს;
- გადაღლილობისგან გამოწვეული ყურადღების შემცირება მიკროავტობუსის მართვის, მგზავრების გადაყვანის დროს.

კვლევამ აჩვენა, რომ მძღოლებსა და კომპანიას შორის გაფორმებულ იჯარის ხელშეკრულებაში იკვეთება შრომითი ურთიერთობის ელემენტები. მაგალითისთვის, მძღოლები ემორჩილებიან კომპანიის შიდაგანაწესს. ისინი ვალდებული არაიან დაიცვან პროცედურები და წესები, რომელსაც კომპანია ადგენს. მძღოლების ნაწილი გაწევრიანებულია პროფკავშირში და ორგანიზებულად ცდილობენ საკუთარი ინტერესების დაცვას კომპანიასთან ურთიერთობისას და სხვა.

გამოიკვეთა შრომითი ურთიერთობების უპირატესობა საიჯარო ურთიერთობებთან მიმართებაში. შრომითი კონტრაქტები მოაგვარებდა მძღოლთა არანორმირებულ სამუშაო დროისა და გადაღლის პრობლემას, რაც დადებითად აისახებოდა მძღოლთა შრომით უსაფრთხოებაზე და ზოგადად, მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებდა მძღოლების სამუშაო გარემოს.

Abstract

The present study refers to labor conditions of drivers who work at Tbilisi and Tbilisi-Rustavi routes. The research aimed to study minibus drivers' working conditions and also examine the type of relationship that exists between drivers and owner company of minibuses and minibuses routes in Tbilisi and Rustavi.

First part of the report dedicated to literature review including definitions of informal (shadow) economy, informal employment, and labor relation. When labor relation is observed? Problems emerged by contemporary, new forms of employment in various countries.

The research revealed that there is a signed leasing agreement between minibuses drivers and "LTD Tbilisi Minibuses", according to an agreement drivers lease company cars, also they are given permission to rotate on bus lines and pay fees for it daily. Drivers are obliged to use minibuses only for rotating to minibuses routes, also, repair and provide required operational checking if needed. In addition, the code of conduct, the monthly work schedule and etc. is stipulated by a contract.

The survey revealed the major problems drivers faced with:

- Excessive working hours, drivers work 15-16 hours a day on average;
- Drivers are responsible for technical inspection and fixing of minibuses;
- Planned imposed high rate daily tax and low income for drivers; Inconsistency between the work volume and compensation;
- Fatigue caused by excessive working hours and labor conditions, that cause health problems;
- Attention reduction caused by fatigue during driving and passenger transportation.

Research has shown that in leasing agreement between drivers and company revealed some labor relation elements. For instance, drivers obey the company regulations; they are required to abide the rules and procedures defined by a company. Some drivers are members of Trade union and they attempt to defend their interests organizationally while dealing with company and so on.

The research has revealed more advantage of labor relations than leasing relations. Employment contracts would solve excessive working hours and fatigue problem and that would have positive impact on drivers' labor safety and overall, it would significantly improve their working environment.

ტერმინთა განმარტებანი

ILO - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

NSA - ეროვნული გამოთვლების სისტემა

ICLS - შრომის სტატისტიკოსების საერთაშორისო კონფერენცია

ILC - საერთაშორისო შრომის კონფერენცია

სარჩევი

აბსტრაქტი.....	1
შესავალი	6
კვლევის დიზაინი	8
არაფორმალური ეკონომიკა და არაფორმალური დასაქმება.....	11
არაფორმალურ სექტორში დასაქმების საერთაშორისო სტატისტიკური დეფინიცია	13
შრომითი ურთიერთობის აღწერა.....	21
არაფორმალური დასაქმება საქართველოში.....	31
მიკროავტობუსების სისტემის ბოლოდროინდელი განვითარების მოკლე მიმოხილვა	32
კვლევის ძირითადი მიგნებები	35
სამარშრუტო მიკროავტობუსების მძღოლებსა და კომპანიას შორის არსებული ურთიერთობების ლეგალური ჩარჩო	35
მხარეთა უფლებები და ვალდებულებები	36
სანქციები და საპირგასამტეხლო	37
მძღოლთა ქცევის ნორმები.....	37
მიკროავტობუსების მძღოლების ძირითადი პრობლემები სამუშაო ადგილზე	38
შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა	43
პროფესიული კავშირი და მისი როლი თბილისის მიკროავტობუსების მძღოლების სამუშაო პირობებზე	44
კვლევის დასკვნები	47
მოიჯარისა და მეიჯარის ურთიერთობა თუ შენიღბული შრომითი ურთიერთობა?	47
მიკროავტობუსის მძღოლების შრომის პირობები	49
შეჯამება.....	50
ბიბლიოგრაფია	52
დანართი 1.....	54
დანართი 2.....	55

შესავალი

არაფორმალური დასაქმება გამოწვევას წარმოადგენს მრავალი ქვეყნისთვის, განსაკუთრებით განვითარებადი და ტრანზიციის ეტაპზე მყოფი ქვეყნებისთვის. არაფორმალური დასაქმება უფრო მაღალია იმ ქვეყნებში, სადაც მაღალია არაფორმალური სექტორის წილი ეკონომიკაში და თვითდასაქმებულთა მაღალი წილი საერთო დასაქმებაში. თუმცა არაფორმალურ დასაქმებაში არ მოიაზრება მხოლოდ არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმება, არამედ იგულისხმება დაუცველი დასაქმება, რომელიც არ ექცევა შრომის კოდექსის მოქმედების არეალში, ამის მაგალითია თვითდასაქმება, ასევე დასაქმების ისეთი ფორმები, როდესაც შრომითი ურთიერთობა არის შენიღბული - ლეგალურად სხვა ტიპის ურთიერთობასთან, არ არსებობს შრომითი კონტრაქტი, თუმცა ფაქტობრივად შრომით ურთიერთობასთან გვაქვს საქმე. თანამედროვე ეპოქაში, ბიზნეს კომპანიები, რომლებიც კონკურენციის პირობებში იმყოფებიან, ცდილობენ გამოძებნონ დასაქმების ისეთი ფორმები, რაც საშუალებას მისცემთ, უფრო ეფექტიანად გამოიყენონ დასაქმებულის მომსახურება და ამავე დროს, თავი აარიდონ დამატებით პასუხისმგებლობებს დასაქმებულის წინაშე. ამისთვის ისინი ხშირად მომსახურებას იღებენ ადამიანებისგან შრომითი ხელშეკრულების გარეშე, ნაცვლად შრომითი ურთიერთობისა, მათ შორის ყალიბდება ლეგალურად სხვა ტიპის ურთიერთთანამშრომლობა. ამას შეიძლება ჰქონდეს ქვეკონტრაქტურობის, კომერციული ხელშეკრულების, იჯარის ხელშეკრულების და სხვა ფორმა. ასეთ დროს, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული უზრუნველყოს დასაქმებული ანაზღაურებადი შვებულებით, გადაუხადოს ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის განსაკუთრებული ტარიფით და დაიცვას შრომის კოდექსით განსაზღვრული სხვა სტანდარტები. დღესდღეობით, როდესაც დასაქმების თანამედროვე, ახლებური, არატრადიციული ფორმები ტენდენციური ხდება, იზრდება არაფორმალურად დასაქმებულთა რიცხვი, შესაბამისად, დასაქმებულთა ეს ნაწილი არ არის დაცული შრომის კოდექსით, ვერ სარგებლობს სოციალური ბენეფიტებით, შესაძლოა

ირღვეოდეს მისი შრომითი უფლებები და შრომის პირობები არ შეესაბამებოდეს სტანდარტებს.

საქართველო მიეკუთვნება განვითარებადი ქვეყნების რიცხვს, სადაც შრომის სტანდარტები არც თუ ისე მაღალია, ხშირია მოწყვლადი, დაუცველი დასაქმების პრეცედენტები. 2006-დან 2015 წლამდე საქართველოში გაუქმებული იყო შრომის ინსპექცია - შრომის პირობებისა და უსაფრთხოების მარეგულირებელი ორგანო. 2015 წლიდან აღდგა შრომის ინსპექციის ინსტიტუტი, თუმცა შეზღუდული ფუნქცია-მოვალეობებით. დღესდღეობით შრომის ინსპექცია აღჭურვილია ქვეყანაში შრომის უსაფრთხოების კონტროლის ფუნქციით, თუმცა მას მხოლოდ რეკომენდაციების გაცემის პრეროგატივა აქვს. საქართველოში განსაკუთრებით პრობლემურია დაბალკვალიფიციური მუშახელის - მძღოლები, მშენებლები, მეშახტეები და სხვ. სამუშაო პირობები და შრომის უსაფრთხოება. შესაბამისად, ისინი პერიოდულად მიმართავენ ორგანიზებული პროტესტის სხვადასხვა ფორმებს, ეწყობა გაფიცვები.

წინამდებარე კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ მიკროავტობუსების მძღოლები. კვლევის მიზანს წარმოადგენს მათი დასაქმების სტატუსის გამოკვლევა და მძღოლების სამუშაო პირობების შესწავლა. საინტერესოა, სარგებლობენ თუ არა ისინი სხვადასხვა სოციალური ბენეფიტით, არის თუ არა დაცული საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი სტანდარტები მათ სამუშაო პროცესში.

თვისებრივი კვლევის მეთოდად შეირჩა სიღრმისეული ინტერვიუები. ამ გზით შესაძლებელი გახდა მძღოლების სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ძირითადი ტენდენციების გამოკვეთა, მძღოლების ძირითადი პრობლემატიკის იდენტიფიცირება.

მძღოლებსა და კომპანიას შორის ფორმალურად არსებული ურთიერთობის უკეთეს შესწავლის მიზნით მოხდა ორი მძღოლის სამუშაო კონტრაქტის შესწავლა, რის შემდეგაც შესაძლებელი გახდა შრომითი ურთიერთობების ელემენტების გამოკვეთა მძღოლებსა და სატრანსპორტო საშუალებების მფლობელ კომპანიას შორის.

კვლევის დიზაინი

კვლევა მიზნად ისახავს თბილისის შიდა და თბილისი-რუსთავის სამარშრუტო ხაზებზე მოძრავი მიკროავტობუსების მძღოლების შრომის პირობების შესწავლას, ასევე, მძღოლების სამუშაო სტატუსის (Status in employment) დადგენას.

კვლევის ამოცანები:

- სამარშრუტო მიკროავტობუსების მძღოლების შრომითი პირობების შესწავლა
 - დასაქმებულთა სამუშაო საათები კვირის განმავლობაში
 - შრომითი ანაზღაურების მოცულობა
 - სამუშაოს მდგრადობა, სამსახურის მუდმივობა
 - დასვენებისა და შესვენების დრო
- მიკროავტობუსების მძღოლების სამუშაოსთან დაკავშირებული პრობლემების იდენტიფიცირება;
- მძღოლების შრომის უსაფრთხოებისა და სამუშაო გარემოს შესწავლა;
- არაფორმალური დასაქმების ცვლადების გამოკვლევა;
- მიკროავტობუსების მფლობელ კომპანიასთან მძღოლების ურთიერთობის ფორმების გამოვლენა, არსებობის შემთხვევაში, არაფორმალური დასაქმების ნიშნების შესწავლა.

კვლევის მეთოდი:

კვლევის მეთოდად გამოყენებული იყო თვისებრივი სიღრმისეული ინტერვიუები და დოკუმენტების ანალიზი.

კვლევის პროცესში ინტერვიუები ჩატარდა შემდეგ სამიზნე ჯგუფებთან:

- 6 ინდივიდუალური და 2 ჯგუფური ინტერვიუ მიკროავტობუსების მძღოლებთან თბილისსა და რუსთავში (ჯამში გასაუბრება მოხდა 12 მძღოლთან);

- ინტერვიუ საქართველოს საავტომობილო ტრანსპორტისა და გზების მუშაკთა პროფესიული კავშირის წარმომადგენელთან;
- ინტერვიუ საქართველოს მძღოლთა ასოციაციის წარმომადგენელთან;
- ინტერვიუ შრომის ინსპექციის წარმომადგენელთან.

ინტერვიუ ვერ შედგა მიკროავტობუსების მფლობელი კომპანიის წარმომადგენლებთან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო.

რესპონდენტების მოძიება მოხდება მიზნობრივი არაალბათური შერჩევის საფუძველზე, თოვლის გუნდის პრინციპით.

ინტერვიუების ჩატარების დგილი: თბილისი, რუსთავი; საქართველო

კვლევის ინსტრუმენტი: ნახევრადსტრუქტურირებული გაიდლაინი (სახელმძღვანელო კითხვები ინტერვიუსთვის).

კვლევის ჰიპოთეზა

მიკროავტობუსის მძღოლების სამუშაო პირობები და დამსაქმებელთან ურთიერთობის ფორმა ძალიან გავს შრომით ურთიერთობას, თუმცა მძღოლებს არ აქვთ გაფორმებული შრომითი კონტრაქტები, შესაბამისად ისინი შეგვიძლია ჩავთვალოთ არაფორმალურად დასაქმებულებად, რის გამოც მძღოლები ვერ სარგებლობენ იმ სოციალური სიკეთეებით რითაც წესით, უნდა სარგებლობდნენ შრომით ურთიერთობაში მყოფი ადამიანები. მძღოლებსა და დამქირავებელს შორის ურთიერთობა არ რეგულირდება შრომითი კანონმდებლობით, შესაბამისად, შესაძლოა არსებობდეს მძღოლების შრომითი უფლებების დარღვევის მაღალი რისკი.

კვლევის შეზღუდვა

კვლევის შეზღუდვად უნდა ჩაითვალოს ინტერვიუების რაოდენობა, რაც არ უზრუნველყოფს ყველა განხვავებული ტიპის სამარშრუტო ხაზების მოცვას თბილისისა და რუსთავის მასშტაბით. ასევე, კვლევის პროცესში ვერ მოხერხდა ინტერვიუს ჩატარება მიროავტობუსების მფლობელი კომპანიის წარმომადგენელთან. ვერ მოხერხდა ინტერვიუს ჩატარება სახელმწიფოს მხრიდან შესაბამის პასუხისმგებელ პირთან, რადგან მომხდარიყო სახელმწიფო პოლიტიკის შეფასება არაფორმალური დასაქმების მიმართ.

არაფორმალური ეკონომიკა და არაფორმალური დასაქმება

არაფორმალურ ეკონომიკას (Shadow Economy) მრავალი ავტორი სხვადასხვაგვარად განმარტავს. ერთ-ერთი გავრცელებული განმარტებით, არაფორმალური ეკონომიკა მოიცავს ყველა დაურეგისტრირებელ ეკონომიკურ აქტივობას, რომელიც ჩათვლილია ერთიანი ეროვნულ პროდუქტის ოფიციალურ კალკულაციაში.¹ სმიტი (1994, გვ. 18) განსაზღვრავს არაფორმალურ ეკონომიკას, როგორც „პროდუქტებისა და სერვისების საბაზრო წარმოება, კანონიერი ან უკანონო, რაც არ მონაწილეობს ერთიანი შიდა პროდუქტის ოფიციალურ კალკულაციაში“. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ერთ-ერთი ყველაზე ფართო განმარტება ასეთია: „...ეკონომიკური საქმიანობები და მათგან მიღებული შემოსავალი, რომელიც გვერდს უვლის სამთავრობო რეგულაციებს, ბეგარას და ზედამხედველობას.“²

არაფორმალური ეკონომიკის ფართო განსაზღვრება მოიცავს პროდუქციისა და სერვისის წარმოებით მიღებულ არადოკუმენტირებულ შემოსავალს, როგორც მონეტარულ, ასევე ბარტერულ ტრანზაქციებს - შესაბამისად, ის გულისხმობს ყველა პროდუქტიულ ეკონომიკურ აქტივობას, რაც შესაძლოა ყოფილიყო დაბეგრული სახელმწიფო (საგადასახადო) სტრუქტურებში მათი დოკუმენტირების შემთხვევაში.

არაფორმალური ეკონომიკის უფრო ვიწრო განმარტებით, ის მოიცავს პროდუქტებისა და სერვისების კანონიერ საბაზრო წარმოებას, რომელიც განზრახ არის დამალული ხელისუფლებისგან შემდეგი მიზეზებით:

- საშემოსავლო გადასახადის, დამატებითი ღირებულების ან სხვა გადასახადებისგან თავის არიდება;
- სოციალური დაცვის შენატანებისგან თავის არიდება;

¹ განმარტებას იყენებენ მაგალითად, ფეიჯი (1989, 1994), შნეიდერი (1994a, 2003, 2005) ფრეი და პომერენე (1984).

² დეფინიციის წყარო დელანო (2003), დელანო და შნეიდერი (2004) და ფეიჯი (1989); იხ. ასევე თომასი (1999), ფლეიმინგი, რომანი და ფარელი (2000) ან ფელდი და ლარსენი (2005, p. 25).

- შრომის ბაზრის სტანდარტებისგან თავის არიდება: მინიმალური ხელფასი, მაქსიმალური სამუშაო საათები, უსაფრთხოების სტანდარტები და სხვ.
- ადმინისტრაციული ვალდებულებებისგან (სტატისტიკური კითხვარები, სხვა ადმინისტრაციული ფორმები და ა.შ) თავის არიდება.

არაფორმალური ეკონომიკის ამ განმარტებაში არ მოიაზრება არალეგალური ეკონომიკური აქტივობები, რომელთაც აქვთ კრიმინალური ხასიათი: ძარცვა, ყაჩაყობა, ნარკოტიკებით ვაჭრობა და სხვ. ასევე, ამ განმარტებაში არ მოიაზრება არაფორმალური საოჯახო ეკონომიკა, რაც შედეგება საოჯახო სერვისებითა და ნაწარმით. (შნეიდერი, 2007, გვ. 4-5)

არაფორმალური ეკონომიკა, ფართო გაგებით, მოიცავს არაფორმალურ სექტორს და არაფორმალურ დასაქმებას. არაფორმალური სექტორი არის პროდუქცია და საქმიანობა არარეგისტრირებულ საწარმოში (1993 ICLS); ხოლო არაფორმალური დასაქმება არის დასაქმება ლეგალური და სოციალური დაცვის გარეშე - არაფორმალურ სექტორში ან მის გარეთ (2003 ICLS).

არაფორმალურ სექტორში დასაქმების საერთაშორისო სტატისტიკური დეფინიცია

რალფ ჰუსერმანის მიხედვით: *არაფორმალური დასაქმების განსაზღვრება და საზომები*, 2004, გვ. 2-8, 18.

1993 წლის იანვარში, შრომის სტატისტიკოსების მეთხუთმეტე საერთაშორისო კონფერენციაზე (the *Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (15th ICLS)*) მიღებულ იქნა არაფორმალური სექტორის საერთაშორისო სტატისტიკური დეფინიცია, რომელიც შემდგომში მიღებულ იქნა *ეროვნული დაანგარიშების სისტემის (SNA)*³ მიერ. არაფორმალური სექტორის საერთაშორისო დონეზე მიღებული განსაზღვრების შესამუშავებლად, ის უნდა განისაზღვროს წამოების ერთეულის (საწარმოს, enterprise) მახასიათებლების ჭრილში (საწარმოო მიდგომა) და არა დასაქმებული ინდივიდის ან სამუშაო ადგილის ჭრილში (შრომითი მიდგომა).

დასაქმება არაფორმალურ სექტორში მოიცავს ყველა სამუშაო ადგილს არაფორმალური სექტორის საწარმოებში ან ყველა ადამიანს, რომელიც მოცემული დროის განმავლობაში, დასაქმებულია არაფორმალური სექტორის მინიმუმ ერთ საწარმოში, მიუხედავად იმისა, ეს მისი ძირითადი საქმიანობაა თუ არა.

მე-15 ICLS-მა (ILO, 2000) განსაზღვრა **არაფორმალური სექტორის საწარმო** შემდეგი კრიტერიუმების საფუძველზე:

- კერძო არაკორპორატიული საწარმოები, რომლებიც არიან ინდივიდის ან ოჯახის მფლობელობაში და არ წარმოადგენს ცალკეულ იურიდიულ პირს, მისი

³ ეროვნული დაანგარიშების სისტემა - The System of National Accounts (SNA) არის საერთაშორისო დონეზე შეთანხმებული რეკომენდაციები ეკონომიკური აქტივობების გაზომვის შესახებ. SNA აღწერს თანმიმდევრულ, მდგრად და ინტეგრირებულ მაკროეკონომიკურ დაანგარიშებებს საერთაშორისო დონეზე შეთანხმებული კონცეპტების, განმარტებების, კლასიფიკაციების და დაანგარიშების წესების კონტექსტში. SNA მიღებულია გაეროს, საერთაშორისო სავალურო ფონდის და მსოფლიო ბანკის მიერ.

მფლობელისგან დამოუკიდებლად. ასეთი საწარმო ფინანსურადაც მიბმულია მისი მფლობელის/ების ფინანსურ აქტივობებზე, არ გააჩნია დამოუკიდებელი ფინანსური ანგარიში. ამ კატეგორიაში შედის არაკორპორატიული საწარმოები, რომელსაც ფლობს და მართავს კონკრეტული შინამეურნეობის (Household) წევრები ან სხვადასხვა შინამეურნეობის მიერ შექმნილი კოოპერატივები.

- პროდუქტები და სერვისი, რომელიც განკუთვნილია გასაყიდად ან გასაცვლელად, რომლებიც ნაწარმოებია სახლის პირობებში და გადახდილია ფული შინამეურნეობის წევრებისთვის ან სხვებისთვის, რომლებიც მუშაობდნენ ერთჯერადად.
- საწარმოების ზომა არის გარკვეულ ზღვარს ქვემოთ, ეს ზღვარი დგინდება ლოკალურ დონეზე თითოეული ქვეყნისთვის, ან/და არ არიან დარეგისტრირებული კანონმდებლობით განსაზღვრული რაიმე ლეგალური ფორმით, ან/და მათი დასაქმებულები (არსებობის შემთხვევაში) არ არიან დარეგისტრირებულები.
- არ არიან ჩართულები სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობაში, მათ შორის სოფლის მეურნეობის საწარმოების მეორად არასასოფლო-სამეურნეო აქტივობებში⁴.

ტერმინის „**სექტორი**“ (sector) აღებულია SNA 1993-დან. სექტორი (ინსტიტუციონალური სექტორი) განსხვავებული მნიშვნელობისაა და არ გულისხმობს ინდუსტრიას. სექტორი უბრალოდ აერთიანებს მსგავსი წარმოების ერთეულებს, რომლებსაც საერთო მახასიათებლები აქვთ ეკონომიკური ამოცანების, ფუნქციებისა და ქცევის კონტექსტში. არ არის აუცილებელი, რომ სექტორი მოიცავდეს წარმოების ჰომოგენურ ერთეულებს.

ტერმინი „**საწარმო**“ (enterprise) გამოყენებულია ფართო გაგებით, ეს არის ნებისმიერი ერთეული, რომელიც აწარმოებს პროდუქტებს ან სერვისებს გასაყიდად ან გასაცვლელად. ის ფარავს არა მხოლოდ მწარმოებელ ერთეულებს, რომელსაც ჰყავს დაქირავებით დასაქმებულები, არამედ იმ მწარმოებელ ერთეულებსაც, რომელსაც ფლობს და მართავს

⁴ სოფლის მეურნეობის და მასთან დაკავშირებული საწარმოების გამორიცხვა არაფორმალური სექტორის კვლევის ფარგლებიდან და მისი ცალკე გაზომვა გადაწყდა პრაქტიკული მიზეზებით, მონაცემების შეგროვების ეტაპზე დამატებითი გართულებების გამორიცხვის მიზნით.

ცალკეული ინდივიდი, როგორც თვითდასაქმებული. ის შეიძლება მუშაობდეს მარტო ან დაიხმარდეს ოჯახის წევრებს გასამრჯელოს გარეშე. ასეთი სწარმოს საქმიანობა შეიძლება მიმდინარეობდეს როგორც მფლობელის სახლში, ასევე, სახლს გარეთ. შესაბამისად, თვითდასაქმებული ქუჩის მოვაჭრეები, ტაქსის მძღოლები, სახლში მომუშავეები და სხვ. განიხილებიან, როგორც საწარმოები. და მაინც, დასაქმებულთა ოფიციალურ გამოკითხვებში, ძალიან მცირე მასშტბის საქმიანობის მქონე ადამიანებმა შეიძლება არ განაცხადონ, რომ არიან თვითდასაქმებულებად ან სულაც დასაქმებულები, მიუხედავად იმისა, რომ მათი საქმიანობა ექცევა საწარმოს ზემოთ მოყვანილ განსაზღვრებაში.

არაფორმალური დასაქმების განსაზღვრება

ბევრ ქვეყანაში არაფორმალური სექტორის ზრდის პარალელურად, შეიძლება შეინიშნებოდეს არაფორმალური (არასტანდარტული, არატიპური, ალტერნატიული, არარეგულარული, მოწყვლადი, ა.შ.) დასაქმების სხვადასხვა ფორმების ჩამოყალიბება. თავიდანვე ნათელი იყო, რომ არაფორმალური სექტორის საწარმოზე დაფუძნებული განმარტება, რომელიც მიიღო მე-15 ICLS-მა, ვერ შეძლებდა, მოეცვა დასაქმების მზარდი „არამოფმალიზების“ ყველა ასპექტი. არაფორმალური სექტორის სტატისტიკის ექსპერტთა ჯგუფმა (დელის ჯგუფი) გამოიტანა დასკვნა, რომ არაფორმალურ სექტორში დასაქმების განსაზღვრება და საზომები უნდა ითვალისწინებდეს არაფორმალური დასაქმების (CSO/India 2001) განსაზღვრებასა და საზომებს.

არაფორმალური დასაქმების კონცეფცია რელევანტურია არა მხოლოდ განვითარებადი და ტრანზიციის ეტაპზე მყოფი ქვეყნებისთვის, არამედ განვითარებული ქვეყნებისთვისაც. დასაქმების მზარდი „არაფორმალიზაცია“ შესაძლოა ეკონომიკური გლობალიზაციის თანმდევი პროცესი იყოს. საწარმოები იმყოფებიან კონკურენციის პირობებში და ისინი ხშირად მიმართავენ შერეული მოდელის შრომით ხელშეკრულებებს, სადაც შრომის რეგულაციების დაცვა, ზოგიერთი დასაქმებულისთვის, რთულია არასტანდარტული,

ატიპური, ალტერნატიული, არარეგულარული, მოწყვლადი და სხვა ტიპის შრომის ან ქვე-კონტრაქტურობის პირობებში.

2002 წლის ივნისში, *საერთაშორისო შრომითი კონფერენციის* 90-ე სესიაზე, სადისკუსიოდ წარდგენილ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ანგარიში „*ღირსეული შრომა და არაფორმალური ეკონომიკა*“, სადაც წარმოდგენილი იყო არაფორმალური დასაქმების კონცეპტუალური ჩარჩო (ჰუსმანსი 2001; ILO 2002a). აღნიშნული კონცეპტუალური ჩარჩო პოზიტიურად იქნა მიღებული საერთაშორისო შრომით კონფერენციაზე, ასევე დელის ჯგუფის მიერ და სხვა შეხვედრებზე. რამდენიმე ქვეყანაში (საქართველო, ბრაზილია, ინდოეთი, მექსიკა, მოლდოვას რესპუბლიკა) წარმატებით დაიტესტა აღნიშნული ჩარჩო/სტრუქტურა და 2003 წლის დეკემბერში მე-17 ICLS-ზე მოხდა შესაბამისი გაიდლაინების დადასტურება და აღნიშნული ჩარჩოს მიღება საერთაშორისო სტატისტიკურ სტანდარტად (ILO 2003). ეს გაიდლაინები არის მე-15 ICLS-ის რეზოლუციის დანამატი, რომელიც ეხება არაფორმალურ სექტორში დასაქმების სტატისტიკას.

ტერმინოლოგიაზე მსჯელობის დროს, ზოგი მიიჩნევდა, რომ ტერმინი „არაფორმალური დასაქმება“ ზედმეტად პოზიტიური იყო და შესაძლოა, არასწორად ყოფილიყო გაგებული, ზოგი კი შიშობდა, რომ რთული იქნებოდა განსხვავების დანახვა „არაფორმალურ დასაქმებასა“ და „არაფორმალურ სექტორში დასაქმებას“ შორის და მოხდებოდა ტერმინების არევა. მიუხედავად ამისა, შენარჩუნდა ტერმინი „არაფორმალური დასაქმება“, რადგან ვერ შეთანხმდნენ ალტერნატიულ ტერმინზე, როგორც იყო „დაუცველი დასაქმება“.

მე-17 ICLS-მა განმარტა არაფორმალური დასაქმება, როგორც არაფორმალური სამუშაო ადგილების საერთო რაოდენობა, მიუხედავად იმისა, სამუშაო ადგილი არსებობს ფორმალური სექტორის საწარმოში, არაფორმალური სექტორის საწარმოში თუ შინამეურნეობაში.

ILO-ს მიერ შემუშავებული კონცეპტუალური ჩარჩოს მიზანი იყო დაეახლოვებინა დასაქმების საწარმოზე დაფუძნებული კონცეპტი, სამუშაო ადგილზე დაფუძნებულ

კონცეპტთან და შესაბამისად, არსებული კონცეპტისთვის მიეცა უფრო ფართო განზომილება. ეს ორი კონცეპტი ავსებს ერთმანეთს, ისინი არ არიან ერთმანეთის ჩამნაცვლელები, რადგან სხვადასხვა ერთეულებს მოიცავენ.

ადამიანს ერთდროულად შესაძლოა ჰქონდეს ორი ან მეტი ფორმალური და/ან არაფორმალური სამსახური. ამის გამო, ანალიზის ცენტრში მოექცა *სამუშაო ადგილი* და არა *დასაქმებული ადამიანი*. დასაქმებულ ადამიანს აქვს სამსახური, რომელიც შეიძლება აღწეროს სამუშაოსთან/სამსახურთან დაკავშირებული სხვადასხვა მახასიათებლით; ეს სამუშაო კი არსებობს საწარმოო ერთეულებში (საწარმოებში), რომლებიც შეიძლება აღწეროს საწარმოსთან დაკავშირებული სხვადასხვა მახასიათებლით.

შესაბამისად, კონცეპტუალური ჩარჩო განასხვავებს დასაქმების ორ განზომილებას: მწარმოებელი ერთეულის ტიპი და სამუშაოს ტიპი (იხ. მატრიცა დანართის სახით). წარმოების ერთეულის ტიპი განისაზღვრება მისი ლეგალური ფორმით და საწარმოსთან დაკავშირებული სხვა მახასიათებლებით, ხოლო სამუშაოს ტიპი განისაზღვრება სტატუსით დასაქმებაში და სამსახურთან დაკავშირებული სხვა მახასიათებლებით.

საწარმოო ერთეულები კლასიფიცირებულია სამ ჯგუფად: ფორმალური სექტორის საწარმოები, არაფორმალური სექტორის საწარმოები და შინამეურნეობები. *ფორმალური სექტორის საწარმოები* არის კორპორაციები, არა-საფინანსო ინსტიტუციები, მთავრობის მფლობელობაში მყოფი არაკორპორაციული საწარმოები, კერძო არაკორპორატიული საწარმოები, რომლებიც აწარმოებენ პროდუქტებსა და სერვისებს გაყიდვის ან გაცვლის მიზნით და არ მიეკუთვნებიან არაფორმალურ სექტორს. *არაფორმალური სექტორის საწარმოების* განმარტება ზემოთ არის მოცემული. *შინამეურნეობები*, როგორც მწარმოებელი ერთეულები მოიცავს შინამეურნეობებს, რომლებიც აწარმოებენ პროდუქტებს საკუთარი მოხმარებისთვის (ფერმერობა, მშენებლობა და სხვ.) და ასევე შინამეურნეობებს, რომელთაც ჰყავთ დაქირავებული ანაზღაურებადი მუშაკები (შინამსამსახურე, მრეცხავი, მეზღვე, მცველი, მძღოლი და სხვა). შინამეურნეობები, სადაც ადამიანები შრომობენ ანაზღაურების გარეშე (მაგ. საშინაო საქმე, ოჯახის წევრებზე

ზრუნვა), არ კვალიფიცირდება ზემოთმოცემულ კლასიფიკაციაში, რადგან სტანდარტის მიხედვით, ეს არ მიიჩნევა დასაქმებად.

სამუშაო/სამსახური დაყოფილია დასაქმების სტატუსის მიხედვით და მისი ფორმალური თუ არაფორმალური ბუნებით. დასაქმების სტატუსის მიხედვით გამოყოფილია ხუთი ჯგუფი: თვითდასაქმებულები, დამსაქმებლები, ოჯახში მომუშავეები, დასაქმებულები, მწარმოებლების კოოპერატივების წევრები. მიმაგრებულ მატრიცაში არის უჯრები, რომლებიც გაფერადებულია მუქ ნაცრისფერ ტონალობაში. ეს არის ისეთი სამუშაოები, რომლებიც არ არსებობს განმარტების მიხედვით. ღია ნაცრისფერი უჯრები, ეს არის ფორმალური სამუშაო ადგილები. დანარჩენი უჯრები კი გამოხატავს არაფორმალური დასაქმების სხვადასხვა ფორმებს.

არაფორმალური სამუშაო ადგილების მნიშვნელობას საფუძლად უდევს ის ასპექტი, რომ ასეთი სამუშაო არ ექცევა კანონდებლობის ჩარჩოში იმიტომ, რომ (ა) საწარმო, სადაც არსებობს ეს სამუშაო ადგილი, არის ძალიან პატარა და/ან არ არის დარეგისტრირებული ან (ბ) შრომის კოდექსი არ ფარავს კონკრეტული ტიპის ატიპურ სამუშაოს (როგორც არის ნახევარი განაკვეთით მუშაობა, დროებითი ან სახლის პირობებში შესრულებული სამუშაო და სხვ.) ან ქვეკონტრაქტორობის შეთანხმებას წარმოების ქსელში (როგორცაა დაქირავებული ხელოსნები), შესაბამისად, სამუშაო (და დასაქმებული) არ არის დაცული შრომის კოდექსის მიერ. როგორც წესი, იმისთვის, რომ მოხდეს შრომის კოდექსის აღსრულება, აუცილებელია, რომ მოხდეს შრომითი ურთიერთობის არსებობის აღიარება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. თუმცა არაფორმალური დასაქმება/სამუშაო ადგილი მოიცავს დასაქმების ისეთ ფორმებსაც, სადაც ნათლად არ იკვეთება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ურთიერთობა.

შესაბამისად, არაფორმალურად დასაქმებულად მიიჩნევა:

- თვითდასაქმებულები ან დამსაქმებლები, რომელიც მუშაობენ თავისივე მფლობელობაში მქონე არაფორმალური სექტორის საწარმოში (უჯრები 3 და 4). ამ შემთხვევაში, დასაქმების ფორმისა და საწარმოს ტიპის ერთმანეთისგან

განცალკევება ძალიან რთულია. დასაქმების არაფორმალურობა პირდაპირკავშირშია საწარმოს მახასიათებელთან (რადგან საწარმო არის არაფორმალური სექტორის ნაწილი).

- ადამიანები, რომლებიც შინამეურნეობის საქმიანობით არიან დაკავებული, არ აქვს მნიშვნელობა ეს საწარმო ფორმალური სექტორის ნაწილია თუ არაფორმალურის (უჯრა 1 და 5). არაფორმალურობის ბუნება მათ საქმიანობაში გამომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ შინამეურნეობაში დასაქმებულებს, როგორც წესი არ აქვთ სამუშაო კონტრაქტი და როგორც წესი, ისინი არ არიან შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული მხარეები, არ ექვემდებარებიან სოციალური დაცვის რეგულაციებს, კოლექტიურ გარიგებებს და ა.შ.
- ადამიანები, რომლებიც დასაქმებული არიან არაფორმალურ თანამდებობაზე ფორმალური სექტორის საწარმოსა თუ არაფორმალური სექტორის საწარმოში, ან თუნდაც არის დაქირევებული შინამეურნეობის მიერ და იღებენ ანაზღაურებას (უჯრები 2, 6 და 10). ადამიანი ითვლება არაფორმალურ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულად იმ შემთხვევაში, თუ მისი შრომითი ურთიერთობა (პრაქტიკულად ან სამართლებრივად) არ განისაზღვრება ეროვნული შრომითი კანონმდებლობით, საშემოსავლო გადასახადებით, სოციალური დაცვით ან კონკრეტული შრომითი ბენეფიტების უფლებით (განთავისუფლების შესახებ წინასწარი გაფრხილება, კომპენსაცია სამუშაოდან განთავისუფლების დროს, ანაზღაურებადი შვებულება ან ავადმყოფობის გამო განთავისუფლების უფლება და ა.შ.). ასეთი არაფორმალური სამუშაო ადგილები არსებობს ისეთი მიზეზებით, როგორებიცაა: დამსაქმებლის მიერ სამუშაო ადგილის ან თანამშრომლების არსებობის დეკლარირებისგან თავის არიდება; დროებითი, არარეგულარული სამუშაო ან სამუშაო მოკლე ვადით; სამუშაო, სადაც ხდება სამუშაო საათების გადაჭარბება ან არ არის დაცული მინიმალური ხელფასი; დამსაქმებელი არის არარეგისტრირებული საწარმო ან ცალკეული პირი; სამსახურები, სადაც დასაქმებულები მუშაობენ, მდებარეობს დამსაქმებლის საწარმოს შენობის გარეთ (მაგ. ხელოსნები შრომითი კონტრაქტის

გარეშე); სამსახურები, რომლებზეც შრომითი რეგულაციები არ არის გავრცელებული, არ ხდება მათი აღსრულება ან რეგულაციები არ სრულდება სხვა ნებისმიერი მიზეზით.⁵

- არაფორმალური მწარმოებლების კოოპერაციების წევრები (უჯრა 8). სამუშაოს არაფორმალური ბუნება გამომდინარეობს კოოპერატივების საქმიანობის ხასიათიდან (იგულისხმება კოოპერატივები, რომელიც არ არიან ფორმალურად დარეგისტრირებული, როგორც იურიდიული პირი და განეკუთვნებიან არაფორმალურ სექტორს).
- თვითდასაქმებულები, რომლებიც აწარმოებენ პროდუქტებს, მათ შორის, საკუთარი ან ოჯახის მოხმარებისთვის (როგორც არის ნატურალური სოფლის მეურნეობა ან საკუთარი სახლის მშენებლობა), თუ ითვლებიან დასაქმებულებად მე-13 ICLS-ის დასქმების განმარტებით (უჯრა 9).

განსაკუთრებით საინტერესოა არაფორმალური დასაქმების ის შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობა არ განისაზღვრება ეროვნული შრომითი კანონმდებლობით, საშემოსავლო გადასახადებით, სოციალური დაცვით ან კონკრეტული შრომითი ბენეფიტების უფლებით. საკითხი საინტერესო და მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც არაფორმალურად დასაქმებულები / დამსაქმებელი კომპანია თავს არიდებს საბიუჯეტო გადასახადებს, ამავე დროს, არაფორმალურ დასაქმებას, მაღალი ალბათობით, ახასიათებს დასაქმებულების ნაკლები დაცულობა ხელფასების გადაუხდელობისგან, სავალდებულო ზეგანაკვეთური შრომა, სამსახურიდან დათხოვნა გაფრთხილებისა და კომპენსაციის გარეშე, დაუცველი შრომითი პირობები და სოციალური ბენეფიტების არარსებობა.

⁵ განმარტება ეხმიანება არარეგისტრირებული თანამშრომლების განმარტებას, რომელიც მოცემულია მე-15 ICLS-ის მიერ მიღებულ არაფორმალური სექტორის რეზოლუციის მე-9 (6) თავში. ის მოიცავს ICLS 93-ის განმარტებას არარეგულარული დასაქმებულის შესახებ (non-regular employee) - მოწყვლადი დასაქმება (არარეგულარული სამუშაო, სამუშაო მოკლე ვადით, სეზონური სამუშაო და ა.შ.) და კონტრაქტურობა.

შრომითი ურთიერთობის აღწერა

წყარო: *შრომითი ურთიერთობის აღწერა*. საერთაშორისო შრომითი კონფერენცია, 91-ე სესია, 2003 წელი, მე-5 რეპორტი. გვ. 9-31

„არაფორმალურად დასაქმებულები არ არიან აღიარებული, რეგისტრირებული, რეგულირებული და დაცული შრომითი კანონმდებლობით და სოციალური დაცვის სისტემებით. მაგალითად, როდესაც მათი დასაქმების სტატუსი არის ბუნდოვანი, ისინი ვერ სარგებლობენ თავიანთი ფუნდამენტური უფლებებით.... შრომის კოდექსი ხშირად არ ითვალისწინებს შრომის თანამედროვე ფორმების სპეციფიკას. დასაქმებულებისა და მშრომელების ცნებების არასრულფასოვანი განმარტების გამო ხშირად დასაქმებულები მიიჩნევიან თვითდასაქმებულებად და ისინი ექცევიან შრომის კოდექსის გარეთ“.

სხვადასხვა რეგიონში შრომის დაუცველობის საკითხის წამოჭრას განსხვავებული განმაპირობებელი მიზეზები აქვს, მაგრამ საერთო ჯამში ეს დაკავშირებულია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის ფორმების ცვლასთან. ასევე, ფაქტორებია გლობალიზაციის პროცესი, ტექნოლოგიური ტრანსფორმაციები და სხვ, რაც იწვევს მუშაობის ტრადიციული ფორმების ცვლილებას. განვითარებად და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში სამუშაოების დაცულობის დაბალი ხარისხი ხშირად კავშირშია პრივატიზაციასთან, ფინანსურ კრიზისებთან, საგარეო ვალებთან, არაფორმალური ეკონომიკის ზრდასთან და დაურეგისტრირებელ დასაქმებასთან.

საწარმოები ცდილობენ შეამცირონ დანახარჯები სამუშაო ძალაზე, მათ შორის სხვადასხვა სახის კონტრაქტების საშუალებით, მათი საქმიანობის დეცენტრალიზებით და ქვეკონტრაქტორების სისტემის გამოყენებით, ან მიმართავენ თვითდასაქმებულ მუშაკებს, იყენებენ სააგენტოებს, რომლებიც აწვდიან დროებით მუშახელს. ბიზნესის ასეთ მოქნილობას ხშირად თან სდევს შესაბამისი საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელიც ახლისებს თვითდასაქმებას, დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნის მოტივით.

მშრომელების ნაკლები დაცულობა კანონის მიერ, რა თქმა უნდა, გავლენას ახდენს დასაქმებულებზე და მათ ოჯახებზე. თუმცა დასაქმებულების უფლებების და გარანტიების არარსებობა შესაძლოა არც კომპანიების ინტერესებს ემსახურებოდეს.

სამუშაოს დაცულობის დაბალი ხარისხის უკუეფექტი

ნაშრომში განხილულია ლათინური ამერიკის მაგალითი, სადაც სოციალური კვლევების უმრავლესობა აჩვენებს, რომ დასაქმებულების ძირითადი პრობლემა არის დაუცველობის შეგრძნება, მათ არ იციან, რას უნდა ელოდონ მომავალში. მსგავსი პრობლემები ხშირია უფრო მეტი რესურსებისა და უფრო ორგანიზებული შრომის ბაზრის მქონე ქვეყნებშიც.

აღსანიშნავია ის ფაქტორიც, რომ დასაქმებულებს ძალიან დაბალი მოტივაცია და დაბალი მიჯაჭვულობა აქვთ თავიანთი კომპანიების მიმართ, რადგან არ გააჩნიათ სტაბილურობის შეგრძნება. შრომის დაცულობის ნაკლებობას ასევე გავლენა აქვს დასაქმებულების და ზოგადად, საზოგადოების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე. უბედურ შემთხვევებსა და მშორმელთა დაუცველობას შორის კავშირი აშკარად ჩანს ისეთ სიტუაციებში, როდესაც სახეზეა ქვეკონტრქტორობის სისტემის ექსტენსიური გამოყენება.

დასაქმებულების დაცულობის დაბალ დონეს გავლენა აქვს სახელმწიფოს ფინანსურ ცხოვრებზეც. საწარმოები, სადაც არსებობს არაფორმალური სამუშაო ადგილები, არ იხდიან გადასახადებს და არ გასწევენ სოციალურ ხარჯებს თავიანთი დასაქმებულებისთვის. მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ფინანსთა სამინისტროს დათვლებით, დასაქმებულების (dependent workers) მისკლასიფიკაციამ დამოუკიდებელ მუშაკებად (independent workers) სახელმწიფოს დააკარგინა დაახლოებით 2.6 მილიარდი აშშ დოლარი, კომპანიების მიერ გადაუხდელი კონტრიბუციები სოციალური დაცვისთვის, ჯანდაცვისთვის და ფედერალური

უმუშევრობის დაზღვევის სქემისთვის ასევე 1.6 მილიარდი აშშ დოლარი - საშემოსავლო გადასახადი.

შენიღბული და ობიექტურად ბუნდოვანი შრომითი ურთიერთობები

შრომითი ურთიერთობების არსებობის დასაბუთება

ადამიანებს შეუძლიათ განახორციელონ ნებისმიერი საქმიანობა როგორც დასაქმებულებმა შრომითი ხელშეკრულებით და როგორც თვითდასაქმებულებმა საჯარო ან კომერციული ხელშეკრულებით. კონტრაქტის თითოეულ ტიპს აქვს თავისი მახასიათებლები, რაც განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყანაში.

არსებობს შრომითი კონტრაქტის სამი ძირითადი ტიპი: კონტრაქტი განუსაზღვრელი ვდით, კონკრეტული ვადით და კონტრაქტი კონკრეტული სამუშაოსთვის, დროის შეზღუდვის გარეშე. შრომითი კონტრაქტები უფრო დივირსიფიცირებული გახდა ბოლო წლების განმავლობაში და სხვადასხვა სახეს იღებს სხვადასხვა ქვეყანასა და სფეროში. დასაქმება გახდა უფრო მრავალმხრივი, მრავალფეროვანი და დასაქმების ტრადიციულ, სრულ განაკვეთიან ფორმასთან ერთად, დამსაქმებლები უფრო და უფრო მიიღებენ მოძებნონ დასაქმების ისეთი ფორმა, რაც მათ საშუალებას მისცემს, გამოიყენოს დაქირავებულის მომსახურება მაქსიმალურად ეფექტიანად. შესაბამისად ჩნდება დასაქმების ახალი ფორმები, რაც კანონმდებლობის თვალსაზრისით, სცდება შრომითი ურთიერთობის ფორმებს.

კანონმდებლობა და შრომითი ურთიერთობა

ზოგადად, შრომითი ურთიერთობა აყალიბებს კანონიერ კავშირს „დასაქმებულს“ ანდა „მშრომელსა“ და „დამსაქმებელს“ შორის. დასაქმებული ახორციელებს კონკრეტულ

სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლო. ზოგიერთი კანონმდებლობა განმარტავს შრომითი ხელშეკრულებას, როგორც ამ ორ სუბიექტს შორის ურთიერთობის ჩარჩოს, ასევე, ადგენს „დასაქმებულის“ და „დამსაქმებელის“ ცნების დეფინიციას. კონტრაქტორი ან დასაქმების სააგენტო ასევე, შესაძლოა ნაგულისხმევი იყოს, როგორც „დამსაქმებელი“ და კანონი შესაძლოა აკისრებდეს გარკვეულ მოვალეობებს მათ, ვინც სარგებლობს კონტრაქტორის ან სააგენტოს სერვისით.

არსებობს სხვადასხვა კრიტერიუმები იმისთვის, რომ მოხდეს შრომით ურთიერთობასა და სხვა სახის ურთიერთობას შორის განსხვავების დადგენა. არსებული კრიტერიუმის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არსებობს მაშინ, როდესაც ადამიანი მუშაობს ან ასრულებს გარკვეულ მომსახურებას და არსებობს სუბორდინაცია, ექვემდებარება დასაქმებულს; ან მუშაობს სხვა ვინმესთვის; ან ინტეგრირებულია ორგანიზაციაში. რიგ შემთხვევებში, კანონი ერთი ნაბიჯით წინ მიდის და დასაქმებულად მიიჩნევს ადამიანს, ვის სიტუაციაშიც შრომითი ურთიერთობა შეიძლება ბუნდოვანი იყოს, ან იძლეოდეს იმის ვარაუდის შესაძლებლობას, რომ არსებობს შრომითი ურთიერთობა. არსებობს საწინააღმდეგო შემთხვევები, როდესაც კანონმდებლობით, დასაქმების კონკრეტული ფორმები არ ითვლება შრომითი ურთიერთობის ნაწილად.

შრომითი ურთიერთობის არსებობა - არ არსებობის განსაზღვრა უნდა ხდებოდეს იმის მიხედვით, თუ რაზე თანხმდებიან რეალურად მხარეები და არა იმის მიხედვით, თუ რა ტიპის კონტრაქტი არსებობს მათ შორის. ამის საჭიროება დგება იქედან გამომდინარე, რომ შრომითი ურთიერთობის არსებობა დამოკიდებულია კონკრეტულ ობიექტურ პირობებზე (როგორი პოზიციები უჭირავთ დასაქმებულსა და დამსაქმებლებს, როგორია მათი უფლებები და მოვალეობები, როგორია რეალურად შესრულებული სერვისი) და არა იმაზე, თუ როგორ აღწერენ მხარეები ამ ურთიერთობას. კანონის ენაზე, ამას ეწოდება ფაქტის პრიმატი, რაც მკაფიოდ არის დაცული ზოგიერთი ეროვნული კანონმდებლობების მიერ.

მზარდია ისეთი შემთხვევების რაოდენობა, როდესაც არსებობს გაურკვეველობა შრომის ან სერვისის მიწოდების ლეგალურ ფორმასთან დაკავშირებით. შრომითი ურთიერთობა

შესაძლოა იყოს შენიღბული ან ობიექტურად ბუნდოვანი. ორივე შემთხვევაში წარმოიშვება გაუგებრობა. ორივე შემთხვევაში საქმე გვაქვს კანონის აღსრულებასა და რეალობის ერთმანეთისგან განსვლასთან.

შენიღბული შრომითი ურთიერთობა

შენიღბული არის შრომითი ურთიერთობა, რომელიც გამოიყურება როგორც რელობისგან განსხვავებული ტიპის ურთიერთობა. მისი მიზანია კანონით დაწესებული სამუშაოს დაცულობის გაუქმება ან შესუსტება. შესაბამისად, ეს არის შრომითი ურთიერთობის დამალვა ან დამახინჯება, როდესაც შრომითი ურთიერთობა ინიღბება სხვა კანონიერი სახით ან მას ეძლევა სხვა ფორმა და დასაქმებულს ეძლევა ნაკლები დაცულობა. შენიღბული შრომითი ურთიერთობა ასევე შესაძლოა ნიღბავდეს დამსაქმებელს, როდესაც პიროვნება, რომელიც წარდგენილია, როგორც დამსაქმებელი, რეალურად არის შუამავალი და რეალური დამსაქმებელი არ არის ჩართული შრომით ურთიერთობაში, შესაბამისად თავიდან იშორებს ყველანაირ პასუხისმგებლობას დასაქმებულის მიმართ.

შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის ყველაზე რადიკალური ფორმა არის ამ ურთიერთობისთვის სხვა კანონისმიერი ფორმის, მაგალითად საჯარო, კომერციული, კოოპერატიული, ოჯახთან დაკავშირებული და სხვა ფორმის მიცემა.

კვლევებმა, სხვადასხვა ქვეყანაში, გამოავლინა საკონტრაქტო ზომები, რაც ყველაზე ხშირად გამოიყენება შრომითი ურთიერთობის შესანიღბად. მათ შორისაა საჯარო და კომერციული ხელშეკრულებების სხვადასხვა ფორმები, რაც დასაქმებას აძლევს თვითდასაქმების იერს.

შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის მეორე ფორმაა თავად ამ ურთიერთობის ასპექტები. მაგალითად, არსებობს კონტრაქტები, რომლებიც დადებულია კონკრეტული ვადით ან კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად და ხდება კონტრაქტის მუდმივი განახლება, წყვეტებით ან წყვეტების გარეშე. ამ ტიპის მანიპულაციის შედეგი არის ის, რომ

დასაქმებული ვერ იღებს დამსაქმებლისგან დამატებით ბენეფიტებს, რაც მას ეკუთვნის შრომის კოდექსით ან კოლექტიური შეთანხმებით.

ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტმა, 1995 წლის კონვენციისა და რეკომენდაციების განხორციელების საითხებში, აღნიშნა შრომითი კონტრაქტების სხვა ტიპის კონტრაქტებით ჩანაცვლების ტენდენცია. ამ ჩანაცვლების მოტივად კი დაასახელა დასაქმებულთა დაცვის სისტემებისთვის თავის არიდება, რაც გულისხმობს 1982 წლის დასაქმების კონვენციის (N 158) დარღვევას.

ობიექტურდ ბუნდოვანი შრომითი ურთიერთობები

სტანდარტულ შრომით ურთიერთობაში, დასაქმებულის სტატუსი, როგორც წესი, ექვემდებარება არ დგას. ზოგ შემთხვევებში კი დასაქმებულს აქვს ავტონომიის ფართო საზღვრები და ეს ფაქტორი ბადებს ექვს მისი დასაქმების სტატუსის შესახებ. ზემოთ აღწერილ შენიღბულ შრომით ურთიერთობათან ერთად, არსებობს სიტუაციები, როდესაც შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ასპექტები არ არის თვალსაჩინო. ამ შემთხვევაში საქმე არ გვაქვს შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის წინასწარ განზრახულ მცდელობასთან, არამედ არსებობს სამართლიანი ექვი შრომითი ურთიერთობის არსებობის შესახებ. მსგავსი სიტუაცია შეიძლება შეიქმნას როდესაც, არსებობს სპეციფიკური, კომპლექსური ურთიერთობა მუშასა და სერვისის / სამუშაოს მიმღებ პიროვნებას შორის ან დროთა განმავლობაში ხდება მათი ურთიერთობის ფორმის ევოლუცია.

შენიღბული ან ობიექტურად ბუნდოვანი: სატრანსპორტო საშუალებების მძღოლების შემთხვევა

სატრანსპორტო კომპანიებში ავტომობილების მძღოლების მაგალითები არის კარგი ილუსტრაცია იმის, თუ როგორ იცვლება მშრომელთა სტატუსი კონკრეტულ სექტორში. რამდენიმე ქვეყანაში, ბევრი დასაქმებული მძღოლი „გარდაიქმნა“ კონტრაქტორად ან თვითდასაქმებულ მძღოლად, რომლისთვისაც აუცილებელი პირობა გახდა კომპანიის ავტომობილის ფლობა ან მისი იჯარით აღება. ხშირად მხოლოდ ამ პირობით ხდებოდა მძღოლებთან საქმიანი ურთიერთობის გაგრძელება. შესაბამისად, ამ სექტორში სწრაფად გაიზარდა თვითდასაქმებულების რიცხვი.

გერმანიაში ე.წ. „არადაქვემდებარებული“ („independent“) მძღოლების რიცხვი საგრძნობლად გაიზარდა ბოლო წლების განმავლობაში. ისინი ასრულებენ სამუშაოს სხვა ადამიანისთვის, მაგრამ ითვლებიან თვითდასაქმებულებად.

არგენტინაში მზარდი კონკურენციის პირობებში მყოფმა კომპანიებმა გადაწყვიტეს, ემუშავათ მძღოლებთან, რომლებიც თავად ფლობდნენ მანქანებს, რადგან ეს კომპანიას შეუმცირებდა ხარჯს. მძღოლების დიდი ნაწილი იყო კომპანიის მიერ დასაქმებული მძღოლები, რომელებსაც მიჰყიდა კომპანიამ საკუთარი მანქანები.

ფინეთში არსებობს „არამოხალისეობრივი მეწარმე“ მძღოლების ჯგუფი, რომელთა უმრავლესობაც იჯარით იღებს სატვირთო მანქანებს თავიანთი ყოფილი დამსაქმებლისგან (ან დგება ქირავნობა-შემქნის გეგმა).

ასეთ შემთხვევებში, მძღოლი ლეგალურად არის კომპანიისგან ცალკემდგომი პირი, მაგრამ აგრძელებს არსებითად იმავე საქმიანობას, ამავე დროს, ისევ იმყოფება დაქვემდებარებულ პოზიციაში ყოფილი დამსაქმებლის მიმართ. განსხვავება არის ის, რომ მძღოლი უკვე არის თვითდასაქმებული და იძულებულია საკუთარ თავზე აიღოს სატვირთო მანქანის ხარჯები, ასევე არის შრომითი გარანტიებისა და დაცვის გარეშე. ფაქტობრივად, მძღოლსა

და კომპანიას შორის ურთიერთობა კვლავ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის ტოლფასია.

ერთ-ერთ სტაბილურ, ტრადიციულ სექტორში, დასაქმების სტანდარტული ფორმის ამგვარი ცვლილება არის კარგი მაგალითი იმისა, თუ როგორ იცვლება შრომითი ურთიერთობები სხვადასხვა ქვეყანაში, სხვადასხვა კანონმდებლობის ფარგლებში.

შენიღბული შრომითი ურთიერთობების წევრები ფორმალურად წარმოდენილნი არიან, როგორც თვითდასაქმებულები ან დამოუკიდებელი მშრომელები. ეს ნიშნავს, რომ მათ არ შეუძლიათ მოითხოვონ შვებულება, ანაზღაურება ავადმყოფობის გამო გაცდენილი დღეებისთვის, სამუშაოს დაცულობა ორსულებისთვის, კომპენსაცია სამსახურიდან განთავისუფლებისთვის, ასევე, სამუშაოს მიერ გამოწვეული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკებიც თავად დასაქმებულის პასუხისმგებლობაა. აგრეთვე, შრომის სასამართლოსთან წვდომა არ აქვთ „კვაზი დასაქმებულებს“. მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში თვითდასაქმებულები შრომის კოდექსის მოქმედების არეალის მიღმა იმყოფებიან.

მსგავსი შენიღბული ან ობიექტურად ბუნდოვანი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევები არის იმის ილუსტრაცია, თუ როგორ შეიძლება მომუშავე ადამიანი ახორციელებდეს საქმიანობას / მომსახურებას, იღებდეს სანაცვლოდ თანხას, მაგრამ მისი ფორმალური სტატუსი შრომით ურთიერთობაში იყოს ბუნდოვანი და საეჭვო. ზემოთ მოყვანილ შემთხვევებშიც კი, კომპანიის გადაწყვეტილებები და ქცევა არის ლეგიტიმური, კანონისმიერი ქცევა, რასაც მივყავართ დასაქმებულთა ნაკლებ დაცულობამდე, შრომის კოდექსის ფარგლებიდან ნაწილობრივ ან მთლიანად გასვლამდე.

გარდასვლა თვითდასაქმებისა და კონტრაქტორი კომპანიებისკენ:

ავსტრალია: 1956 წელს, სატვირთო ავტომობილების მძღოლების 80%, ხოლო 1982 წელს - 70% იყო კომპანიების დაქვემდებარებაში. 1984 წელს კი მათი წილი 20%-ზე ნაკლები იყო.

ბრაზილია: დაახლ. 350 000 არადაქვემდებარებული მძღოლი, 12 000 გადამზიდი კომპანია და 20 000 კომპანია საკუთარი სატრანსპორტო სისტემით.

საფრანგეთი: 1995 წლისთვის, გადამზიდი კომპანიების 40%-ს არ ჰყავდა დასაქმებულები, ჰყავდა მხოლოდ თვითდასაქმებული მძღოლები; შრომის ინსპექცია რეგულარულად ახდენს ამ მძღოლების დასაქმებულებად კლასიფიკაციას, აჯარიმებს გადამზიდ კომპანიას „ფარული დასაქმებისთვის დასაქმებულების დაფარვის გზით“.

ამერიკის შეერთებული შტატები (სიეტლის და ტაკომას პორტები): დაახლოებით 1980 წლისთვის, გადამზიდი სატვირთო მანქანების მძღოლების უმრავლესობა იყო კომპანიების დასაქმებულები. 1999 წელს მათი წილი მხოლოდ 30%-ს შეადგენდა, დანარჩენი 70% (დაახ. 1 000 მძღოლი) გახდა არადაქვემდებარებული მუშაკი.

წყარო: ეროვნული კვლევები, მომზადებული ILO-ს 91-ე შრომის საერთაშორისო კონფერენციისთვის, 2003 წელი. ავსტრალია (გვ. 48), ბრაზილია (გვ. 37), საფრანგეთი (გვ. 35), აშშ (გვ. 96)

სატვირთო ავტომობილების თვითდასაქმებული მძღოლების სამუშაო პირობები:

არგენტინა: მძღოლები ხშირად მუშაობენ შეუსვენებლად მთელი წლის განმავლობაში, ზოგჯერ ბორტზე იმყოფებიან მათი ოჯახის წევრები, მძღოლებს არ აქვთ ანაზღაურებადი შვებულება.

ავსტრალია: გრძელ დისტანციებზე მომუშავე სატვირთოს მძღოლებს აქვთ რთული სამუშაო პირობები (მჭიდრო განრიგი, ცოტა დრო გრძელი დისტანციის დასაფარად, რასაც სჭირდება მაღალი სიჩქარით სარული. მუშაობენ სულ მცირე 55 საათი კვირში, საშუალოდ 75.4 საათი. ზოგიერთი არადაქვემდებარებული მძღოლის შემთხვევაში, ისინი მუშაობენ 20 საათით მეტს, ვიდრე მათ სთხოვდა კომპანია, როდესაც მის დასაქმებულად ითვლებოდა).

ანაზღაურება ითვლება განსხვავებულად და ხშირ შემთხვევებში ანაზღაურება არის უფრო დაბალი, ვიდრე იყო ფიქსირებული ხელფასის შემთხვევაში.

ფინეთი: მძღოლები ყოფილ დამსაქმებლებს უხდიან ავტომობილის საფასურს. ბევრ მძღოლს აქვს ხანგრძლივი სამუშაო საათები სწორედ იმ მიზეზით, რომ მოახერხონ ამ გადასახადის გადახდა კომპანიისთვის.

საფრანგეთი: „თვითდასაქმება“ ნიშნავს უფრო რთულ სამუშაო პირობებს, კონკრეტულად კი უფრო ხანგრძლივ სამუშაო საათებს.

აშშ: კვლევის მიხედვით, არადაქვემდებარებული მძღოლები სიეტლში და ტაკომაში გამოიმუშავებდნენ საშუალოდ 8.51 აშშ დოლარს, მუშაობდნენ 14 საათს არაკომპენსირებულ ზეგანაკვეთურს კვირის განმავლობაში, თითქმის არცერთ შემთხვევაში არ ჰქონდათ უზრუნველყოფილი სამედიცინო დაზღვევა კომპანიის მხრიდან და იშვიათად ჰქონდათ კერძო დაზღვევა თანხების უქონლობის გამო, აგვიანებდნენ მანქანის შეკეთებას თანხების უქონლობის გამო. თუმცა, ზოგადად სატვირთოს მძღოლების არადაქვემდებარებულად მომუშავედ არასწორად კლასიფიცირების პრაქტიკა ფართოდ გავრცელებული არ იყო.

წყარო: ეროვნული კვლევები, მომზადებული ILO-ს 91-ე შრომის საერთაშორისო კონფერენციისთვის, 2003 წელი. არგენტინა (გვ. 66), ავსტრალია (გვ. 50-52), ფინეთი (გვ. 42), საფრანგეთი (გვ. 35), აშშ (გვ. 96,99)

არაფორმალური დასაქმება საქართველოში

საქართველო განეკუთვნება იმ ქვეყანათა რიგს, რომლებიც ტრანზიციის პროცესში იმყოფებიან. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, მნიშვნელოვნად შეიცვალა ქვეყნის ეკონომიკური სტრუქტურა. როგორც ტრანზიციის ქვეყნის ეკონომიკებს ახასიათებთ, საკმაოდ მაღალი იყო არაფორმალური დასაქმება. 1998 და 1999 წლებში საქართველოში ჩატარდა სამუშაო ძალის კვლევა. კვლევის შედეგად, 1998 წელს დასაქმების 56.3% მოდიოდა არაფორმალურ დასაქმებაზე (სოფლის მეურნეობის ჩათვლით), 1999 წელს - იგივე მაჩვენებელი 37% შეადგენდა. 2007 წლის მსოფლიო ბანკის მონაცემებით კი საქართველოში ეკონომიკის 62.1% არაფორმალურ სექტორზე მოდიოდა. ამ მაჩვენებლით საქართველო მსოფლიოს 151 ქვეყნიდან 150-ე ადგილს იკავებდა.

2007 წელს საქართველოში გატარდა მნიშვნელოვანი რეფორმები საგადასახადო-საბიუჯეტო სექტორში. რეფორმები ემსახურებოდა არარეგისტრირებული, არაფორმალური საქმიანობის მქონე ეკონომიკური სუბიექტების ფორმალურ სექტორში გადაყვანას. „საგადასახადო ადმინისტრირების გაუმჯობესება და საბიუჯეტო-ფინანსური დისციპლინის დამყარება მიხეილ სააკაშვილის ხელისუფლების ძირითად მიღწევად შეიძლება ჩაითვალოს“ (ლიბერალური აკადემია თბილისი, 2012). აღნიშნულმა საგადასახადო რეფორმებმა, სავარაუდოა, რომ გარკვეული გავლენა იქონია არაფორმალურ დასაქმებაზეც, თუმცა უახლესი ოფიციალური მონაცემები არაფორმალური დასაქმების შესახებ არ მოიპოვება.

მიუხედავად ამისა, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული დეპარტმენტის 2015 წლის ინფორმაციით, ქვეყანაში მთლიან დასაქმებაში თვითდასაქმებულთა წილი 57.2% შეადგენს. შესაძლებელია ვივარაუდოთ, რომ თვითდასაქმებულების მაღალი რიცხვი არაფორმალური სექტორის სიდიდეზეც შეიძლება მიუთითებდეს. თუ ვივარაუდებთ, რომ არაფორმალურად დასაქმებულები შესაძლოა შრომითი კონტრაქტების გარეშე მუშაობდნენ, ვიღებთ სიტუაციას, როდესაც ქვეყანაში მაღალია შრომითი კანონმდებლობით დაურეგულირებელი დასაქმების წილი.

მიკროავტობუსების სისტემის ბოლოდროინდელი განვითარების მოკლე მიმოხილვა

ქალაქ თბილისში მოძრავი სამარშრუტო მიკროავტობუსები მუნიციპალური სატრანსპორტო საშუალებაა. მიკროავტობუსები წარმოადგენს შპს „თბილისის მიკროავტობუსების“ საკუთრებას, რომელიც ქართულ ბაზარზე 2011 წლიდან ოპერირებს. კომპანია თავის მხრივ აერთიანებს ოთხ კომპანიას (შპს „თბილ ლაინი, “ შპს „კაპიტალ გრუფი, შპს „ფაბლიქ ქარის“-ა და შპს „თბილ ქარი“) და ახორციელებს მათ მმართველობით ფუნქციას.

აღნიშნული კომპანიები წარმოადგენენ თბილისის სამარშრუტო ქსელის რეფორმირებისათვის 2011 წელს ჩატარებული ტენდერის გამარჯვებულ კომპანიებს. რეფორმის მიზანი ქალაქის ავტოპარკის განახლება იყო, რაც ძველი მიკროავტობუსების ახალით ჩანაცვლებას გულისხმობდა, რომელიც აღჭურვილი იქნებოდა ელექტრონული გადახდის მოწყობილობითა და კონდიციონერის სისტემით. ასეთმა მოთხოვნებმა არაკონკურენტულ მდგომარეობაში ჩააყენეს თბილისში არსებული ძველი მიკროავტობუსები, რომლებიც მოძრაობდნენ მუნიციპალურ სამარშრუტო ხაზებზე, რამაც წარმოშვა დამახულობა მერიას, სატრანსპორტო საშუალებების მფლობელ კომპანიასა და არსებულ მიკროავტობუსის მეპატრონეებს შორის. ვითარების გათვალისწინებით, გამარჯვებულ კომპანიებს, მერიის მხრიდან დაევალათ არსებული მიკროავტობუსების მძღოლების ახალ კომპანიებში დასაქმება.

ტენდერის შედეგად, გამარჯვებულად გამოვლინდა ზემოთ აღნიშნული 4 კომპანია, რომელთაც წილად ხვდათ 5 ნაწილად დაყოფილი თბილისი 20 წლის ვადით. საერთო ჯამში კომპანიებს 3087 მიკროავტობუსის ჩამოყვანა დაევალათ.

როგორც კომპანიის ოფიციალურ ვებგვერდზეა აღნიშნული, კომპანიის პრიორიტეტულ მიზანს თბილისში გადაადგილების კომფორტული, უსაფრთხო და ორგანიზებული

სისტემის შექმნა წარმოადგენს, თუმცა მისი დაარსების დღიდან, უფრო და უფრო აქტუალური და პრობლემური ხდება ამ სფეროში დასაქმებულთა შრომისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხები.

ამ პერიოდიდან, რამდენჯერმე დაფიქსირდა მძლოლთა საპროტესტო გამოსვლები. პირველ ჯერზე მძლოლებმა, რომლებმაც გაფიცვა გადაწყვიტეს, ძირითად მოთხოვნებად წამოაყენეს ინდ. მეწარმის სტატუსის მოხსნა, ყოველდღიური გეგმის შემცირება, არასამუშაო დღეებში გადასახადის გაუქმება და ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფა. პრობლემურად დასახელდა მიკროავტობუსების შეკეთების პროცედურაც, რაც მძლოლებს სავალდებულო წესით, კომპანიის მიერ მითითებულ ავტოსერვისებში უნდა მოეხდინათ. აღნიშნული პრობლემების ირგვლივ შედგა მოლაპარაკებები, სადაც ჩართული იყვნენ მძლოლები, კომპანიის წარმომადგენლები, მერიის წარმომადგენლები და პროფესიული კავშირები. მოლაპარაკების მეშვეობით, პრობლემების ნაწილზე შეთანხმება შედგა, თუმცა იგივე მოთხოვნებით 2015 წელს კვლავაც დაფიქსირდა საპროტესტო გამოსვლები.

პრობლემურ საკითხად გამოიკვეთა ზაფხულში მიკროავტობუსებში კონდიციონერების გამოყენების საკითხიც. მძლოლები ცდილობენ, რესურსების დაზოგვის მიზნით არ ჩართონ კონდინციონერები, რასაც მგზავრების პროტესტი მოჰყვება. კონდიციონერების საკითხი ქალაქის ავტოპარკის გნახლებისთვის ერთ-ერთ მთავარ მოთხოვნად იყო დაყენებული, თუმცა უკმაყოფილებას ამ საკითხზე ჯერ არც ერთ ზაფხულს არ დაუკარგავს აქტუალობა. საქმე იმაშია, რომ მძლოლები ხშირად აფიქსირებენ უკმაყოფილებას გეგმიური გადასახადის მოცულობის შესახებ, კონდენციონერის გამოყენება კი მძლოლებისთვის დამატებით ხარჯს გულისხმობს, რის გამოც ცდილობენ თავი აარიდონ მის გამოყენებას. ამის საპასუხოდ, გაიზარდა მგზავრების საჩივრების რაოდენობა თბილისის მიკროავტობუსების კომპანიის მიმართ, კომპანიამ კი პრობლემის აღმოსაფხვრელად მძლოლებს გარკვეული სანქციები დაუწესა, რაც მძლოლებს კომპანიის მხრიდან ტვირთად დააწვა.

2016 წელს საქართველოს ტრანსპორტისა და გზების ასოციაციის მიერ გამოქვეყნდა კვლევა - „თვისებრივი კვლევის ანალიზი მძღოლთა შრომითი უფლებების მდგომარეობის შესახებ საქართველოში“, რომლის მიხედვითაც გამოიკვეთა მძღოლების შემდეგი პრობლემები:

- მძღოლების არანორმირებული სამუშაო საათები (საშუალოდ დღეში 14-16 საათი);
- მიკროავტობუსების ტექნიკური დათვალიერების და გამართვის პასუხისმგებლობა;
- ხელშეკრულების პირობების არცოდნა/ვერ გარკვევა მძღოლების მიერ;
- გეგმით დაკისრებული ყოველდღიური გადასახადის ოდენობა.

კვლევის მიხედვით, მძღოლთა ნაწილი უკმაყოფილოა საკუთარი სამუშაო პირობებით, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს ამ სფეროში არსებულ პრობლემებს.

მღელვარების საგანი გახდა მიკროავტობუსების „გაზზე გადაყვანის“ საკითხიც. მიკროავტობუსის მძღოლებმა გადაწყვიტეს, სატრანსპორტო საშუალებებში გაზის სისტემის მონტაჟი, რაც მძღოლებისთვის ხარჯების შემცირების საშუალება უნდა ყოფილიყო, თუმცა საკითხი მასიური საზოგადოებრივი მღელვარების საფუძველი გახდა, რის გამოც მიკროავტობუსების მძღოლები იძულებული გახდნენ, უარი ეთქვათ ასეთ ჩანაფიქრზე.

სატრანსპორტო სფეროში დასაქმებული ადამიანები დგანან მრავალი პროფესიული დაავადებების რისკის წინაშე. აგრეთვე რეგიონებისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით, განსხვავებულია მათი სამუშაო და უფლებრივი მდგომარეობა, რომელიც საჭიროებს საფუძვლიან შესწავლას.

აღნიშნული საკითხების გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ თბილისის მიკროავტობუსების მძღოლების შრომითი უფლებები და უსაფრთხოება პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს და საჭიროებს სიღრმისეულ გამოკვლევას.

კვლევის ძირითადი მიგნებები

სამარშრუტო მიკროავტობუსების მძღოლებსა და კომპანიას შორის არსებული ურთიერთობების ლეგალური ჩარჩო

კვლევის ფარგლებში მოხდა თბილისის მიკროავტობუსების მძღოლების კონტრაქტების შესწავლა. შესაძლებელი გახდა ორი მძღოლის კონტრაქტის მოპოვება, რომლებიც დადებულია შპს „ფაბლიქ ქარ“-თან.

სამარშრუტო ტაქსის მძღოლებსა და მიკროავტობუსების მფლობელ კომპანიას (შპს „ფაბლიქ ქარ“) შორის დადებულია საიჯარო ხელშეკრულება. ხელშეკრულებით გაწერილია მხრეების მიერ ნაკისრი უფლებები და ვალდებულებები. იჯარის საგანს წარმოადგენს მეიჯარის საკუთრებაში არსებული 2011 წლის გამოშვება M2 კატეგორიის ავტობუსი Ford Transit.

მეიჯარე ფლობს ქ. თბილისის მერიის მიერ გაცემულ ნებართვას ქალაქ თბილისის ადმინისტრაციულ საზღვრებში M2 კატეგორიის ავტობუსებით ადგილობრივი, საქალაქო, რეგულარული სამგზავრო გადაყვანის შესახებ. ნებართვა ძალაშია 2031 წლამდე და მოიჯარეს ანიჭებს უფლებამოსილებას იჯარის საგნით განახორციელოს რეგულარული სამგზავრო გადაყვანა.

მოიჯარეს შეუძლია ავტობუსი გამოიყენოს ქალაქ თბილისის ადმინისტრაციულ საზღვრებში, მეიჯარის მიერ განსაზღვრულ მარშრუტზე. მოიჯარე ყოველდღიურად იხდის მარშრუტზე მოძრაობის ღირებულებას და სხვა გადასახადებს, რომელიც დადგენილი იქნება მეიჯარის შიდა ნორმატიული აქტებით.

მარშრუტზე მოძრაობის ქირა განსხვავდება მარშრუტის შემოსავლიანობის მიხედვით. საშუალოდ, ეს გადასახადი 15 დან 50 ლარამდე მერყეობს. ქირა შეიძლება შეიცვალოს მეიჯარის მიერ, იგი უფლებამოსილია 3 დღით ადრე აცნობოს მძღოლს ამის შესახებ.

მეოჯარე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად დარეგისტრირებულია გადასახადის გადამხდელად.

გარდა მარშრუტზე მოძრაობის ქირისა, მძღოლები ასევე იხდიან ყოველწლიურ საიჯარო ქირას, რომელიც მერყეობს 12 139 ლარიდან 13 416 ლარამდე (დღგ-ის ჩათვლით). საიჯარო ქირას მძღოლები იხდიან ყოველდღიური ავანსების სახით, რომელიც შეადგენს დღეში არანაკლებ 43 ლარს. ყოველდღიური გადახდების რაოდენობა თვის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 26 გადახდას. თვის განმავლობაში მოიჯარეს 26-ზე ნაკლები გადახდის განხორციელება შეუძლია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის იყენებს საშეღავათო პერიოდს, საშეღავათო პერიოდი შეადგენს წელიწადში მაქსიმუმ 28 კალენდარულ დღეს.

საიჯარო ქირა მოიცავს სხვადასხვა ტიპის ხარჯებს, როგორცაა, უნიფორმით უზრუნველყოფის, ავტომობილის ავტოსადგომში განთავსების, ავტომობილის რეცხვის და სხვა ადმინისტრაციულ პროცედურული ხარჯებს.

მხარეთა უფლებები და ვალდებულებები

მეიჯარეს უფლება აქვს პერიოდულად შეამოწმოს იჯარის საგნის მდგომარეობა. თუ საჭიროა, მოითხოვოს მისი გამოსწორება.

მეიჯარეს შეუძლია განათავსოს შიდა და გარე რეკლამა იჯარის საგანზე და აღნიშნული რეკლამიდან მიიღოს შემოსავალი.

შინაგანაწესის და შიდა ნორმატიული აქტების ცვლილების შემთხვევაში, ცალხმრივად მოახდინოს ხელშეკრულების კორექტირება.

მოიჯარეს აქვს უფლება იჯარის საგანი სამართავად გადასცეს მესამე პირს, რომელიც შერჩეული იქნება მძღოლების სარეზერვო ჯგუფიდან. ამ ჯგუფის არსებობა და შემადგენლობა განსაზღვრულია მეიჯარის შიდა სტანდარტების შესაბამისად.

თუ მოიჯარე ვერ ახერხებს მუშაობას საპატო მიზეზით, მან უნდა მიმართოს მეიჯარეს და შესთავაზოს უფლებამოსილი პირი სარეზერვო ჯგუფიდან.

ავტომობილის დაზიანების შემთხვევაში მოიჯარე (მძღოლი) ვალდებულია დაუყოვნებლივ, უმოკლეს დროში აღმოფხვრას პრობლემა თავისი ხარჯებით. საჭიროების შემთხვევაში, მეიჯარესთან შეთანხმებით, ჩაუტაროს ავტომობილს რემონტი საკუთარი ხარჯებით.

მძღოლი ვალდებულია, უზრუნველყოს ავტომობილის პერიოდული შემოწმება, რაც ავტომობილმა უნდა გაიაროს მეიჯარის მიერ მითითებულ ავტომომსახურების ცენტრში.

სანქციები და საპირგასამტებლო

იმ შემთხვევაში თუ მძღოლი (მოიჯარე) დაარღვევს საიჯარო ქირის ან სხვა გადასახადის გადახდის პირობას და ვადას, მას ეკისრება ჯარიმა პირგასამტებლოს სახით - გადასახდელი ყოველდღიური თანხის სრული ოდენობა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე.

თუ მძღოლი დაარღვევს ავტომობილის სავალდებულო პერიოდული მომსახურების ვადებს და პირობებს, მეიჯარე უფლებამოსილია დააჯარიმოს მოიჯარე. თუ პირგასამტებლო და ჯარიმები არ იქნება დაფარული ვადებში, მეიჯარე უფლებამოსილია ცალმხრივად გაწყვიტოს კონტრაქტი და მოითხოვოს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.

მძღოლთა ქცევის ნორმები

- მძღოლები ვალდებული არიან დაემორჩილონ კომპანიის მიერ დადგენილ ქცევის ნორმებს;
- მძღოლი ვალდებულია გამოცხადდეს ავტოსადგომზე დათქმულ დროს, დაიცვას დადგენილი სამუშაო განრიგი და მარშრუტი;

- მძლოლი ვალდებულება ეცვას მისთვის განკუთვნილი მოწესრიგებული უნიფორმა. ამ ფორმის მიწოდებას უზრუნველყოფს მეიჯარე, ეს მომსახურება შედის იჯარის თანხაში.
- მძლოლი ვალდებულება მგზავრთან ურთიერთობისას დაიცვას ეთიკის ნორმები და პატისვიცემით მოეპყროს მას;
- არ შეცვალოს ტაბლო და ე.წ ტრაფარეტი;
- 6 თვის განმავლობაში საგზაო წესების დარღვევის რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს სამს;
- არ უნდა მოიხმაროს თამბაქო მიკროავტობუსის მართვის დროს;
- უზრუნველყოს მიკროავტობუსის სალონის სისუფთავე;
- დიცვას პირადი ჰიგიენა;
- მძლოლს ეკრძალება გადადგილებისას მგზავრებთან საუბარი;
- მძლოლი ვალდებულება უზრუნველყოს მიკროავტობუსის გათბობა და კონდენცირება დადგენილი წესების მიხედვით.

ამ და სხვა წესების შეუსრულებლობის შემთხვევაში მძლოლი იღებს შენიშვნებს, შემდეგ გაფრთხილებას და შესაძლოა მეიჯარემ შეუწყვიტოს მას იჯარის ხელშეკრულება.

მიკროავტობუსების მძლოლების ძირითადი პრობლემები სამუშაო ადგილზე

კვლევის პროცესში ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები მიკროავტობუსის მძლოლებთან. ინტერვიუები ჩატარდა სხვადასხვა სამარშრუტო ხაზების მძლოლებთან (თბილისი-რუსთავი; თბილისის შიდა ხაზები). მათი სამუშაოს სპეციფიკა და პრობლემები სამუშაო პროცესში ძირითადად, მსგავსია, თუმცა არსებობს მცირედი განსხვავებები იმ მძლოლების პირობებს შორის, რომლებიც მუშაობენ თბილისის შიგნით სამარშრუტო ხაზებზე და ვინც მუშაობს თბილისი-რუსთავის სამარშრუტო ხაზზე.

მძღოლებისთვის ძირითადი პრობლემატიკა უკავშირდება ერთი მხრივ, ფინანსურ ტვირთებს / დაბალ შემოსავალს და მეორე მხრივ, შრომა-დასვენების რეჟიმის დისბალანსს, დიდ სამუშაო დროს.

მძღოლების თქმით, ისინი იხდიან სხვადასხვა ტიპის გადასახადებს: მიკროავტობუსის იჯარის გადასახადი, რასაც მძღოლები იხდიან ყოველდღიური ავანსის სახით (საშუალოდ 43 ლარი დღის განმავლობაში); სამარშრუტო ხაზის ყოველდღიური გადასახადი (რაც ვარირებს 15-დან 50 ლარამდე); რიგ შემთხვევებში - მიკროავტობუსის პარკირების გადასახადი (დაახლ. 10 ლარი); საწვავის ხარჯი; მიკროავტობუსის დაზიანების შემთხვევაში შეკეთების ხარჯი; მიკროავტობუსის პერიოდული სავალდებულო შემოწმება და პროცედურები (ზეთის შეცვლა, ავტომობილის ცვეთასთან დაკავშირებული პროცედურები და სხვ.) მძღოლების თქმით, დაგეგმილი და გაუთვალისწინებელი ხარჯები, საერთო ჯამში, მძიმე ტვირთად აწევთ მათ. განსაკუთრებით იმ მძღოლებს, რომლებიც ნაკლებად შემოსავლიან სამარშრუტო ხაზებზე მუშაობენ.

მძღოლების შემოსავალი არასტაბილური და სეზონურია, შემოსავალი იცვლება მგზავრთა ნაკადის ცვლილებასთან ერთად, რაც დაკავშირებულია, ძირითადად, სასწავლო წელთან, მოსწავლეებისა და სტუდენტების ნაკადთან. ზაფხულის პერიოდში მგზავრთა ნაკადი დაბალია, შესაბამისად დაბალია შემოსავალიც. სეზონის ცვლილებასთან ერთად მძღოლებისთვის კორექტირდება სამარშრუტო ხაზის ღირებულება. მიუხედავად ამისა, სამუშაოს სეზონურობა, მძღოლებისთვის პრობლემატურია.

„მთავარი პრობლემა მაინც შემოსავალია. ხშირად ჩვენ თვითონ ჩვენს ფულს ვიხდით მარშუტკის იჯარაში. ასევე, არასტაბილურია რუსთავიდან თბილისში მგზავრების ნაკადი. არის პერიოდები, როდესაც ხალხი საერთოდ არ არის. ეს დამოკიდებულია უნივერსიტეტის დასვენებაზე და ბევრ რაღაცაზე.“

მძღოლების სამუშაო პროცესის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია სამუშაო საათების მოცულობა. როგორც მძღოლები აღნიშნავენ, ისინი საშუალოდ დღეში 15 საათს, ხოლო კვირაში 90 საათს მუშაობენ, თუმცა ეს ყველა მძღოლისთვის უნივერსალური არ არის, რიგ

შემთხვევებში მძღოლები იყენებენ შემცველებს და კვირაში რამდენიმე დღე ისვენებენ, ხოლო მძღოლების ნაწილი კი პირიქით - სრული დატვირთვით მუშაობს კვირაში 7 დღე. რიგ შემთხვევებში, კვირაში ნამუშევარი საათების რაოდენობამ შესაძლებელია 100-საც კი გადააჭარბოს. სამუშაო საათების ასეთი რაოდენობა, ფაქტობრივად, მძღოლების არჩევანია, ტექნიკურად მათ აქვთ შესაძლებლობა მოითხოვონ შემცველები სარეზერვო ჯგუფიდან, თუმცა ბევრი მათგანი ამას არ აკეთებს, ურჩევნიათ, იმუშავონ დღეში 15-16 საათი და შესაბამისად, გაზარდონ შემოსავალი. კომპანიის წინაშე მძღოლები ვალდებული არიან, გადაიხადონ იჯარა ყოველდღიურად, თვეში 26 დღე, თუმცა მძღოლებს აქვთ უფლება მიკროავტობუსი სამარშრუტო ხაზზე ამუშავონ 26 დღეზე მეტი, მაგალითად, თვეში ყოველ დღე. რიგ შემთხვევაში, მძღოლები მუშაობენ თვეში 26 + რამდენიმე დღეს იმ მოტივით, რომ დამატებით დღეებში გამომუშავებული თანხით, რომელიც გათავისუფლებულია იჯარის გადასახადისაგან, გაზარდონ თავიანთი შემოსავალი.

„მძღოლებს უწევთ თვეში დაახლოებით 450 საათი მუშაობა, წარმოიძინეთ 450 საათი. როგორ შეიძლება ადამიანმა 450 საათი იმუშაო თვეში და ოჯახში პურის ფულის პრობლემა გაქონდეს, ჩაცმის პრობლემა გაქონდეს, შვილის პრობლემა ჰქონდეს“.

სამუშაო საათების დიდი რაოდენობა ბუნებრივია, იწვევს მძღოლების დაღლილობას, ისინი ხშირად უჩივიან ძლის უკმარისობას, დასვენების დეფიციტს, რაც იწვევს მათ როგორც ფიზიკურ, ასევე ემოციურ გადაღლას. მძღოლები აღნიშნავენ, რომ გადაღლილობის ფონზე, არსებობს საჭესთან არა მარტო ყურადღების შესუსტების, არამედ უნებლიე ჩაძინების პრეცედენტებიც. ამასთან, გასათვალისწინებელია მძღოლების სამუშაო სპეციფიკა, რაც დაკავშირებულია საათების მანძილზე ავტომობილის მართვასთან, მათ საათების განმავლობაში უწევთ მჯდომარე პოზიციაში ყოფნა, რაც იწვევს ხერხემლის ტკივილს და სხვა ფიზიკურ ჩივილებს.

მძღოლების სამუშაო სპეციფიკა დაკავშირებულია ფსიქოლოგიურ სტრესთანაც, როგორც ისინი აღნიშნავენ, სამუშაოს ყველაზე რთული ნაწილი ადამიანებთან ურთიერთობაა.

ხშირია კონფლიქტები და შელაპარაკებები როგორც მგზავრებთან, ასევე სხვა მძღოლებთან. მძღოლები, რიგ შემთხვევებში, თავს გრძნობენ ღირსებაშელახულად, მოძრაობისას, სხვა ავტომობილების მძღოლების მხრიდან, რაც ფსიქოლოგიური სტრესის ძლიერი საფუძველია.

„იქ მგზავრს რომ ვერ გაუჩერებ სასურველ ადგილას, ღორო, მათხოვარო დაგიძახებს. საშნელი სტრესია, ხანდახან მძღოლები მოდიან გაგაჩუბულები ვერ ვაწყნარებთ. მერე ვლაცა გამოივლის ბლატნოი, გადმოგიყოფს ხელს, შეგაგინებს, მერე უნდა აყვე და სულ სულ პრობლემებია. იქ მგზავრთან კონფლიქტი, იქ სხვა მძღოლებთან კოფლიქტი. რატომღაც მძღოლებს აბუჩად გვიგდებენ, პატივს არ სცემენ ჩვენებს. იქ მთვრალი ამოვა, ხან დაეძინებათ. ძალიან ხშირია ავადმყოფობები, გულის შეტევები.“

მძღოლების კიდევ ერთი პრობლემა უკავშირდება დღის განმავლობაში მოსასვენებელი სივრცეების არ არსებობას. როდესაც მძღოლი იწყებს მარშრუტს და კონკრეტული დროის შემდეგ მიდის მარშრუტის ბოლო პუნქტში, მათ აქვთ დასვენების დრო, თუმცა, მათი თქმით, არ არსებობს შესაბამისი დასასვენებელი პუნქტები მარშრუტის ბოლო წერტილში, რომელიც აღჭურვილი იქნება საპირფარეოთი, სასადილოთი, მოსასვენებელი სკამებით და სხვ.

მძღოლებმა ისაუბრეს მანქანის შეკეთებასთან და სავალდებულო შემოწმებასთან დაკავშირებულ პრობლემებზეც. მძღოლების თქმით, ყოველწლიურად კომპანია კონდენციონერების შესაკეთებლად გამოყოფს 200 000 ლარს. თუმცა ეს რემონტი, ხშირად უხარისხოა ან არ არის საკმარისი იმისთვის, რომ მძღოლმა ის მთელი ზაფხულის განმავლობაში გამოიყენოს. ხშირად ხდება ისე, რომ კონდენციონერი ფუჭდება. მთელი ზაფხულის განმავლობაში მძღოლები 2-3-ჯერ მიდიან სხვა სერვის-ცენტრებში და აკეთებინებენ კონდენციონერებს თავისი ხარჯებით.

„კომპრესორები არ ვარგა, ხან შლანგმა გაუშვა, ხან ტრუპკები აპარებს, რის გამოც ხშირად ფუჭდება ეს კონდენციონერი.“

პრობლემად დასახელდა ისიც, რომ კომპანიის წინაშე მძღოლები ვალდებულნი არიან მიმართონ კონკრეტულ ავტო სერვის-ცენტრებს მიკროავტობუსების პერიოდული რეგულარული შემოწმებისა და გამართვისთვის (მაგ. ზეთის შეცვლა ავტომობილში). მძღოლების თქმით, აღნიშნული ავტო სერვის-ცენტრები უფრო ძვირიანი ცენტრებია, ვიდრე ბაზარზე არსებული სხვა სერვის-ცენტრები.

ინტერვიუების პროცესში მძღოლები აღნიშნავენ, რომ მათთვის მისაღებია, ჰქონდეთ ფიქსირებული ხელფასი და არ იყვნენ დამოკიდებული ყოველდღიურად გამომუშავებულ თანხაზე. მათი წარმოდგენით, ასეთ შემთხვევაში კომპანიამ უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა განრიგის შემუშავებაზე, ავტომობილის გამართულობაზე და სხვ. მძღოლები თანახმა არიან, რომ მათ მხოლოდ მძღოლის მოვალეობები შეასრულონ და ჰქონდეთ ფიქსირებული გრაფიკი, თუმცა ცხადია, ისურვებდნენ იმავე ან არსებულზე უკეთეს ანაზღაურებას.

„-როგორ ფიქროთ უკეთესი იქნებოდა, რომ კომპანიამ დაგიქირაოთ სამსახურში და იმუშაოთ, როგორც დაქირავებით დასაქმებულმა და გადაგიხადონ ხელფასი?

-რათქმაუნდა, ყველა მძღოლი დათანხმდებოდა მაგაზე. მე რომ მქონდეს საშუალება ხელფასი ავიღო, აღარ ვიზრუნო მანქანის გარემონტებაზე, ყოველდღიურ გადასახადზე და ა პუნქტიდან ბ პუნქტამდე პატიოსნად გადავიყვანო მგზავრები... წესით ეგ კომპანიას უნდა გეკეთებინა, მაგრამ მათ პასუხისმგებლობა მოიხსნეს თავიდან და მძღოლებს აკიდეს“.

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა

პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობა სატრანსპორტო სფეროში არსებითად, არ რეგულირდება. მძღოლებს, ხშირად ყოველდღიურად, მთელი თვის განმავლობაში უხდებათ მუშაობა. სამუშაო დრო დღის განმავლობაში 15-16 საათს უტოლდება, რაც ზედმეტად საფრთხისშემცველია. ევროპული სტანდარტის მიხედვით, მძღოლის სამუშაო დრო ყოველდღიურად არ უნდა აღემატებოდეს 9 საათს (დასაშვებია კვირაში ორჯერ 10 საათი), ხოლო ყოველკვირეული დაჯამებული სამუშაო დრო კი 56 საათს. დასვენების პერიოდი ყოველდღიურად არ უნდა იყოს 11 საათზე ნაკლები, ხოლო ყოველი 4.5 საათიანი მართვის შემდეგ აუცილებელია 45 წუთიანი შესვენება.

მოცემულ შემთხვევაში ფაქტიურად უგულვებელყოფილია აღნიშნული ნორმები და მძღოლი ყოველთვიურად შესაძლოა 390-450 საათსაც კი მუშაობდეს. ეს ნიშნავს იმას, რომ დასვენების პერიოდი ყოველდღიურად მინიმალური და შესაძლოა არასაკმარისი იყოს დახარჯული ძალების აღსადგენად.

შრომის ინსპექციის წარმომადგენლის თქმით, მუშაობის ასეთი განრიგი საფრთხეს უქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, რაც შესაძლოა გახდეს სხვადასხვა პროფესიული დაავადებების მაპროვოცირებელი. კერძოდ, ამ სფეროში დასაქმებული ადამიანები დგანან ოსტეოქონდროზის, რადიკულიტის, მიოზიტის, პროსტატიტის, მომატებული წონის, გულ-სისხლძარღვთა დაავადებებისა და კუჭ-ნაწლავის დაავადების განვითარების რისკის წინაშე, რაც დამატებით შესწავლას საჭიროებს.

გარდა ამისა, მძღოლთა გადაღლილობა და სტრესი წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე საშიშ ფაქტორს. დღეში 15-16 საათიანი მუშაობისას მძღოლი ზედმეტად იტვირთება, ზედმეტი დატვირთვა კი ყურადღების მოდუნებას იწვევს, რაც თავის მხრივ შესაძლოა, სავალალო შედეგებით დასრულდეს. ხანგრძლივი დროის განმავლობაში მგზავრებთან კომუნიკაციმ კი შესაძლოა სტრესი გამოიწვიოს, რაც სხვადასხვა ფსიქოემოციური გამოვლინებებით გამოიხატება.

აღნიშნულ შესაძლო პროფესულ დაავადებებს აქვს ინკუბაციის ხანგრძლივი პერიოდი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ასეთი გრაფიკით მომუშავე მძღოლების უმეტესობას გრძელვადიან პერიოდში შესაძლოა შეექმნათ ჯანმრთელობის სერიოზული პრობლემები. ყველაზე ხშირად ასეთ შემთვევაში ზიანდება ზურგის, კისრის, მხრის, გულმკერდის კუნთები. ასეთი დაავადებები ვლინდება ხელის, ფეხის, სხეულის კუნთების ლოკალური ტკივილით, რომელიც დამატებით მოძრაობისას ძლიერდება.

ასეთი სურათი საჭიროებს დროულ რეაგირებას და უფრო საფუძვლიან შესწავლას, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ის დარღვევები, რომელიც შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთანაა დაკავშირებული.

პროფესიული კავშირი და მისი როლი თბილისის მიკროავტობუსების მძღოლების სამუშაო პირობებზე

მას შემდეგ, რაც თბილისის მერიამ მუნიციპალური ავტოპარკის განახლების ინიციატივა გააჟღერა, საქართველოს საავტომობილო ტრანსპორტისა და გზების მუშაკთა პროფკავშირი აქტიურად ჩაერთო დაგეგმილ პროცესებში. პირველი ინიციატივა, რომელიც პროფკავშირის მხრიდან იქნა დასმული, მძღოლთა დასაქმებას შეეხებოდა. პროფკავშირის მოთხოვნით, მერიის ტენდერში გამარჯვებულ კომპანიას, ახალ მიკროავტობუსებზე არსებული მძღოლების დასაქმება დაევალათ. ამასთან დაკავშირებით ტრანსპორტისა და გზების მუშაკთა პროფესიულ კავშირებსა და თბილისის სატრანსპორტო კომპანიასთან მემორანდუმიც გაფორმდა.

მას შემდეგ, რაც ტენდერის საფუძველზე გამოვლენილი იქნა გამარჯვებული კომპანიები, პროფკავშირმა მოლაპარაკებები უშუალოდ კომპანიებთან განაგრძეს. მართალია მძღოლთა დასაქმება მართლაც პირნათლად იქნა შესრულებული, თუმცა გამოიკვეთა სხვა პრობლემური საკითხები:

- იმისათვის, რომ მძღოლებთან მომხდარიყო იჯარის ხელშეკრულების გაფორმება, კომანიამ თითოეული მძღოლის ანგარიშზე დეპოზიტის სახით 500 ევროს არსებობა მოითხოვა.
- მანქანის ტექნიკური გაუმართაობის შემთხვევაში, თავდაპირველად, მძღოლებს ყოველდღიური გეგმის გადახდა ავტომატურად ევალებოდათ, მიუხედავად იმისა, რომ კონკრეტული დღის განმავლობაში ისინი ვერ შეძლებდნენ მუშაობას მიკროავტობუსის ტექნიკური შეფერხების გამო.
- მანქანის ტექნიკური გაუმართაობის შემთხვევაში, მძღოლები ვალდებული იყვნენ შეკეთება მოეხდინათ მხოლოდ მეიჯარე კომპანის მიერ მითითებულ ავტოსერვისებში, რაც მაღალი ფასების გამო მოიჯარეების უკმაყოფილებას იწვევდა.

ყოველივე ამ საკითხთან დაკავშირებით, პროფკავშირის ძალისხმევით, პერიოდულად ხორციელდებოდა მოლაპარაკება მეიჯარე კომპანიის წარმომადგენლებთან. შედეგად, გაუქმდა სადეპოზიტო მოთხოვნის, განსაზღვრულ ავტოსერვისებით სარგებლობისა და იძულებითი მოცდენის დროს გეგმიური გადახდის მოთხოვნის პუნქტები. ახალი წესებით, მძღოლი ვალდებულია ყოველდღიური გეგმა გადაიხადოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ უკვე შესრულებული აქვს სამუშაო დღის ნახევარზე მეტი. თუკი მძღოლს მანქანა გაუფუჭდება სამუშაო დღის პირველ ნაწილში, მათ იჯარის ყოველდღიური გადასახადი არ ეკისრებათ, ხოლო დაზიანებული მანქანის შეკეთება შეუძლიათ მათთვის სასურველ ნებისმიერ პუნქტში. წინასწრგანსაზღვრულ ავტო-ცენტრებში სავალდებულოა მხოლოდ რამდენიმე სერვისის განხორციელება, რომლითაც მეიჯარემ დაიტოვა ბერკეტი, გააკონტროლოს საიჯარო საგნის იმდროინდერი მდგომარეობა და აკონტროლოს ცვეთის/დაზიანების პრევენციისთვის გატარებული ზომები (მაგ. ავტომობილისთვის ზეთის დროული შეცვლა და სხვ).

პროფკავშირებსა და კომპანიას შორის მოლაპარაკების შედეგად, სადღესასწაულო დღეებში მოხდა გარკვეულ სამარშუტო ხაზებზე ყოველდღიური გადასახადის შემცირება და სამარშრუტო ხაზის საწყის და ბოლო პუნქტებში მოსასვენებელი ოთახების გამოყოფა.

„მივალწიეთ იმას, რომ მთავრობის მიერ დადგენილ უქმე დღეებში მძღოლები არ იხდიან გადასახადს, აგრეთვე სადღესასწაულო დღეებში მცირდება ყოველდღიური გეგმიური გადასახადი.“ (პროფესიული კავშირების წარმომადგენელი)

მიღწევები გაცილებით დიდია საქალაქთაშორისო სამარშრუტო მიკროავტობუსების მძღოლებისთვის. კერძოდ, 2014 წელს რუსთავის ავტოპარკის განახლება კომპანია „ინტერტრასს“ დაევალა, რომელმაც იმავე წელს დაიწყო რუსთავის ავტოპარკში ე.წ. ყვითელი ავტობუსების შეყვანა. ამ შემთვევაში დაძაბულობის მუხტი გაცილებით დიდი აღმოჩნდა, ვინაიდან არსებული მძღოლების უმეტესობას ახალი შექმნილი ჰქონდათ სამარშრუტო ხაზიც და საკუთარი მიკროავტობუსებიც, რაც დიდ ხარჯებს უკავშირდებოდა, ხშირ შემთვევაში კი ვალდებულება საბანკო სექტორის წინაშე იყო აღებული. შექმნილი მდგომარეობით, მძღოლებს აღარ ეძლეოდათ თავიანთი მიკროავტობუსების გამოყენების საშუალება, რაც პროტესტის საფუძველი გახდა.

გაიმართა მოლაპარაკებები პროფკავშირისა და მძღოლების ჩართულობით, რის შედეგადაც მიიღწა შეთანხმება, რომლის მიხედვითაც სამარშრუტო ხაზზე გადაადგილების ნებართვა საკუთარი მიკროავტობუსებით 280 ერთეულიდან 162 ერთეულს შეუნარჩუნდა ორი წლისა და ორი თვის ხანგრძლივობით. ამჟამად მიმდინარეობს მოლაპარაკებები და როგორც ტრანსპორტისა და გზების მუშაკთა პროფესიული კავშირების თავმჯდომარემ განაცხადა, შეთანხმება მიღწეულია და მძღოლებს ნებართვა გაუხანგრძლივდებათ.

მიუხედავად მიღწევებისა, მძღოლება გამოთქვს პროფკავშირული საქმიანობის მეტად გააქტიურების სურვილი, რადგან ზოგიერთი მათგანის წარმოდგენით, პროფკავშირი უფრო მომთხოვნი უნდა იყოს კომპანიასთან მიმართებაში.

კვლევის დასკვნები

მოიჯარისა და მეიჯარის ურთიერთობა თუ შენიღბული შრომითი ურთიერთობა?

სამარშუტო ტაქსების მძღოლთა და კომპანიის ურთიერთობა, როგორც ფორმალური ისე არაფორმალური, ჰგავს შრომით ურთიერთობებს. საქართველოს შრომის კოდექსი შრომით ურთიერთობას განმარტავს შემდეგნაირად:

„შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“.

მძღოლებთან გაფორმებული კონტრაქტის მიხედვით, აშკარად იკვეთება შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგება, რომლის პირობებშიც მუშაობენ სამარშუტო ტაქსის მძღოლები. არსებობს სუბორდინაცია მძღოლებსა და კომპანიას შორის. მაგალითისთვის, კომპანია ადგენს მძღოლთა ქცევის წესებს, სთხოვს მძღოლებს უნიფორმის ჩაცმას და სხვა. მძღოლები მოქმედებენ მეიჯარის მიერ დადგენილი წესებით და ნორმატიული აქტებით.

მძღოლებს კომპანიის მიერ განსაზღვრული აქვთ მუშაობის გრაფიკი, წინასწარგანსაზღვრულია თუ თვეში რამდენი დღე უნდა იმუშავოს მიკროავტობუსმა სამარშუტო ხაზზე. ასევე, მძღოლების ნაწილს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აქვს ე.წ. საშელავათო პერიოდი, რაც თავისი არსით შვებულების ალტერნატივაა იმ განსხვავებით, რომ მეიჯარე არ იღებს ვალდებულებას, რომ ანაზღაურებადი შვებულება მისცეს მძღოლს, ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებისას, დასაქმებული არ კარგავს ანაზღაურებას, ხოლო ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, მოიჯარე (მძღოლი), საშელავათო პერიოდის გამოყენებისას არ მუშაობს და შესაბამისად, კარგავს შემოსავალს, რომელსაც დღიურად გამოიმუშავებს. რაც შეეხება ოფიციალური დასვენების დღეებს, კომპანია თავისი ნებით წყვეტს დააკისრებს თუ არა გადასახადს მძღოლებს ასეთ დღეებში. როგორც აღმოჩნდა, გარკვეულ შემთხვევებში კომპანია მძღოლებს უწესებს შეღავათებს

ოფიციალური დასვენების დღეებში. მიუხედავად ამისა, ვინაიდან მიკროავტობუსების მძღოლები არ კვალიფიცირდებიან დასაქმებულებად, არამედ არიან მოიჯარეები, შესაბამისად მეიჯარეები ანუ კომპანია ოფიციალურად თავისუფლდება დამატებითი პასუხისმგებლობებისგან.

ყურადსაღებია საიჯარო ხელშეკრულების ერთ-ერთი პუნქტი, სადაც გაწერილია, რომ თუკი მძღოლს სურს ისარგებლოს საშელვათო პერიოდით, მან თავად უნდა შესთავაზოს მეიჯარეს პირი, რომელიც შეასრულებს მძღოლის მოვალეობას, პირი შერჩეული უნდა იქნას კომპანიის სარეზერვო ჯგუფიდან. ეს გარემოება შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ერთ-ერთი დამაბრკოლებელი ფაქტორი მძღოლების მიერ უქმე დღეებში დასვენების გამოყენებისთვის. შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი თავად უნდა იყოს პასუხისმგებელი დასაქმებულის მიერ შვებულებით სარგებლობისას მის ჩანაცვლებაზე დამხმარე პერსონალით.

უნდა აღინიშნოს, რომ იჯარის ხელშეკრულება მეიჯარეს უფრო ხელსაყრელ პოზიციაში აყენებს ვიდრე მძღოლებს. მეიჯარე იხსნის ფინანსურ პასუხისმგებლობას მიკროავტობუსის გამართულობაზე ექსპლუატაციის პროცესში, მძღოლებისთვის სოციალური სერვისების მიწოდებაზე, შრომა-დასვენების რეჟიმებისა და გრაფიკის რეგულირებაზე და სხვ. ხოლო მძღოლები ვალდებული არიან დაემორჩილონ კომპანიის შინაგანაწესს, გაწერილ ნორმებს. ვინაიდან ისინი საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მძღოლები არიან, მათ აქვთ დამატებითი ვალდებულებები, როგორცაა უნიფორმა, ქცევის წესები, მგზავრებთან კომუნიკაციის ფორმები.

მძღოლთა ნაწილი გაწევრიანებულია პროფკავშირებში და ეწევიან პროფკავშირულ საქმიანობას. ეს ფაქტიც ხაზს უსვამს იმას, რომ საქმე გვაქვს დასაქმებულს და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობის ტიპთან.

კომპანიას, რომელიც იჯარის წესით გადასცემს მძღოლებს მიკროავტობუსებს ექსპლუატაციაში, არ აქვს არანაირი ვალდებულება, დაარეგულიროს მძღოლების სამუშაო გრაფიკი და დრო, ანაზღაურების მოცულობა ანდა უზრუნველყოს მძღოლები შესაბამისი

მოსასვენებელი სივრცეებით. მეორე მხრივ, უნდა აღინიშნოს, რომ მძღოლებს აქვთ ვალდებულება თვეში 26 დღე ამუშავონ მიკროავტობუსი და ემსახურონ მგზავრებს.

შეიძლება ითქვას, რომ კომპანიასა და მძღოლებს შორის არსებობს შენიღბული შრომითი ურთიერთობა.

მიკროავტობუსის მძღოლების შრომის პირობები

კვლევის პროცესში გამოიკვეთა, რომ მძღოლების შრომის უსაფრთხოებაზე და შრომით პირობებზე არ ხორციელდება ეფექტიანი ზედამხედველობა არც ერთი სტრუქტურის მიერ. არსებითად ეს საკითხები, სრულფასოვნად, არც კომპანიის პასუხისმგებლობაშია და არც თბილისის მერიის, მაშინ, როდესაც იკვეთება შრომის პირობების (სამუშაო საათების და სხვ.) და შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა, რასაც მძღოლები ერთხმად აღნიშნავენ. ასეთ ვითარებაში რთულია, რომელიმე სტრუქტურას მოეთხოვოს პასუხი მძღოლთა ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე ან ინციდენტებზე, რომლებიც გამოწვეულია გადაღლილობის და ნერვიული დამაბულობის ფონზე.

მძღოლთა გადაღლილობა არის პრობლემა, როგორც შრომის უსაფრთხოების, ასევე მგზავრთა უსაფრთხოების თვალსაზრისით. მუნიციპალიტეტი უნდა დაინტერესდეს ამ საკითხით, მოახდინოს რისკების შეფასება და საჭიროების შემთხვევაში მოახდინოს მისი რეგულირება.

ყველა ამ ფაქტორის გათვალისწინებით, რეკომენდირებულია, რომ მძღოლებსა და კომპანიებს შორის დაიდოს შრომითი კონტრაქტი, რაც ერთი მხრივ გააუმჯობესებდა მძღოლთა შრომითი უსაფრთხოების და ზოგადად, შრომის პირობებს და მეორე მხრივ, მოაწესრიგებდა მოძრაობის დროს სამარშუტო ტაქსების ეგრეთ წოდებულ გადასწრების პრობლემას. როგორც მძღოლები აღნიშნავენ, ხშირად მათ უწევთ სხვა ხაზის ავტომობილებს გადასწრონ, რათა უფრო მეტი მგზავრი აიყვანონ. ამ დროს ხშირია კონფლიქტები და საავარიო სიტუაციები, რაც კიდევ უფრო ამძიმებს მოძრაობისას

უსაფრთხოების პირობებს. თუ მძღოლებს არ ექნებათ ინტერესი „მოსტაცონ“ მგზავრები სხვა მძღოლებს, ბუნებრივად გადაიჭრება ეს პრობლემაც.

გარდა ფიზიკური და ფსიქოლოგიური დადლილობისა, მძღოლების შრომითი გარემოს შემადგენელი ნაწილია მოსასვენებელი სივრცეები სამარშრუტო წრის ბოლო გაჩერებებზე. გამოიკვეთა სამარშრუტო ტაქსების ბოლო გაჩერებების შესაფერისად აღჭურვის საჭიროება. ეს პუნქტები აღჭურვილი უნდა იყოს საპირფარეშოებით და მძღოლთა მოსასვენებელი სივრეებით, სადაც შესაძლებელი იქნება გადადლილობის შემთხვევაში რელაქსაცია. ასევე, ბოლო გაჩერებებზე უნდა იყოს მცირე სამზარეულოები, სადაც მძღოლებისთვის ხელმისაწვდომი იქნება სასმელი წყალი და სასადილო ინვენტარი.

შეჯამება

როგორც კლევამ აჩვენა, მუნიციპალური ტრანსპორტის, კერძოდ, სამარშრუტო ტაქსების მიმართულებით არსებობს რიგი პრობლემები, შესძლოა ითქვას, პრობლემათა ჯაჭვი, რაც აისახება მიკროავტობუსების მძღოლებისთვის არანორმირებულ სამუშაო გრაფიკზე. იმის გამო, რომ მძღოლებს არ აქვთ ფიქსირებული ხელფასი, არ აქვთ შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელთან, მათი შემოსავალი დამოკიდებულია მათ მიერ ყოველდღიურად გამომუშავებულ თანხასთან. სწორედ ამიტომ, მძღოლები, რომლებიც დღესდღეობით არ კვალიფიცირდებიან „დასაქმებულებად“ და მათი სამუშაო პირობები არ რეგულირდება შრომის კოდექსით, დღის განმავლობაში მუშაობენ ნორმაზე გაცილებით მეტ ხანს.

აღნიშნული და სხვა პრობლემების მოსაგვარებლად აუცილებელია კომპლექსური ხედვის შემუშავება და პრობლემების გადაჭრის ეფექტინი გზების მოძებნა. საჭიროა პრობლემის სხვადასხვა ასპექტების მიმართ არა წერტილოვანი ჩარევები განხორციელება, არამედ ერთიანი, კომპლექსური ხედვის შემუშავება. საჭიროა მოხდეს მძღოლების შრომის პირობებისა და შრომის უსაფრთხოების გაუმჯობესება მეიჯარე კომპანიის ინტერესების გათვალისწინებით. პრობლემების მიმართ წერტილოვანმა მიდგომამ შესაძლოა გამოიწვიოს მძღოლების სამუშაო პირობების გაუარესებაც კი, მაგალითად, თუ მძღოლების მიმართ

დაწესდება დამატებითი შეზღუდვები და მათ კონტრაქტით აკრძალვით დღეში 8 საათზე მეტი დროით მუშაობა, პრაქტიკულად კი მათი შემოსავალი ისევ გამომუშავებაზე იქნება დამოკიდებული, მძღოლების ფინანსური მდგომარეობა ამით შესაძლოა გუარესდეს. ანდა, თუ მოხდება მათთვის შრომითი კონტრაქტების გაფორმება და ფიქსირებული ხელფასის დაწესება, მაგრამ კვლავ ექნებათ მიკროავტობუსის ტექნიკურ გაართულობაზე ზრუნვის ვალდებულება და ფიქსირებული ხელფასი არსებულზე უფრო დაბალი იქნება, ცხადია, ამან შესაძლოა ვითარება სოციალურ მდელვარებად მიიყვანოს.

მეორე მხრივ, კომპანიისთვის მტკივნეული იქნება ყველა ხარჯისა და დამატებით, მძღოლებისთვის სოციალური ბენეფიტების უზრუნველყოფის საკუთარ თავზე აღება. შესაბამისად, საჭიროა გამოიძებნოს კომპრომისული გზა კომპანიისა და მძღოლების ურთიერთ ვალდებულებებისა და უფლებების რეგულირებისთვის. პირველ ეტაპზე, რეკომენდირებულია დაიწყოს მუშაობა მძღოლებთან შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმებისთვის, სადაც მაქსიმალურად ეფექტურად იქნება გაწერილი ორივე მხარის უფლება-მოვლებები და პასუხისმგებლობები. საჭიროა სახელმწიფო სტრუქტურების, ისევე, როგორც მძღოლების პროფესიული კავშირების აქტური მონაწილეობა პროცესებში და პრობლემების გადაჭრის კომპლექსული, კომპრომისული გზის შემუშავება.

ბიბლიოგრაფია

- შრომითი ურთიერთობების აღწერა. (2003). ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.
- ჰუსერმანსი, რ. (2004). *არაფორმალური დასაქმების განსაზღვრება და საზომები*. ქენევა: სტატისტიკის ბიურო, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. (2003). გაიდლაინები არაფორმალური დასაქმების სტატისტიკური დეფინიციისთვის.
- შნიდერი, ფ. (2012). *ჩრდილოვანი ეკონომიკა და მუშაობა ჩრდილში: რა (არ) ვიცით?* ბონი: შრომის კვლევითი ინსტიტუტი
- შნიდერი, ფ. (2007). *ჩრდილოვანი ეკონომიკა და კორუფცია მსოფლიოში: ახალი დაანგარიშებები 145 ქვეყნისთვის*. 5 აპრილი, 2017 წელი. <http://www.economics-ejournal.org/economics/journalarticles>
- დასაქმება არაფორმალურ ეკონომიკაში მოლდოვის რესპუბლიკაში*. (2004). ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
- კომპიერი, მ.ა. (1996). ავტობუსის მძღოლები: სამსახურეობრივი სტრესი და სტრესის პრევენცია. ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.
- ბურდული, თ. (2015). ეკონომიკური გარდაქმნები საქართველოში: გზა შოკური თერაპიიდან ღრმა და ყოვლისმომცველ თავისუფალ სავაჭრო ზონამდე. *ეკონომიკა და საბანკო საქმე*, ტომი 3. N2, 31-51.
- ჩენი, მ. (2012). *არაფორმალური ეკონომიკა: დეფინიცია, თეორიები და პოლისები*. ქალები არაფორმალურ დასაქმებაში: გლობალიზაცია და ორგანიზება (WIEGO).
- საქართველოს ეკონომიკური ტრანსფორმაცია: დამოუკიდებლობის 20 წელი*. (2012). თბილისი: ევროპული ინიციატივა – ლიბერალური აკადემია თბილისი.

- შრომის ძალის, დასაქმების, უმუშევრობისა და არასრული მუშაობის სტატისტიკა: დღის წესრიგის მეორე საკითხი. (1982). ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.
- ჩანგავა, დ. (24 თებერვალი, 2011). ცოტაოდენი "ყვითელი მარშუტკების" ტენდერში გამარჯვებულებზე. 5 აპრილი, 2017 წელი. <https://www.radiotavisupleba.ge/a/2319382.html>
- რაინჰარტი, რ. (2004). არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმების პირობების გაუმჯობესების პროგრამები: ლიტერატურის მიმოხილვა. ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
- ტოროსიანი, კ. და ფილერი, რ. (2012). საგადასახადო რეფორმა საქართველოში და ჩრდილოვანი ეკონომიკის ზომა. ბონი: შრომის კვლევითი ინსტიტუტი
- ჰასანი, მ. და შნეიდერი, ფ. (2016). ჩრდილოვანი ეკონომიკის ზომა და გნვითარება მსოფლიოს 157 ქვეყანაში: განახლებული და ახალი საზომები 1999-დან 2013-მდე. ბონი: შრომის კვლევითი ინსტიტუტი
- ბარნაბე, ს. (2002). არაფორმალური დასაქმების პროფილი: საქართველო. ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
- თვისებრივი კვლევის ანალიზი მძღოლთა შრომითი უფლებების მდგომარეობის შესახებ საქართველოში. (2016). თბილისი: საქართველოს ტრანსპორტისა და გზების ასოციაცია.
- ჭუბაბრია, თ. (2017) შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში. შრომითი ურთიერთობები და პირობები მძიმე, მსუბუქ მრეწველობაში, ტრანსპორტისა და მომსახურების სფეროში. თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი.
- შრომისა და დასვენების რეჟიმები პროფესიონალი მძღოლებისთვის. (2005). ბრიუსელი: ევროპარლამენტი.
- ევროკავშირის (EU) წესები მძღოლების სამუშაო საათების შესახებ. გამარტივებული სახელმძღვანელო (2014). ინგლისის ტრანსპორტის დეპარტამენტი

დანართი 1

არაფორმალური დასაქმება - კონცეპტუალური ჩარჩო

(შრომის სტატისტიკოსების მე-17 საერთაშორისო კონფერენცია)

წარმოების ერთეულები ფორმის მიხედვით	დასაქმების სტატუსის მიხედვით									
	თვითდასაქმებულ ები		დამსაქმებლები		ოჯახში მომუშავე ები	დასაქმებულები		მწარმოებელთა კოოპერატივის წევრები		
	არაფორ მალური	ფორმა ლური	არაფორ მალური	ფორმა ლური	არაფორმა ლური	არაფორ მალური	ფორმა ლური	არაფორ მალური	ფორმა ლური	
ფორმალური სექტორის საწარმო					1	2				
არაფორმალურ ი სექტორის საწარმო (ა)	3		4		5	6	7	8		
შინამეურნეობა (ბ)	9					10				

(ა) შრომის სტატისტიკოსთა მე-15 საერთაშორისო კონფერენციის განმარტების მიხედვით

(ბ) შინამეურნეობები, რომლებიც აწარმოებენ საკუთარი მოხმარებისთვის და შინამეურნეობები, რომელთაც ჰყავთ დაქირავებით დასაქმებულები.

მუქი რუხი უჯრები არის სამუშაო ადგილები, რომლებიც, განმარტების მიხედვით, არ არსებობენ მოცემულ წარმოების ერთეულებში. ღია რუხი უჯრები არის ფორმალური სამუშაო ადგილები. გაუფერადებელი უჯრები არის სხვადასხვა ტიპის არაფორმალური სამუშაოები.

დასაქმება არაფორმალურ სექტორში: უჯრები 3-8

არაფორმალური დასაქმება: უჯრები 1-6 და 8-10

არაფორმალური დასაქმება არაფორმალური სექტორის მიღმა: უჯრები 1, 2, 9, 10

დანართი 2

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Salome Kajaia

Minibus Drivers' Labor Conditions

Sociology

This Master's thesis is written to fulfil the requirements for the degree of Master of Sociology

Advisor: Ph.D. of Sociology, Professor Iago Kachkachishvili

Tbilisi, 2017

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ
მეცნიერებათა ფაკულტეტი

თამთა ქუფარაშვილი

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა
კურსდამთავრებულების პროფესიული ნიშნით დასაქმების
პრობლემები საქართველოში

სოციოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი:

ნინო დურგლიშვილი

თსუ-ს ასოცირებული პროფესორი

თბილისი - 2017

ანოტაცია

“უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებათა კურსდამთავრებულების პროფესიული ნიშნით დასაქმების პრობლემები საქართველოში”

წარმოდგენილი ნაშრომი მიზანად ისახავს, უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების, პროფესიული ნიშნით დასაქმების განმაპირობებელი ფაქტორების ანალიზს ქართულ სინამდვილეში. ნაშრომში განხილულია კურსდამთავრებულთა დამოკიდებულება უმაღლესი განათლების მიმართ. ძირითადი ყურადღება ეთმობა უმაღლესი განათლებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების ურთიერთმიმართებების დადგენას და უსდ-ს კურსდამთავრებულთა პროფესიული ნიშნით დასაქმების შემაფერხებელი ფაქტორების იდენტიფიცირებას.

ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემა ძალიან აქტუალურია, ვინაიდან სწორედ ახალგაზრდობა წარმოადგენს სახელმწიფოსთვის საკადრო პოტენციალს. ამ პრობლემის ერთ-ერთ მიზეზს წარმოადგენს საგანმანათლებლო სისტემის შეუსაბამობა დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან, აქედან გამომდინარე საინტერესოა კურსდამთავრებულთა შეხედულებები და დამოკიდებულება მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით.

საკვლევი ობიექტები არიან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებათა კურსდამთავრებულები. აქვე იხილავთ კვლევაში გამოყენებულ მეთოდებს. გამოვიყენე, როგორც კვლევის რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი მეთოდი. რაოდენობრივი კვლევის მეთოდიდან გამოვიყენე პირისპირი ინტერვიუ. თვისებრივი მეთოდიდან კი ფოკუს-ჯგუფი.

ნაშრომი წარმოდგენილია 2 თავისა და 6 პარაგრაფის შემადგენლობით. პირველი თავი ეთმობა უმაღლესი განათლებისა და დასაქმების პრობლემების თეორიული მიდგომებისა და ხედვების ანალიზს. სწორედ ამ თეორიის საფუძველზე მოვახდენ თემის გაანალიზებას. ხოლო მეორე თავში მოცემულია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებათა კურსდამთავრებულების პროფესიული ნიშნით დასაქმების პრობლემების ძიების ანალიზი, სოციოლოგიური გამოკვლევის შედეგების მიხედვით. კვლევას ერთვის დასკვნა, სადაც საუბარია მიღებულ შედეგებზე და ასევე შეჯამებულია

ის ინფორმაცია, რომელიც მივიღე კვლევის გაანალიზების შემდეგ. ნაშრომის ბოლოს მითითებულია გამოყენებული ლიტერატურის სია.

Abstract

“Profession related employment problems of the graduates of HEI in Georgia”

T. Kuparashvili

The present thesis aims to analyze providing factors for employment of highly educated people under their professional point of view in Georgian reality. The paper highlights dependence of the graduates towards higher education. The main attention is paid to identifying the relationships between the higher education and the labor market requirements and the impediments for employment of graduates of Higher Institutions under the professional point of view.

The problem of employment of young people is very important, because these young people are the potential personnel for the state. One of the main reasons for this problem is the inconsistency of the educational system with the requirements of the employment market, and therefore it is very interesting to see the views and dependence of the graduates towards this question.

The objects of the study are graduates of higher education institutions. Here are the methods used in the study. I used both quantitative and qualitative method of research. From a quantitative research method I have used a personal interview. From the qualitative method - focus group.

The thesis is presented in 2 chapters and 6 paragraphs. The first chapter provides an analysis of theoretical approaches and views of higher education and employment problems. Based on this theory we will analyze it. In the second chapter there is an analysis of the research for employment opportunities for graduate students of higher education institutions, according to the results of the sociological survey. The survey concludes a report on the results obtained and also summarized information I received after analyzing the research. At the end of the work there is indicated the list and annexes of used literature.

სარჩევი

შესავალი.....	6
თავი I უმაღლესი განათლება და დასაქმება: პრობლემები, მიდგომები, ხედვები.....	
§1. უმაღლესი განათლება და საზოგადოებრივი მოთხოვნები.....	8
§2. უმაღლესი განათლება და დასაქმება სოციოლოგიური თვალსაზრისით - ზიგმუნტ ბაუმანი	10
§3. უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დასაქმების პრობლემა საზღვარგარეთის ქვეყნებში.....	12
§4. უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დასაქმების პრობლემა საქართველოში.....	14
თავი II. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა კურსდამთავრებულების პროფესიული ნიშნით დაქმების პრობლემების შესახებ (სოციოლოგიური გამოკვლევის მიხედვით).....	
§1. კვლევის მიზანი.....	21
§2. კვლევის მეთოდოლოგია.....	21
§3. მონაცემთა ანალიზი და განზოგადება.....	
ა) რაოდენობრივი კვლევის ანალიზი.....	22
ბ) თვისებრივი კვლევის ანალიზი.....	30
დასკვნა.....	42
გამოყენებული ლიტერატურა.....	44

შესავალი

თანამედროვე პირობებში სულ უფრო და უფრო აქტუალურია უსდ-ს კურსდამთავრებულთა დასაქმების პრობლემა, მათი პროფესიული და პიროვნული პოტენციალის სრულყოფილი რეალიზაცია. ახალგაზრდა სპეციალისტები უსდ-ს დამთავრების შემდეგ აწყდებიან სხვადასხვა სირთულეებს დასაქმების ბაზარზე. მთავარი დაბრკოლება კი არის პროფესიული განათლების შეუთავსებლობა დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან. გამოვლენილ წინააღმდეგობებს, რომელიც არსებობს ახალგაზრდა სპეციალისტების მოლოდინებსა და დამსაქმებელთა მოთხოვნებს შორის, მივყავართ დასაქმების სირთულეებთან და პროფესიის იძულებით ცვლილებასთან.

უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის გაზრდა თანამედროვე სამყაროსთვის მეტად მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს. ბოლონის პროცესის ფარგლებში ბოლო ათწლეულების განმავლობაში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, უმაღლესი განათლების ძირითადი აქცენტები შეიცვალა და დაიწყო ტრადიციული აკადემიური პროგრამებისთვის დამახასიათებელი თეორიული სწავლების ინტეგრირება ახალ, ბაზარზე ორიენტირებულ სწავლებასთან, რაც გულისხმობს პროფესიული (დარგობრივი) ცოდნისა და ტრანსფერული (ზოგადი) უნარების სინთეზს.[Corom-inas et al. 2010, 23].

უმაღლესი განათლების თანამედროვეობის მოთხოვნებთან შესაბამისობისთვის, ბოლონის დეკლარაციის ხელმოწერით, საფუძველი ჩაეყარა საუნივერსიტეტო განათლების მოდერნიზების პროცესს. უნივერსიტეტის როლი განისაზღვრა, როგორც „განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის არსებული უფსკრულის დამაკავშირებელი ხიდისა“. ამ გამოწვევის საპასუხოდ, ევროპულმა დაწესებულებებმა დანერგეს კომპეტენციებზე დაფუძნებული სასწავლო მოდელი კურსდამთავრებულთა დასაქმების შანსების გასაზრდელად, რაც მათ არამხოლოდ დასაქმებაში დაეხმარებოდათ, არამედ საშუალებას მისცემდა, მარტივად მოეხდინათ ადაპტირება მუდმივად ცვალებად პროფესიულ გარემოსთან. ამ მხრივ გამონაკლისს არც საქართველო წარმოადგენს, რომელიც ბოლონის პროცესს ოფიციალურად 2005 წელს შეუერთდა და უმაღლეს

საგანმანათლებლო დაწესებულებებს კონკრეტული რეგულაციები დაუწესა: აკრედიტაციის სტანდარტები პირდაპირ ითხოვენ უნივერსიტეტებისგან სხვადასხვა ტიპის უნარჩვევების გამომჟღავნებას და სწავლების სხვადასხვა მეთოდების ერთობლიობას, რომელიც უზრუნველყოფს პროგრამით გათვალისწინებული შედეგების მიღწევას, რაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობას დასაქმების ბაზარზე. უმაღლეს განათლებასა და დასაქმების ბაზარს შორის დამოკიდებულება ორი მიმართულებით შეიძლება განიხილებოდეს – დამოკიდებულება და შედარებითი ავტონომია. დამოკიდებულება გულისხმობს კურსდამთავრებულის პროფილის შესაბამისობას მის სამუშაოსთან, ხოლო შედარებითი ავტონომია კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს აღნიშნულ დამოკიდებულებას და ამტკიცებს, რომ დასაქმებულის უნარები შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს მას, მარტივად ადაპტირდეს მოცემულ კონტექსტში და შეძლოს, მისსავე სამუშაო ადგილას არსებულ ცვალებად მოთხოვნებს მოერგოს[Corominas et al. 2010, 23].

მიუხედავად იმისა, რომ ყველა საჭირო უნარს მხოლოდ საუნივერსიტეტო განათლება ვერ უზრუნველყოფს და საჭიროა თეორიული განათლების ინტეგრირება პრაქტიკასთან, საუნივერსიტეტო განათლებას (თეორიული ცოდნისა და ტრანსფერული უნარების ერთობლიობას) განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც ინსტრუმენტს სტუდენტის მოსამზადებლად, სამუშაო გამოცდილების და კონტაქტების გარეშე გავიდეს კონკურენტულ სამუშაო ბაზარზე. [კვლევის ანგარიში. 2015, 6]

თავი I. უმაღლესი განათლება და დასაქმება: პრობლემები, მიდგომები, ხედვები

§1. უმაღლესი განათლება და საზოგადოებრივი მოთხოვნები

საზოგადოების უდიდესი ნაწილი არის დაინტერესებული მხარე, მოსწავლე, სტუდენტი, მშობელი, მასწავლებელი, ლექტორი და ა.შ. პროცესში ჩართული თითოეული სეგმენტისთვის მნიშვნელოვანია მიიღონ/გასცენ ისეთი განათლება, რომელიც კონკურენტუნარიანი იქნება. საზოგადოების გააქტიურება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად ძლიერი იქნება ის თემები, ჯგუფები, ორგანიზაციები, რომლებიც განათლების სფეროზე მუშაობენ.[OECD (2013)]

უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის გაზრდა თანამედროვე სამყაროსთვის მეტად მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს.[OECD (2012),] ბოლო ათწლეულების განმავლობაში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, უმაღლესი განათლების ძირითადი აქცენტები შეიცვალა და დაიწყო ტრადიციული აკადემიური პროგრამებისთვის დამახასიათებელი თეორიული სწავლების ინტეგრირება ახალ, ბაზარზე ორიენტირებულ სწავლებასთან, [Argentin G.,TriventiM.,2007] რაც გულისხმობს პროფესიული (დარგობრივი) ცოდნისა და ტრანსფერული (ზოგადი) უნარების სინთეზს.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) განმარტების მიხედვით, ტრანსფერული უნარები მოიაზრებს ანალიზისა და სინთეზის უნარს, ეფექტურ მენეჯმენტსა და სტრატეგიულ ხედვას პრობლემების გადასაჭრელად, ჯგუფურად და დამოუკიდებლად მუშაობის უნარს, გადაწყვეტილებების მიღების უნარს, სწავლისა და კვლევის უნარს, ტექნოლოგიური უნარებს, უცხო ენის ცოდნას, ინოვაციურობასა და სხვ.[OECD (2013)]

ევროკომისიის განათლებისა და ტრენინგის სამუშაო პროგრამაში ერთმანეთისგანაა გამიჯნული „ტრადიციული“ (მშობლიურ ენაზე კომუნიკაცია, უცხო

ენების ცოდნა, კომპიუტერული უნარები, წერა-კითხვა, ელემენტარული მათემატიკა, ა.შ.) და „ჰორიზონტალური“ უნარები (სწავლის უნარი, სოციალური და სამოქალაქო პასუხისმგებლობა, ინიციატივის გამოყენების შესაძლებლობა, კულტურული ცოდნა, კრეატიულობა, ა.შ.); მათი ერთობლიობა კი აღნიშნულია, როგორც ის ძირითადი კომპეტენციები, რომლებიც ეხმარება ინდივიდს, ადგილი დაიმკვიდროს საზოგადოებაში. თუმცა, OECD 2012 წლის კომპეტენციების სტრატეგიაში „უნარი“ და „კომპეტენცია“ ერთმანეთის სინონიმად არის გამოყენებული, და განისაზღვრება, როგორც ცოდნის, ატრიბუტებისა და შესაძლებლობების ნაკრები, რომელიც ისწავლება, სწავლის კვალდაკვალ ფართოვდება, და ინდივიდებს საშუალებას აძლევს, წარმატებულად და თანმიმდევრულად განახორციელონ მათთვის სასურველი საქმიანობა. აღნიშნული უნარების განვითარებისა და უმაღლესი განათლების თანამედროვეობის მოთხოვნებთან შესაბამისობისთვის საფუძველი ჩაეყარა საუნივერსიტეტო განათლების მოდერნიზების პროცესს. უნივერსიტეტის როლი განისაზღვრა, როგორც „განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის არსებული უფსკრულის დამაკავშირებელი ხიდისა“. ამ გამოწვევის საპასუხოდ, ევროპულმა დაწესებულებებმა დანერგეს კომპეტენციებზე დაფუძნებული სასწავლო მოდელი კურსდამთავრებულთა დასაქმების შანსების გასაზრდელად, რაც მათ არამხოლოდ დასაქმებაში დაეხმარებოდათ, არამედ საშუალებას მისცემდა, მარტივად მოეხდინათ ადაპტირება მუდმივად ცვალებად პროფესიულ გარემოსთან. ამ მხრივ გამონაკლისს არც საქართველო წარმოადგენს.[OECD (2012),]

არსებობს მოსაზრება, რომ დღევანდელი განათლების სისტემა მიუხედავად მიმდინარე რეფორმებისა ძალიან შორს დგას საზოგადოებრივი მოთხოვნებისაგან, რომ იგი მოქმედებს პარალელიზმის რეჟიმით. ერთ-ერთი კარდინალური საკითხი ჩვენს ქვეყანაში განათლების სისტემის რეორგანიზაციისა უნდა იყოს გაბედული მიბრუნება განათლების საზოგადოებრივი და ეროვნული მოთხოვნებისაკენ. რაც ნიშნავს განათლების მიზნის გარკვევას. კერძოდ: მრავალგვარი სასწავლო მოქმედებით მოამზადოს ადამიანი იმისათვის, რომ იგი პროდუქტიულად ჩაერთოს თანამედროვე საზოგადოების ცხოვრებაში, შრომით საქმიანობაში და სხვ. და ბოლოს, განათლების სისტემაში რეფორმისტული აზროვნების შექრა მსოფლიო გლობალიზაციური

პროცესების ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილია. დღევანდელ მსოფლიოში სულ უფრო და უფრო იზრდება მისწრაფება განათლების ერთიან სისტემაზე გადასასვლელად. მსოფლიოში იქმნება არა მარტო საერთო ვალუტა, ეკონომიკა და პოლიტიკა, არამედ ცოდნაც. ასეთ შემთხვევაში ჩვენისთანა პატარა ქვეყნებს მეტი ყურადღება მართებთ. [OECD (2012),]

§2. უმაღლესი განათლება და დასაქმება სოციოლოგიური თვალსაზრისით - ზიგმუნტ ბაუმანი

ზიგმუნტ ბაუმანი გახლავთ პოლონელი სოციოლოგიის ემერიტუს-პროფესორი ლიდსის უნივერსიტეტში. მისი პოპულარული ნაშრომები ეხება მოდერნულობის, გლობალიზაციის, პოსტმოდერნიზმის ეთიკის, სოციალური მოძრაობების, უთანასწორობის, განათლების, თანამედროვე წარმომადგენლობითი დემოკრატიისა და ელიტების კრიზისის კვლევას.[ქეცბაია, 2014, 392]

ბაუმანის კონცეფცია განათლების შესახებ პოსტმოდერნისტული სოციოლოგიის ამოსავალ პრინციპებს ემყარება, რომლის მიხედვით, პოსტმოდერნისტული რეალობა აუფასურებს ტრადიციული გაგებით მთელ რიგ სოციალურ ინსტიტუტებს. ბუნებრივია, ეს პროცესი განათლებასაც ეხება. პოსტმოდერნისტულ საზოგადოებაში ცოდნა და განათლება მაქსიმალურად კომერციალიზებულია და პოსტმოდერნისტული კონსუმიზმის მოთხოვნებს არის მორგებული. ამ პრინციპიდან გამომდინარე ბაუმანი აკეთებს დასკვნას, რომ თანამედროვე განათლების სისტემა საერთოდ აზრზე არა მიმდინარე პოსტმოდერნული გამოწვევების შესახებ, რაც მთელ რიგ პრობლემებს იწვევს განათლების სისტემაში. ასეთ ვითარებაში, ბაუმანის აზრით, გამოსავალი თამაშის ახლი წესების მიღებაშია, რომელიც ტრადიციული კულტურული იდენტობის მქონე სოციუმებს ძვირად უჯდებათ.[ქეცბაია, 2014, 395]

„ადრე ცოდნა, გავლენა და ავტორიტეტი უნივერსიტეტში მიღებული ცოდნით განისაზღვრებოდა. ამჟამად ეს ვითარება შეიცვალა. ამ მხრივ უნივერსიტეტს სხვა დაწესებულებები უწევს კონკურენციას. დღეს უნივერსიტეტის კედლებ- ში შეიძლება

მოიპოვო და ასევე დაკარგო რეპუტაცია. სოციალური იერარქიის ფორმირებაში დიდება ცნობადობამ შეცვალა. საჯარო ცნობადობამ სამეცნიერო დიპლომს ფასი დაუკარგა. დღეს იერარქიული გავლენა მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებით შეფასებაზე და არა მეცნიერული მიღწევებისა და დამსახურების ტრადიციულ საუნივერსიტეტო აღიარებაზეა დამოკიდებული, რომელიც ისეთი არამყარი და გარდამავალია, როგორც ამა თუ იმ ცნობის “ღირებულება სიახლის თვალსაზრისით”. [ქეცბაია, 2014, 392]

მეცნიერი და სოციოლოგი აღნიშნავს, რომ „დღეს უნივერსიტეტებს მრავალ ისეთ დაწესებულებებთან და ორგანიზაციებთან უწევთ კონკურენცია, რომლებმაც თანამედროვე კლიენტურის მოთხოვნები, სურვილები და შიშები უკეთ უწყიან. [ქეცბაია, 2014, 392]

სწავლების ყველა დონის მქონე ინსტიტუტები, რომელ თაც ადრე კანონიერი სტატუსი ქონდათ აღმოაჩინენ, რომ პროფესიული უნარებისა და კომპეტენციების განმსაზღვრელი ის უფლებები, რომლებიც მათ ოდესღაც ხელთ ეპყრათ ახლა მალე უსხლტებათ ხელიდან. დღეს ყველას _ სტუდენტს, მასწავლებელს და მასწავლებელთა მასწავლებლებს _ თანაბრად მუწვდებათ ხელი ინტერნეტთან მიერთებულ ვიდეომონიტორებზე, როდესაც სათანადოდ გადამუშავებული და სასწავლო პროგრამებთან მისადაგებული მეცნიერული აზრის უკანასკნელი მიღწევები, რომელიც ადვილი გამოსაყენებელია, კომპიუტერული თამაშების ნებისმიერ მაღაზიაში იყიდება, ხოლო სასწავლო დანიშნულების სათამა- შოების ქონა უფრო მეტად ფულზეა დამოკიდებული, ვიდრე სამეცნიერო ხარისხზე. ამ ყველაფერმა მასწავლებლის ფუნქციაზე მოახდინა გავლენა. დღეს მასწავლებლის რეალური გავლენა და ავტორიტეტი იმ ინფორმაციის წყაროს კონტროლით განისაზღვრება, რომელიც კოლექტიურ საკუთრებას წარმოადგენს. უმაღლესი ცოდნის ერთადერთ და ბუნებრივ მფლობელობაზე აკადემიური გაერთიანებების პრეტენზია ამჟამად ნებისმიერი ადამიანის ყურში ცარიელი სიტყვებია მხოლოდ, რომელი სიტყვების ამ პრეტენზიის მქონე ადამიანებსაც არ სჯერათ უკვე. [ქეცბაია, 2014, 392]

უწყვეტი და გამუდმებული ტექნოლოგიური რევოლუცია ცოდნის მიღებასა და პროფესიულ მომზადებას კეთილისმყოფელ ძალას უკარგავს და სასარგებლო უნარების სიცოცხლის ხანგრძლივობას სწარაფად ამცირებს. სამუშაო ადგილზე მოკლევადიანი

პროფესიული მომზადება, მოქნილი სასწავლო კურსები და თვითმომზადებისთვის საჭირო სწრაფად განახლებადი მასალები, რომელთაც ბაზარზე უნივერსიტეტის შუამავლობის გარეშე გვთავაზობენ, უფრო მეტად მიმზიდველი ხდება. პროფესიული მომზადების ამოცანები, თანდათანობით, მაგრამ განუხრელად შორდება უნივერსიტეტებს. [ქეცბაია, 2014, 392]

ასეთ სიტუაციაში ცხადი სტრატეგია თამაშის ახალი წესების მიღებასა და ამ წესებით მოქმედებაში მდგომარეობს. პრაქტიკაში ეს საუნივერსიტეტო განათლების ბაზრის მკაცრი მოთხოვნებისადმი დაქვემდებარებას და უნივერსიტეტების მიერ შექმნილი პროდუქციის საზოგადოებრივი საჭიროების მიხედვით გაზომვას ნიშნავს. დღეს უნივერსიტეტები ნოუჰაუსა და ისეთი საქონლის შემქმნელებად უნდა გვევლინებოდნენ, რომელიც გაყიდვების მოცულობით თანამედროვე სუპერმარკეტის ათასგვარ საქონელს გაუწევს ღირსეულ წინააღმდეგობას. [ქეცბაია, 2014, 392]

§3. უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დასაქმების პრობლემა საზღვარგარეთის ქვეყნებში

დასაქმების პრობლემა მთელ მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე აქტუალურია. თუმცა, ყველა ქვეყნისთვის განსხვავებულია უმუშევრობის განსაზღვრის და ბუნებრივი დონის დადგენის პარამეტრები. მსოფლიოში თითქმის ყველა ქვეყნისთვის „Central Intelligence Agency“ აწარმოებს „The World Factbook“-ს, სადაც სტატისტიკაზე დაყრდნობით უმუშევრობის დონეა განსაზღვრული.

დემოკრატიულ ქვეყანაში უმუშევრობა პრობლემას წარმოადგენს არა მხოლოდ ინდივიდისთვის, არამედ სახელმწიფოსთვისაც, როგორც მოვალეობრივი ასევე პრაგმატული თვალსაზრისით. ეროვნული სტატისტიკის დამკვეთი და ფინანსური გარანტი მთავრობაა, ამიტომ მისი კომპეტენციაა სტატისტიკური აღრიცხვის განვითარების საჭიროების დანახვა. საქსტატი აწარმოებს კვლევას, რის საშუალებასაც აძლევს არსებული მატერიალური და ადამიანური რესურსები. ხოლო, დამატებითი საქმიანობისთვის დამატებითი რესურსებია საჭირო, რაც მთავრობის პრეროგატივა და

პოლიტიკური ნების საკითხია.[www.grantthornton.global/insights/articles/talent-shortages/]

სამწუხაროდ, კურსდამთავრებულთა უმუშევრობა მთელს მსოფლიოში აქტუალური პრობლემაა; თუმცა მის წინაშე, რამოდენიმე ქვეყანამ თავისი საგანმანათლებლო პოლიტიკა შეცვალა იმისთვის, რომ კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციები სამუშაო ბაზრის მოთხოვნებს მოერგოს. ბევრმა ევროპულმა საგანმანათლებლო სისტემამ სტაჟირება სასწავლო პროგრამის ნაწილად აქცია.[www.grantthornton.global/insights/articles/talent-shortages/]

არაკვალიფიცირებული და არასრულყოფილად შერჩეული კადრი არა მხოლოდ ორგანიზაციის ეფექტურად ფუნქციონირებას უშლის ხელს, არამედ ზოგადად ეკონომიკას ანელებს – არ არსებობს ინოვაციისა და გაზრდილი პროდუქტიულობის საჭიროება იქ, სადაც სამუშაოს ცუდად შესრულების დროს პოზიციას საფრთხე არ ემუქრება. ასეთ პირობებში, ყოველდღიური მოღვაწეობა მხოლოდ ორგანიზაციის გადარჩენას უზრუნველყოფს.[www.grantthornton.global/insights/articles/talent-shortages/]

Grant Thornton-ის საერთაშორისო ბიზნესის ანგარიში არასრულყოფილად შერჩეული სამუშაო ძალისა და ბიზნესის ზრდის ურთიერთდამოკიდებულებას უსვამს ხაზს: საერთაშორისო ბიზნესის ანგარიშმა მსოფლიოს გარშემო არსებულ სხვადასხვა ბიზნესს დაუსვა შეკითხვა, თუ რამდენად უშლიდა ბიზნესის ზრდას არასაკმარისი კვალიფიციური მუშა ხელი. 2012 წლის შემდეგ, წლიური საშუალო მაჩვენებელი მხოლოდ 3 პროცენტით გაიზარდა და იმ ადამიანის რიცხვმა, რომელიც ამ საკითხს პრობლემად მიიჩნევს 31 %-ს მიაღწია, თუმცა ზრდა აშშ-ში (9 %, საბოლოო შედეგი 25%), ჩინეთი (5 %, საბოლოო შედეგი 35%) და იაპონია (12 %, საბოლოო შედეგი 52%) ამ პრობლემის აქტუალურობას ნათლად ასახავს.[[www.grantthornton.global /insights/ articles/talent-shortages/](http://www.grantthornton.global/insights/articles/talent-shortages/)]

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით 2015 წლის მონაცემებით ახალგაზრდების უმუშევრობის საერთო დონე მსოფლიოში არის დაახლოებით 12.5 %, რაც არის კრიზისის პიკი და ნიშნავს რომ მსოფლიოში 73 მილიონზე მეტი ახალგაზრდაა უმუშევარი. [Global Employment Trends for Youth, 2015] ევროპაში

დაახლოებით 5600000 დაუსაქმებელი ახალგაზრდაა. ევროპის ქვეყნებში მიმდინარე ეკონომიკური და ფინანსური კრიზისების გამო დღითიდღე იზრდება ახალგაზრდა უმუშევართა რაოდენობა. ქვეყნების მთავრობები ამ პრობლემის მოგვარების მიზნით სხვადასხვა კონკრეტულ ღონისძიებებზე მუშაობენ. 2015 წლის მაისის მონაცემებით ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში 15-24 წლის ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე შეადგენს 23.5% -ს.

საქართველოსგან განსხვავებით, სტუდენტებს დასაქმების მეტი შესაძლებლობები აქვთ განვითარებულ ქვეყნებში. მაგალითად, ნორვეგიაში სტუდენტებს აქვთ საშუალება სწავლასთან ერთად დღის მეორე ნახევარში იმუშაონ მაღაზიებში მიმტანებად, გაზეთების დამრიგებლად და ა.შ. ნორვეგიელი სტუდენტებისთვის პრობლემას არ წარმოადგენს ლექციებზე დასწრება, რადგან მათი სამუშაო განაკვეთი მხოლოდ ოთხი საათია.[Global Employment Trends for Youth, 2015]

§4. უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დასაქმების პრობლემა საქართველოში

როგორც ცნობილია დასაქმების მდგომარეობა და შესაძლებლობები მნიშვნელოვანწილადაა დამოკიდებული მოსახლეობის ეკონომიკურ აქტიურობაზე.

ცხრილი N1. 15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით ათასი კაცი

	2010	2011	2012	2013	2014
სულ აქტიური მოსახლეობა [სამუშაო ძალა]	1944.9	1959.3	2029.1	2003.9	1991.1
დასაქმებული	1628.1	1664.2	1724.0	1712.1	1745.2
დაქირავებული	618.6	632.0	662.6	658.2	692.3
თვითდასაქმებუ	1007.1	1025.4	1054.0	1043.8	1046.1

ლი					
გაურკვეველი	2.4	6.8	7.4	10.0	6.8
უმუშევარი	316.9	295.1	305.1	291.8	246.0
მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ	1083.3	1045.9	1005.2	1022.3	1004.4
უმუშევრობის დონე (%)	16.3	15.1	15.0	14.6	12.4
აქტიურობის დონე (%)	64.2	65.2	66.9	66.2	66.5
დასაქმების დონე(%)	53.8	55.4	56.8	56.6	58.3

[ნატო ჩაკვეტაძე უმუშევრობა, რომელიც არ ჩანს (06ივლისი,2016)

<http://forbes.ge/blog/186/umushevropa%2C-romelic-ar-cans>]

მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობის დონე საქართველოში არ ჩამორჩება ევროკავშირის ქვეყნების ანალოგიურ მაჩვენებლებს (საშუალოდ 69%), თუმცა მოსახლეობის მაღალი ეკონომიკური აქტიურობა საქართველოში არ აისახება ეფექტიან დასაქმებაში და გარკვეულწილად ცხოვრების დაბალი დონითა და შემოსავლების სიმწირით არის გამოწვეული. აღნიშნულს ადასტურებს ის, რომ საქართველოში უჩვეულოდ მაღალია ეკონომიკური აქტივობის დონე აქვთ საპენსიო ასაკს გადაცილებულ მოქალაქეებს. მაგალითად, 65 წელს გადაცილებულ მამაკაცთა დაახლოებით 57 და ქალთა 41 % ეკონომიკურად აქტიურია რაც დაახლოებით 12-ჯერ აღემატება ევროკავშირის ქვეყნებში მამაკაცთა და 20-ჯერ ქალთა ანალოგიურ მაჩვენებლებს. [ჩაკვეტაძე,2016]

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატი) თანახმად, 2015 წელს საქართველოში უმუშევრობის დონე 12%-ია. ამ მონაცემით ბოლო 12 წლის მანძილზე ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა. უნდა ითქვას, რომ აღნიშნული მაჩვენებელი მკვეთრად განსხვავდება იმისგან, თუ როგორ აღიქვამს ამ პრობლემას საზოგადოება, რაც კარგად იკვეთება სოციოლოგიურ კვლევებში. კერძოდ, ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) საზოგადოებრივი აზრის კვლევის მიხედვით, მოსახლეობას ყველაზე მეტად აწუხებს სამუშაო ადგილების პრობლემა (66%), ფასების

ზრდა და ინფლაცია (43%) და სიღარიბე (39%). პრობლემების ტოპ-სამეული მთლიანად ეკონომიკური ხასიათისაა და უკან იტოვებს ისეთ უმნიშვნელოვანეს ეროვნულ პრობლემას, როგორცაა ტერიტორიული მთლიანობა. [ჩაკვეტაძე, 2016]

უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებისთვის მთავარ სირთულედ სამსახურის მოძებნა რჩება. დღევანდელ დღეს სამუშაო ადგილების უკმარისობას სხვადასხვა მიზეზებით ხსნიან, მაგრამ ფაქტად რჩება ის, რომ უმაღლესი განათლების მიღება სამსახურის დაწყების გარანტი მაინც არ არის.

პროფესიის შეუსაბამოდ დასაქმების მიზეზები

CRRC საქართველოს მონაცემებით, დღევანდელ დღეს დასაქმების მსურველების 51 პროცენტს 18-35 წლოვანების რესპონდენტები შეადგენენ. საერთაშორისო აკრედიტაციის მქონე ქართული უნივერსიტეტების ხელთ არსებული რესურსების გათვალისწინებით ესეთი მაჩვენებელი საკმაოდ მოულოდნელია. [ჩაკვეტაძე, 2016]

ასევე, რიგითი ქართველი კურსდამთავრებულისთვის, პერსონალური კონტაქტების გარეშე დასაქმება საკმაოდ ძნელია. ამ სტატის მიზნებისთვის ჩატარებული კვლევა ამ ფაქტს ნათლად ასახავს. 78 გამოკითხული კურსდამთავრებულისგან დასაქმებული 67(86%) აღმოჩნდა, მათგან 31.25%-მა პოზიცია პირადი/ოჯახური კავშირების საშუალებით იპოვა, 17.50%-მა სხვა კონტაქტების საშუალებით, ხოლო 17.50%-მა სამსახური დასაქმების ვებგვერდებიდან იპოვა. ეს კვლევა ასახავს სამსახურის ოჯახისა და პირადი კონტაქტების საშუალებით მოძებნის ტენდენციას. ასევე ჩანს, რომ რიგით კურსდამთავრებულს, რომელსაც კავშირები არ აქვს, დასაქმების ვებგვერდებზე დაყრდნობით, სამუშაოს მოძებნის დაახლოებით 18% შანსი აქვს [განათლება და დასაქმება საქართველოში]

პროფესიის არჩევანი - უმუშევრობასთან დაკავშირებულ პრობლემაში სტუდენტების პროფესიის არჩევანზე დიდ როლს თამაშობს. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთ სფეროში უფრო მეტი ვაკანსიაა, ჯამში სამუშაო ადგილების რაოდენობა მაინც საკმაოდ შეზღუდულია. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2013 სასწავლო წლის განმავლობაში ქალ კურსდამთავრებულთა შორის ყველაზე პოპულარული პროფესიები ბიზნესის ადმინისტრირება (39%) და ჯანდაცვა (23%) იყო. მამაკაც კურსდამთავრებულების მიერ არჩეულ პროფესიებში ლიდერობდა ინჟინერია

(63%) და ბიზნესის ადმინისტრირება (16%). კურსდამთავრებულთა ორივე ჯგუფში ყველაზე ნაკლებად პოპულარული პროფესია მეცნიერება/ საბუნების-მეტყველო მეცნიერება იყო.*[განათლება და დასაქმება საქართველოში]*

გარკვეული პროფესიების პრიორიტეტულობა სხვადასხვა სფეროებში კადრების დისბალანსს იწვევს. სწორედ ამ პრობლემის მოგვარება დაისახა მიზნად Millenium Challenge Corporation Georgia-მ Compact II პროგრამის ფარგლებში, რომელმაც წარადგინა Stem Higher Education პროექტი, რომლის მთავარი მიზანი საქართველოში მეცნიერების, ტექნოლოგიის, ინჟინერიისა და მათემატიკის ბაკალავრიატის პროგრამების დანერგვაა. ასეთი პროგრამები შეიძლება იყოს გარკვეული პროფესიების პოპულარიზაციის საშუალება. მეორეს მხრივ, ერთნაირი კვალიფიკაციის მქონე კურსდამთავრებულებს ერთი ტიპის პოზიციისთვის უწევთ ბრძოლა, რის შემდეგაც ბევრს თავისი პროფესიისგან განსვავებულ სფეროებში უწევთ მუშაობა. ამას ადასტურებს ჩატარებული კვლევა: გამოკითხულთა 35% თავის სფეროში არ მუშაობს, და იმათ შორის ვინც თავის პროფესიულ სფეროში არ მუშაობს და უმუშევარია, თავის სფეროში მუშაობის სურვილს 50% გამოთქვამს.*[განათლება და დასაქმება საქართველოში]*

კურსდამთავრებულთა უმუშევრობა ეკონომიკამაც განაპირობა – 2013 წელს შექმნილმა 12,000-მა სამუშაო ადგილმა უმუშევრობის დონე 0.4%-ით შეამცირა. მიუხედავად ამისა, კურსდამთავრებულთა რაოდენობა 10,790-ს შეადგენდა, რომლის უმეტესობასაც სამუშაო გამოცდილება არ ქონდა, და შესაბამისად შექმნილი სამუშაო ადგილების მოთხოვნებს ვერ დააკმაყოფილებდა. თუ დავუშვებთ, რომ შექმნილი სამუშაო ადგილების 10% დაწყებითი პოზიციები იყო, ეს კურსდამთავრებულ მხოლოდ 1200 ადამიანს დაასაქმებდა.*[განათლება და დასაქმება საქართველოში]*

ასევე საინტერესოა ამ პრობლემის წარმოქმნაში დამსაქმებელთა როლი. თითქმის ყველა ინდუსტრიაში დაწყებითი თანამშრომელი სამუშაოებრივ ტრენინგს გადის, და ასეთ პოზიციებზე განათლება დამსაქმებლის მთავარი მოთხოვნაა. ამავდროულად გასაკვირი არაა, რომ დამსაქმებლები უპირატესობას ანიჭებენ იმ კანდიდატებს, რომლებსაც სამუშაო გამოცდილება აქვთ. თუმცა ამ დროს, ბიზნესი საუკეთესო მუშახელის დასაქმებას ვერ უზრუნველყოფს, რადგან დაწყებითი პოზიციებისთვის

გამოცდილებაზე ორიენტირებული მიდგომა აფერხებს იმ ადამიანების დასაქმებას, რომელთა სასწავლო დაწესებულებაში არსებული გრაფიკი მათი სტაჟირების საშუალებას არ იძლევა. [შრომის ბაზარი საქართველოში]

ქართულ ბაზარზე ერთგვარ პარადოქსს აქვს ადგილი. ერთი მხრივ, არსებობს მაღალი მოთხოვნა კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე, მეორე მხრივ, არსებობს ჭარბი სამუშაო ძალა და მთავარი პრობლემა სწორედ არასათანადო კვალიფიკაციაა.

ილიაუნის ბიზნეს სკოლის მიერ დეკემბერ-თებერვალში გამოქვეყნებული ვაკანსიების საფუძველზე ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიების ჩამონათვალი იქნა გამოკვლეული. კვლევის შედეგებით ყველაზე მაღალი მოთხოვნა ფინანსისტებზე და საკრედიტო ექსპერტებზეა (20.1%), ასევე მაღალი მოთხოვნა ფიქსირდება გაყიდვების მენეჯერებზე (18.5%). სხვა პროფესიებზე მოთხოვნას კი შემდეგი სურათი აქვს – ტექნიკური პერსონალი – 13.2%; ექიმი/სამედიცინო პერსონალი – 9.7%; დისტრიბუცია /ვაჭრობა – 8%; აითი სფეროს მენეჯერი – 7.4%; სხვადასხვა სფეროს მენეჯერი – 7.2%; მასწავლებელი ტრენერი კონსულტანტი – 6.4%; ტუროპერატორი – 3.5%; მარკეტინგი – 3.1%; იურისტი – 1.9%; ინჟინერი – 1% [შრომის ბაზარი საქართველოში]

ყველაზე დიდი მოთხოვნა ფიქსირდება შემდეგ სექტორებში – საბანკო-საფინანსო სექტორი – 26%, რითეილი – 18%, სამედიცინო სექტორი/ფარმაცია – 15%, სასტუმრო/რესტორანი/ტურიზმი – 17%, კომუნიკაციები/ტრანსპორტი – 9%, მშენებლობა – 5%, საგანმანათლებლო ორგანიზაციები – 7%, მედია – 1%, კვების და სასმელების ინდუსტრია – 2%; [შრომის ბაზარი საქართველოში]

საქართველოში ყველაზე მაღალანაზღაურებად სექტორად კვლავ ფინანსური საქმიანობა და სახელმწიფო მმართველობა რჩება, ტრადიციულად ყველაზე დაბალი შემოსავლები განათლების სექტორშია.

უმუშევრობის დონე მამაკაცებში უფრო მაღალი მაჩვენებლით ფიქსირდება (16.5%), ვიდრე ქალებში (12.3%), რაც ქალები შედარებით ნაკლები აქტიურობით შეიძლება ავხსნათ. გარდა ამისა ქალების შრომის ანაზღაურება 36%-ით ჩამორჩება მამაკაცების საშუალო ხელფასს. [შრომის ბაზარი საქართველოში]

საქართველოში ძალიან მაღალია იმედდაკარგული მუშახელის წილი, ესენი არიან ადამიანები, რომლებმაც ვერ იშოვეს სამსახური, ვერ დასაქმდნენ და ხელი

ჩაიქნეს. სტატისტიკა აჩვენებს, რომ ახალგაზრდებში (15–დან 30 წლამდე) უმუშევრობის მაჩვენებელი უფრო მაღალია (34%) ვიდრე 45 წელს გადაცილებულ ადამიანებში (8%). ახალგაზრდები სამსახურს აქტიურად ეძებენ, 45 წელს გადაცილებული ადამიანები კი იშვიათად, რადგან მათ სამსახურის შოვნის იმედი გადაწურული აქვთ. [შრომის ბაზარი საქართველოში]

საქართველოში უმუშევართა თითქმის 1/3 უმაღლესი განათლება აქვს. ეს განპირობებულია როგორც მოსახლეობის მაღალი საგანმანათლებლო ცენზით (უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დიდი წილი მოსახლეობაში) და შრომის პირობებისადმი გაზრდილი მოთხოვნებითა და მოლოდინებით, ისე სამუშაო ძალის მოთხოვნა–მიწოდებას შორის არსებული სტრუქტურული და ხარისხობრივი დისბალანსით. რიგი სპეციალობების უმაღლესი განათლების მქონე კადრების ჭარბწარმოებით, სპეციალობით დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდვით. აღნიშნული მიზეზები ახალგაზრდებს შორის მაღალი უმუშევრობის განმაპირობებელ გარემოებადაც გვევლინება.[შრომის ბაზარი საქართველოში]

ოფიციალური სტატისტიკით, ქალაქში უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება. რაც დათვლის არასწორ მეთოდიკაზე მიუთითებს და არ ასახავს რეალურ სურათს. ეკონომიკურად აქტიურ ქალაქებში უმუშევრობა ბუნებრივად მაღალია, სოფლად კიდევ უფრო მეტი რაოდენობა ფიქსირდება, თუ არ ჩავთვლით მეთოდიკას, რომლის მიხედვითაც 1 ჰა მიწის მფლობელი ითვლება დასაქმებულად. ბოლო წლებში პოზიტიური დინამიკის მიუხედავად მცირეა პრეცედენტები, როდესაც ხდება ბიზნესის და უნივერსიტეტების კოოპერაცია სამუშაო ძალის მოზიდვის ნაწილში.[შრომის ბაზარი საქართველოში]

უნივერსიტეტის დამთავრებულს პრაქტიკულად ხელახლა სჭირდება გადამზადება, უნივერსიტეტების უმრავლესობაში ნაკლებად არიან მოწვეულნი ლექტორებად ბიზნესიდან პრაქტიკოსები, რომლებიც თეორიის გარდა საჭირო უნარჩვევებს გადასცემენ სტუდენტებს, ასევე მზადყოფნას გამოთქვამენ პრაქტიკაზე და სამუშაოზე მიიწვიონ სტუდენტები. სასწავლო პროგრამებში პრაქტიკულად არ არის მეწარმეობაზე ორიენტირებული სასწავლო კურსები, რომლებიც სტუდენტებს

ცოდნასთან ერთად უვითარებს სამეწარმეო უნარ-ჩვევებს.[შრომის ბაზარი საქართველოში]

გლობალური კონკურენტუნარიანობის რეიტინგის მიხედვით საქართველო შრომის ბაზრის ეფექტურობის მიხედვით 144 ქვეყანას შორის 41-ე პოზიციაზეა. ამ მაჩვენებლით რეგიონში ჩამოვრჩებით ყაზახეთს და აზერბაიჯანს და ვუსწრებთ რუსეთს, სომხეთს, უკრაინას და თურქეთს. შრომის ბაზრის ეფექტურობის 10 კომპონენტიდან საუკეთესო პოზიციები გვაქვს, მუშახელის შემცირების ხარჯების, მუშახელის დაქირავების და დათხოვნის პრაქტიკაში. უარესი პოზიციების ტალანტების მოზიდვა და შენარჩუნება.[შრომის ბაზარი საქართველოში<http://forbes.ge/blog/79/Sromis-bazari-saqarTveloSi>]

თავი II. უმაღლეს საგანმანათლებლო კურსდამთავრებულების პროფესიული ნიშნით დასაქმების პრობლემები საქართველოში (სოციოლოგიური გამოკვლევის მიხედვით)

§1. კვლევის მიზანი

მიზანი: უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების, პროფესიული ნიშნით დასაქმების განმაპირობებელი ფაქტორების ანალიზი

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე გამოიკვეთა შემდეგი ამოცანები და ჰიპოთეზები:

ამოცანები:

- უმაღლესი განათლების მიღების მოტივაციების იდენტიფიცირება
- კურსდამთავრებულთა დამოკიდებულება უმაღლესი სასწავლებლის მიმართ
- უმაღლესი განათლებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების ურთიერთმიმართების იდენტიფიცირება და შეჯამება
- უსდ-ს კურსდამთავრებულთა პროფესიული ნიშნით დასაქმების შემაფერხებელი ფაქტორების იდენტიფიცირება

ჰიპოთეზები:

- ახალგაზრდები ხშირად აწყდებიან დასაქმების პრობლემებს
- კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები და შრომის ბაზრის მოთხოვნები ხშირად არ შეესაბამება ერთმანეთს

§2. კვლევის მეთოდოლოგია

მოცემული სამაგისტრო ნაშრომის საკვლევ საკითხს წარმოადგენს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა კურსდამთავრებულების პროფესიული ნიშნით დასაქმების პრობლემები საქართველოში. ხოლო საკვლევ ობიექტებს წარმოადგენენ ის კურსდამთავრებულები, რომლებიც დასაქმებული არიან არა სპეცილობით.

სამაგისტრო ნაშრომზე მუშაობის ფარგლებში ჩატარდა რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევები. ნაშრომის თავისებურებებმა მოითხოვა როგორც რაოდენობრივი ისე თვისებრივი მეთოდების გამოყენების საჭიროება, რაც განპირობებული იყო იმით, რომ რესპონდენტთა შეხედულებები სრულად წარმოჩენილიყო, რასაც სპეციფიკური თავისებურებებიდან გამომდინარე მხოლოდ რაოდენობრივი მეთოდით, ანკეტირების საშუალებით ვერ შევძლებდით. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში ჩავატარე მასობრივი გამოკითხვა, ხოლო საკვლევ ინსტრუმენტად გამოყენებული იქნა ანკეტირება. თვისებრივი კვლევის მეთოდიდან კი ჩავატარე ფოკუს-ჯგუფები.

განათლების სამინისტროს ადმინისტრაციიდან გამოვითხოვე ინფორმაცია და უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა ბაზიდან შემთხვევითი პრინციპით შევარჩიე 500 რესპონდენტი. დავუკავშირდი ამ 500 რესპონდენტს და დავუსვი ფილტრი კითხვა - მუშაობთ თუ არა ? - დადებითი პასუხის შემდეგ დავუსვი კითხვა - მუშაობთ არა სპეციალობით? - ვინც დამთანხმდა გავიგე მისამართი და ჩავატარე 200 კურსდამთავრებულის გამოკითხვა. რაც შეეხება ფოკუს-ჯგუფებს ჩატარდა 2 ფოკუს-ჯგუფი, რომელიც შედგებოდა 7-7 რესპონდენტისგან.

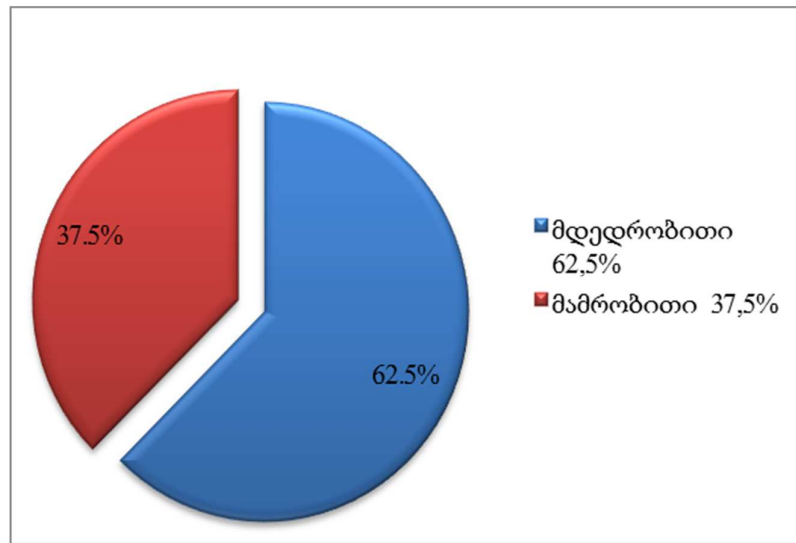
§2.მონაცემთა ანალიზი და განზოგადება

ა)რაოდენობრივი კვლევის ანალიზი

კვლევაში გამოვიყენე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი. კერძოდ პირისპირი ინტერვიუ, ანკეტირების მეთოდი. გამოვიკითხე 200 კურსდამთავრებული, რომლებიც მუშაობენ არა სპეციალობით. გამოკითხულ კურსდამთავრებულთა 62.5% არის მდედრობითი, ხოლო 37.5% მამრობითი სქესის წარმომადგენელი.(იხ.დიაგრამა1.) ასაკობრივ სტრუქტურაში რესპონდენტთა 69.5% არის 22-24 წლის, 18.5% - 25-27 წლის, 12% - 27-30 წლის. (იხ.დიაგრამა2.)

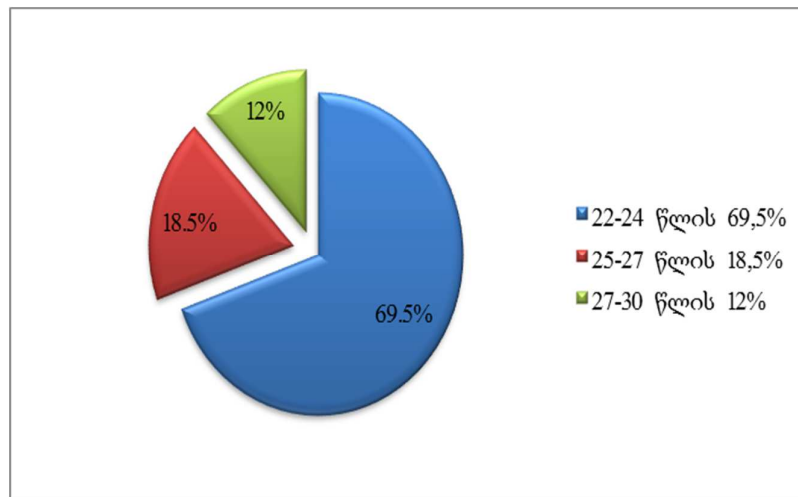
დიაგრამა1.

რესპონდენტთა განაწილება სქესის მიხედვით



დიაგრამა2.

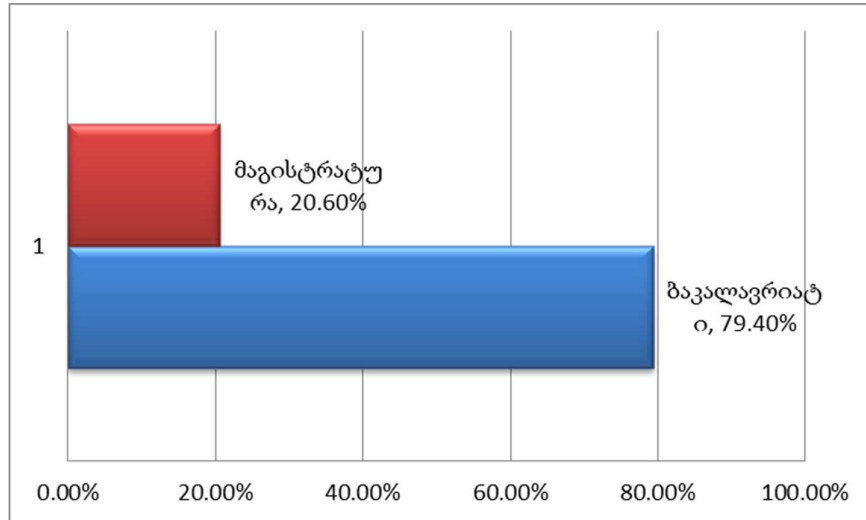
რესპონდენტთა განაწილება ასაკის მიხედვით



რაც შეეხება განათლების საფეხურს, გამოკითხული რესპონდენტების 20.6%-ს მიღებული აქვს მაგისტრის წოდება, ხოლო 79.4%-ს ბაკალავრის.(იხ.დიაგრამა3.)

დიაგრამა3.

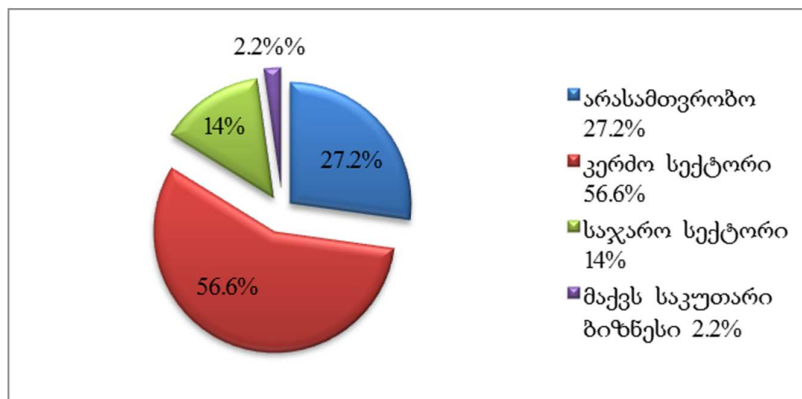
განათლების საფეხური



გამოკითხულ რესპოდენტთა უმეტესობა ამჟამად მუშაობს კერძო სექტორში - 56.6%, არასამთავრობო სექტორში 27.2%, ხოლო საჯარო სექტორში 14%. საკუთარი ბიზნესი აქვს რესპოდენტთა 2.2%-ს.(იხ.დიაგრამა4.)

დიაგრამა4.

რესპოდენტთა განაწილება დასაქმების მიხედვით



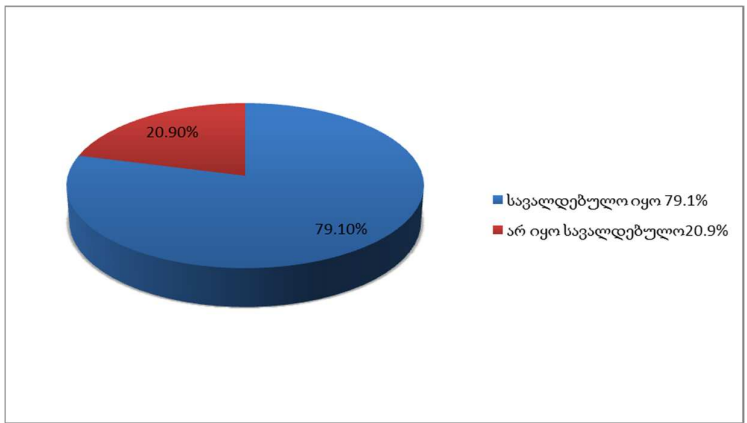
კითხვარი შევადგინე იმ ძირითადი პრინციპების მიხედვით, რომელიც უშუალოდ კავშირშია განათლებასთან, რადგან შევძლო მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე გამოვიტანო დასკვნა იმის შესახებ, თუ რა მიმრთებები არსებობს განათლებასა და დასაქმების ბაზარს შორის დღეს საქართველოში.

თავდაპირველად ჩემთვის მნიშვნელოვანი იყო გამეგო, თუ რამდენად იყვნენ კმაყოფილნი კვლევაში მონაწილე კურსდამთავრებულები უმაღლესი განათლების სისტემით. ამიტომაც მათ მივეცი საშუალება ხუთ ბალიან სკალაზე დაეფიქსირებინათ საკუთარი აზრი უმაღლესი განათლების სისტემის კმაყოფილებასთან დაკავშირებით. უნდა აღინიშნოს, რომ უკმაყოფილო კურსდამთავრებულთა პროცენტული მაჩვენებელი და მათი პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც ნეიტრალურად აფასებს განათლების სისტემას თითქმის უტოლდება ერთმანეთს. ხოლო გამოკითხულ რესპონდენტთა მხოლოდ მცირე ნაწილი - 8% არის კმაყოფილი ჩვენთან არსებული უმაღლესი განათლების სისტემით.

კვლევის ფარგლებში დავინტერესდი იყო თუ არა სავალდებულო პროფესიული სტაჟირების გავლა უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში. ამ კითხვაზე კურსდამთავრებულთა უმრავლესობამ უარყოფითი პასუხი დააფიქსირა. რესპონდენტთა 79.1%-ის თქმით უნივერსიტეტში პროფესიული სტაჟირების გავლა არ იყო სავალდებულო, ხოლო 20.1%-მა კი აღნიშნა, რომ სავალდებულო იყო. (იხ. დიაგრამა 5.)

დიაგრამა 5.

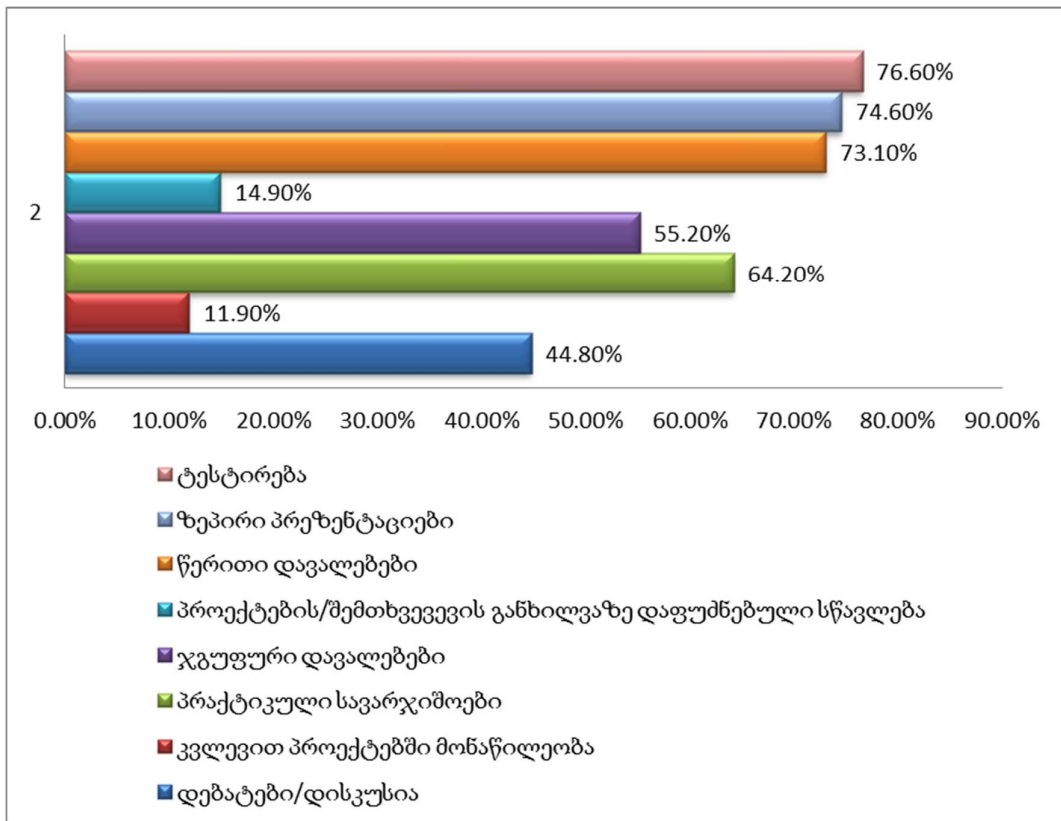
პროფესიული სტაჟირების გავლა



კვლევის ფარგლებში კურსდამთავრებულთა მიერ განხორციელდა, იმ ცოდნისა და უნარების შეფასება, რომელსაც მათი საუნივერსიტეტო სისტემა უზრუნველყოფდა. კერძოდ: დარგობრივი ცოდნა, ანალიტიკური აზროვნება, ჯგუფური მუშაობა, შემოქმედებითი აზროვნება და სხვა. სასწავლო პროგრამით გათვალისწინებულ სასწავლო მეთოდებს შორის პირველი პოზიცია ტესტირებას უკავია(76.6%), მეორე ზეპირ პრეზენტაციებს(74.6%), მესამე -წერით დავალებებს(73.1%), მეოთხე - პრაქტიკულ დავალებებს(64.2%), შემდეგ მოდის ჯგუფური დავალებები(55.2%), და დებატები/დისკუსიები(44.8%). ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვს კვლევით პროექტებსა და პროექტების განხილვაზე დაფუძნებული სწავლების მეთოდებს(14.9%).(იხ.დიაგრამა6.)

დიაგრამა6.

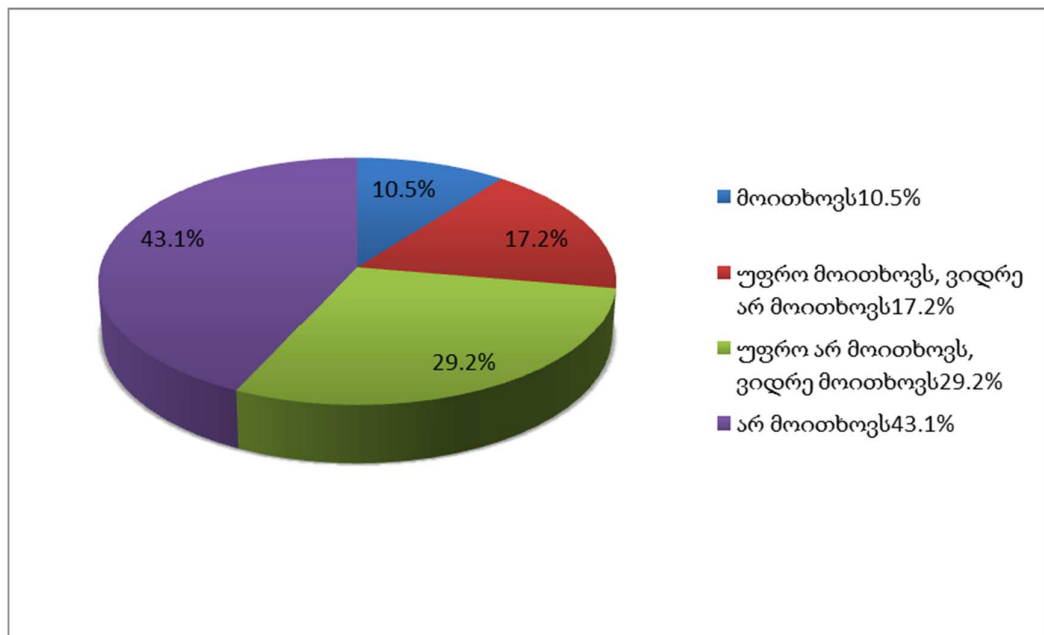
სწავლები მეთოდები, რომელსაც სასწავლო პროგრამები ითვალისწინებდა



საინტერესოა კურსდამთავრებულთა აზრი იმას თაობაზეც დაეხმარა, თუ არა, საერთო ჯამში უნივერსიტეტი მათ დასაქმებაში. კერძოდ ის სწავლის მეთოდები, რომელსაც მათი სასწავლო პროგრამა ითვალისწინებდა. გამოკითხულ რესპონდენტთა 68.1%-ის აზრით სასწავლებელი არ დაეხმარა მათ დასაქმებაში, ხოლო 31.9%-ს კი დაეხმარა. ასევე საინტერესოა რესპონდენტთა აზრი უნივერსიტეტში მიღებულ თეორიულ ცოდნასა და პრაქტიკული უნარების ურთიერთმიმართებაზე თავიანთ ამჟამინდელ სამუშაოსთან. შეკითხვაზე, თუ რამდენად მოითხოვს მათი ამჟამინდელი სამუშაო იმაზე მეტ თეორიულ ცოდნას, ვიდრე მიიღეს უნივერსიტეტში სწავლის განმავლობაში - რესპონდენტთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ არ მოითხოვს(43.1%) და უფრო არ მოითხოვს, ვიდრე მოითხოვს(29.2%). (იხ.დიაგრამა7.) ხოლო კითხვაზე, თუ რამდენად მოითხოვს მათი ამჟამინდელი სამუშაო იმაზე მეტ პრაქტიკულ უნარებს, ვიდრე მიიღეს უნივერსიტეტში სწავლის განმავლობაში - რესპონდენტთა უმეტესობამ უპასუხა, რომ მოითხოვს(36.5%) და უფრო მოითხოვს, ვიდრე არ მოითხოვს(30.5%). (იხ.დიაგრამა8.)

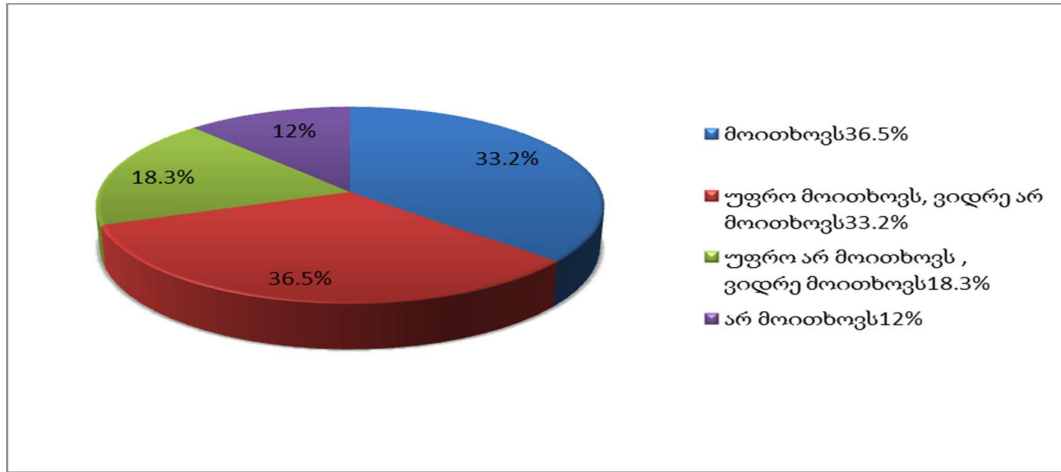
დიაგრამა7.

მეტი თეორიული ცოდნის საჭიროება



დიაგრამა8.

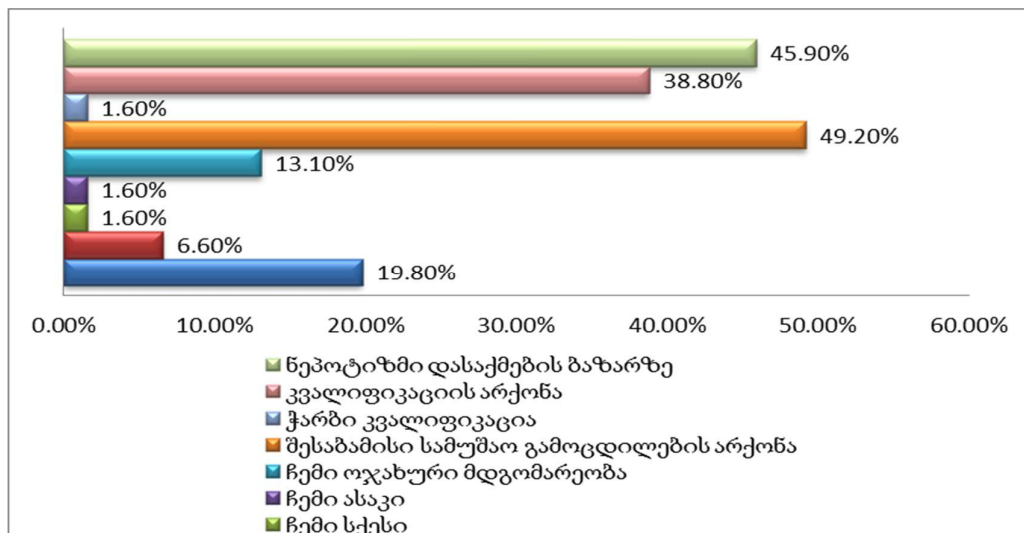
მეტი პრაქტიკული უნარების საჭიროება



მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ კვლევის ფარგლებში რესპონდენტთა უმრავლესობამ სასურველი დასაქმების სფეროდ თავისი პროფესიის სფერო დაასახელა. ხოლო სასურველ სფეროში ვერ დასაქმების მიზეზად კურსდამთავრებულთა უმეტესობა ასახელებს შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების არქონას(49.2%), შემდეგი მიზეზი არის ნეპოტიზმი დასაქმების ბაზარზე(45.9%), და კვალიფიკაციის არქონა(38.8%).(იხ.დიაგრამა9.)

დიაგრამა9.

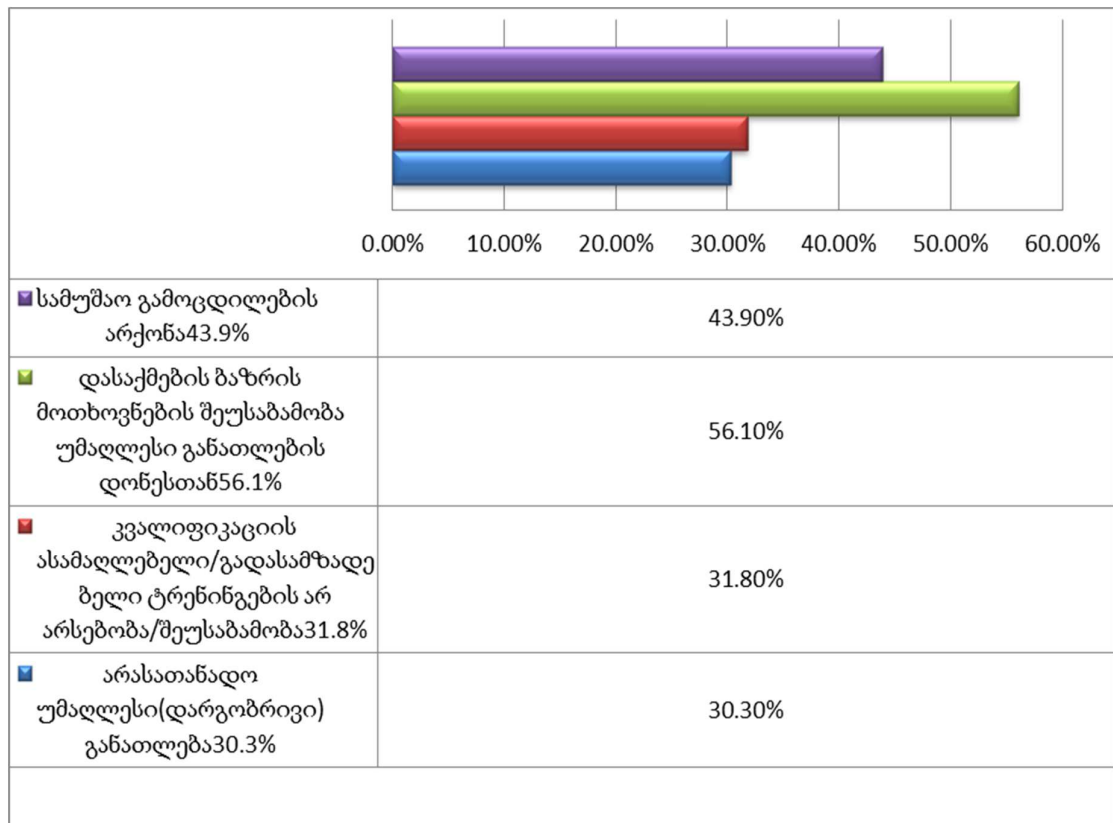
სასურველ დასაქმებაზე ვერ მოხვედრის მიზეზები



რაც შეეხება დასაქმების შემაფერხებელ ფაქტორებს,საინტერესოა ამ საკითხის შესახებ რესპონდენტთა აზრი. კურსდამთავრებულთა 56.1%-ის აზრით დასაქმების შემაფერხებელ ფაქტორს დღეს საქართველოში წარმოადგენს დასაქმების ბაზრის შეუსაბამობა უმაღლესი განათლების დონესთან. 43.9% ასახელებს სამუშაო გამოცდილების არქონას, 31.8%კვალიფიკაციის ასამაღლებელი/გადაამზადებელი ტრენინგების არ არსებობას, 30.3% არასათანადო უმაღლეს განათლებას.(იხ.დიაგრამა10.)

დიაგრამა10.

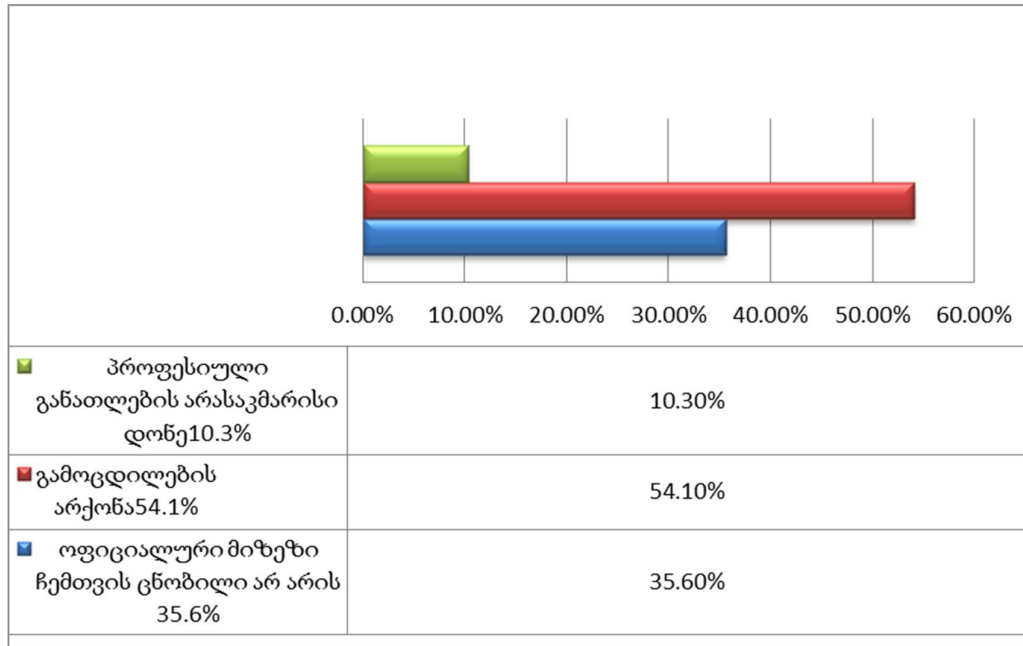
დასაქმების შემაფერხებელი ფაქტორები საქართველოში



რესპონდენტთა უმეტესობა აღნიშნავს, რომ ამჟამინდელ სამსახურში დასაქმდნენ დამოუკიდებლად, cv-ს მეშვეობით. აქვე უნდა ავღნიშნო, რომ კურსდამთავრებულთა 74.2%-ს უარი აქვს მიღებული სამსახურში აყვანაზე. ხოლო უარის თქმის მიზეზი 35.6%-ისთვის ცნობილი არაა, 54.1% სამსახურში აყვანაზე უარის თქმის მიზეზად ასახელებს შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების არქონას, ხოლო 10.3%- ის აზრით უარის მიზეზი პროფესიული განათლების არასაკმარისი დონეა.(იხ.დიაგრამა11.)

დიაგრამა11.

დასაქმებაზე უარის თქმის მიზეზები



კვლევაში მონაწილე კურსდამთავრებულთა უმეტესობისთვის უნივერსიტეტის ფარგლებში მიღებული დიპლომი არ არის ცოდნის გარანტი(82.7%), ხოლო დანარჩენი მეტნაკლებად მიიჩნევს, რომ მიღებული დიპლომი სწორედ ცოდნის გარანტია(17.3%). აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რესპონდენტთა უმეტესობა(76.7%)არ ეთანხმება დებულებას, რომ მნიშვნელობა ენიჭება მხოლოდ დიპლომის ქონას და არა, განათლების ხარისხს/რეალურ ცოდნას.

ბ)თვისებრივი კვლევის ანალიზი

რაოდენობრივი მეთოდის გარდა, კვლევაში ასევე გამოვიყენე თვისებრივი კვლევის მეთოდი. კვლევისას ჩავატარე ორი ფოკუს-ჯგუფი, თითოფოკუს-ჯგუფში 7 რესპონდენტი იღებდა მონაწილეობას. ფოკუს-ჯგუფის რაოდენობის განსაზღვრა მათი ჩატარებისას გახდა ნათელი, რადგან მიღებულმა ინფორმაციამ გამეორება დაიწყო.

ძირითადი მიზანი ფოკუს-ჯგუფის ჩატარების იყო ის, რომ კურსდამთავრებულთა შეხედულებები და დამოკიდებულება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებათა და დასაქმების ბაზარის მიმართ, სიღრმისეულად შეგვესწავლა.

უმაღლესი განათლების სფეროსთან დაკავშირებული ზოგადი დამოკიდებულებები

უმაღლესი განათლების სფეროს შეფასებისას კურსდამთავრებულთა წარმოდგენაში მთავარ პრობლემას უსდ-ში მიღებული ცოდნის და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების შეუსაბამობა სახელდება. მათი განცხადებით, სწავლის დასრულებისთანავე დაგნენ კონკრეტული პრობლემის წინაშე, რომ მათ არ ჰქონდათ ის პრაქტიკული ცოდნა, რასაც მათგან დასაქმების ბაზარი ითხოვდა. კურსდამთავრებულთა აზრით აღნიშნული პრობლემის მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორი სასწავლო პროგრამების შედგენისას ძირითადი აქცენტის თეორიებზე გაკეთება და პრაქტიკულ სწავლებაზე არაორიენტირებულობაა. აღსანიშნავია, რომ პრაქტიკული სწავლების სიმცირეზე განსაკუთრებით მწვავედ რეაგირებენ კვლევაში მონაწილე მაგისტრები. მათი განცხადებით მაგისტრატურაში ჩაბარების მთავარი მოტივი პრაქტიკული და პროფესიული ცოდნის გაღრმავება და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობა იყო. მიღებულმა გამოცდილებამ, კი მათი მოლოდინები ფაქტიურად ვერ გაამართლა.

კურსდამთავრებულები თვლიან, რომ უმაღლესი განათლების სფეროში მთავარ წინგადაგმულ ნაბიჯად შეიძლება ჩათვალოს ის, რომ უნივერსიტეტმა უზრუნველყოს სტუდენტების დასაქმება, პროფესიის მიხედვით უზრუნველყოს ტრენინგები და სტაჟირება.

„ერთი მთავარი რომ დავასახელო ალბათ იქნება ის, რომ უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს სტუდენტის დასაქმება, არ ვამბობ რომ ეგრევე დააწყებინოს მუშაობა, უბრალოდ სტაჟირებები, ტრენინგები სტუდენტის პროფესიის მიხედვით აუცილებელია. მე არ ვგულისხმობ მხოლოდ პრაქტიკულ გამოცდილებას,

დღესდღეობით იმდენად მნიშვნელოვანია სამუშაო გამოცდილება, რომ როცა ვამთავრებთ სწავლას და გვინდა მუშაობის დაწყება რეალურად არანაირი გამოცდილება არ გვაქვს, პოზიციებზე კი გამოცდილებას ითხოვენ.“

[ნ.გ. 24წლის]

„აღბათ სტუდენტზე ორიენტირებულობა, ანუ სტუდენტს რომ მოერგოს სწავლის პროცესიც, უნივერსიტეტის მომსახურე პერსონალიც. და დასაქმების უზრუნველყოფა.“

[თ.ზ. 24წლის]

„როდესაც მე მივიღე განათლება ძირითადად აგებული იყო თეორიულ სწავლებაზე მეტი პრაქტიკა კი სტუდენტებს ჩემი აზრით თვით განვითარების საშუალებას უფრო აძლევს რაც თავისთავად წინ გადადგმული ნაბიჯი იქნება განათლების სისტემისთვის განათლების სისტემის მიზანი უნდა იყოს კვალიფიციური კადრების ჩამოყალიბება შრომითი ბაზრისთვის რაც ქვეყნის განვითარების გარანტიაა.“

[ხ.ზ. 23წლის]

„უმაღლესი განათლების სფერო ჩემი აზრით არ გამოირჩევა მრავალფეროვნებით სწავლების მეთოდოლოგიას ვგულისხმობ მეტად დასახვეწია სისტემა. წინ გადადგმული ნაბიჯი ნადვილად იქნება თუ ლექტორები გამოიყენებენ უცხოეთის უნივერსიტეტების სწავლების მიდგომებსა და სტანდარტებს რაც რათქმაუნდა სტუდენტებს განვითარებს მისცემს საშუალებას უფრო აქტიურები იყვნენ გამოავლინონ თავიანთი შესაძლებლობები.“

[ა.ბ. 23წლის]

რესპონდენტებმა ასევე ისაუბრეს იმ მხარეებზე, რომლებიც არ მოსწონთ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. უმეტესობა აქაც ასახელებს პრაქტიკული ცოდნის მიღების ნაკლებობას, ასევე სასწავლო პროგრამების ზედმეტად თეორიულ ხასიათს, პრაქტიკოსი ლექტორების ნაკლებობას და სტუდენტების სიჭარბეს. რესპონდენტთა აზრით სწავლების პროცესში ყურადღება გაამხვილდეს პრაქტიკულ

მხრეზე, ვინაიდან პრაქტიკის არქონის გამო დიდმა ნაწილმა შესაძლებელია თავი ვერ გაართვას და სწორად ვერ წარმართოს საკუთარი თეორიული ცოდნა.

„გამოცდილებას რომ ვერ ვაგროვებთ, ასევე არ მომწონს ძალიან ბევრ სტუდენტს რომ იღებს უნივერსიტეტი და შემდეგ არ აქვს იმის შესაძლებლობა რომ უზრუნველყოს ისინი.“

[თ.ყ. 23წლის]

„ძირითადად არ არის თანამედროვე სწავლების მეთოდოლოგია და ინოვაციური მიდგომები საკითხისადმი“

[თ.გ. 25 წლის]

„ნაკლებად მომწონს მოუწესრიგებელი გარემო, სტუდენტზე ინფრასტრუქტურა იცით რამხელა გავლენას ახდენს? ასევე ის რომ ბევრი სტუდენტია ფაკულტეტზე და ქაოსია.“

[ს.ხ. 23წლის]

„ჩვენს ქვეყანაში უმაღლესი განათლების სისტემას რამდენიმე ეტაპის გავლა მოუწევს იმისათვის რომ იყოს პროგრესული, პასუხობდეს თანამედროვე სტანდარტებს. ყველაზე მეტად რაც არ მომწონს ამ სფეროში არის არაკვალიფიციური სპეციალისტები რომელთა გადამზადება წინ გადადგმული ნაბიჯი იქნება.“

[გ.ა. 26წლის]

„პრაქტიკა აუცილებელია იმისათვის, რომ მერე შეძლო სამსახურში სწორად გამოავლინო შენი თეორიული ცოდნა.“

[თ.ჩ. 24წლის]

უსდ-ს დიპლომის ღირებულება შრომით ბაზარზე

კურსდამთავრებულთა მოსაზრებით უსდ-ს დიპლომის ქონა აუცილებელია პირადი წარმატებისთვის, სოციალური სტატუსისთვის, აღიარებისთვის და დასაქმებისთვის. თუმცა რესპონდენტები ასევე აღნიშნავენ იმასაც, რომ მხოლოდ

დიპლომი არაა საკმარისი. მათი თქმით მხოლოდ უსდ-ს დიპლომი არ არის გარანტი დასაქმების და კარიერული წარმატების მიღწევისთვის, ვინაიდან დასაქმების ბაზარზე აქცენტი კეთდება დასაქმების მსურველთა პრაქტიკულ და პროფესიულ ცოდნებზე. უსდ-ების უმრავლესობა, კი ნაკლებად არის ორიენტირებული სტუდენტისთვის პრაქტიკული ცოდნის გადაცემაზე. ამიტომაც კურსდამთავრებულთა აზრით, დამსაქმებლისთვის კადრის შერჩევისას პრიორიტეტულია სამუშაო გამოცდილება, პრაქტიკული უნარები, ვიდრე მხოლოდ დიპლომი. თუმცა მათი განმარტებით, მიუხედავად იმისა, რომ დიპლომის ქონა არ არის ერთმნიშვნელოვნად რელევანტური დასაქმების შანსთან, მათი რწმენით ძალიან რთულია, ფაქტიურად შეუძლებელია დიპლომის გარეშე წარმატებული კარიერის გაკეთება.

„არის ქვეყანაში რაღაც კერძო უნივერსიტეტები, სადაც სწავლა პრესტიჟულია, მაგალითად თავისუფალი რომ ავიღოთ, იქ მოხვედრა ძნელია, ბევრი ეტაპია გასავლელი, იქ რომ სწავლობ უნივერსიტეტი მერე გიქმნის იმის კომფორტს, რომ სადმე დასაქმდე, ესეთი დიპლომი ალბათ ყურადღების მისაქცევია, ავტომატურად რაღაც პრესტიჟულს ნიშნავს, თუმცა ისიც არის, რომ ოღონდ დიპლომი გქონდეს და არ აქცევენ მნიშვნელობას რა დიპლომია, დასაქმებისას ასე არ არის.“

[ნ.გ. 24წლის]

„აქვს, ოღონდ რაღაც სიმბოლური, იურისტი ვარ და საზოგადოებასთან ურთიერთობის მიმართულებით ვმუშაობ ერთ-ერთ კერძო კომპანიაში.“

[ა.ბ. 23წლის]

„მე მაგალითად სულ არ ვმუშაობ ჩემი პროფესიით, ანუ არც მიუქცევიათ ამისთვის ყურადღება. თუმცა დასაქმების საიტებზე მოითხოვენ ხოლმე ამა თუ იმ პოზიციაზე კონკრეტული მიმართულებების დიპლომს, განათლებას. რავიცი ესე ცალსახად ვერ ვიტყვი, თუმცა კიდევ ერთ მაგალითს გეტყვით, ჩემი მეგობარი უნდა დასაქმებულიყო ბუღალტრის პოზიციაზე, და მოთხოვეს დიპლომი, ანუ უბრალოდ იმისთვის, რომ ყოფილიყო დამადასტურებელი რომ მან დაამთვრა უმაღლესი, თორემ ისე ჰუმანიტარულზე სწავლობდა და არაფერ შუაში იყო ბუღალტერიასთან.“

[ლ.ქ. 26წლის]

„შრომის ბაზარზე უსდ-ს დიპლომს არ აქვს ისეთი მაღალი ღირებულება როგორც უნდა ჰქონდეს რეალურად ეს გამოიწვია მასობრივმა კერძო უმაღლესმა სასწავლებლებმა რომლის წყალობითაც ყოველ მეორე ადამის აქვს დიპლომი რაც თავისთავად განათლებას არ ნიშნავს.“

[ს.ხ. 23წლის]

„შრომის ბაზარს რაც შეეხება დიპლომს უმთავრესი მნიშვნელობა აქვს ალბათ იმიტომ რომ დიპლომირებული სპეციალისტი უფრო კვალიფიციურად ითვლება რაც სწორი მიდგომაა ჩემი აზრით.“

[მ.შ. 25წლის]

„ზოგადად გვეითებიან გაქვს თუ არა დიპლომი, მაგრამ მათთვის მნიშვნელოვანია რას აკეთებ შენ, ანუ გამოსაცდელი ვადა. კონკრეტული უნივერსიტეტის დიპლომი არ არის გარანტი იმის, რომ ის კვალიფიკაციური კადრი იქნება.“

[ლ.დ.26წლის]

მიუხედავად იმ მოსაზრებისა, რომ მხოლოდ დიპლომი არ არის საკმარისი სასურველი სამსახურის დასაწყებად და არც ცოდნის გარანტია, კურსდამთავრებულებს მაინც მიაჩნიათ, რომ დიპლომის გარეშე ვერ დასაქმდებოდნენ იმ სამსახურში სადაც ამჟამად მუშაობენ.

„არა, ალბათ ვერა, იმიტომ რომ დიპლომი უნდათ ხოლმე, ოღონდ რისთვის უნდათ თვითონაც არ იციან, ალბათ პრესტიჟისთვის, რომ უმაღლესდამთავრებული კადრი ყავდეთ და იმიტომ რომ გინდა არ გინდა უმაღლესში სწავლით ტვინი გავარჯიშებული გაქვს, რაღაცას მეტს იგებ ვიდრე მანამდე იცოდი, თუ ძლივსძლიობით არ გაქვს ეს უნივერსიტეტი დამთავრებული.“

[ს.ხ.23წლის]

„მიუხედავად იმისა რომ, ქულებს - GPA-ს არავინ აქცევს ყურადღებას, მაინც ყველა დამსაქმებელი გეკითხება გაქვს თუ არა სასწავლებელი დამთავრებული. ვიღაცის დიპლომი ვისაც ძლივს აქვს გადალახული საგნის ქულათა ბარიერი და ვიღაცის ვინც წითელ დიპლომზე დაამთვრა ერთნაირად განიხილება. თუმცა არიან ჩემს სამსახურში ისეთები ვინც მოქმედი სტუდენტები არიან, აკადემიური აქვთ. რავიცი მე მკითხეს გაქვს თუ არა დიპლომიო, რა პროფესიისო და ასე შმდეგ.“

[თ.გ.25წლის]

„უმეტეს შემთხვევებში, დიპლომი უნდა დამსაქმებელს რომ გქონდეს, მაგრამ აუცილებელი არაა იმ პროფესიის დამადასტურებელი იყოს რასაც ვაკანსია ეხება, ასეც ხდება, რავიცი ვერ გაიგებ ისეთი არეულია დასაქმების საკითხი ჩვენს ქვეყანაში.“

[ა.ბ. 23წლის]

„ალბათ ვერ დავსაქმდებოდი მართალია სხვა სფეროში ვმუშაობ მაგრამ უმაღლესი განათლება პრიორიტეტია შრომით ბაზარზე.“

[ლ.ქ.26წლის]

„ვერ დავსაქმდებოდი დღევანდელი დამსაქმებლებისთვის დიპლომირებული სპეციალისი პრიორიტეტია არ აქვს მნიშვნელობა შეესაბამება თუ არა სფეროს მაინც პრიორიტეტად ითვლება უმაღლესი განათლების ქონა.“

[თ.ჩ. 24წლის]

უსდ-სთან და პროფესიასთან დაკავშირებული მოლოდინები

კვლევის მონაწილეებს, როდესაც ისინი იღებდნენ უსდ-ში ჩაბარების გადაწყვეტილებას, ჰქონდათ მოლოდინი, რომ უსდ მათ მისცემდა საფუძვლიან ცოდნას, პიროვნულ განვითარებას, პრაქტიკას და გამოცდილებას - ეს ყველაფერი კი მათ საშუალებას მისცემდა გამხდარიყვნენ კონკურენტუნარიანები დასაქმების ბაზარზე.

რაც შეეხება მაგისტრანტებს, მათ კიდევ უფრო გამოკვეთილი მოლოდინი ჰქონდათ, როდესაც აბარებდნენ უმაღლესი განათლების სწავლების მეორე საფეხურზე. მათი

თქმით გარდა მაგისტრის დიპლომის აღქმული სოციალური სტატუსისა, მაგისტრატურაში ჩაბარების მოტივი, ასევე იყო მოლოდინი, რომ ისინი უფრო ღრმა და პრაქტიკულ ცოდნას შეიძენდნენ სწავლების ამ საფეხურზე და ობიექტურად უფრო მაღალი დონის პროფესიონალები გახდებოდნენ.

„ყველგან ითხოვდნენ პრაქტიკას, პრაქტიკა საიდან მექნებოდა, როცა ახლა დავამთავრე უნივერსიტეტი, მაშინ ან მაგისტრატურა უნდა გქონდეს დამთავრებული, ან სადღაც უნდა მუშაობდე და ამიტომ დავამთავრე მაგისტრატურა“

[მ.შ. 25წლის]

„მქონდა მოლოდინი, რომ 2 წლის განმავლობაში კიდევ უფრო გავიღრმავებდი ჩემს პროფესიულ ცოდნას და რაც მთავარია, უფრო მეტი პრაქტიკა მექნებოდა ჩემს პროფესიაში, რაც მართლა გამოგადგებოდა პროფესიონალად ჩამოყალიბებაში.“

[ლ.დ. 26წლის]

„დასაქმების მეტი შანსი, რომ მქონოდა და ბაკალავრის დიპლომს არ დავებრკოლებინე სამსახურის დაწყებისას.“

[გ.ა. 26წლის]

ხოლო რაც შეეხება ძირითად მოლოდინებს პროფესიის არჩევის დროს, რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მათ პროფესია აირჩიეს მათი ინტერესებიდან გამომდინარე. აირჩიეს სწორედ ის პროფესიები, რომლებიც აინტერესებდათ, მოსწონდათ. თუმცა მათმა მოლოდინებმა ნაკლებად გაამართლა, რაც ძირითადად გამოიწვია პრაქტიკული მეცადინეობების სიმწირემ და საკუთარი პროფესიით ვერ დასაქმებამ.

„მოლოდინები მქონდა, რომ ბევრ ახალ რამეს ვისწავლიდი, თან რაღაც მომავლის პროფესიად მიმაჩნდა სოციოლოგობა, მეგონა ამიტომ უფრო და უფრო მეტი ვაკანსიები იქნებოდა ამ პროფესიით, მაგრამ ჯერჯერობით არაფერი.“

[ნ.გ. 24წლის]

„პრესტიჟული იყო ჩემი პროფესია, ვაკანსიები ბევრი იყო, მეტი გასაქანი იყო და ამიტომ, თუმცა მაინტერესებდა კიდევ. ანუ ჩემი შემთხვევა ისეთია რომ ორივე შევუთავსე ერთმანეთს, საჭიროც და სასურველიც, თუმცა ხშირია, როცა აბარებენ მხოლოდ პრესტიჟულობის გამო, ან რავიცი ფაკულტეტზე დაბალი გადასახადის გამო, მშობლების დაძალებით და რავიცი კიდევ ათასი მიზეზია.“

[ა.ბ. 23წლის]

„ნუ საინტერესო პროფესია იყო ვიცოდი და ეს მოლოდინი გამიმართლდა ნამდვილად, თუმცა აი აკადემიურ აქტივობას რასაც ეძახიან ძალიან რთულია ამდენ სტუდენტში ყველამ იაქტიუროს ყველას დაუფასდეს შრომა და თუნდაც შემდგომი განვითარებისთვის ლექტორების რეკომენდაციით სადმე დაიწყოს მუშაობა ან რამე ეგეთი.“

[თ.ყ. 23წლის]

„მეგონა საინტერესო მრავალფეროვანი დისკუსიებით პრაქტიკული მაგალითებით გააჯერებული შესწავლის პროცესი იქნებოდა.“

[ს.ხ. 23წლის]

„მეგონა მეტი პრაქტიკული მეცადინეობა იქნებოდა ვიდრე თეორიული რომელიც მე ვვიჭრობ ჩემ პროფესიას არ შეესაბამება.“

[თ.ზ. 24წლის]

„უფრო მეტს მოველოდი და მოლოდინი არ გამართლდა ალბათ პრაქტიკული მეცადინეობების სიმწირემ გამოიწვია ეს.“

[გ.ა. 26წლის]

„პრაქტიკული მეცადინეობები იყო მოლოდინი ვიდრე მოსაწყენი ლექციები რამაც ცოტა ინტერესი დამიკარგა პროფესიისადმი.“

[მ.შ. 25წლის]

„თეორიულად დიდი ცოდნა დავაგროვე თუმცა მოლოდინი რადგან სხვაგვარი მქონდა დამოკიდებულება შემიცვალა და ნაკლებ საინტერესო გახდა ჩემთვის.“

[ლ.ქ. 26წლის]

საინტერესო იყო კურსდამთავრებულთა აზრი, იმის შესახებ ჩააბარებდნენ თუ არა იმავე პროფესიაზე, თავიდან რომ აბარებდნენ უნივერსიტეტში. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტებს საინტერესოდ მიაჩნიათ თავიანთი პროფესიები, მაინც გაუჭირდათ ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა, რადგან ამჟამად არ მუშაობენ საკუთარი პროფესიით.

„იმიტომ რომ მიჭირს დასაქმება შეიცვალა დამოკიდებულება და ვფიქრობ ხომ არ ჯობდა ამერჩია სხვა რამე უფრო ისეთი, რომელი პროფესიის არჩევის შემთხვევაში უფრო მარტივად დავსაქმდებოდი, თუმცა ჩემი პროფესია მიყვარს ძალიან ბევრი რამ შეცვალა ჩემში, დამოკიდებულებები შეხედულებები, ეს ძალიან მომწონს და ნამდვილად კმაყოფილი ვარ.“

[ნ.გ. 24წლის]

„არ ვიცი დანამდვილებით ვერ გეტყვით. შეიძლება არ გამოვრიცხავ რომ სხვა ამერჩია.“

[ს.ხ. 23წლის]

„რადგან ეხლა სხვა სფეროში ვარ ამას ავირჩევდი თავის დროზე თქო ასე ვერ ვიტყვი. შეიძლება დადგეს დრო ჩემი პროფესიით მუშაობა გავაგრძელო და კარიერა ამ კუთხით გავივითარო.“

[ა.ბ. 23წლის]

„იქედან გამომდინარე, რომ ვერ დავსაქმდი საკუთარი პროფესიით, მიჭირს ზუსტი პასუხის გაცემა, თუმცა ვფიქრობ მაინც იმავეს ავირჩევდი ისევ და ისევ პირადი ინტერესის და პროფესიის სიყვარულის გამო.“

[თ.გ. 25წლის]

დასაქმებასთან დაკავშირებული შესაძლებლობები

რაც შეეხება დასაქმებას, კურსდამთავრებულები თავდაპირველად თავიანთი სპეციალობით ეძებდნენ სამსახურს, თუმცა მათი მცდელობის მიუხედავად მაინც ვერ დასაქმდნენ. ხოლო ფაქტორები, რომლებმაც ხელი შეუშალა მათ დასაქმებულიყვნენ თავიანთი პროფესიით, ძირითადად იყო სამუშაო გამოცდილების არქონა, ასევე არასასურველი განათლების სისტემა.

„კი, ვებდები, დაბალი პოზიციებიდან დავიწყე, რომ მეთქი ცოტ-ცოტა გამოცდილებებს დავაგროვებ მეთქი, ბევრ ადგილას ვაგ ზავნიდი cv-ებს, ზოგიდან არც მირეკავდნენ, ერთ-ერთი კვლევითი კომპანიიდან დამირეკეს მეორე ეტაპზე გადავედი და მეორე ეტაპი ჩემი პროფესიას საერთოდ არ ეხებოდა, IQ ტესტი გვაწერინს და ამით გაცხრილეს კანდიდატები, ეს არასწორი მგონია, პირადად მე ერთმა მექანიკურმა შეცდომამ გამომთიშა. ზუსტად ერთმა ქულამ, რავიცი ძალიან დამწყდა გული, პროექტებზე უფრო ვსაქმდები, ერთ-ერთპროექტში დაქირავებულ სოციოლოგად მიყვანეს, მოეწონათ ჩემი მუშაობა უბრალოდ ბიუჯეტი არ იყო რომ შტატში ავეყვანე.“

[ნ.გ. 24წლის]

„ვაკანსიების სიმცირემ, იმან რომ გამოცდილება არ მაქვს და ოდესღაც სადღაც თუ არ დავიწყე ისე ხო არ დამიგროვდება ეს გამოცდილება.“

[თ.ზ. 24წლის]

„ალბათ ინტერესის დაკარგვამ არსებული სფეროსადმი რაც გამოწვეული იყო არაჯანსაღი განათლების სისტემით.“

[ა.ბ. 23წლის]

კურსდამთავრებულთა თქმით ამჟამინდელი სამსახური მათთვის მისაღებია და არ აგრძელებენ საკუთარი პროფესიიდან გამომდინარე სამსახურის ძებნას. ამის მიზეზად, კი არსებულ ჰონორარს ასახელებენ და დაგროვილ გამოცდილებას, რომელიც არსებულ სამსახურში მიიღეს.

„ანუ მე რომ ჩემი პროფესიით ვიმუშაო დაბალ ანაზღაურებაზე არ ვიტყვოდი დასაწყისისთვის უარს, იმიტომ რომ გამოცდილება უფრომ ნიშნულოვანია, მაგრამ აი ეხლა როცა ვმუშაობ ჰონორარისთვის, და უბრალოდ ზოგადი გამოცდილების დაგროვებისვის ამასაც ვაქცევ ყურადღებას.“

[ნ.გ. 24წლის]

„სხვაგან აღარ ვაგზავნი და რო დავეფიქრდეთ დრო გადის და ეს იმისკენ მიდის, რომ ჩემი პროფესია უარყოფილი მაქ თუ რაღაც ეგეთი, ესე მგონია, როცა ადამიანები თავისი პროფესიით არ იმუშავენ დიდხანს და იმუშავენ სადაც კარგი ანაზღაურება ექნებათ რაღაცო იწვალევენ იშოვონ სხვა სამსახური.“

[ა.ბ.23წლის]

„შეიძლება მოვინდომო ჩემი პროფესიით მუშაობა, თუმცა ზუსტად ვერ ვიტყვი, პირობებს გააჩნია.“

[გ.ა. 26წლის]

„არა საკუთარი პროფესიით არ ვეძებ სამსახურს აღარ არის ჩემი დაინტერესების სფერო.“

[თ.ზ. 24წლის]

„არ ვაგრძელებ ამ ეტაპზე რადგან კმაყოფილი ვარ ამჟამინდელი სამსახურით და ანაზღაურებით.“

[თ.ყ. 23წლის]

დასკვნა

უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის მნიშვნელოვან, წინ გადადგმულ ნაბიჯად შეიძლება ჩაითვალოს კურსდამთავრებულთა დასაქმება. კურსდამთავრებულთა დასაქმების ერთ-ერთი მთავარი ეტაპი კი არის უსდ-ს მიერ ისეთი სისტემის შექმნა და განვითარება, რომელიც ხელს შეუწყობს მათ დასაქმებას და ადაპტაციას დასაქმების ბაზარზე. სწორედ ამ საკითხთან დაკავშირებით შევეცადე გამეგო უსდ-ს კურსდამთავრებულთა შეხედულებები.

ჩვენი კვლევის ანალიზი გვამძლევს საშუალებას ჩამოვაცალიბოთ შემდეგი დასკვნები და მიგნებები:

უმაღლესი განათლების სფეროს შეფასებისას კურსდამთავრებულთა მოსაზრებით, პროფესიული ნიშნით დასაქმების პრობლემად, სტუდენტობის პერიოდში მიღებული ცოდნის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან არარელევანტურობა მიაჩნიათ. უსდ-ში სწავლების პროცესში კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის და სტანდარტების დაცვაზე ორიენტირებული სწავლების პროცესის შედეგად იღებენ სიღრმისეულ ცოდნას, თუმცა აქვთ პროფესიული და პრაქტიკული ცოდნების დეფიციტი, რის გამოც ძალიან უჭირთ შრომის ბაზრის აქტორების მოთხოვნებზე მორგება და სამუშაო ადგილის შოვნა.

კვლევის ფარგლებში ძირითადად იკვეთება მოსაზრება არასაკმარისი პრაქტიკული ცოდნის შესახებ. კერძოდ საგანმანათლებლო სისტემაში, სასწავლო პროგრამების შედგენისას ძირითადი აქცენტის თეორიებზე გაკეთება და პრაქტიკულ სწავლებაზე არაორიენტირებულობა იკვეთება. ვინაიდან თეორიული ცოდნა დიდია და პრაქტიკა კი მცირე, ხდება პრაქტიკის თეორიით გადაფარვა, რაც არა მართებულია და იწვევს ისეთ სუბიექტურ ფაქტორებს, როგორცაა მიჯაჭვულობა ლიტერატურასა და სხვადასხვა თეორიებზე, ამიტომ სტუდენტთა დიდ ნაწილს უჭირს ორიენტირება საკუთარ ცოდნაში, რაც იწვევს არსებული თეორიული ცოდნის გაქრობას. არასაკმარისი პროფესიული პრაქტიკა, კი არის დასაქმების შემაფერხებელი ფაქტორი, ვინაიდან იწვევს დასაქმების ბაზრის შეუსაბამობას უმაღლესი განათლების დონესთან.

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ რესპონდენტებისთვის სტაჟირება, პროფესიული პრაქტიკები ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპონენტია კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობების გასაზრდელად, ვინაიდან სამუშაოს მაძიებლები ვერ აკმაყოფილებენ დამსაქმებელთა მოთხოვნებს. მათი უკმაყოფილება ეხება, როგორც სპეციფიკური ცოდნისა და გამოცდილების მინიმალურ დონეს, ასევე სპეციფიკურ უნარებს, რასაც გარკვეული პროფესიებისთვის აუცილებლობად მიიჩნევენ. რესპონდენტთა აზრით სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და შემუშავებისას, ასევე აუცილებელია გათვალისწინებული იქნას დამსაქმებელთა მოთხოვნები. აღნიშნულის მიღწევა კი მათი აზრით შესაძლებელია უნივერსიტეტებსა და შრომის ბაზრის წარმომადგენელთა შორის ინტენსიური კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის გზით.

მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტები აზრით უსდ-ს დიპლომი არაგადამწყვეტი ფაქტორია სამუშაოს ძიების პროცესში, კურსდამთავრებულებს აქვთ მყარი წარმოდგენა, რომ უსდ-ს დიპლომი, განსაკუთრებით მაგისტრის ხარისხი აუცილებელია კარიერული წინსვლისთვის, როგორც სახელმწიფო ორგანიზაციებში, ასევე კერძო კომპანიებში. სამიზნე სეგმენტის აზრით, თავად შრომის ბაზარიც არსებული ვითარების შესაბამისად იქცევა. მათთვის უსდ-ს დიპლომი კადრის აყვანისას ერთ-ერთ, მაგრამ არა გადამწყვეტ ფაქტორს წარმოადგენს. დამსაქმებლებისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა სამუშაო გამოცდილებას ენიჭება, ასეთის არ ქონის შემთხვევაში, კი კადრებს ხშირად უწევთ ჩაკეტილ წრეზე სიარული, ან ხანგრძლივ, არაანაზღაურებად სტაჟირების პროგრამებზე დათანხმება ან იძულებულნი არიან დასაქმდნენ იმ სფეროში სადაც მიეცემათ შესაძლებლობა.

საგანმანათლებლო სისტემის შეფასებისას გამოვლინდა ის ძირითადი ხარვეზი, რომელიც შეიძლება ჩაითვალოს პროფესიული ნიშნით დასაქმების პრობლემად საქართველოში. ეს ხარვეზია - პრაქტიკული ცოდნის მიღების ნაკლებობა, რაც ერთის მხრივ გამოწვეულია მატერიალურ-ტექნიკური ბაზრის სიმწირით, ხოლო მეორეს მხრივ, სასწავლო პროგრამების ზედმეტად თეორიული ხასიათით და პრაქტიკოსი ლექტორების ნაკლებობით; სასწავლო პრაქტიკების, პროფესიული ცოდნის ნაკლებობის, გამო კი კურსდამთავრებულები მოუზადებლები შეხვდნენ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს .

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა სოციალურ მეცნიერებებში კვლევის ანგარიში. თბ. 2015
2. ქეცბაია კ., (2014) განათლების სოციოლოგია (ლექციები) “უნივერსალი” თბ.
3. Argentina G., Triventi M., (2007). Social Inequality in Higher Education and Labour Market in a Period of Institutional Reforms: Italy, 1992-2007, Higher Education, Vol. 61, No. 3, Differentiation in higher education and its consequences for social inequality (March 2011), pp. 309-323
4. Corominas E., Saurina C. and Villar E., (2010) “The Match between University Education and Graduate Labour Market Outcomes (Education-Job Match). An analysis of three graduate cohorts in Catalonia“
5. Global Employment Trends for Youth (2015) Scaling up investments in decent jobs for youth International Labour Organization
6. OECD (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>
7. OECD (2013), OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>
8. ნატო ჩაკვეტაძე უმუშევრობა, რომელიც არ ჩანს (06 ივლისი, 2016) <http://forbes.ge/blog/186/umuSevroba%2C-romelic-ar-Cans>
9. განათლება და დასაქმება საქართველოში (08 თებერვალი, 2015) <http://forbes.ge/blog/72/ganaTleba-da-dasaqmeba-saqarTveloSi>
10. შრომის ბაზარი საქართველოში <http://forbes.ge/blog/79/Sromis-bazari-saqarTveloSi>
11. საქართველოში ახალგაზრდების უმუშევრობა ევროპის საშუალო მაჩვენებელს 2,5-ჯერ აღემატება http://commerzant.ge/?m=5&news_id=32594&cat_id=5

Ivane Javakhishvili Tbilisi state university

Tamta Kuparashvili

Profession related employment problems of the graduates of HEI
in Georgia

MA program – Sociology

Master,s thesis is submitted to obtain Master’s degree in Social Sciences

Supervisor: Nino Durglishvili
Associate Professor

Tbilisi 2017

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

თამარ ზაქროშვილი

საქართველოში მცხოვრები რელიგიური უმცირესობების მიმართ
ტოლერანტობა

სამაგისტრო პროგრამა - სოციოლოგია

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის სამაგისტრო
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ასოცირებული პროფესორი

თამარ მახარაძე

თბილისი 2017

ანოტაცია

საქართველოში მცხოვრები რელიგიური უმცირესობების მიმართ

ტოლერანტობა

სამაგისტრო ნაშრომის საკვლევ თემას წარმოადგენს საქართველოში მცხოვრები რელიგიური უმცირესობების მიმართ ტოლერანტობა. დღეს საქართველოში, რელიგიური უმცირესობები საკმაოდ მრავალადაა, მაგრამ მათი უფლებები არ არის ბოლომდე დაცული და ისინი ყოველდღიურად აწყდებიან მრავალ პრობლემას. ხშირად მათ წინააღმდეგ ძალადობრივი მოქმედებებიც ხორციელდება.

წინამდებარე ნაშრომის მიზანია რელიგიური უმცირესობების მიმართ სტუდენტების დამოკიდებულების შესწავლა.

კვლევისთვის შეირჩა ორი უნივერსიტეტი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი და სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. სამცხე-ჯავახეთში მოსახლეობის თითქმის ნახევარი რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელია, ხოლო თბილისში მოსახლეობის უმრავლესობა მართლმადიდებელი ქრისტიანია. სწორედ მოსახლეობის ასეთი განსხვავებული შედგენილობის გამო, საინტერესოა, აღნიშნული ორი უნივერსიტეტის მართლმადიდებელი სტუდენტების დამოკიდებულების შედარება.

სიღრმისეული ინტერვიუების შედეგების ანალიზმა აჩვენა, რომ სამცხე-ჯავახეთში მცხოვრები სტუდენტები იმ რელიგიური უმცირესობების მიმართ არიან ტოლერანტულად განწყობილი, რომლებთანაც ხშირი კონტაქტი აქვთ. ეს რელიგია კი კათოლიციზმია. ასევე, კათოლიკეებთან ურთიერთობა ხელს უწყობს მათ შემწყნარებლურ დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას სხვა რელიგიების მიმართაც, ხოლო თბილისში მცხოვრები სტუდენტები არ გამოყოფენ ერთ რომელიმე რელიგიას და ყველა მათგანის მიმართ ნეიტრალური დამოკიდებულება აქვთ. კვლევის ფარგლებში, ორივე უნივერსიტეტის სტუდენტებში გამოიკვეთა უარყოფითი დამოკიდებულება იეჰოვას მოწმეების მიმართ, ამის მიზეზი კი მათი შემაწუხებელი საუბრებია საკუთარ რელიგიაზე.

ახალციხეში მცხოვრები სტუდენტები, რომლებმაც იციან თუ რა სირთულეებთან არის დაკავშირებული რელიგიურად შერეული ოჯახების შექმნა, აცხადებენ, რომ არ შექმნიდნენ შერეულ ოჯახს. როგორც ამბობენ, ძირითადი პრობლემებია: ჯვრისწერა, ბავშვის მონათვლა და დღესასწაულების აღნიშვნა, რაც მათი აზრით, ბევრ უთანხობას გამოიწვევს მომავალში. ხოლო დანარჩენ ნაწილს არ მიაჩნია რაიმე სირთულედ შერეული ოჯახის შექმნა, რადგან მათ არ იციან ის ბარიერები, რაც უკავშირდება მსგავსი ოჯახის შექმნას.

სამცხე-ჯავახეთის სტუდენტებს ხშირი კონტაქტი აქვთ რელიგიურ უმცირესობებთან და კარგად იციან მათი მდგომარეობა, ამგვარად, მათი აზრით, არა მარტო ერთი რელიგია უნდა ფინანსდებოდეს სახელმწიფოს მიერ, არამედ საქართველოში არსებული ყველა რელიგიური უმცირესობა.

Abstract

Tolerance towards religious minorities in Georgia

T. Zakroshvili

The study of the master's thesis is tolerance towards religious minorities in Georgia. Nowadays, religious minorities are quite diverse in Georgia, but their rights are not fully protected and they face many problems every day. Violent actions often carried out against them.

The main goal of present research is to study the attitude of students towards religious minorities.

Two universities were selected for research: Ivane Javakhishvili Tbilisi State University and Samtskhe-Javakheti State University. Nearly half of the population of Samtskhe-Javakheti is represented by religious minorities, while the majority of Tbilisi population is Orthodox Christian. Because of this different composition of the population, it is interesting to compare the attitude of Orthodox students of these two universities.

Analysis of the results of the in-depth interviews showed that students living in Samtskhe-Javakheti are concerned with religious minorities whom they have frequent contacts. This religion is Catholicism. Also, relations with Catholics promote their tolerance towards other religions. Students living in Tbilisi do not have one religion and they have neutral attitude toward all. Within the scope of research there was a negative attitude towards Jehovah's Witnesses in both of the university students, and the reason was named their disturbing conversations about their religion.

Students living in Akhaltsikhe who know the complexity of religious mixed families say that they will not create a mixed family. As they say the main problems are: wedding, child's christening and celebration of celebrations. Which in their opinion will cause many disadvantages in future. The second part does not consider any difficulty building religious mixed family because they do not know the barriers that are related to the creation of a similar family.

Students who live in Samtskhe-Javakheti have frequent contacts with religious minorities and know their condition well so they believe that all religious minorities in Georgia should be financed by the state.

სარჩევი

შესავალი	7
I. ლიტერატურის ანალიზი.....	10
II. კვლევის მიზანი და ამოცანები	23
III. კვლევის მეთოდოლოგია	24
მეთოდი	24
კვლევის მონაწილეები	24
კვლევის შერჩევა.....	24
კვლევის მონაწილეთა შერჩევისა და რეკრუტირების კრიტერიუმები	24
კვლევის არეალი	25
კვლევის მონაწილეთა რაოდენობა.....	25
კვლევის შეზღუდვები	25
IV. კვლევის ძირითადი შედეგები.....	26
4.1 რელიგიური ტოლერანტობის განსაზღვრა	26
4.2 რელიგიური უმცირესობების მიმართ დამოკიდებულება	29
რელიგიური უმცირესობების დაფინანსება	36
რელიგიური თავისუფლება	39
მეგობრობა.....	42
შერეული ოჯახები	45
დასკვნა	49
გამოყენებული ლიტერატურა.....	51
დანართი #1.....	53

შესავალი

ტოლერანტობა - ეს არის ადამიანის შესაძლებლობა აღიაროს, პატივი სცეს ან გაითვალისწინოს სხვა ადამიანის რწმენა, ქცევა და ღირებულებები(ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასებების ცენტრი, 2008). ტოლერანტული ღირებულებების განვითარების შედეგად, ადამიანები არაძალადობრივი გზით დაამყარებენ ურთიერთობას განსხვავებული კულტურის, რასის, სქესისა და რელიგიის მქონე ადამიანებთან(ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასებების ცენტრი, 2008). რელიგიური შემწყნარებლობის ღირებულება ვერ წარმოიქმნებოდა ერთბაშად და მხოლოდ რელიგიებს შიგნით არსებული იდეოლოგიური რესურსების საფუძველზე. შემწყნარებლობის იდეა ღირებულებად შეიძლება ქცეულიყო ორი პირობით. პირველი- აუცილებელია სხვადასხვა რელიგიების ან ერთი რელიგიის ფარგლებში წარმოქმნილი სხვადასხვა იდეური მიმართულებების წარმომადგენელთა მასობრივი კონფლიქტური ურთიერთობები და მეორე- შეგნება იმისა, რომ კონფლიქტები მნიშვნელოვან დაბრკოლებას უქმნის საზოგადოების განვითარებას. ეს ორი პირობა არაა აუცილებელი ერთხვეოდეს ერთმანეთს დროში(ლადარია, 2006). აღნიშნულიდან გამომდინარე, რელიგიური ტოლერანტობა არის განსხვავებული სარწმუნოების აღიარება და პატივისცემა.

საქართველოში საუკუნეების მანძილზე ქართველი წარმოდგენდა არა ეროვნულ, არამედ სარწმუნოებრივ იდენტობას. ანუ იმერლები, მესხები, მეგრელები, სვანები და სხვა არა ეროვნებით, არამედ სარწმუნოებით, რჯულით იყვნენ ქართველები. აღსანიშნავია, რომ ეროვნული და სარწმუნოებრივი იდენტობა არ არის ერთი და იგივე მოვლენა, ისინი სრულიად განსხვავებული ფენომენებია, თუმცა შუა საუკუნეებში მთავარი იყო სარწმუნოება, ხოლო ეროვნული იდენტობა არ მნიშვნელობდა(რატიანი, 2009).

საქართველოში მართლმადიდებლებთან ერთად ყოველთვის ცხოვრობდნენ სხვა რელიგიის წარმომადგენლები. 2014 წლის მონაცემებით საქართველოში ცხოვრობს 398,667 მუსლიმანი; 109,041 სომხური სამოციქულო ეკლესიის წარმომადგენელი; 19,195

კათოლიკე; 12,395 იეჰოვას მოწმე; 8,591 იეზიდო; 2,520 პროტესტანტი; 1,417 იუდეველი და 1,429 სხვა სარწმუნოების წარმომადგენელი(საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014).

წლებია უკვე უკეთესობისკენ არ იცვლება ქვეყანაში მცხოვრები რელიგიური უმცირესობების მდგომარეობა. მათ მიმართ ვლინდება მეტად არატოლერანტული დამოკიდებულება, ხშირია ძალადობის ფაქტებიც. რთული სიტუაციაა სკოლებშიც. არ არის დარჩენილი სფერო, სადაც არ ვლინდება რელიგიური შეუმწყნარებლობა(საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016). რელიგიური უმცირესობების მიმართ არატოლერანტული დამოკიდებულება არღვევს მათ უფლებებს - ჰქონდეთ რწმენისა და რელიგიის თავისუფლება, როგორც ეს საქართველოს კონსტიტუციაშია აღნიშნული(საქართველოს კონსტიტუცია, 1995).

რელიგიური ტოლერანტობა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია ქვეყნის დემოკრატიული განვითარებისთვის. ხოლო საქართველოში რელიგიური უმცირესობების მდგომარეობის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია საზოგადოების დამოკიდებულების დადგენა რელიგიური უმცირესობების მიმართ. განსაკუთრებით კი ახალგაზრდების აზრის შესწავლა არის ყურადსაღები აღნიშნული უმცირესობების მიმართ, რადგან სწორედ ახალგაზრდების ხელშია მომავალი.

წინამდებარე კვლევის მიზანი არის: რელიგიური უმცირესობების მიმართ სტუდენტების დამოკიდებულების შესწავლა. ხოლო დასმული ამოცანები:

- როგორ ესმით სტუდენტებს ტოლერანტობა რელიგიური უმცირესობების მიმართ
- რამდენად ახდენს გავლენას რელიგიურ ტოლერანტობაზე ამ ჯგუფის წარმომადგენლებთან ხშირი კონტაქტი.

რელიგიური უმცირესობების მიმართ სტუდენტების დამოკიდებულების დადგენის მიზნით გამოყენებულ იქნა თვისებრივი კვლევა. მეთოდი: სიღრმისეული ინტერვიუ.

კვლევის არეალი მოიცავს თბილისსა და ახალციხეს, რადგან სამცხე-ჯავახეთში რელიგიური უმცირესობები მრავლად არიან. სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
სტუდენტებთან და სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებთან.

I. ლიტერატურის ანალიზი

საქართველო არის ის ქვეყანა, სადაც საკმაოდ მრავლად არის რელიგიური უმცირესობები. ადამიანის უფლებათა საერთო სამართალის მიხედვით რელიგიური უმცირესობა, ეს არის ერთი და იმავე რელიგიის მიმდევრების ერთობლიობა, რომლებსაც აერთიანებს საერთო მრწამსი და განსხვავდება მოსახლეობის უმრავლესობაში გაბატონებული სარწმუნოებისაგან(ალექსიე ლ. (რედ.), გიორგაძე ლ. კვაჭაძე მ. 2005). მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ საქართველოში მართლმადიდებელი მოსახლეობა უმრავლესობას წარმოადგენს, აქ არიან სხვა რელიგიური უმცირესობებიც. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ 2014 წელს მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის მიხედვით, საქართველოში ცხოვრობს 398,667 მუსლიმანი; 109,041 სომხური სამოციქულო ეკლესიის წარმომადგენელი; 19,195 კათოლიკე; 12,395 იეჰოვას მოწმე; 8,591 იეზიდი; 2,520 პროტესტანტი; 1,417 იუდეველი და 1,429 სხვა სარწმუნოების წარმომადგენელი(საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014). საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუცია აღიარებს რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლებასა და თანასწორობას განურჩევლად რელიგიისა (საქართველოს კონსტიტუცია, 1995). შესაბამისად, არ აქვს მნიშვნელობა რომელი რელიგიის წარმომადგენელი იქნება ადამიანი, ყველა თანასწორია და აქვს უფლება თავად აირჩიოს სარწმუნოება და აღმსარებლობა.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ 2014 წელს მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის მიხედვით, საქართველოში მართლმადიდებელი მოსახლეობა წარმოადგენს უმრავლესობას. სულ 3,713,804 მოქალაქიდან 3,097,573 ადამიანი მართლმადიდებელია(საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014). აღნიშნული მაჩვენებელი ამტკიცებს, რომ საქართველოში მართლმადიდებლობას დომინანტური ადგილი უჭირავს. სწორედ ამიტომ, მნიშვნელოვანია მართლმადიდებელი საზოგადოების დამოკიდებულება სხვა რელიგიების მიმართ. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ რელიგიური უმცირესობების უმეტესობა ძირითადად ცხოვრობს რეგიონებში. მაგალითად: სულ 398,667 მუსლიმანიდან ქვემო ქართლში

ცხოვრობს 182,216 მუსლიმანი და აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში ცხოვრობს 132,852 მუსლიმანი. აგრეთვე, 109,041 სომხური სამოციქულო ეკლესიის წარმომადგენლების უმრავლესობა 64,115 ადამიანი ცხოვრობს სამცხე-ჯავახეთში, 19,192 კათოლიკე მოსახლეობის უმრავლესობა- 15,024 ადამიანი ცხოვრობს სამცხე-ჯავახეთში(საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014). შესაბამისად, ყველაზე მრავალრიცხოვანი რელიგიური უმცირესობის უმეტესობა ძირითადად ცხოვრობს რეგიონებში და არა დედაქალაქში. მნიშვნელოვანია მართლმადიდებელი საზოგადოების დამოკიდებულების დადგენა რელიგიური უმცირესობების მიმართ, აქვთ თუ არა მათთან ხშირი კონტაქტი და თუ ქმნის რაიმე ბარიერს განსხვავებული რელიგიური აღმსარებლობა.

უმცირესობები, მათ შორის, რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენლები ხშირად განიცდიან არატოლერანტულ მოპყრობას(აღმოსავლეთის პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის საქართველოს ეროვნული პლატფორმა, 2013). აღმოსავლეთის პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის საქართველოს ეროვნულმა პლატფორმამ 2013 წელს მოამზადა დოკუმენტი, სადაც აღწერილია უმცირესობების მდგომარეობა საქართველოში. კერძოდ განხილულია: რელიგიური, ეთნიკური და სექსუალური უმცირესობების მდგომარეობა. აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით, უმცირესობების მიმართ გამოიხატება არატოლერანტული დამოკიდებულება. ამიტომ აუცილებელია სახელმწიფომ შესაბამისი ზომები განხორციელოს. ეთნიკურ უმცირესობებს ძირითადად აქვთ განათლების, სამოქალაქო და პოლიტიკური ინტეგრაციისა და ჩართულობის პრობლემა, შეზღუდული აქვთ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა. სექსუალური უმცირესობების მიმართ ვლინდება მეტად არატოლერანტული დამოკიდებულება, ადგილი აქვს დისკრიმინაციას. საზოგადოებაში გავრცელებულია მეტად სტერეოტიპული შეხედულებები, რაც გავლენას ახდენს მოქალაქეების აზრის ფორმირებაზე. აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით, არც რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენლები იმყოფებიან უკეთეს მდგომარეობაში. მათი პრობლემური ვითარება ვლინდება ყველა სფეროში, მათ შორის საჯარო სკოლებში(აღმოსავლეთის პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის საქართველოს ეროვნული პლატფორმა, 2013).

რელიგიური უმცირესობების მდგომარეობა ნათლად არის განხილული საქართველოს სახალხო დამცველის ყოველწლიურ ანგარიშში. 2012 წლის ანგარიშის მიხედვით, რელიგიური შეუმწყნარებლობა, რელიგიური თავისუფლების შეზღუდვა და სიძულვილის ენის გამოყენება ამ წლის მნიშვნელოვანი პრობლემა იყო. დოკუმენტში განხილულია თუ რა პრობლემის წინაშე დგანან რელიგიური უმცირესობები, როგორ ვლინდება მათ წინააღმდეგ ქსენოფობიური დამოკიდებულება და რა მდგომარეობაა საჯარო სკოლებში. არატოლერანტული დამოკიდებულება რელიგიური უმცირესობის მიმართ მრავალად დაფიქსირდა 2012 წელს. რელიგიური თავისუფლების შეზღუდვის მაგალითია: სოფ. წინწყაროში ადგილობრივი მუსლიმანი მოსახლეობის წინააღმდეგ განხორციელებული ქმედებები- მართლმადიდებელმა მოსახლეობამ გააპროტესტა მუსლიმანების შეკრება მეჩეთში ლოცვის მიზნით. ისინი შეურაცხყოფელი ფორმით მოითხოვდნენ, რომ მუსლიმანებს მეჩეთში შეკრებაზე უარი ეთქვათ(საქართველოს სახალხო დამცველი, 2012). ანალოგიური შემთხვევა მოხდა სოფ. ნიგვზიანში. იქაური მუსლიმანები აცხადებდნენ, რომ მათ ემუქრებოდნენ, ეჭრებოდნენ სამლოცველოებში და მოუწოდებდნენ დამორჩილებოდნენ მათ მოთხოვნებს. ასევე, 2012 წლის 2 ნომბერს სოფელში ჩავიდა ქართველი მუსლიმანების ლიდერი მუთთი ჯემალ პაქსაძე, რომელსაც ქართველმა მართლმადიდებლებმა გადაუკეტეს გზა და არ მისცეს საშუალება სალოცავში შესულიყო. აღნიშნული ქმედებებით ირღვევა, როგორც ადამიანის უფლებები, ასევე რელიგიური უმცირესობების უფლებებიც. ხოლო საქართველოს კუნსტიტუცია, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ აღიარებს რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლებას და თანასწორობას განურჩევლად რელიგიისა (საქართველოს კონსტიტუცია, 1995). სახალხო დამცველის ანგარიშის მიხედვით: სამართალდამცავებმა არ მოახდინეს ადეკვატური რეაგირება. ადგილობრივმა პოლიციამ დაკითხა ათამდე სოფლის მცხოვრები, თუმცა არ მომხდარა უკანონო ქმედებებში მონაწილე პირების დასჯა. ასევე, მსგავსი ქმედებები დაფიქსირდა იეჰოვას მოწმეების მიმართ. 2012 წლის 12 იანვარს იეჰოვას მოწმეთა სამეფო დარბაზის წინ სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა მიაყენეს რამდენიმე იეჰოვას მოწმეს, რომლებიც მიდიოდნენ რელიგიურ შეკრებაზე. 15 აპრილს, საგარეჯოში იეჰოვას ერთ-ერთ მოწმეს მიაყენეს ფიზიკური შეურაცხყოფა, მან ძალადობის შესახებ პოლიციაში

განაცხადა, მაგრამ, მისივე თქმით: უკვე თვითონ პოლიციის თანამშრომლებმა მიაყენეს სიტყვიერი შეურაცხყოფა და დასცინეს მას საკუთარი განსხვავებული რწმენის გამო.

2012 წელს აქტუალური იყო საჯარო სკოლებში რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაცია(საქართველოს სახალხო დამცველი, 2012). რელიგიური უმცირესობები უკვე მრავალი წელია აცხადებენ, რომ სკოლებში ხდება მათი შევიწროება. ყურადსაღებია ქალაქ ონში მომხდარი შემთხვევა, რომელიც რელიგიური უმცირესობების დისკრიმინაციის თვალსაჩინო მაგალითია. ადგილობრივი საჯარო სკოლის ბიოლოგიის პედაგოგმა ხანგრძლივი ფსიქოლოგიური ზემოქმედების შედეგად 12 წლის მოსწავლე, რომლის დედაც იყო იეჰოვას მოწმე, წაიყვანა ადგილობრივ მართლმადიდებლურ ტაძარში და მონათლა. ეს მოხდა სასწავლო პროცესის დროს, მშობლების ნებართვის გარეშე. აღნიშნული მასწავლებელი წლების განმავლობაში, ახდენდა ბავშვზე ზეწოლას და იეჰოვას მოწმეებს ამცირებდა. ყველაზე მნიშვნელოვანი ის ფაქტი არის, რომ ბავშვი არ იყო იეჰოვას მოწმე, რადგან მშობლები ფიქრობდნენ, როდესაც გაიზრდებოდა ის თვითონ აირჩევდა რომელი სარწმუნოების წარმომადგენელი გახდებოდა. როდესაც ბავშვმა მონათვლა გაიაზრა და გააცნობიერა, მან 2-ჯერ სცადა თავის მოკვლა. ყველაზე ცუდი ის არის, რომ მასწავლებელმა და ვერც მისმა თანამოაზრეებმა ვერ გაიაზრეს საკუთარი დანაშაული. როდესაც მომხდარი გასაჯაროვდა, აღნიშნული მოსწავლე გაკიცხვის საგნად იქცა, რადგან მან აურზაური ატეხა არაფრის გამო(საქართველოს სახალხო დამცველი, 2012). განხილული სახალხო დამცველის ანგარიში ეხებოდა 2012 წელს რელიგიური უმცირესობების მდომარეობას.

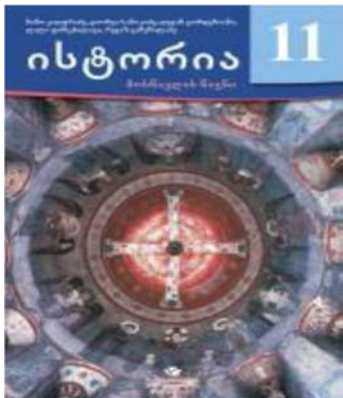
მნიშვნელოვანია შეიცვალა თუ არა რამე რამდენიმე წლის შემდეგ რელიგიურ უმცირესობების მდგომარეობაში. სახალხო დამცველის 2016 წლის ანგარიშის მიხედვით: „რელიგიის თავისუფლების დაცვის, ტოლერანტული გარემოსა და თანასწორუფლებიანობის კუთხით, ქვეყანაში წლების განმავლობაში, რჩება მსგავსი გამოწვევები. შესაბამისად, საპარლამენტო ანგარიშშიც პრობლემები წლიდან წლამდე მეორდება“(საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, გვ.415).

2016 წელს ძალადობის ფაქტები ძირითადად კვლავ იეჰოვას მოწმეების მიმართ არის გამოვლენილი. ანგარიშის მიხედვით, სახალხო დამცველის აპარატისთვის ცნობილია

იეჰოვას მოწმეების წინააღმდეგ განხორციელებული არაერთი ძალადობის ფაქტი. მაგალითად: იეჰოვას 2 მოწმეს დაეჯახა მანქანა, რის შედეგადაც მათ სერიოზული დაზიანება მიიღეს, ხოლო მანქანის დაჯახების მიზეზი მათი რელიგიური მრწამსი იყო. ყოფილა ისეთი შემთხვევები, როდესაც მათი სამეფო დარბაზი დაზიანდა თავდასხმის შედეგად. ასევე მოხდა ისეთი შემთხვევა, როდესაც იეჰოვას მოწმის საუბარი უკანონოდ ჩაიწერეს და ინტერნეტში გაავრცელეს, რელიგიური ნიშნით მათი დისკრიმინაციის მიზნით. აღსანიშნავია, რომ არც მუსლიმანები იმყოფებიან უკეთეს მდგომარეობაში. ანგარიშის მიხედვით, საქართველოს სახალხო დამცველისთვის ცნობილი გახდა რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც მუსლიმან მოსახლეობას ექმნებოდა დამატებითი დაბრკოლებები საკუთარი სარწმუნოების გამო. კერძოდ: სარფის სასაზღვრო-გამშვებ პუნქტზე მუსლიმანებს შეექმნათ ბარიერები და დამატებით გაჩხრიკეს ისინი. აგრეთვე სოფ. მოხეს სკოლაში მუსლიმან მოსწავლეებს აუკრძალეს თავსაფრით სიარული. ხოლო ადიგენში მუსლიმანებს მიაყენეს ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფა მხოლოდ იმიტომ, რომ მათ მართლმადიდებლებისგან ცალკე სასაფლაო მოითხოვეს. აღნიშნული შემთხვევები არღვევს ადამიანის უფლებებს და მათ თავისუფლებას. მათ აქვთ უფლება მოიქცნენ ისე, როგორც თავად სურთ, ჰქონდეთ რწმენის თავისუფლება და ჩაიცვან საკუთარი სურვილის მიხედვით. რაც შეეხება სასჯელადსრულების დაწესებულებებს ანგარიშის მიხედვით: „სასჯელადსრულების დაწესებულებები არათანმიმდევრულ მიდგომას იჩენენ რელიგიურ დღესასწაულებზე სხვადასხვა აღმსარებლობის პატიმრების მიერ დამატებით ამანათების მიღებასთან დაკავშირებით. სახალხო დამცველმა მიიღო რამდენიმე შეტყობინება, რომლის მიხედვითაც, სადღესასწაულო ამანათების მიღებისას მართლმადიდებელი პატიმრები სხვა აღმსარებლობის პატიმრებთან შედარებით, პრეფერენციული პირობებით სარგებლობენ“ (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, გვ 416).

სასკოლო სახელმძღვანოებს განსაკუთრებული როლი ეკისრება ბავშვის აზრის ჩამოყალიბებაში, ამიტომ ისინი არ უნდა შეიცავდნენ სტერეოტიპულ შეხედულებებს გარკვეული ჯგუფების შესახებ. შესაბამისად, არ უნდა ხდებოდეს რომელიმე დომინანტი ჯგუფის გამოკვეთა და წახალისება. ტოლერანტობის და მრავალფეროვნების ინსტიტუტმა ნიდერლანდების სამეფო საელჩოს მხარდაჭერით 2016 წელს გამოიკვლია

რელიგიური და ეთნიკური მრავალფეროვნების ასახვა სასკოლო სახელმძღვანელოებში. კვლევის მიზანი იყო დაედგინა თუ რამდენად აისახება სახელმძღვანელოებში რელიგიური, ეთნიკური და კულტურული მრავალფეროვნება, ხომ არ ახალისებენ ისინი რაიმე ტიპის შეუმწყნარებლობას სხვადასხვა ჯგუფისადმი და თუ არის სახელმძღვანელოების ძირითადი მიზანი კანონმორჩილი და ტოლერანტი მოქალაქეების აღზრდა. აღნიშნული კვლევისთვის შეირჩა მე-9-მე-11 კლასის ქართული ენისა და ლიტერატურის, ისტორიის, სამოქალაქო განათლების ყველა გრიფირებული სახელმძღვანელო. აგრეთვე განისაზღვრა შეუმწყნარებლობისა და ტოლერანტობის კრიტერიუმები. აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა მიკერძოებული დამოკიდებულება მართლმადიდებლური ეკლესიის მიმართ. ამის აშკარა მაგალითია ბაკურ სულაკაურის გამომცემლობის მე-9 და მე-11 კლასის სახელმძღვანელოების ყდები, რომლებზეც გამოსახულია ქართული მართლმადიდებლური ეკლესიები- მე-9 კლასის სახელმძღვანელოზე გარე ხედით, მე-11 კლასის სახელმძღვანელოზე შიდა ხედით.



მიკერძოება იგრძნობა სახელმძღვანელოების წაკითხვისასაც:

„ნიკეის საეკლესიო კრებამ, პირველ რიგში, ქრისტიანული რწმენის სიმბოლო განსაზღვრა, რომელიც დღემდე უცვლელია მართლმადიდებლურ ეკლესიაში. ძე ღმერთი და სულიწმინდა დამოუკიდებელი და თანაბარი საწყისებია და არსებობენ ერთობაში. ამიტომ ვუწოდებთ ჩვენ ღმერთს სამება ერთარსებას. მამა ღმერთი არის საწყისი მისგან იშვა ძე და სულიწმინდა“ (კილურაძე, სანიკიძე, გორდეზიანი, ფირცხალავა, გაჩეჩილაძე, ასათიანი, 2007. გვ. 154). ასევე გამოიკვეთა ქსენოფობია, ეთნოცენტრიზმი, სტერეოტიპიზაცია, რელიგიისა და ეთნოსის გაიგივება, კონკრეტული

ჯგუფებისთვის ეთნიკურ ან რელიგიურ საფუძველზე ნაკლოვანების მიწერა, განსხვავებული იდენტობის დაფარვა ანუ გამოტოვებული პერსონაჟები, მცდარი ტერმინოლოგია, ანუ ის ტერმინები, რომლითაც რელიგიები არ აღწერენ საკუთარ თავს(მინდიაშვილი, გახელაძე, თაბორიძე, 2016). აღნიშნული მიანიშნებს, რომ სკოლებში გვხვდება ის სახელმძღვანელოები, სადაც არის აშკარა მიკერძოება, როგორც რელიგიური, ისე ეთნიკური თვალსაზრისით. რაც, რა თქმა უნდა, უწყობს ხელს ბავშვებსა და მოზარდებში მცდარი შეხედულებების ჩამოყალიბებას.

სასკოლო სახელმძღვანელოებში, გამოვლენილ რელიგიურ შეუმწყნარებლობაზე და მიკერძოებულობაზე აგრეთვე არის საუბარი საქართველოს სახალხო დამცველის 2016 წლის ანგარიშში: „პრობლემატურია სასკოლო საჯარო განათლების შინაარსიც, სხვადასხვა კლასისა და საგნის გრიფირებულ სახელმძღვანელოებში გამოვლენილია რელიგიური და სხვა ნიშნით შეუმწყნარებლობის, ქსენოფობიის, მიკერძოების შემცველი ტექსტებისა და სარედაქციო კომენტარების კონკრეტული შემთხვევები“(საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, გვ.415).

2014 წელს ჩატარდა კვლევა რელიგიურ გაერთიანებათა საჭიროების კვლევა საქართველოში. აღნიშნული კვლევა ეფუძნება 33 რელიგიური გაერთიანების 70-მდე წარმომადგენლთან ჩატარებულ ინტერვიუებს. აღნიშნული კვლევის მიხედვით სასწავლო დაწესებულებებში რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენლები განიცდიან დისკრიმინაციას. ამ მხრივ განსაკუთრებით ცუდ მდგომარეობაში იმყოფებიან შედარებით გვიან დამკვიდრებული რელიგიური გაერთიანებების წარმომადგენლები. ყველაზე მეტ სიძულვილს გამოხატავენ იეჰოვას მოწმეები მიმართ და ხშირად აყენებენ შეურაცყოფას მათ. მაგრამ აღსანიშნავია, რომ არც ე.წ. ტრადიციული რელიგიების, როგორცაა ისლამი ან კათოლიციზმი, მიმართ არის ნაკლები დისკრიმინაცია სკოლებში. აღსანიშნავია, რომ არც თვითონ მასწავლებლები ერიდებიან დისკრიმინაციის გამოხატვას რელიგიური უმცირესობის სტუდენტების მიმართ. გამოკითხული რესპონდენტების თქმით, საჯარო სკოლებში ერთ-ერთი პრობლემური საკითხი არის მართლმადიდებლური წესით კოლექტიური ლოცვის პრაქტიკა, რომელშიც ძალაუწიებურად რელიგიური უმცირესობებიც მონაწილეობენ(ჩხეიძე, 2014).

სკოლებში რელიგიური უმცირესობების პრობლემა არა მხოლოდ საქართველოსთვისაა დამახასიათებელი, არამედ სხვა ქვეყნებისთვისაც. ყურადღებას იმსახურებს ამერიკის შეერთებული შტატების სკოლებში რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენლების ცხოვრება. როგორი დამოკიდებულება აქვთ მათ მიმართ მასწავლებლებს, სხვა მოსწავლეებს და თვითონ მათთვის თუ არის რაიმე დისკომფორტის გამომწვევი განსხვავებული სარწმუნოება. მონა მ. აბრო-ზენა არის ამერიკელი მკვლევარი, რომელიც საუბრობს რელიგიური უმცირესობების მდგომარეობაზე სკოლებში. ამერიკის შეერთებულ შტატებში მოსწავლეები, რომლებიც არიან რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენლები, შესაძლოა მონაცვლეობით გრძნობდნენ თავს: ამაყად, უნიკალურად, იზოლირებულად, არასასიამოვნოდ, შერცხვენილად. პედაგოგებს შეგნებული უნდა ჰქონდეთ თუ რას ნიშნავს იყო რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენელი და უნდა იცოდნენ როგორ გააუმჯობესონ აღნიშნული სტუდენტების მიმართ დამოკიდებულება(აბრო-ზენა, 2011). ამერიკის შეერთებულ შტატებში ქრისტიანები არიან დომინანტი რელიგიური ჯგუფები, რომლებიც სარგებლობენ პრივილეგიებით. სქლოსერი გამოკვეთს მრავალ მაგალითს, როდესაც ქრისტიანები არიან პრივილეგირებულნი სხვა რელიგიის წარმომადგენლებთან შედარებით. მას ერთ-ერთ მაგალითად მოჰყავს შობის დღესასწაულის დროს დასვენება. შობა ითვლება ერთადერთ დასვენების დღედ, რომელსაც აქვს რელიგიური მნიშვნელობა. რაც შეეხება სხვა ფართოდ აღნიშნვად დღესასწაულებს როგორებიცაა: ჰელოუნი, წმ. ვალენტინის დღე, წმ. პატრიკის დღე, მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ არის საერო დასვენების დღეები, მათ მაინც აქვთ რელიგიური გავლენა(სქლოსერი, 2003). სკოლებში რელიგიური მრავალფეროვნება აქეზებს მრავალ მოსწავლეს ჰქონდეთ ურთიერთობა და ინტერაქცია ერთმანეთთან. აბრო-ზენა განიხილავს სკოლებში რელიგიური უმცირესობების სხვადასხვა რეაქციას და დამოკიდებულებას. ზოგიერთ შემთხვევაში, რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი მოსწავლეები მიისწრაფიან ზედმეტი ყურადღებისკენ და მათ ეს სიამოვნებთ. მას მოჰყავს მესამე კლასელი, ინდოელი გრეტას მაგალითი, რომელსაც დივალის დღესასწაულზე კლასში მიაქვს ტკბილეულობა, უნაწილებს თავის კლასელებს და უყვება თუ როგორ აღნიშნავენ ინდოელები დღესასწაულს. აღნიშნულის საპირისპიროდ გრეტას ბიძაშვილები, რომლებიც ახლომდებარე დაწყებით სკოლაში

სწავლობენ, არ იქცევიან ანალოგიურად, პირიქით ისინი არასოდეს ასაჯაროებენ საკუთარი ოჯახის ტრადიციებს. ეს ნიშნავს, რომ ერთ შემთხვევაში რელიგიურ უმცირესობის წარმომადგენლად ყოფნა არის ერთ-ერთი ფორმა პოპულარობის მოპოვებისთვის, ხოლო მეორე შემთხვევაში არის დისკრიმინაციის საფუძველი. გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ ყველა რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი არ მიიჩნევს საკუთარ თავს უმცირესობად და არც სხვების მიერ განიხილება, როგორც უმცირესობა. ასე ხდება მაშინ, თუ ისინი არიან თეთრკანიანები და შედარებით ფრთხილები საკუთარ რელიგიურ რწმენაში. რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ახალგაზრდები შეიძლება შესამჩნევი იყვნენ მათი რელიგიისათვის დამახასიათებელი ჩაცმულობით ან მათი რელიგიური ქმედებით. აგრეთვე შეიძლება ჩანდეს, რომ მათ სახელებს აქვს რაიმე რელიგიური დატვირთვა. აღსანიშნავია ისიც, რომ სხვები შეიძლება უხილავნი იყვნენ, მაგრამ მაინც ჰქონდეთ მნიშვნელოვანი რელიგიური ღირებულებები და იბრძოდნენ მათთვის(აბრო-ზენა, 2011).

დღესდღეობით მოსახლეობის აზრის ფორმირებაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს მედია, და სოციალური მედია. სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია ინფორმაციის საშუალებებმა არ გამოავლინონ დისკრიმინაციული დამოკიდებულება უმცირესობების მიმართ. 2011 წელს საქართველოში ევროკავშირის წარმომადგენლობის და ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდის სამხრეთ კავკასიის რეგიონალური ოფისის მხარდაჭერით მოხდა ეთნიკური, რელიგიური და სექსუალური უმცირესობების გაშუქება პრესაში. განხორციელდა უმცირესობების მიმართ გამოყენებული სიმულვილის ენის და დისკრიმინაციის მონიტორინგი. კვლევის ძირითადი ამოცანა იყო დაედგინათ რამდენად შუქდება ქართულ პრესაში უმცირესობების თემები და რა ხარისხით. მონიტორინგისთვის შეირჩა 8 ეროვნული და 3 რეგიონალური ბეჭდური გამომცემლობა. მონიტორინგმა გამოავლინა, რომ გამომცემლები „ასავალ-დასავალი“, „ვერსია“ და „ალია ჰოლდინგი“ ხშირად არღვევენ ჟურნალისტური ეთიკის ნორმებს და ახდენენ ქსენოფობიური და ჰომოფობიური განცხადებების გავრცელებას. მაგრამ ასევე არის ისეთი მედია გამომცემლებიც, რომლებიც დაბალანსებულ და ჟურნალისტურ სტანდარტებთან შესაბამისად ახდენენ უმცირესობებთან დაკავშირებული თემების გაშუქებას. ეს გამომცემლებია: „24 საათი“, „რეზონანსი“, „ბათუმელები“, „ახალი თაობა“,

„კვირის პალიტრა“, „პრაიმტაიმი“, „ვერსია“ და „სამხრეთის კარიბჭე“(თაბაგარი, ჩაჩუა, 2011). ისინი უმცირესობის თემას ნაკლებ ყურადღებას უთმობენ და აღნიშნულ გამოცემებში თითქმის არ არის სიმულვილის ენის შემცველი განცხადებები. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ აღნიშნულ მონიტორინგში 155 სტატია გაანალიზდა, აქედან ყველაზე მეტი სტატია „ასავალ-დასავალში“, „ახალ თაობაში“ და „რეზონანსში“ დაიბეჭდა. მონიტორინგის პროცესში გამოიკვეთა სხვადასხვა ტენდენციები: რეგიონალური პრესა თითქმის არ ინტერესდება უმცირესობებით. გამონაკლისია „სამხრეთის კარიბჭე“, რომელიც შედარებით მეტ ყურადღებას უთმობს ეთნიკურ უმცირესობებს. რელიგიური უმცირესობებისადმი ყველაზე დიდ ინტერესს იჩენს „რეზონანსი“, ახალი თაობა“ და „ვერსია“, ისინი დიდ ადგილს უთმობენ რელიგიურ უმცირესობებს, სხვა გაზეთებთან შედარებით. მონიტორინგის დროს, რელიგიური უმცირესობების შესახებ სტატია არ ყოფილა „პრაიმტაიმში“. საბოლოოდ მონიტორინგის მთავარი დასკვნა არის ის, რომ გამომცემლობებში ანალიტიკური სტატიების ნაკლებობაა სექსუალურ, ეთნიკურ და რელიგიურ უმცირესობებთან მიმართებაში. გარდა ამისა, ქართულ პრესაში უმცირესობების მიმართ ვლინდება ჰომოფობიური დამოკიდებულება(თაბაგარი, ჩაჩუა, 2011). იქიდან გამომდინარე, რომ მედია, მათ შორის პრესა დიდ გავლენას ახდენს საზოგადოების აზრის ჩამოყალიბებაში, მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს გამომცემლების აღნიშნული დამოკიდებულება უმცირესობების მიმართ. რამაც შეიძლება გამოიწვიოს მცდარი, სტერეოტიპული შეხედულებების ჩამოყალიბება, ან უკვე არსებულის გამყარება.

საქართველოს კონსტიტუციის მიხედვით, მართლმადიდებლობა არ არის სახელმწიფო რელიგია, მაგრამ მას განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს ქვეყნის ისტორიაში და სხვა რელიგიებთან შედარებით პრივილეგირებულია, მოქალაქეების უმრავლესობა სარწმუნოებით მართლმადიდებელია.

„სახელმწიფო აცხადებს რწმენისა და აღმსარებლობის სრულ თავისუფლებას, ამასთან ერთად აღიარებს საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალიური მართლმადიდებელი ეკლესიის განსაკუთრებულ როლს საქართველოს ისტორიაში და მის დამოუკიდებლობას სახელმწიფოსაგან“(საქართველოს კონსტიტუცია 1995, მუხლი 9, პუნქტი 1).

ტოლერანტობის და მრავალფეროვნების ინსტიტუტმა და ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრმა 2014 წელს მოამზადა კვლევა ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ რელიგიური ორგანიზაციების დაფინანსების პრაქტიკის შესახებ. კვლევის ფარგლებში შეისწავლეს 2013-2014 წლებში სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, პრეზიდენტისა და მთავრობის სარეზერვო ფონდებიდან, ასევე მუნიციპალიტეტების ბიუჯეტიდან და მთავრობის მიერ რელიგიური გაერთიანებებისთვის ფინანსური რესურსებისა და სხვა მატერიალური ქონების მასშტაბები და მიზნობრიობა. კვლევის შედეგები ადასტურებს, რომ დაფინანსების პოლიტიკა არ აკმაყოფილებს სეკულარული, დემოკრატიული, არადისკრიმინაციული და ანგარიშვალდებულებული დაფინანსების სისტემის მოთხოვნებს. რელიგიური ორგანიზაციების დაფინანსების პოლიტიკა ძირითადად დაფუძნებულია მართლმადიდებლური ეკლესიისადმი აბსოლუტურ პრივილეგიებულ მიდგომაზე. ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ მართლმადიდებლური ეკლესიის მატერიალური მხარდაჭერა დიდ მასშტაბებს აღწევს (ჭითანავა, ნონიაშვილი, 2014). ეს ნიშნავს, რომ სხვა რელიგიური ორგანიზაციები იჩაგრებიან და არ იღებენ თანაბარ დაფინანსებას ხელისუფლებისაგან. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ კვლევა ჩატარებულია 2014 წელს. მას შემდეგ გარკვეული ცვლილებები შევიდა კანონმდებლობაში და წესით რელიგიური უმცირესობები უკეთეს მდგომარეობაში უნდა იმყოფებოდნენ წინა წლებთან შედარებით, მაგრამ საქართველოს სახალხო დამცველის 2016 წლის ანგარიშის მიხედვით გადაუჭრელი რჩება რელიგიური გაერთიანებების სახელმწიფო დაფინანსების უსამართლო პრაქტიკა. ასევე, არ შეცვლილა უთანასწორობის საგადასახადო რეჟიმი, რომლის მიხედვითაც საქართველოს საპატრიარქო უპირატეს მდგომარეობაში იმყოფება. საპატრიარქო, სხვა რელიგიური გაერთიანებებისაგან განსხვავებით, სარგებლობს საგადასახადო შეღავათებით და რიგ შემთხვევაში თავისუფალია ქონების, დამატებითი ღირებულებისა და მოგების გადასახადისაგან (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016).

მნიშვნელოვანია, რა მდგომარეობა აქვთ რეგიონსა და მეზობელ ქვეყნებში რელიგიურ უმცირესობებს. რუსეთში, საქართველოს მსგავსად, მოსახლეობის უმეტესობა არის მართლმადიდებელი ქრისტიანი, მაგრამ რუსეთში არის ისეთი რეგიონები, სადაც ბევრი

მუსლიმანი ცხოვრობს. ევრაზიისა და აღმოსავლეთ ევროპის კვლევის ნაციონალური საბჭოს(NCEEER) მხარდაჭერით 2007 წელს რუსეთში ჩატარდა კვლევა, რომელიც მიზნად ისახავდა, დაედგინა რუსეთში რელიგიური არატოლერანტულობა მართლმადიდებელ ქრისტიანებსა და მუსლიმანებს შორის. კვლევის მიხედვით, გამოიკვეთა დიდი არატოლერანტული დამოკიდებულება მართლმადიდებლებსა და მუსლიმანებს შორის, ორივე რელიგიის წარმომადგენლები არიან შეუმწყნარებლები ერთმანეთის მიმართ(კარპოვ, ლისოვსკაია 2007). გარდა ამისა, რეგიონების მიხედვით ტოლერანტობის დონე საგრძნობლად განსხვავდება ერთმანეთისაგან. ყველაზე მაღალი ტოლერანტობა აღინიშნა ისეთ რეგიონებში, სადაც მუსლიმანები და მართლმადიდებლები ერთმანეთის მეზობლად დიდი ხნის განმავლობაში ცხოვრობენ, თუმცა ჩრდილოეთ კავკასიაში აღინიშნება არატოლერანტობის მაღალი დონე, სადაც მუსლიმანები მოსახლეობის უმრავლესობას წარმოადგენენ. კვლევის მიხედვით, რუსეთის 85%-ზე მეტი ეთნიკურად რუსი საკუთარ თავს მიაკუთვნებს მართლმადიდებლურ ეკლესიას, ხოლო რუსეთის მოქალაქეების 3,1%-მა განაცხადა, რომ არის მუსლიმანი. მართლმადიდებელი მოსახლეობა არის არატოლერანტულად განწყობილი მუსლიმანების მიმართ, მხოლოდ 57% დართავდა ნებას მუსლიმანებს ქალაქში აეშენებინათ მეჩეთი. მუსლიმანების 72% დართავდა ნებას ქრისტიანებს ეკლესია აეშენებინათ. მართლმადიდებლების 30%-ზე ნაკლები დართავდა ნებას მუსლიმანებს საჯაროდ ექადაგათ, როდესაც მუსლიმანების 44% არ იქნებოდა ქრისტიანული ქადაგების წინააღმდეგი. როგორც ჩანს, დომინანტი რელიგიის წარმომადგენლები მეტად არატოლერანტულები არიან ვიდრე მუსლიმანები. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ორივე რელიგიის წარმომადგენელი არის წინააღმდეგი სკოლებში ისწავლებოდეს მათი მეზობელი რელიგია. მხოლოდ მართლმადიდებლების 13% და მუსლიმანების 29% არ იქნებოდა წინააღმდეგი. მართალია ორივე რელიგიის წარმომადგენლები არატოლერანტულად განწყობილნი არიან ერთმანეთის მიმართ, მაგრამ სხვა რელიგიებისადმი მეტად შეუმწყნარებლები არიან, ვიდრე ერთმანეთის მიმართ. მაგალითად: ქრისტიანები მეტად ტოლერანტულნი არიან მუსლიმანების მიმართ, ვიდრე ებრაელების და დასავლური ეკლესიების მიმართ. ანალოგიური სიტუაციაა მუსლიმანების შემთხვევაშიც(კარპოვ, ლისოვსკაია 2007).

აღნიშნული კვლევის მიხედვით, დადასტურდა, რომ იმ ორ რეგიონში სადაც მუსლიმანები და ქრისტიანები ერთად ცხოვრობენ და მათი რაოდენობა თითქმის თანაბარია, ისინი მეტად ტოლერანტულები არიან ერთმანეთის მიმართ. თათარსტანში 48% მუსლიმანი და 42% მართლმადიდებელი ცხოვრობს. ხოლო ბაშკორტოსტანში 50% მართლმადიდებელი და 40% მუსლიმანი ცხოვრობს. აღსანიშნავია, რომ ორივე რესპუბლიკა აჩვენებს რელიგიური ტოლერანტობის მაღალ დონეს მართლმადიდებლებლურ-ისლამური ტოლერანტობის კუთხით. ტოლერანტობის მაღალი მაჩვენებელი გამოიწვია ორი თითქმის თანაბრად ძლიერი რელიგიური დაჯგუფების თანაცხოვრებამ. როდესაც ორივე ირჩევს ცივილურ დამოკიდებულებას ერთმანეთის მიმართ(კარპოვ, ლისოვსკაია 2007).

II. კვლევის მიზანი და ამოცანები

მიზანი: რელიგიური უმცირესობების მიმართ სტუდენტების დამოკიდებულების შესწავლა.

ამოცანები:

- როგორ ესმით სტუდენტებს ტოლერანტობა რელიგიური უმცირესობების მიმართ
- რამდენად ახდენს გავლენას რელიგიურ ტოლერანტობაზე ამ ჯგუფის წარმომადგენლებთან ხშირი კონტაქტი.

III. კვლევის მეთოდოლოგია

რელიგიური უმცირესობების მიმართ სტუდენტების დამოკიდებულების დადგენის მიზნით გამოყენებულ იქნა თვისებრივი კვლევა:

მეთოდი - სიღრმისეული ინტერვიუ

კვლევის მონაწილეები - 1. ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები

2. სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები.

კვლევის შერჩევა - თოვლის გუნდის მეთოდი

კვლევის მონაწილეთა შერჩევისა და რეკრუტირების კრიტერიუმები - რელიგიური უმცირესობების მიმართ დამოკიდებულების დასადგენად სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა სტუდენტებთან, რადგან მნიშვნელოვანია ახალგაზრდა თაობის დამოკიდებულების გამოვლენა აღნიშნული უმცირესობების მიმართ. გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ სტუდენტების აზრის ფორმირებაზე გავლენას მოახდენდა ის გარემო, სადაც გაიზარდნენ, ხოლო პირველ რიგში, სოციალიზაციის პირველი აგენტი - ოჯახი. ამიტომ სტუდენტების აზრის გაგებით, ნაწილობრივ შესაძლებელია გაირკვეს მათი მშობლების და წინა თაობის დამოკიდებულებაც. გამოყენებულ იქნა შერჩევის ფურცელი, რომლის მიხედვითაც შეირჩა მართლმადიდებელი, მაგრამ არაეკლესიურად მცხოვრები სტუდენტები. კვლევის მონაწილეები იყვნენ:

1. ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის

- ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სტუდენტები
- იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტები
- სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სტუდენტები
- ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის სტუდენტები

- ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის სტუდენტები

2. სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის

- განათლების, ჰუმანიტარულ და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სტუდენტები
- იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტები
- ინჟინერიის, აგრარულ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის სტუდენტები
- ბიზნესის ადმინისტრირების ფაკულტეტის სტუდენტები

კვლევის არეალი - თბილისი და ახალციხე

კვლევის მონაწილეთა რაოდენობა - ჩატარდა 20 სიღრმისეული ინტერვიუ, 10 თბილისსა და 10 ახალციხეში.

კვლევის შეზღუდვები - თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგია გამოიცხავს რაოდენობრივი ან პროცენტული მონაცემების წარმოდგენას. აღნიშნული კვლევა ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუების სახით, როდესაც შერჩეული რესპონდენტი პასუხობდა წინაწარ შემუშავებულ კითხვებს. რესპონდენტს ჰქონდა საშუალება გამოეხატა საკუთარი მოსაზრება და დამოკიდებულება. კვლევის მეთოდოლოგია არ ითვალისწინებს კონკრეტულ საკითხზე გამოთქმული მოსაზრებების რაოდენობრივად დათვლას. ამ მონაცემებს არავითარი სანდოობა არ ექნება ამ კუთხით და ვერც მოხდება მიღებული შედეგების მთელ პოპულაციაზე განზოგადება. თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგია განკუთვლილია, რომ შეისწავლოს გამოვლენილი ტენდენციები, მოსაზრებები და რატომ ფიქრობენ ასე რესპონდენტები და არა სხვანაირად.

სტუდენტებში რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენლების იდენტიფიცირება და მათი კვლევაში ჩართვა საკმაოდ რთული პროცესია და დიდ დროს და ძალისხმევას მოითხოვს. შესაბამისად, მცირე დროის გამო თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ვერ მოხერხდა რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენლებთან გასაუბრება და მათი დამოკიდებულების დადგენა.

IV. კვლევის ძირითადი შედეგები

სამცხე-ჯავახეთში ბევრი სხვადასხვა რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი ცხოვრობს. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ 2014 წელს მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის მიხედვით: სამცხე-ჯავახეთში სულ ცხოვრობს 160,504 ადამიანი აქედან 72,605 მართლმადიდებელი, 64,115 სომხური სამოციქულო ეკლესიის წარმომადგენელი, 15,024 კათოლიკე და 6,060 მუსლიმანი, აგრეთვე მცირე რაოდენობით მაგრამ არიან: იეჰოვას მოწმეები, პროტესტანტული ეკლესიის წარმომადგენლები და იუდეველები(საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014). შესაბამისად, სამცხე-ჯავახეთის მოსახლეობის ნახევარზე მეტი რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელია. მართლმადიდებელ მოსახლეობას მათთან ხშირი კონტაქტი აქვს და მეტ ინფორმაციასაც ფლობს მათ შესახებ. სწორედ ამიტომ, მნიშვნელოვანია ისეთი რეგიონის ახალგაზრდების დამოკიდებულების დადგენა, სადაც მრავლად არიან რელიგიური უმცირესობები. ასევე საინტერესოა რეგიონსა და თბილისში სტუდენტების დამოკიდებულების შედარება .

კვლევის შედეგების შეფასების დროს რესპონდენტებთან ინტერვიუების მიხედვით გამოიკვეთა შემდეგი ძირითადი ნაწილები:

- რელიგიური ტოლერანტობის განსაზღვრა
- რელიგიური უმცირესობების მიმართ დამოკიდებულება

4.1 რელიგიური ტოლერანტობის განსაზღვრა

როგორც ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ასევე სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები ფიქრობენ, რომ რელიგიური ტოლერანტობა ნიშნავს პატივს სცემდე სხვის სარწმუნოებას, არ გიქმნიდეს დიკომფორტს სხვა რელიგიის წარმომადგენელთან ურთიერთობა, ყველა რელიგიას თანასწორად მიიჩნევდე, ყველა განსხვავებულს გაგებით ეკიდებოდე, არ გქონდეს

აგრესია, არ უწევდეს დისკრიმინაციას, არ აკნინებდეს და მათ მიმართ გქონდეს მიმღებლობა, მაშინ როცა ერთი რელიგია არ გამოორიცხვს მის გვერდით სხვა რელიგიების არსებობას.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტების აზრით:

„რელიგიური ტოლერანტობა არის ჩემგან განსხვავებული რელიგიის წარმომადგენლების მიმართ შემწყნარებლობის გამოვლენა, ესაა უნარი სხვას მისცე უფლება იცხოვროს საკუთარი შეხედულებებისამებრ. ესაა ადამიანის რელიგიური არჩევანის პატივისცემა. ადამიანი არ უნდა დაჴრავროთ იმის გამო, რომ მისი რელიგია განსხვავდება დომინანტი რელიგიისაგან, არ უნდა იგრძნოს თავი შეურაცხყოფილად“ (მ. ბ. 23 წლის).

გამოიკვეთა აზრი, რომ რელიგიური ტოლერანტობა უკავშირდება ადამიანის უფლებას ჰქონდეს არჩევანის თავისუფლება.

„რელიგიური ტოლერანტობა ნიშნავს შემწყნარებლურ დამოკიდებულებას სხვა რელიგიების მიმართ. როდესაც აძლევ უფლებას სხვას ისე იცხოვროს, როგორც მას უნდა და არ აკრიტიკებ და შეურაცხყოფ მას განსხვავებული რელიგიური შეხედულებების გამო“ (ლ. ქ. 19 წლის).

სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის სტუდენტების აზრით, რელიგიური ტოლერანტობა არის :

„როდესაც გაქვს მიმღებლობა იმ ადამიანების მიმართ, რომლებსაც სწამთ ღმერთის, მაგრამ შენგან ბევრად განსხვავებულად, როდესაც შენ ამის მიმართ არ გაქვს აგრესია და ეს არ გალიზიანებს, როდესაც პატივს სცემ მათ შეხედულებებს. რწმენას, დღესასწაულებს, მაშინ ხარ რელიგიურად შემწყნარებელი ადამიანი“ (ქ. ე. 19 წლის).

„ჩემი აზრით, რელიგიური ტოლერანტობა ნიშნავს, როდესაც ადამიანი არ იჩენს აგრესიას სხვა რელიგიის მიმართ. პირველ რიგში, უნდა მივიღოთ და ვაღიაროთ ის ღირებულებები, რომლებიც მისთვის არის მნიშვნელოვანი, პატივი უნდა ვცეთ ამ რელიგიურ ღირებულებებს“ (მ. კ. 21 წლის).

ორივე უნივერსიტეტის სტუდენტებმა დაახასიათეს რელიგიურად ტოლერანტული ადამიანი. როგორია და რა თვისებები უნდა ჰქონდეს მათი აზრით ადამიანს, რომ იყოს შემწყნარებელი მისი სარწმუნოებისგან განსხვავებული რელიგიების მიმართ.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტების აზრით რელიგიურად ტოლერანტული ადამიანი არის:

- კეთილი
- განათლებული/მაღალი ინტელექტის მქონე
- არ არის რასისტი
- დადებითად განწყობილი ყველა განსხვავებულის მიმართ
- აქვს ფართო თვალსაწიერი
- პატივს სცემს ინდივიდუალობას
- სხვას არ ახვევს თავზე საკუთარ შეხედულებებს
- არის კომუნიკაბელური

სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის სტუდენტების აზრით, რელიგიურად ტოლერანტული ადამიანი არის:

- კეთილი
- განათლებული/ერუდირებული
- აქვს ლიბერალური შეხედულებები
- არ აქვს განსხვავებულის მიმართ ირონია
- არ აქვს განსხვავებული მიმართ აგრესია
- იცის ადამიანის უფლებები
- არის მომთმენი
- აქვს გაგების უნარი
- პატივს სცემს განსხვავებულ რელიგიურ ღირებულებებს
- არის რელიგიურ საკითხებში გარკვეული
- მონაწილეობას იღებს სხვა რელიგიური დღესასწაულების აღნიშვნის ცერემონიებში

ორივე უნივერსიტეტის სტუდენტებმა ჩამოთვალეს ძირითადად ის თვისებები, რომლებიც უნდა ჰქონდეს ყველა შემწყნარებელ ადამიანს. მაგრამ ახალციხეში მცხოვრებ სტუდენტებმა გამოჰყვეს უფრო ღრმა მახასიათებლები, როგორც არის მაგალითად: რელიგიურ საკითხებში გარკვევა ან განსხვავებული რელიგიური ღირებულებების პატივისცემა.

„ვთვლი რომ ადამიანი უნდა იყოს განათლებული, როდესაც ადამიანს არ აქვს განათლება და ვერ ერკვევა რას ნიშნავს სხვა სარწმუნოება და იგი გაჰყვება ერთ ხაზს, რომ მე ვარ მართლმადიდებელი, აქ დამთავრებულია, იგი ვერ იქნება რელიგიურად ტოლერანტული. უნდა გარკვეული იყო ყველა სარწმუნოებაში და შესაბამისად, პატივი სცე მათ“ (ფ. ჯ. 22 წლის).

იქიდან გამომდინარე, რომ მათთვის კარგად ცნობილია სხვა რელიგიური აღმსარებლობები და მათთან ხშირი კონტაქტი აქვთ, კარგად იციან თუ რა უნდა იცოდეს ადამიანმა და როგორი უნდა იყოს, რომ მიიღოს სხვა სარწმუნოებებიც შესაბამისად. ხოლო თბილისში მცხოვრებმა სტუდენტებმა დაახასიათეს ტოლერანტი ადამიანი ზოგადი მახასიათებლებით.

4.2 რელიგიური უმცირესობების მიმართ დამოკიდებულება

სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის სტუდენტებთან რელიგიურ უმცირესობებზე საუბრისას გამოიკვეთა, როგორც დადებითი, ისე უარყოფითი დამოკიდებულება. როგორც გაირკვა, სტუდენტები ყველაზე მეტად შემწყნარებლები არიან კათოლიკეების მიმართ, ამის მიზეზად კი ასახელებენ მათთან ხშირ შეხებასა და კონტაქტს, მართლმადიდებლობასთან სიახლოვეს, რადგან კათოლიციზმიც ქრისტიანული სარწმუნოებაა, მათ აღნიშნეს რომ კათოლიკეების შესახებ უფრო მეტი იციან, ვიდრე სხვა სარწმუნოებების შესახებ, არ ჰქონიათ სხვა სარწმუნოებებთან ისეთი ახლო კონტაქტი, როგორც კათოლიციზმთან. კათოლიკეებთან აქვთ ურთიერთობა და მეგობრობენ კიდევ, ჰყავთ კათოლიკე ოჯახის წევრები და ახლობლები. აღნიშნულ მიზეზებმა განაპირობა მათი დადებითი დამოკიდებულება კათოლიციზმის მიმართ, ასევე, რადგან მათ ახლო

ურთიერთობა აქვთ კათოლიკეებთან ეს გარემოება ეხმარება სხვა სარწმუნოებების მიმართაც დადებითი დამოკიდებულება ჩამოუყალიბდეთ.

„მე პირადად, კათოლიციზმის მიმართ ვარ ყველაზე მეტად ტოლერანტული, რადგან დავიბადე, გავიზარდე ისეთ გარემოში, სადაც ბევრი კათოლიკეა , მეონდა მათთან ურთიერთობა, მყავს ნათესავები, რომლებიც კათოლიკეები არიან და ეს საწმუნოება არაა უცხო ჩემთვის. რადგან საქართველოში ბევრი მართლმადიდებელია, ეს იმას არ ნიშნავს, რომ მხოლოდ მართლმადიდებლების მიმართ ვარ დადებითად განწყობილი ან მხოლოდ მათთან მაქვს ურთიერთობა, რადგან ძალიან ბევრი კათოლიკე მეგობარიც მყავს. ეს ალბათ დამეხმარა, რომ ყველა რწმენის მიმართ მეგობრული ვყოფილიყავი” (ხ.ზ. 21 წლის).

სტუდენტებს ასევე დადებითი დამოკიდებულება აქვთ სომხური სამოციქულო ეკლესიის წარმომადგენლების, მუსლიმანებისა და იეჰოვას მოწმეების მიმართ.

„კათოლიკეების მიმართ ვარ ყველაზე მეტად კარგად განწყობილი, ისინი არიან უფრო ახლოს ჩემს სარწმუნოებასთან, ასევე მუსლიმანების მიმართ. მათი სარწმუნოება საინტერესოა და შეიძლება ითქვას რომ სჭორიც, ისინი ღმერთის სიყვარულს დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ. დანარჩენ რელიგიებს ყველას თანაბრად ვცემ პატივს. მე რაც მწამს იმას ვცემ პატივს, ანალოგიურად არიან სხვა რელიგიის წარმომადგენლები. მაგალითად, იაჰოვას მოწმეები - მათ მიმართ დადებითად ვარ განწყობილი, ზოგი რელიგიადაც არ თვლის, მაგრამ მე ვფიქრობ, რომ მათ სწამთ ნამდვილად და არც ცუდი მოძღვრება არ აქვთ, თან სწავლობენ მხოლოდ ბიბლიას“ (მ. კ. 21 წლის).

ასევე, გამოიკვეთა უარყოფითი დამოკიდებულება იეჰოვას მოწმეები მიმართ. სტუდენტებს არ მოსწონთ იეჰოვას მოწმეების გამაღიზიანებელი აგიტაციები.

„იაჰოვას მოწმეების მიმართ ცოტა აგრესია მაქვს, რადგან იმ წუთში აგიტაციას იწყებენ და ოჯახებში დადიან, რაც გამაღიზიანებელია“ (ქ. გ. 20 წლის).

რაც შეეხება, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტების მოსაზრებებს, მათთან საუბრისას გამოიკვეთა ნეიტრალური და უარყოფითი დამოკიდებულება რელიგიური უმცირესობების მიმართ. მათი განცხადებით

საკუთარი რელიგიისგან განსხვავებულ ყველა სხვა რელიგიას ერთ დონეზე აყენებენ და არ აქვთ ან ძალიან დადებითი ან ძალიან უარყოფითი დამოკიდებულება მათ მიმართ. ისინი ნეიტრალურად არიან განწყობილნი მათ მიმართ და არ გამოყოფენ რომელიმე მათგანს. სტუდენტებისთვის ყველაზე მეტად ნაცნობი რელიგიაა ისლამი, კათოლიციზმი და იეჰოვას მოწმეები, მაგრამ არც ერთ მათგანთან ხშირი შეხება არ ჰქონიათ.

„ყველა სხვა რელიგიის მიმართ ერთნაირი დამოკიდებულება მაქვს, არც განსაკუთრებულად დადებითი განწყობა არ მაქვს რომელიმეს მიმართ, არც უარყოფითი“ (დ. ძ. 20 წლის).

თბილისშიც უარყოფითი დამოკიდებულება გამოიკვეთა იეჰოვას მოწმეების მიმართ, ამის მიზეზი კი ძირითადად არის მათი შემაწუხებელი აგიტაციები.

„აგრესიული და უარყოფითი დამოკიდებულება მაქვს იეჰოვას მოწმეების მიმართ, რომლებიც დიდ გაღიზიანებას იწვევენ ჩემში, მიუღებელია მათი შემაწუხებელი დამოკიდებულება და გადაბირების პოლიტიკა. ქუჩაში გაჩერებები, აგიტაციები, სახლში მოკითხვები, ეს ყველაფერი დიდი აგრესიის გამომწვევია. შეიძლება ამ ადამიანებს რწმენა აქვთ, მაგრამ ძალიან ბევრი ადამიანი ვიცი, ვინც ფულის გამო მიიღო ეს სარწმუნოება და ამის გამო ცდილობს გადმოიბიროს ადამიანები, ეს ძალიან მიუღებელია ჩემთვის“ (ლ.ტ. 21 წლის).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ახალციხეში მცხოვრებ სტუდენტებს ხშირი კონტაქტისა და ურთიერთობის გამო დადებითი დამოკიდებულება აქვთ კათოლიკეების მიმართ, აგრეთვე მათში სიმპათიას იწვევენ მუსლიმანები და სომხური სამოციქულო ეკლესიის წარმომადგენლები. აღსანიშნავია, ზოგიერთი მათგანის უარყოფითი დამოკიდებულება იეჰოვას მოწმეებისა მიმართ, რაც შესაძლებელია გამოწვეულია მათთან ხშირი კონტაქტის არ ქონის ან მცდარი წარმოდგენების გამო. ახალციხელი სტუდენტების მსგავსად თბილისელ სტუდენტებსაც უარყოფითი დამოკიდებულება აქვთ იეჰოვას მოწმეების მიმართ იმავე მიზეზის გამო. ზოგადად, კი თვლიან, რომ ყველა სხვა სარწმუნოების მიმართ ერთნაირად ნეიტრალური არიან და არ გამოყოფენ რომელიმე მათგანს.

რუსეთში, ევრაზიისა და აღმოსავლეთ ევროპის კვლევის ნაციონალური საბჭოს(NCEEER) მხარდაჭერით ჩატარდა კვლევა, რომელიც მიზნად ისახავდა რელიგიურ არატოლერანტულობას მართლმადიდებელ ქრისტიანებსა და მუსლიმანებს შორის. აღნიშნული კვლევა ადასტურებს, რომ ახლოს ყოფნა და ხშირი კონტაქტი ხელს უწყობს რელიგიურად მეტ შემწყნარებლობას. იმ ორ რეგიონში სადაც მუსლიმანები და ქრისტიანები ერთად ცხოვრობენ და მათი რაოდენობა თითქმის თანაბარია, ისინი მეტად ტოლერანტულები არიან ერთმანეთის მიმართ. თათარსტანში 48% მუსლიმანი და 42% მართლმადიდებელი ცხოვრობს. ხოლო ბაშკორტოსტანში 50% მართლმადიდებელი და 40% მუსლიმანი ცხოვრობს. აღსანიშნავია, რომ ორივე რესპუბლიკა აჩვენებს რელიგიური ტოლერანტობის მაღალ დონეს მართლმადიდებლებლურ-ისლამური ტოლერანტობის კუთხით. (კარპოვ, ლისოვსკაია 2007). ანალოგიური სიტუაციაა სამცხე-ჯავახეთში სადაც მოსახლეობის ნახევარზე მეტი რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელია, მათგან ყველაზე მეტნი კი კათოლიკეები არიან(საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014). ხოლო ახალციხელი სტუდენტები ყველაზე ტოლერანტულად განწყობილნი სწორედ კათოლიკეების მიმართ არიან.

მნიშვნელოვანია, თვითონ სტუდენტების აზრით თუ რამ მოახდინა გავლენა მათივე აზრის ფორმირებაზე რელიგიური უმცირესობების მიმართ. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებმა და სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებმა ძირითადად დაასახელეს მსგავსი ფაქტორები რამაც ზეგავლენა მოახდინა მათი აზრის ჩამოყალიბებაზე.

სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტების აზრით, გავლენა მოახდინა: გარემომ, სადაც გაიზარდნენ, ოჯახმა, მშობლებმა, აღზრდამ, სკოლამ, საზოგადოებამ, განათლებამ და სხვა რელიგიის წარმომადგენლებთან კონტაქტმა.

„პირველ რიგში გარემომ მოახდინა დიდ გავლენა ჩემი აზრის ჩამოყალიბებაში. რადგან მე ისეთ გარემოში ვცხოვრობ, სადაც არიან თანაბარი რაოდენობით მართლმადიდებლები, კათოლიკეები, ამას გარდა არც ისე ბევრი, მაგრამ იეჰოვას მოწმეებიც, ვიცნობ ასევე სომხური კათოლიკური ეკლესიის წარმომადგენლებს, 50-იანელებს. თვითონ როდესაც ხალხს იცნობ, მათთან შეხება გაქვს და იცი რომ კარგი

ხალხია, ანუ მათ მიმართ როდესაც დადებითი დამოკიდებულება გაქვს მათ რელიგიასაც მეტ პატივს სცემ“ (ნ. მ 22 წლის).

„მშობელმა, აღზრდამ და ოჯახმა განაპირობა ჩემი აზრის ჩამოყალიბება. მე მამა მყავს მართლმადიდებელი და დედა კათოლიკე. დედაჩემი მაძლევდა საშუალებას მეგლო ორივე ეკლესიაში, თუმცა როდესაც მივალწიე გარკვეულ ასაკს, დედაჩემმა ამიხსნა რომ უნდა ამერჩია ერთი მათგანი და შესაბამისად მოვნათლულიყავი“ (ჯ. ნ. 22 წლის).

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტების აზრით, გავლენა მოახდინა: გარემომ, ოჯახმა, მშობლებმა, განათლებამ, სკოლამ, საზოგადოებამ, თვალსაწიერის გაფართოებამ, ფილმებმა.

„თავდაპირველად ჩემი დამოკიდებულება გამოწვია ოჯახმა და იმ გარემომ, სადაც გავიზარდე და სოციალიზაცია განვიცადე, შემდეგ განათლებამ, ადამიანებთან ურთიერთობამ და ინფორმაციის მიღებამ“ (ნ. მ 21 წლის).

„ჩემი აზრის ჩამოყალიბებაში დიდ გავლენა მოახდინა გარემომ, აგრეთვე ლიტერატურამ, ფილმებმა, ზოგადმა განათლებამ“ (ლ. ტ. 21 წლის).

ყველასათვის კარგად ცნობილია, რომ დღესდღეობით: პრესა, მედია და სოციალური ქსელი დიდ გავლენას ახდენს ადამიანის აზრის ჩამოყალიბებაში სხვადასხვა საკითხის მიმართ. რა თქმა უნდა გამონაკლისი არც უმცირესობების შემთხვევა იქნება, მაგრამ აღსანიშნავია, რომ ქართული პრესა ნაკლებ დროს უთმობს უმცირესობებს. ამ კუთხით თბილისის და რეგიონალური პრესა ერთ მდგომარეობაში იმყოფებიან. „სამხრეთის კარიბჭე“, რომელიც დაარსდა 2004 წელს სამცხე-ჯავახეთში წარმოადგენს საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ გაზეთს. იგი მეტ ყურადღებას უთმობს ეთნიკურ უმცირესობებს, მაგრამ სამწუხაროდ რელიგიური უმცირესობების პრობლემებით არ ინტერესდება, იგივე შეიძლება ვთქვათ თბილისის პრესაზე, სხვებთან შედარებით ყველაზე დიდ ინტერესს რელიგიური უმცირესობების მიმართ იჩენს გაზეთი: „რეზონანსი“, „ახალი თაობა“ და ვერსია“ (თაბაგარი, ჩაჩუა, 2011).

საინტერესოა, არის თუ არა რაიმე კავშირი რელიგიურ უმცირესობების და სხვა უცირესობების მიმართ დამოკიდებულებას შორის. ახალციხეში ეთნიკური

უმცირესობების მიმართ გამოიკვეთა დადებითი დამოკიდებულება, სტუდენტების განცხადებით მათ ჰყავთ სხვა ეროვნების ნაცნობები, რომლებთანაც საკმაოდ კარგი ურთიერთობა აქვთ.

„ეთნიკურ უმცირესობები საკმაოდ ბევრნი არიან საქართველოში, ვთვლი მათ იგივე უფლებები აქვთ რაც ჩვენ, ანალოგიურად რომ წარმოვიდგინოთ ჩვენი თავი სხვა ქვეყანაში იქ ჩვენ გვენდობებოდა, რომ თანასწორნი ვყოფილიყავით იმ ქვეყნის მოქალაქეებთან. მათ უნდა ჰქონდეთ საკუთარ ენაზე განათლების საშუალება“ (ნ. მ 22 წლის).

რაც შეეხება სექსუალურ უმცირესობებს, მათ მიმართ გამოიკვეთა ნეიტრალური და უარყოფითი დამოკიდებულება. სტუდენტები აცხადებენ, რომ მათ მიმართ არ არიან უარყოფითად განწყობილნი, მაგრამ არ არიან მომხრე მათი გამოჩენის, ამბობენ, რომ არ უნდა ასაჯაროვებდნენ საკუთარ სექსუალურ ორიენტაციას და არ უნდა ეწეოდნენ პროპაგანდას. ასევე, მიუღებელია მათი ქორწინება და ურთიერთობის საზოგადოებისთვის გაცნობა. არ მოუწოდებოდათ, რომ მათი ოჯახის წევრი ან მეგობარი იყოს სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენელი.

„ვთვლი ყველას თავისი ცხოვრება აქვს, არ მაქვს პრობლემა სექსუალურ უმცირესობებთან იყვნენ თავისთვის, მე მაგალითად, ხელს არ მიშლიან, მაგრამ ერთსქესიანთა ქორწინება რომ დავაკანონოთ, ეს მიუღებელია და წინააღმდეგი ვარ. ახლა რომც უთხრას ვინმემ გადაკეთდი და ჩვეულებრივი გახდიო არ შეიცვლება, ისევ ისეთი დარჩება, ჩემი თქმით ადამიანი არ შეიცვლება. ლაპარაკს და ჩხუბს არ აქვს აზრი. იყვნენ თავისთვის, მაგრამ ჩუმად“ (გ. კ. 21 წლის).

„არ ვარ წინააღმდეგი სექსუალური უმცირესობების, თუმცა არ მომწონს და სწორად არ მიმაჩნია. სექსუალური უმცირესობები დიდი ხანია არსებობენ, უკვე საუკუნეებია, მაგრამ ეს იყო მიჩქმალული. მეც ვეთანხმები, რომ ეს არ უნდა იყოს გასაჯაროვებული, კი ბატონო შენი არჩევანია, როგორც გინდა ისე მოიქეცი, მაგრამ ჩემს შვილს არ უნდა მისცე ცუდი მაგალითი, რომ ის დაინტერესდეს თუ რას ნიშნავს ეს“ (ფ. ჯ. 22 წლის).

გამოიკვეთა აგრეთვე ნეიტრალური დამოკიდებულება სექსუალური უმცირესობების მიმართ.

„სექსუალური უმცირესობების მიმართ ვიტყვოდი რომ მაქვს ნეიტრალური დამოკიდებულება, ყველა ადამიანს აქვს უფლება ისე იცხოვროს როგორც მას უნდა, ის გააკეთოს რაც სწორად მიაჩნია. მე მართალია, არ მომწონს მათი სექსუალური ორიენტაცია, მაგრამ ეს ჩემი საქმე არ არის და ყოველთვის თავს ვიკავებ უარყოფითი დამოკიდებულების გამოხატვისგან“ (ე. ი. 23 წლის).

თბილისშიც, ახალციხის მსგავსად, სტუდენტებს აქვთ დადებითი დამოკიდებულება ეთნიკური უმცირესობების მიმართ, მათ პატივს სცემენ და ბევრი მეგობარიც ჰყავთ სხვა ეროვნების წარმომადგენელი.

„ეთნიკურ უმცირესობებთან კარგი ურთიერთობა მაქვს, მყავს აზერბაიჯანელი და რუსი მეგობრები და მათ მიმართ დადებითად ვარ განწყობილი“ (მ. ბ. 23 წლის).

„თუ ადამიანი თვლის რომ ის ცხოვრობს საქართველოში და უყვარს ეს ქვეყანა მაშინ მე ეთნიკური უმცირესობების მიმართ არანაირი პრობლემა არ მაქვს. მე მიყვარს ჩემი ქვეყანა და ყველა აქ მცხოვრები ადამიანი. ბევრ ქართველსაც კი სჯობს ზოგიერთი მათგანი“ (ლ. ტ. 21 წლის).

ხოლო სექსუალური უმცირესობების მიმართ გამოიკვეთა როგორც დადებითი ისე უარყოფითი დამოკიდებულება:

„ამ უმცირესობების მიმართ დადებითად ვარ განწყობილი, ბევრ ადამიანს ვიცნობ სექსუალურ უმცირესობის წარმომადგენელს და ვმეგობრობ მათთან. ადამიანის არჩევანია მისი სექსუალური კუთვნილება და არ ვთვლი, რომ მათ უნდა მოვექცეთ როგორც განსხვავებულს ან ცუდს, ისინი არიან ჩვენი საზოგადოების სრულფასოვანი წევრები“ (თ. ს. 19 წლის).

სტუდენტების განცხადებით მათთვის მიუღებელია მათი ოჯახის წევრი ან ახლობელი იყოს სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენელი. მათი აზრით ეს არასწორია.

„სექსუალური უმცირესობების მიმართ ვარ უარყოფითად განწყობილი და ვერ ვიტყვი რომ ვარ ტოლერანტული მათ მიმართ. ეს იმას არ ნიშნავს, რომ მათ რამეს დავუშავებ, არც შეურაცხყოფას მივაცენებ. მაგრამ ჩემთვის მიუღებელია მათი ორიენტაცია, ნამდვილად

არ გამიხარდებოდა რომ ჩემი შვილი ან ძმა, ან უახლოესი მეგობარი იყოს ლგბტ საზოგადოების წარმომადგენელი“ (თ. ჭ. 21 წლის).

ახალციხისა და თბილისის სტუდენტებს მსგავსი დამოკიდებულება აქვთ ეთნიკური და სექსუალური უმცირესობების მიმართ. ორივე შემთხვევაში ეთნიკური უმცირესობების მიმართ გამოიკვეთა დადებითი დამოკიდებულება, ხოლო სექსუალური უმცირესობების მიმართ ახალციხეში უფრო მეტად უარყოფითი დამოკიდებულება, ვიდრე თბილისში. ახალციხეში მცხოვრები სტუდენტები მეტად ტოლერანტულნი არიან რელიგიური და ეთნიკური უმცირესობების მიმართ, რადგან მათთან აქვთ კონტაქტი და ურთიერთობა. ხოლო სექსუალური უმცირესობების მიმართ გამოიკვეთა უფრო მეტად უარყოფითი დამოკიდებულება, ეს შესაძლებელია გამოწვეული იყოს სხვადასხვა შეხედულებებით, რომლებიც გავრცელებულია საზოგადოებაში, აგრეთვე მათ განაცხადეს, რომ არ იცნობენ და არ ჰქონიათ სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენლებთან ურთიერთობა. რაც შეეხება თბილისს, სტუდენტებში რა თქმა უნდა იყო უარყოფითი დამოკიდებულებაც სექსუალური უმცირესობების მიმართ, მაგრამ ასევე გამოიკვეთა დადებითი დამოკიდებულება მათ მიმართ, ეს შესაძლებელია გამოწვეულია იმ ფაქტით, რომ მათ მეტად აქვთ შესაძლებლობა მათთან ურთიერთობის.

კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა ძირითადი ინდიკატორები, რომლებიც განსაზღვრავენ სტუდენტების რელიგიურ ტოლერანტობას, ესენია:

- რელიგიური უმცირესობების დაფინანსება
- რელიგიური თავისუფლება
- მეგობრობა
- შერეული ოჯახები

რელიგიური უმცირესობების დაფინანსება

საქართველოს ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ რელიგიური ორგანიზაციების დაფინანსების პოლიტიკა არ აკმაყოფილებს სეკულარული, დემოკრატიული, არადისკრიმინაციული და ანგარიშვალდებული დაფინანსების სისტემის მოთხოვნებს. მართლმადიდებელი ეკლესია იმყოფება აბსოლუტურ

პრივილეგირებულ მიდგომარეობაში. ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ მართლმადიდებლური ეკლესიის მატერიალური მხარდაჭერა დიდ მასშტაბებს აღწევს, რასაც ვერ ვიტყვით საქართველოში არსებულ სხვა რელიგიებზე (ჭითანავა, ნონიაშვილი, 2014). მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ საქართველოში არ არის სახელმწიფო რელიგია სახელმწიფოსგან დაფინანსებას იღებს მართლმადიდებლური ეკლესია.

სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის სტუდენტების აზრი რელიგიური უმცირესობების დაფინანსების შესახებ, გაიყო. გამოიკვეთა მოსაზრება, რომ მათი დაფინანსება არ უნდა ხდებოდეს, რადგან საქართველოში მართლმადიდებლები არიან ბევრნი და მხოლოდ მათ უნდა ჰქონდეთ დაფინანსება. სახელმწიფო არ არის ვალდებული დააფინანსოს ყველა ის რელიგია, რომელიც საქართველოში არსებობს, მათ უნდა შეეძლოთ საკუთარი სახსრებით არსებობა. მეორე მხრივ, მათი დაფინანსება იმიტომ არ უნდა მოხდეს, რომ სახელმწიფო სახსრები უმჯობესია მიმართული იყოს სხვა სფეროებისკენ, როგორცაა მაგალითად განათლება. სტუდენტები ფიქრობენ, რომ რელიგიურ უმცირესობებს ისედაც კარგი დაფინანსება აქვთ და არ საჭიროებენ სახელმწიფო დაფინანსებას. ხოლო მართლმადიდებლური ეკლესიის დაფინანსება იმიტომ ხდება, რომ საქართველოს მოსახლეობის უმეტესობა მართლმადიდებელია.

„სხვა რელიგიებმა საკუთარი ფინანსებით უნდა შეძლონ არსებობა. ეს სახელმწიფოს პრობლემა არაა და არ ეხება მას. ჩემი აზრით, სახელმწიფო არაა ვალდებული დააფინანსოს ყველა რელიგია, რომელიც საქართველოში არსებობს“ (ქ. გ. 20 წლის).

გამოიკვეთა აზრი, რომ არა მარტო რელიგიური უმცირესობების დაფინანსება კი არ უნდა ხდებოდეს, არამედ არც მართლმადიდებლური ეკლესია უნდა იღებდეს დაფინანსებას, რადგან რელიგია და ფული უნდა იყოს გამიჯნული ერთნამეთისგან.

„მიმაჩნია რომ არც მართლმადიდებლური ეკლესია უნდა ფინანსდებოდეს. რწმენა და სახელმწიფო სხვადასხვა სფეროებია და სახელმწიფო არ უნდა აფინანსებდეს ხალხის რწმენას. ისე გამოდის რომ, როდესაც აფინანსებს მართლმადიდებლურ ეკლესიას, აფინანსებს 90% ქართველების რწმენას“ (გ. კ. 21 წლის).

არიან რელიგიური უმცირესობების დაფინანსების მომხრეებიც, ისინი ფიქრობენ, რომ რადგან ხდება ერთი რელიგიის დაფინანსება, იქ სხვები არ უნდა დაიჩაგრონ და მათაც

უნდა ჰქონდეთ სახელმწიფო დაფინანსება. შესაძლებელია რაოდენობების მიხედვით განაწილდეს, მაგრამ მაინც უნდა ჰქონდეთ.

„მართალია საქართველოს ბიუჯეტი არის საკმაოდ ცოტა, მაგრამ, ჩემი აზრით, თუ სახელმწიფო აფინანსებს მართლმადიდებლურ ეკლესიას, უნდა აფინანსებდეს სხვა სარწმუნოებებსაც“ (ქ. ე. 19 წლის).

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებში გამოიკვეთა ორი აზრი. ერთის მიხედვით, მართლმადიდებლური ეკლესიის დაფინანსება უნდა ხდებოდეს, მაგრამ არ უნდა ხდებოდეს სხვა რელიგიური უმცირესობების დაფინანსება. მეორე აზრის მიხედვით, სახელმწიფო არცერთ რელიგიას არ უნდა აფინანსებდეს.

პირველი მოსაზრების მიხედვით, სტუდენტები ფიქრობენ, რომ რელიგიურ უმცირესობებს აქვთ ისედაც დიდი დაფინანსება და არ საჭიროებენ სახელმწიფოს დახმარებას. რადგან საქართველოს მჭიდრო კავშირი აქვს მართლმადიდებლობასთან, სწორედ ის უნდა იმყოფებოდეს უპირატეს მდგომარეობაში მათ შორის იგულისხმება დაფინანსების სფეროც. სამცხე-ჯავახეთის სტუდენტების აზრის მსგავსად, რადგან საქართველოს მოსახლეობის უმეტესობა მართლმადიდებელია, მათ მეტი უფლება უნდა ჰქონდეთ.

„ვეფიქრობ, რელიგიურ უმცირესობებს არ უნდა აფინანსებდეს სახელმწიფო, ამის წინააღმდეგი ვარ. ჩემი აზრით, მათ ისეც დიდი დაფინანსება აქვთ. არ ვთვლი, რომ მართლმადიდებლური ეკლესია სხვა რელიგიებთან უნდა გავათანაბროთ დაფინანსების მხრივ. მიუხედავად იმისა, რომ მართლმადიდებლობა არ არის სახელმწიფო რელიგია, მოსახლეობის უმეტესობა არის მართლმადიდებელი, შესაბამისად, მათ ერთ პოზიციაში ვერ ჩავაყენებთ“ (მ. ე. 20 წლის).

მეორე შეხედულების მიხედვით, რადგან საქართველოში არ არის სახელმწიფო რელიგია, არც რომელიმეს დაფინანსება უნდა ხდებოდეს, ყველა რელიგიამ უნდა იარსებოს დამოუკიდებლად, სახელმწიფოს დახმარების გარეშე, რადგან ფული აძლევს ადამიანს ძალაუფლებას, ძალაუფლება კი ცუდ გავლენას ახდენს ადამიანზე და ამპარტავანს ხდის

მას. ხოლო თვითდაფინანსების შემთხვევაში ეკლესია არ მოექცევა პოლიტიკურ ჩარჩოებში და არც ბევრი ფული მოახდენს ცუდ ზეგავლენას.

„ჩემი აზრით, არცერთ რელიგიას არ უნდა აფინანსებდეს სახელმწიფო, ოდითგანვე რაც ეკლესიას ჰქონდა ძალაუფლება და თავისუფლება მით მეტად ცუდად აისახებოდა მასზე, მაგალითად, დავით აღმაშენებლის დროს, მეფეს ფეხზე უნდა ეამბორა ეპისკოპოსისთვის, ამ დროს კი ეპისკოპოსმა ფეხი ჩაართვა დავით აღმაშენებელს. ეს მიუთითებს იმ ფაქტზე, რომ ისინი ცუდად იყენებდნენ ძალაუფლებას. ზოგადად ვიტყვი, რომ მატერიალური კეთილდღეობა იწვევს რელიგიების გაძლიერებას და ცუდ შედეგებამდე მივყავართ“ (ლ. ტ. 21 წლის).

ორივე უნივერსიტეტის სტუდენტები ფიქრობენ, რომ არ უნდა ხდებოდეს რელიგიური უმცირესობების დაფინანსება, მხოლოდ მართლმადიდებლური ეკლესია უნდა იღებდეს დაფინანსებას, რადგან საქართველოს მოქალაქეების უმეტესობა მართლმადიდებელია, გარდა ამისა, მართლმადიდებლურ ეკლესიას განსაკუთრებული ადგილი უკავია ქართულ ისტორიაში და ეს ყველაფერი მას უპირატეს მდგომარეობაში აყენებს. მეორე მხრივ, სტუდენტები ფიქრობენ, რომ არცერთი რელიგიის დაფინანსება არ უნდა ხდებოდეს, რადგან მათ შეუძლიათ იარსებონ სახელმწიფო დაფინანსების გარეშე. ფული მათ აძლევს ძალაუფლებას რაც რელიგიაზე არ აისახება კარგად. აგრეთვე, სამცხე-ჯავახეთის სტუდენტებში ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებისგან განსხვავებით, გამოიკვეთა დადებითი დამოკიდებულება რელიგიური უმცირესობების დაფინანსების კუთხით. მათი აზრით, როგორც ხდება მართლმადიდებლური ეკლესიის დაფინანსება, ისევე უნდა აფინანსებდეს სახელმწიფო ქვეყანაში არსებულ სხვა რელიგიებს.

რელიგიური თავისუფლება

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს მოსახლეობის უმეტესობა მართლმადიდებელია, საქართველოში არ არის სახელმწიფო რელიგია. ხოლო საქართველოს კონსტიტუცია აღიარებს რწმენისა და აღმსარებლობის თავისუფლებას და თანასწორობას განურჩევლად რელიგიისა (საქართველოს კონსტიტუცია, 1995). რელიგიური თავისუფლების კუთხით

რეალობა საკმაოდ მტკივნეულია რელიგიური უმცირესობებისათვის. იეჰოვას მოწმეების მიმართ ხორციელდება არაერთი ძალადობის ფაქტი, ასევე მათ სამეფო დარბაზს თავს ესხმიან და აზიანებენ, რაც ხელს უშლის და აბრკოლებს მათ და რაც მთავარია, უზღუდავს რელიგიურ თავისუფლებას(საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016).

ქალაქ ახალციხესა და ოზურგეთში მუსლიმანების განცხადებით მათ ექმნებათ მრავალი ბარიერი ცხოვრების გზაზე, რაც გამოწვეულია მათი რელიგიური აღმსარებლობით. ამის მრავალ მაგალითზე საუბრობენ თვითონ მუსლიმანები. მაგალითად: ერთ-ერთ მუსლიმანს რელიგიური კუთვნილების გამო უარი უთხრეს მის მფლობელობაში არსებული ნაკვეთის კანონიერად აღიარებაზე. ხოლო ადიგენის მუნიციპალიტეტის სოფ. მოხეს საჯარო სკოლის დირექტორმა მუსლიმან მოსწავლეს მოსთხოვა თავსაფრის მოხდა, რომელსაც გოგონა თავისი რელიგიური კუთვნილებიდან გამომდინარე ატარებდა. აგრეთვე 2016 წლის 14 სექტემბერს სოფ. მოხეში სადავო გახდა ყოფილი მეჩეთის შენობა, სამართალდამცავებმა შენობის კარი აჭედეს და მუსლიმანებს მოუწია ღია ცის ქვეშ ლოცვა. აღნიშნული შემთხვევები ნათელი მაგალითია რელიგიური თავისუფლების შეზღუდვის(მარიკაშვილი, გიგინეიშვილი, 2017).

სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის სტუდენტები იზიარებენ იმ აზრს, რომ ყველა რელიგიური უმცირესობას აქვს უფლება აღნიშნოს საკუთარი რელიგიური დღესასწაულები, დაისვენონ რელიგიურ დღესასწაულებზე და ისე იცხოვრონ ან ჩაიცვან როგორც მათ უნდათ. ყველა ადამიანის უფლებაა როგორც სწამს და ესმის ისე მოიქცეს. სტუდენტების აზრით, ისევე როგორც მართლმადიდებლები ცხოვრობს საკუთარი რელიგიის მიხედვით, ასევე უნდა ცხოვრობდნენ სხვა რელიგიის წარმომადგენლებიც. თუ მათ არ ექნებათ რელიგიური თავისუფლება ეს იქნება დისკრიმინაცია მათ მიმართ და დაარღვევს მათ უფლებებს. გამოიკვეთა ისეთი აზრიც, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მათ აქვთ უფლება აღნიშნონ დღესასწაულები ეს ყველაფერი უნდა ჯდებოდეს რაღაც ჩარჩოებში და არ აწუხებდეს სხვებს.

„რა თქმა უნდა, ყველას აქვს თავისი რელიგიური დღესასწაული და მაგალითად, მე რომ ვიყო სხვა ქვეყანაში და არ მომცენ უფლება, რომ ჩემი რელიგიური დღესასწაული აღვნიშნო, ეს ჩემს მიმართ დისკრიმინაციის გამოხატულება იქნება. შესაბამისად,

საქართველოში მცხოვრებ რელიგიურ უმცირესობებს უნდა ჰქონდეთ რელიგიური დღესასწაულების აღნიშვნის შესაძლებლობა და ვფიქრობ, რომ უნდა დაისვენონ კიდეც ამ დღეებში. მათ არა მარტო მართლმადიდებლურ დღესასწაულებზე, არამედ საკუთარ დღესასწაულებზეც უნდა დაისვენონ“ (ნ. მ. 19 წლის).

ანალოგიური დამოკიდებულება აქვთ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებს. მათი აზრით, სახელმწიფოს როდესაც აქვს პრეტენზია, რომ ის არის დემოკრატიული, უნდა უზრუნველყოს კიდეც ყველა უმცირესობის, მათ შორის კი რელიგიური უმცირესობების თავისუფლება. ყველა ადამიანს აქვს უფლება აკეთოს ის რაც მას უნდა, რაც სწორი ჰგონია და ის ჩაიცვას რაც სურს ან მისი სარწმუნოება მიიხივოს. სახელმწიფო და მოქალაქეები ყველანაირად უნდა უწყობდნენ მათ ხელს დღესასწაულების აღნიშვნაში და ულოცავდნენ კიდეც მათ.

„რა თქმა უნდა, აქვთ უფლება აღნიშნონ დღესასწაულები, იმის გამო რომ კონკრეტული ადამიანი რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელია, დანარჩენებს არ აძლევს უფლებას აუკრძალოს რამე, არავის აქვს ამის უფლება, ყველამ ის უნდა აკეთოს რაც სწორი ჰგონია და ჩაიცვას რაც სურს“ (თ. ჭ. 21 წლის).

თბილისში ახალგაზრდები აცხადებენ, რომ არასდროს დასწრებიან სხვა რელიგიურ დღესასწაულებს, მაგრამ აქვთ ამის სურვილი, რომ დაიკმაყოფილონ ინტერესი. გამოიკვეთა აზრი, რომ რელიგიურ დღესასწაულზე დასწრება ვერ მიაწოდებს ადამიანს იმდენ ინფორმაციას აღნიშნულ სარწმუნოებაზე, რამდენსაც მაგალითად ამ რელიგიის შესახებ ლიტერატურის გაცნობა, ამიტომ არაა საჭირო დღესასწაულზე დასწრება. რაც შეეხება ახალციხეს, ახალგაზრდები დასწრებიან სხვა რელიგიურ დღესასწაულებს და მომავალშიც გამოთქვენ ამის სურვილი, მაგრამ მხოლოდ ინტერესის გამო ან რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელი მეგობრებისადმი პატივისცემის ნიშნად.

შესაბამისად, რელიგიური თავისუფლების კუთხით ორივე უნივერსიტეტის სტუდენტების დამოკიდებულება იდენტურია. ორივე შემთხვევაში იყო აზრი, რომ რელიგიურ უმცირესობას აქვს რწმენის თავისუფლება და ამ რწმენის შესაბამისად გამოხატვის უფლება.

მეგობრობა

მნიშვნელოვანია რას ფიქრობენ სტუდენტები სხვა რელიგიის წარმომადგენლებთან მეგობრობაზე. ახალციხეში ახალგაზრდები თვლიან, რომ არ იქნება არანაირი ბარიერი ან დაბრკოლება სხვა რელიგიის ადამიანთან მეგობრობის შემთხვევაში. მათი აზრით, მეგობრობის დროს არანაირი მნიშვნელობა არ აქვს რა სარწმუნოების არის ადამიანი, მთავარია მისი პიროვნება, ფასეულობები, როგორ უყურებს ცხოვრებას და როგორი დამოკიდებულება აქვს სხვადასხვა საკითხის მიმართ. მთავარია აზრები და ინტერესები დაემთხვას ერთმანეთს, ადამიანს როდესაც გაიცნობ არც უნდა ჰკითხო რა სარწმუნოების წარმომადგენელია, როგორ ლოცულობს ან როგორ სწამს ეს მეორე ხარისხოვანია, რადგან მეგობრობის დროს ეს ყველაფერი უკანა პლანზეა და არანაირ გავლენას არ ახდენს ურთიერთობის განვითარებაზე. მათი განცხადებით მეგობრებთან, რომლებსაც სხვა რელიგია აქვთ, ან საერთოდ არ საუბრობენ რელიგიაზე ან თუ საუბრობენ სრულიად თავისუფლად განიხილავენ სხვადასხვა რელიგიებს და პატივს სცემენ ერთმანეთის სარწმუნოებას.

„აქ საკმაოდ ბევრი რელიგიის წარმომადგენელი ცხოვრობს, ვმეგობრობ კათოლიკეებთან და არც სხვებთან მეგობრობაა პრობლემა. მე ვცემ ადამიანის ფასეულობებს პატივს და მისი რელიგია არ წარმოადგენს რაიმე ბარიერს ჩემთვის, რომ ვიმეგობრო. იეჰოვას მოწმე იქნება თუ სხვა სარწმუნოების წარმომადგენელი თუ გავუგებ იმ ადამიანს, ვიმეგობრებდი. რა თქმა უნდა, რელიგია მნიშვნელოვანია მაგრამ, როდესაც ერთად ცხოვრობ, ერთ გარემოში და ყოველდღიურად გიწევს ურთიერთობა, ვფიქრობ, მეგობრობას ვეღარ უარყოფ და სარწმუნოება არანაირ ბარიერს არ შექმნის“ (ჯ. ნ. 22 წლის).

ახალგაზრდების განცხადებით მათ ჰყავთ ძირითადად კათოლიკე მეგობრები, რადგან მათ გარშემო კათოლიკეები უფრო მეტი არიან და მათთან ხშირად უწევთ ურთიერთობა. მათი მეგობრების რიცხვში შედიან, აგრეთვე მუსლიმანები და იეჰოვას მოწმეები.

„კი ვიმეგობრებდი, მე პირადად, ბევრ განსხვავებული რელიგიის წარმომადგენლებს ვიცნობ. ჩემი აზრით, მთავარია პიროვნება, როგორ ფიქრობს და აზროვნებს, როგორი დამოკიდებულება აქვს ცხოვრების მიმართ. თუ ამ ყველაფერში ჩვენი აზრები ემთხვევა

ან კარგი ადამიანია, აუცილებლად ვიმეგობრებდი და ვმეგობრობ კიდეც. ძირითადად მყავს კათოლიკე მეგობრები. როდესაც სკოლაში ვსწავლობდი ჩემს კლასში ნახევარი კათოლიკეები იყვნენ. ჩვენ ყველას კარგი დამოკიდებულება გვქონდა ერთმანეთის სარწმუნოების მიმართ“ (ნ. მ. 22 წლის).

სტუდენტებში გამოიკვეთა აზრიც, რომ სხვა რელიგიის ადამიანებთან შეიძლება წარმოიქმნას კონფლიქტი რელიგიაზე საუბრის დროს და ეს ყველაფერი შექმნის დისკომფორტს ურთიერთობაში. თუ რომელიმე რწმენისთვის რაიმე მიუღებელია და შენთვის მისაღები ამ შემთხვევაში ვერ დაემთხვევა აზრები და უთანხმოებას გამოიწვევს. ამას გარდა, იყო აზრი, რომ მუსლიმანების, განსაკუთრებით კი, მდედრობითი სქესის წარმომადგენლების მორჩილება სარწმუნოებისადმი, მათი ასეთი დამოკიდებულება სრულიად მიუღებელია და მათთან მეგობრობა ამ კუთხით უფრო გაძნელდება.

„მუსლიმანებთან მეგობრობა გამიჭირდებოდა, ჩემთვის ძალიან მიუღებელია ის მორჩილება, რასაც ისლამი ავალდებულებს ქალს, თუნდაც ჩადრის ტარება, და იმდენად შეზღუდული უფლებები აქვს, ამ კუთხით გამიჭირდებოდა მისი გაგება“ (ქ. გ. 20 წლის).

„ვეფიქრობ, კონფლიქტები შეიძლება წარმოიქმნას, თუნდაც შეხედულებების გამო. თუ რომელიმე რწმენას რაიმე ქმედება მიუღებლად მიაჩნია და შენი მეგობარი ამ სარწმუნოების წარმომადგენელია და ამავდროულად შენ ასე იქცევი, რა თქმა უნდა, მითვის ეს მიუღებელი იქნება. მე მაგალითად, ხშირად მქონია კამათი კათოლიკეებთან ჩვენი რწმენის განსხვავებულობის გამო“ (გ. კ. 21 წლის).

თბილისში ახალგაზრდებს რაც შეეხება, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტების ერთ ნაწილს არასდროს ჰქონია შეხება სხვა რელიგიის წარმომადგენლებთან, შესაბამისად არ აქვთ მეგობრობის გამოცდილება, მაგრამ აცხადებენ რომ სიამოვნებით იმეგობრებენ და განსხვავებული სარწმუნოება მათთვის არ იქნება რაიმე ბარიერის შემქმნელი. ახალციხეში მცხოვრები ახალგაზრდების მსგავსად, მათთვისაც მნიშვნელოვანია თვითონ პიროვნება ვისთანაც მეგობრობენ.

„არანაირი ბარიერი არ არის ჩემთვის და ვიმეგობრებდი დიდი სიამოვნებით რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენელთან, ამჟამად უბრალოდ არ მქონია შეხება

ასეთ ადამიანთან, ისე ეს არ იქნებოდა ჩემთვის პრობლემა და აუცილებლად დავმეგობრდებოდი“ (ლ. ლ. 20 წლის).

მეორე ნაწილი იცნობს სხვა რელიგიის წარმომადგენლებს და აცხადებენ, რომ მათთან საკმაოდ კარგი ურთიერთობა აქვთ. რელიგიურ თემებზე საუბრისას არასდროს მოსვლიათ კამათი და პატივს სცემენ ერთმანეთის რელიგიებს. მათთვის მეგობრობა პირველ რიგში, დაფუძნებულია ურთიერთგაგებაზე და რელიგიურ აღმსარებლობას არ აქვს გადამწყვეტი მნიშვნელობა.

ამას გარდა, გამოიკვეთა აზრი, რომ სხვა რელიგიის წარმომადგენელთან მეგობრობა ვერ შედგება, რადგან როდესაც ადამიანთან მეგობრობ მასთან მოგიწევს ყველა თემაზე საუბარი, ხოლო რელიგიურ თემებზე საუბარი გამოიწვევს კამათს, ან შეიძლება სხვისი გავლენის ქვეშაც მოექცეს ადამიანი. ასევე, იეჰოვას მოწმეები მიმართ გამოიკვეთა მეტად უარყოფითი დამოკიდებულება, სტუდენტების განცხადებით მათ მიმართ აქვთ აგრესია და შესაბამისად, მათთან ვერ იმეგობრებდნენ.

„ჩემი გადმოსახედიდან, ასეთ ადამიანთან მაინცდამაინც ვერ ვიმეგობრებდი, მე ვფიქრობ, რომ ნაკლებად კომფორტულად ვიქნები მასთან და შეიძლება მისი გავლენის ქვეშაც მოვექცე. მეგობრობა ისეთი თემაა, როდესაც რელიგიაზეც მოგვიწევს საუბარი ან კამათი და მე ეს დისკომფორტს შემიქმნის“ (ლ. ტ. 21 წლის).

ორივე უნივერსიტეტის სტუდენტების ნაწილი მეგობრობს ან იმეგობრებდა სხვა რელიგიის წარმომადგენელთან, რადგან მათთვის არანაირი ბარიერი არ არის სხვა რელიგიის ადამიანთან ურთიერთობა და პრიორიტეტულია ადამიანის ღირებულებები. ხოლო ნაწილი არ იმეგობრებდა, რადგან თვლიან, რომ მათთან მეგობრობის დროს, რელიგიურ თემებზე საუბრისას შეექმნებათ კონფლიქტი და ეს ურთიერთობაში დისკომფორტს შეუქმნის მათ. ახალციხეში მუსლიმანები, ხოლო თბილისში იეჰოვას მოწმეები დასახელდნენ იმ რელიგიის წარმომადგენლებად, რომლებთანაც მეგობრობას არ ისურვებდნენ სტუდენტები.

შერეული ოჯახები

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში მართლმადიდებლები მოსახლეობის უმრავლესობას წარმოადგენენ, აქ მრავლად ცხოვრობენ სხვა რელიგიის წარმომადგენლებიც. შესაბამისად რელიგიურად შერეული ოჯახების არსებობა გარდაუვალია. საინტერესოა რას ფიქრობენ ასეთი ოჯახების შესახებ სტუდენტები და თავად თუ შექმნიდნენ ოჯახს სხვა რელიგიის წარმომადგენელთან.

სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის სტუდენტების ერთი ნაწილი ფიქრობს, რომ რელიგიურად შერეული ოჯახების არსებობა კარგია, რადგან ხდება აზრთა გაცვლა-გამოცვლა, რელიგიურად შერეული ოჯახი ტოლერანტობის კარგი მაგალითია. წყვილმა მანამდე იცის, რომ მათ განსხვავებული სარწმუნოებები აქვთ და შემდეგ ხდება ღირებულებათა გაცვლა. მათი აზრით, სადაც სიყვარულია იქ ყველაფრის მოგვარება შესაძლებელია.

მეორე ნაწილი თვლის რომ, რელიგიურად შერეული ოჯახების შექმნა დიდ სირთულეებთან არის დაკავშირებული იქნება ჯვრისწერის, დღესასწაულების აღნიშვნის და ბავშვების მონათვლის პრობლემები. მათი აზრით, ერთ-ერთ მათგანს დათმობა მოუწევს, სწორედ ამიტომ უმჯობესია არ დაქორწინდეს ადამიანი სხვა რელიგიის წარმომადგენლებზე.

„სხვა სარწმუნოების წარმომადგენლების დაქორწინება ჩემთვის მიუღებელია. უმჯობესია ერთი სარწმუნოების წარმომადგენლებმა შექმნან ოჯახი, რომ არ შეექმნათ ჯვრისწერის ან ბავშვის მონათვლის პრობლემა. მათ ექნებათ სხვადასხვა წესები და რომელიმეს დათმობა მოუწევს აუცილებლად. ამიტომ ჯობია ერთი სარწმუნოების ოჯახის შექმნა“ (ე. ი. 23 წლის).

აღსანიშნავია, რომ გამოიკვეთა მეტად საინტერესო დამოკიდებულება რელიგიურად შერეული ოჯახების შესახებ. რესპონდენტის განცხადებით რთულია ასეთი ოჯახის შექმნა, რადგან მათ წინ შეხვდებათ მრავალი ბარიერი. ვერ დაიწერენ ჯვარს, ვერ მონათლავენ ბავშვებს. მაგრამ ქართულ საზოგადოებაში ქალი კაცზე დაბალ დონეზე

დგას და აქედან გამომდინარე კაცი მიიღებს გადაწყვეტილებას, რადგან ისაა დომინანტი. როდესაც ქალი თხოვდება სხვა რელიგიის წარმომადგენელზე ის წინასწარ შეგუებული უნდა იყოს იმ აზრს, რომ მისი შვილი გააგრძელებს მამის სარწმუნოებას. აღნიშნულმა რესპონდენტმა დაამატა ისიც, რომ მისი მშობრები განსხვავებული რელიგიის წარმომადგენლები არიან. მისი მამა არის მართლმადიდებელი, ხოლო დედა კათოლიკეა. შესაბამისად, მისი აზრის ამგვარად ჩამოყალიბებაში გავლენა მოახდინა მისმა ოჯახმა, სადაც მამა აღმოჩნდა დომინანტი და შვილები მონათლა მართლმადიდებლურად.

სტუდენტების ერთი ნაწილი შექმნიდა ოჯახს განსხვავებული რელიგიის წარმომადგენელთან, ხოლო მეორე ნაწილი არ შექმნიდა ოჯახს, დასახელდა ასევე რელიგიები, რომლის წარმომადგენელთანაც შექმნიდნენ ოჯახს ან არ შექმნიდნენ.

იმ სტუდენტებისთვის, რომლებიც აცხადებენ, რომ შექმნიდნენ ოჯახს რელიგიურ უმცირესობებთან და მათთვის ეს არ არის პრობლემა, რადგან მთავარია სიყვარული და ურთიერთგაგება, უცხოა რელიგიურად შერეული ოჯახების გამოცდილება რადგან არ ჰქონიათ მათთან ახლო შეხება.

„კი შექმნიდი, ეს ჩემთვის არანაირ პრობლემას არ წარმოადგენს. ვფიქრობ, ყველაფერი შესაძლებელია, როდესაც გვერდით საყვარელი ადამიანი გყავს და მის სარწმუნოებას არ ექნება მნიშვნელობა. ვფიქრობ, ყველა ბარიერს ერთად გადავლახავთ და ერთად არც ეს პრობლემებიც აღარ იქნება, რაც შეიძლება გამოიწვიოს განსხვავებულმა რელიგიებმა“ (ხ. ზ. 21 წლის).

აგრეთვე მნიშვნელოვანია, ის ფაქტი, რომ სტუდენტების ერთი ნაწილის განცხადებით, გააჩნია რომელი რელიგიის წარმომადგენელზეა საუბარი. მათ არ ექნებოდათ პრობლემა კათოლიკეზე დაქორწინების, რადგან მართლმადიდებლობასთან ახლოსაა, ხოლო არ ისურვებდნენ მუსლიმანზე დაქორწინებას რადგან მათი ღირებულებები ბევრად განსხვავდება ქრისტიანობისაგან. მუსლიმანურ საზოგადოებაში კაცი არის დომინანტი ურთიერთობებში, ხოლო მუსლიმან ქალს არც აქვს უფლება გათხოვდეს სხვა სარწმუნოების წარმომადგენელზე.

სტუდენტებმა, რომლებიც აცხადებენ, რომ არ შექმნიან ოჯახს სხვა რელიგიის წარმომადგენლებთან ან არიან ოჯახებიდან, სადაც მშობლებს განსხვავებული

რელიგიური აღმსარებლობა აქვთ ან აქვთ შერეულ ოჯახებთან ახლო და მჭიდრო კავშირი, იციან ის სირთულები რაც ასეთ დროს იჩენს თავს. მათი აზრით, უფრო მეტად კომფორტული იქნება, თუ ერთსა და იმავე რელიგიის წარმომადგენლები დაქორწინდებიან.

„მე მამა მყავს მართლმადიდებელი და დედა კათოლიკე, მაგრამ მე პირადად არ შევქმნიდი ოჯახს სხვა რელიგიის წარმომადგენელთან, რადგან მე არ მინდა რომ , რაიმე უთანხმოება მოხდეს ოჯახში სარწმუნოების გამო. ვთვლი, ძალიან კარგი იქნება თუ ცოლსა და ქმარს ერთი სარწმუნოება ექნებათ და მათი შთამომავლობაც გააგრძელებს ამ სარწმუნოებას“ (ფ. ჯ. 22 წლის).

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახემწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტების აზრით, შერეული ოჯახების შექმნა დიდ წინააღმდეგობებთანაა დაკავშირებული, ისინი ფიქრობენ, რომ იქნება მრავალი სირთულე, წყვილი რომც შეთანხმდეს, რომ ორივე საკუთარ სარწმუნოებაზე დარჩება, მაინც ექნებათ ბავშვების მონათვლის პრობლემა.

„რელიგიურად შერეული ოჯახების მიმართ ცოტა უარყოფითად ვარ განწყობილი, ვფიქრობ, უფრო მეტი კამათი და კონფლიქტი იქნება. ჩემი აზრით რელიგია ისეთი თემაა რომელიც ყოფს ხალხს და აცილებს ერთმანეთისგან“ (ბ. ბ. 23 წლის).

სტუდენტების მეორე ნაწილის აზრით შეიძლება რთული იყოს შერეული ოჯახების შექმნა მაგრამ ყველაფრის გადალახვა შესაძლებელია. თუ წყვილი შეთანხმდება როგორ მოაგვარონ ის სირთულები, რაც შეიძლება გამოიწვიოს განსხვავებულმა სარწმუნოებებმა. მთავარია მონდომება და სიყვარული.

„ძირითადად ყველა რელიგია ქადაგებს, რომ ღმერთი თუ ალაჰი არის სიკეთე და სიყვარული, ამიტომ ურთიერთობაში და ოჯახში მთავარია ურთიერთგაგება და სიყვარული. ამ მიდგომით ვფიქრობ, ყველა პრობლემას გადალახავენ“ (თ. ს. 19 წლის).

ახალგაზრები აცხადებენ, რომ არ შექმნიდნენ ოჯახს სხვა სარწმუნოების ადამიანთან, რადგან ბევრი პრობლემა იჩენს თავს, ხოლო ურთიერთობაში ამ სირთულებების გარდა, ისეც ბევრი უთანხმოება ხდება. შესაძლებელია ასეთი ოჯახის შექმნით რაღაც დათმობებზე წასვლაც გახდეს საჭირო, სწორედ ამიტომ მათ ურჩევნიათ

მართლმადიდებელთან შექმნან ოჯახი. სტუდენტების ერთი ნაწილის აზრით, კი ისინი მხოლოდ იმ შემთხვევაში შექმნიდნენ შერეულ ოჯახს თუ მათი პარტნიორი შეიცვლიდა სარწმუნოებას და გადავიდოდა მათ რწმენაზე.

„პირადად ჩემთვის, მიუხედავად იმისა, რომ არ ვარ ღრმად მორწმუნე და არ დავდივარ ყოველ კვირას ეკლესიაში, დიდ პრობლემად მიმაჩნია სხვა რელიგიის წარმომადგენელთან ქორწინება. მე მინდა მქონდეს ჯვრისწერა და მოვნათლო ბავშვები, თუ ის მოინათლებოდა ჩემ გამო, მაშინ არ მექნებოდა ქორწინების პრობლემა. მაგრამ მისი მონათვლა უნდა იყოს გააზრებული და მან უნდა იწამოს რომ მართლმადიდებლობა არის ჭეშმარიტი სარწმუნოება“ (მ. ბ. 23 წლის).

აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ იყო ისეთი შემთხვევა როდესაც სტუდენტებმა განაცხადეს, რომ თუ შეუყვარდებოდათ ადამიანი, მათ არ ექნებოდათ პრობლემა შეექმნათ ოჯახი სხვა რელიგიის წარმომადგენელთან მიუხედავად, მისი განსხვავებული სარწმუნოებისა.

დასკვნა

- სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებისთვის კარგად ცნობილია სხვა რელიგიური აღმსარებლობები და მათ წარმომადგენლებთან ხშირი კონტაქტი აქვთ. შესაბამისად, ისინი უფრო დეტალურად აღწერენ რელიგიურად შემწყნარებელ ადამიანს, ვიდრე ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები.
- სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებს ყველაზე ტოლერანტული დამოკიდებულება კათოლიკეების მიმართ აქვთ, მათთან ყველაზე ხშირი კონტაქტისა და კათოლიციზმის საკუთარ სარწმუნოებასთან სიახლოვის გამო. ყველაზე მეტად არატოლერანტული დამოკიდებულება იეჰოვას მოწმეების მიმართ, მათი შემაწუხებელი აგიტაციების გამო, აქვთ.
- ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებს რელიგიური უმცირესობების წარმომადგენლებთან ურთიერთობის გამოცდილება არ აქვთ. მათ ყველა სარწმუნოების მიმართ ნეიტრალურად არიან განწყობილნი. გარდა იეჰოვას მოწმეებისა, მათი გამაღიზიანებელი აგიტაციის გამო.
- ახალციხეში მცხოვრები სტუდენტები მეტად ტოლერანტულები არიან რელიგიური და ეთნიკური უმცირესობების მიმართ ვიდრე სექსუალური უმცირესობების მიმართ, რაც საზოგადოებაში გავრცელებული სხვადასხვა სტერეოტიპული შეხედულებით არის გამოწვეული, გარდა ამისა, მათ სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენლებთან ურთიერთობის გამოცდილება არ აქვთ.
- თბილისში გამოიკვეთა როგორც უარყოფითი, ასევე დადებითი დამოკიდებულება სექსუალური უმცირესობების მიმართ. ტოლერანტული დამოკიდებულება გამოწვეულია იმ მიზეზით, რომ მათ სექსუალურ უმცირესობებთან ურთიერთობის შესაძლებლობა აქვთ, ხოლო ხშირი კონტაქტი რომელიმე ჯგუფის წარმომადგენლებთან, იწვევს მეტ შემწყნარებლურ დამოკიდებულებას.
- სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის სტუდენტებში გამოიკვეთა აზრი, რომ საქართველოში არსებული ყველა რელიგიის დაფინანსება უნდა ხდებოდეს

სახელმწიფოს მიერ. აღნიშნული მოსაზრება განპირობებულია იმით, რომ ახალციხელ სტუდენტებს აქვთ ახლო ურთიერთობა სხვა სარწმუნოებებთან და იციან მათი მდგომარეობა.

- ორივე უნივერსიტეტის სტუდენტები ფიქრობენ, რომ ყველა რელიგიას საკუთარი დღესასწაულების აღნიშვნის უფლება უნდა ჰქონდეს. ეს მოსაზრება გამოწვეულია იმ ფაქტით, რომ ორივე უნივერსიტეტის სტუდენტებმა კარგად იციან ადამიანის უფლებები და რელიგიური თავისუფლება.
- სტუდენტების იმ ნაწილს, რომელიც ფიქრობს, რომ შექმნიდა ოჯახს სხვა რელიგიის წარმომადგენლთან, არ ჰქონია რელიგიურად შერეულ ოჯახებთან ურთიერთობა და არ იცის ის სირთულეები, რაც ასეთ დროს თავს იჩენს.
- სტუდენტების იმ ნაწილს, რომელიც ფიქრობს, რომ არ შექმნიდა ოჯახს სხვა რელიგიის წარმომადგენელთან, აქვს რელიგიურად შერეულ ოჯახებთან ურთიერთობის გამოცდილება. ეს სტუდენტები ძირითადად რელიგიურად შერეულ ოჯახებში არიან გაზრდილები და ყველა სირთულე მათთვის კარგად ცნობილია. სწორედ ამიტომ ამბობენ უარს.
- ახალციხელი სტუდენტები შექმნიდნენ ოჯახს კათოლიკეებთან, მაგრამ არა სხვა რელიგიურ უმცირესობებთან. ამის მიზეზი არის მათი რელიგიების სიახლოვე და ურთიერთობის გამოცდილება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. *განმარტებითი ლექსიკონი*. (2008). თბილისი: ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასებების ცენტრი.
2. ლადარია, ნ. (2006). რელიგია, საზოგადოება და სახელმწიფო. თბილისი: ჰაინრიჰ ბიოლის ფონდი.
3. რატიანი, ს. (2009). სარწმუნოებით ქართველი. *სოლიდარობა*, 1, 28.
4. *ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალი (ლექსიკონი - ცნობარი)*. (2005). თბილისი: გაეროს განვითარების პროგრამა UNPD.
5. საქართველოს კონსტიტუცია. (24 აგვისტო, 1995). თბილისი.
6. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2014). მოსახლეობის საყოველთაო აღწერა. თბილისი.
7. Abo-Zena, M. (2011). Religious minorities in school. *Kappan magazin*.
8. Schlosser, L.W. (2003). Christian privilege: Breaking a sacred taboo. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 31, 44-51.
9. მინდიაშვილი, ბ. გახელაძე, გ. თაბორიძე, ი. (2016). რელიგიური და ეთნილური მრავალფეროვნების ასახვა სასკოლო სახელმძღვანელოებში. თბილისი: ტოლერანტობისა და მრავალფეროვნების ინსტიტუტი (TDI).
10. კილურაძე, ნ. სანიკიძე, გ. გორდეზიანი, ლ. ფირცხალავა, ლ. გაჩეჩილაძე, რ. ასათიანი, ნ. (2007). საქართველოს ისტორია. თბილისი: ბაკურ სულაკაურის გამომცემლობა.
11. აღმოსავლეთის პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის საქართველოს ეროვნული პლატფორმა. (2013). უმცირესობათა მდგომარეობა საქართველოში. თბილისი.
12. საქართველოს სახალხო დამცველი. (2012). საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის შესახებ. თბილისი.

13. საქართველოს სახალხო დამცველი. (2016). საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის შესახებ. თბილისი.
14. თაბაგარი, გ. ჩაჩუა, დ. (2011). ეთნიკური, რელიგიური და სექსუალური უმცირესობების გაშუქება პრესაში. თბილისი: ინტერნიუსი- საქართველო.
15. ჭითანავა, ე. ნონიაშვილი, გ. (2014). ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ რელიგიური ორგანიზაციების დაფინანსების პრაქტიკა. თბილისი: ტოლერანტობისა და მრავალფეროვნების ინსტიტუტი (TDI), ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC).
16. Karpov, V. Lisovskaya, E. (2007). Religious intolerance among Orthodox Christians and Muslims in Russia. Seattle: The National Council for Eurasian and East European Research.
17. ჩხეიძე, ზ. (2014). რელიგიურ გაერთიანებათა საჭიროების კვლევა საქართველოში. თბილისი: ტოლერანტობისა და მრავალფეროვნების ინსტიტუტი (TDI).
18. მარიკაშვილი, ე. გიგინეიშვილი, მ. (2017). უმცირესობათა უფლებების გაუმჯობესება სტრატეგიული სამართალწარმოების გზით. თბილისი: საქართველოს დემოკრატიული ინიციატივა.

Ivane Javakhishvili Tbilisi state university

Tamar Zakroshvili

Tolerance towards religious minorities in Georgia

MA program – Sociology

Master's thesis is submitted to obtain Master's degree in Social Sciences

Supervisor: Associate Professor

Tamar Makharadze

Tbilisi 2017