USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

საქართველოს პოლიტიკის ინსტიტუტი
GEORGIAN INSTITUTE OF POLITICS

ახალგაზრდების დასაქმების გამოწვევები საქართველოში და გადაჭრის გზები

თემატური სამუშაო ჯგუფი:

ახალგაზრდების დასაქმება

პოლიტიკის დოკუმენტი მომზადდა "ცვლილებებზე ორიენტირებული ახალგაზრდების ხელშეწყობა საქართველოში" პროექტის ფარგლებში შექმნილი სამუშაო თემატური ჯგუფის – "ახალგაზრდების დასაქმება" მიერ. პროექტი ხორციელდება საქართველოს პოლიტიკის ინსტიტუტის (GIP) მიერ, ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) ფინანსური მხარდაჭერით.

საქართველოს პოლიტიკის ინსტიტუტი (GIP) არის არაკომერციული, არაპარტიული, კვლევითი და ანალიტიკური ორგანიზაცია, რომელიც 2011 წლის დასწყისში დაარსდა. GIP ცდილობს საქართველოში დემოკრატიული ინსტიტუტების ორგანიზაციული საფუძვლების გაძლიერებას და ეფექტური მმართველობის პრინციპების განვითარებას პოლიტიკური კვლევისა და ადვოკატირების გზით.

სამუშაო თემატური ჯგუფის წევრები: მაგდა ბესელია, მარიამ ბუთხუზი, მაია გოგიძე, ანა ივანეიშვილი, მარიამ ლაზარაშვილი, ანა მამულაშვილი, თამარ ოგანოვა, ლანა სვანიძე, მეგი ტერლეცკაია, სალომე ფუტკარაძე, მათე ჩაფიჩაძე, ბექა ძოწენიძე.

ჯგუფის მენტორი: ლიკა კილაძე

რედაქტორი: მაკა თეთრაძე

სარჩევი

მოკლე შინაარსი 4

შესავალი..... 5

მეთოდოლოგია..... 7

ქართული შრომის ბაზრის თავისებურებები და არსებული პრობლემები.....8

ახალგაზრდების გამოწვევები განათლებიდან შრომით ბაზარზე.....10

თვითდამკვიდრების პროცესში

საერთაშორისო გამოცდილება და წარმატებული პრაქტიკა.....13

დასკვნა და რეკომენდაციები 15

რეკომენდაციები საქართველოს მთავრობას..... 16

გამოყენებული ლიტერატურა..... 17

მოკლე შინაარსი

წლებია, რაც საქართველოსთვის ეკონომიკისა და შრომითი ბაზრის მდგრადობის იღწევა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს. უმუშევრობის შემცირება და დასაქმების ზრდა კვლავ გადაუჭრელ პრობლემებად რჩება. პოლიტიკის დოკუმენტში თავმოყრილია ახალგაზრდების დასაქმების მდგომარეობის ანალიზი, გამოწვევები და გადაჭრის გზები. განხილულია სახელმწიფო და კერძო დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამები. წარმოდგენილია ქართული შრომის ბაზრის თავისებურებები და არსებული პრობლემები, მათ შორის, – შეუთავსებლობა მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის.

დოკუმენტში გაანალიზებულია ის ბარიერები, რომლებიც განათლებამიღებულ ახალგაზრდებს შრომის ბაზარზე ხვდება. განხილულია სკოლის, უნივერსიტეტისა და პროფესიული სასწავლებლების როლი აღნიშნული ბარიერების დაძლევაში. დოკუმენტში აღწერილია სახელმწიფო და კერძო დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამები და ხარვეზები, რომლებიც აღნიშნული პროგრამების განხორციელებას ახლავს თან. დოკუმენტი ასევე მიმოიხილავს ახალგაზრდების დასაქმების საერთაშორისო წარმატებულ პრაქტიკას გერმანიისა და ესტონეთის მაგალითებით და გვიჩვენებს გამოწვევების დასაძლევ გზებს.

საკვანძო სიტყვები: ახალგაზრდები, შრომის ბაზარი, დასაქმების ბარიერები, დასაქმების სააგენტო, დამსაქმებლის მოთხოვნები.

შესავალი

ღირსეული სამუშაო ადგილი, სრულფასოვანი შრომა და ღირსეული შემოსავალი ადამიანის სოციალური უფლებების ერთ-ერთი მთავარი კომპონენტია. საქართველოს ხელისუფლებამ თავისი როლი ამ მიმართულებით 1994 წელს განსაზღვრა გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა შესახებ საერთაშორისო პაქტის რატიფიცირებით. აღნიშნული პაქტის საფუძველზე, სხვა დანარჩენ უფლებებთან ერთად, საქართველოს სახელმწიფო აღიარებს შრომის უფლებას. ის იღებს ვალდებულებას, მოსახლეობისათვის შექმნას ჯანსაღი და უსაფრთხო შრომის პირობები და ხელი შეუწყოს ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნას.

საქართველოში შრომის ბაზარზე სახელმწიფო პოლიტიკის, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარება და დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამების შექმნა ორგანიზებული სახით 2012 წლიდან დაიწყო. 2013 წელს ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში, გაფორმდა ევროკავშირის საბიუჯეტო დახმარების პროგრამა 2014-2017 წლებისთვის, რომელიც გულისხმობდა ქართული სახელმწიფოს დახმარებას პროფესიული განათლებისა და დასაქმების სფეროში რეფორმების გატარების მიზნით.

ევროკავშირმა საბიუჯეტო დახმარების ტრანშების გადმორიცხვის წინაპირობად დასაქმების სერვისებისა და შრომის ბაზრის ინსტიტუტების განვითარება დაასახელა. შრომისა და დასაქმების სფეროში სახელმწიფოს ვალდებულებები კიდევ უფრო გაიზარდა 2014 წელს, როდესაც საქართველომ ხელი მოაწერა ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებას.

2015 წლის აგვისტოდან პროგრამის „აღმოსავლეთპარტნიორობა, ინტეგრაცია და თანამშრომლობა (EaPIC)“ და ფინანსური მხარდაჭერის პროექტის ფარგლებში დაიწყო ახალი პროექტი „დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურის შესაძლებლობათა განვითარება საქართველოში“. პროექტის ძირითადი მიზანი საქართველოს დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურების ინსტიტუციური და ადამიანური რესურსების შესაძლებლობათა გაძლიერება იყო, რათა სამუშაოს მაძიებელთათვის კარგად ორგანიზებული, მაღალი ხარისხის, გენდერულად დაბალანსებული და ხარჯთეფექტიანი დასაქმების სერვისები მიეწოდებინათ. მხარდაჭერის შედეგად 2019 წლის 1 დეკემბრიდან საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანების №01-110/ნ-ის საფუძველზე ჩამოყალიბდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო.

მიუხედავად გატარებული ზომებისა, დღეს ქვეყანაში მცხოვრები ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე მაღალია, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა არასათანადოდ განვითარებულია, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა არაეფექტურია. თუ შევადარებთ საქართველოს მდგომარეობას მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებს, საქართველოს ახალგაზრდების მაღალი უმუშევრობით, ევროპაში ერთ-ერთი მოწინავე ადგილი უკავია. მაგალითად, 2020 წლის მონაცემებით, საქართველოში ახალგაზრდების უმუშევრობა მკაფიოდ მზარდია.

აღსანიშნავია ისიც, რომ ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე საქართველოში მნიშვნელოვნად აღემატება არამხოლოდ განვითარებული ქვეყნების მაჩვენებლებს, არამედ, ჩრდილოეთი აფრიკის იმ ქვეყნების მაჩვენებლებსაც, რომლებშიც უმუშევრობის დონე 28,6%–ს შეადგენს.

ევროსტატის 2018 წლის მონაცემების მიხედვით, ახალგაზრდების უმუშევრობის დაბალი მაჩვენებელი აქვს მსოფლიოს ისეთ ქვეყნებს, როგორებიცაა: იაპონია, გერმანია, აშშ, ავსტრია, ჩეხეთი და მისთ. მიღწეული დაბალი მაჩვენებელი, სახელმწიფოს მხრიდან ახალგაზრდების დასაქმებაზე ზრუნვისა და ხელშეწყობის შედეგია.

საყურადღებოა ისიც, რომ ბოლო ათწლეულის განმავლობაში მოსახლეობის საერთო რაოდენობაში შრომისუნარიანი ახალგაზრდების წილის შემცირების ტენდენცია შეიმჩნევა. კერძოდ, თუ 2002 წელს, 15–29 ასაკის შრომისუნარიანი ახალგაზრდების რაოდენობა 821.6 ათასს შეადგენდა, 2010 წელს აღნიშნული მაჩვენებელი 815.2 ათასი იყო, 2014 წელს – 739.8, ხოლო 2018 წელს – 687.5 ათასამდე შემცირდა. შრომისუნარიანი ახალგაზრდების შემცირების ერთ–ერთი ძირითადი ფაქტორი გარე მიგრაციაა. საქსტატის მონაცემებით ყოველწლიურად მცირდება 25–29 წლის ასაკის ახალგაზრდების რიცხვი.

ახალგაზრდების წინაშე არსებული დასაქმების ბარიერები და განათლების შესაბამისობის დადგენა შრომის ბაზართან მიმართებით იყო პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავების მთავარი მიზეზი. აღნიშნული საკითხის სიმწვავე და აქტუალობა მოითხოვს საკითხის მეტად გააქტიურებას და დაინტერესებული მხარეების ხელშეწყობით წინმსწრები ზომების გატარებას, რომლებისთვისაც რეკომენდაციებს წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი იძლევა.

მეთოდოლოგია

პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებისთვის გამოყენებული იქნა კვლევის შერეული მეთოდოლოგია: საწყის ეტაპზე განხორციელდა სამაგიდე კვლევა ქვეყნის მასშტაბით ახალგაზრდების დასაქმების კუთხით არსებული მდგომარეობის შესაფასებლად. შესწავლილი იქნა არსებული კვლევები.

შესწავლილი დოკუმენტების საფუძველზე დაიგეგმა თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევა, რის შედეგადაც გამოვლინდა დამსაქმებელთა დამოკიდებულებები ახალგაზრდების დასაქმების მიმართ და ასევე ის ბარიერები, რომელთაც ახალგაზრდები დასაქმებისას აწყდებიან. თვისებრივი კვლევისთვის შეიქმნაფოკუსჯგუფები, ხოლო რაოდენობრივი კვლევა თვითადმინისტრირებადი კითხვარის „Google Forms“ პლატფორმის საშუალებით განხორციელდა.

კვლევის ამოცანებს წარმოადგენდა: დასაქმების კუთხით ახალგაზრდების წინაშე არსებული ბარიერების შესწავლა; ახალგაზრდების განათლების შესაბამისობის დადგენა დასაქმების ადგილთან; დამსაქმებელთა მიერ კადრების შერჩევისთვის გამოყენებული მეთოდების გაცნობა და შრომის ბაზრის სახელმწიფო პოლიტიკის ფარგლებში შეთავაზებული სერვისების შესაბამისობის დადგენა დამსაქმებელთა და სამუშაოს მაძიებელთა ინტერესებთან.

ფოკუსჯგუფებში სულ 24 მცირე და საშუალო საწარმოს უმაღლესი და საშუალო რგოლის მენეჯერმა მიიღო მონაწილეობა. რაოდენობრივ კვლევაში კი 16–დან 29 წლამდე 299 ახალგაზრდა ჩაერთო. ორივე კვლევის სამიზნე ჯგუფები საქართველოს ორი რეგიონიდან (115 რესპონდენტი – შიდა ქართლიდან და 114 – იმერეთიდან) იყვნენ წარმოდგენილნი. გამოკითხულთაგან 71.2% იყო ქალი, 28.8% – კაცი. გამოიყო შემდეგი ასაკობრივი ჯგუფები: 16–18 (25.3%); 19–22 (35.8%); 23–29 (38.9%). გამოკითხულთა უმრავლესობა (76%) ცხოვრობს ქალაქად, 23.6% სოფლად, მხოლოდ ერთი რესპონდენტი იყო დაბის მაცხოვრებელი. 16.2% არის მოსწავლე, 2 რესპონდენტი – არასრული საშუალო განათლებით; 3.9% – საშუალო განათლებით, 39% – პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტი, 41.5% – უმაღლესი სასწავლებლის სტუდენტი, 19.7% – უმაღლესი განათლების მქონე ბაკალავრის ხარისხით, 7.4% – მაგისტრანტი, 5.7% – მაგისტრი. კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, რესპონდენტებად შეირჩნენ ამჟამად დაუსაქმებელი ახალგაზრდები. შედეგებიდან გამომდინარე, გამოკითხულთა ერთი მესამედი (33.2%) არასოდეს ყოფილა დასაქმებული.

ქართული შრომის ბაზრის თავისებურებები და არსებული პრობლემები

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ძალაა. მასზე უშუალოდ აისახება ეკონომიკური რეფორმის ძირითადი შედეგები. შრომის ბაზარი უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის კვლავწარმოებას, განაწილებასა და გამოყენებას მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე.

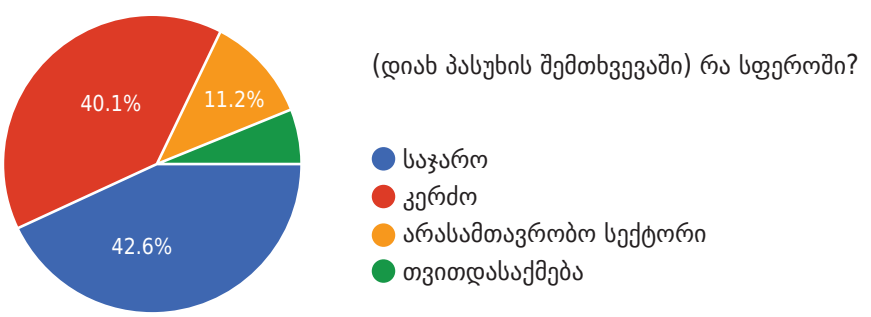
ქვეყანაში შრომის ბაზრის განვითარებისა თუ უკვე არსებული პრობლემების აღმოფხვრის მიზნით, მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფო სწავლობდეს მას, განსაზღვრავდეს დასაქმებისა და ბიზნესის ეფექტიანობის ზრდის საჭიროებებს, გამოკვეთდეს შრომის ბაზრის განვითარების შემაფერხებელ გარემოებებს, არსებულ გამოწვევებსა და ხარვეზებს.

აღნიშნული მიმართულებით ჩატარებული კვლევებისა და თუ ხელმისაწვდომი დოკუმენტების შესწავლა ცხადყოფს, რომ ქვეყანაში, ფაქტობრივად, არ ვითარდება შრომის ბაზარი, არ წარმოიშობა დამატებითი სამუშაო ადგილები. ეკონომიკური ზრდის მიუხედავად, ვერ ხორციელდება უმუშევრობის შემცირება.

შრომის ბაზრის სფეროში განხორციელებული პოლიტიკა და სამუშაოს მაძიებლებისთვის მიწოდებული პროგრამები ვერ ახდენს დასაქმების მაჩვენებლის გაუმჯობესებაზე არსებითი გავლენას. ცხადია, რომ სახელმწიფო დღემდე „მიწოდების მხარის პოლიტიკას“ აწარმოებს, რაც, თავის მხრივ, არაეფექტიან ინტერვენციაა. ამის დასტურია ისიც, რომ ბარიერი, რომელსაც ქართველი ახალგაზრდები სამსახურის ძიებისას აწყდებიან, დამსაქმებელთა მოთხოვნების შესაბამისი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების არქონას უკავშირდება. პროფესია და უნარები, რომელთაც სამუშაოს მაძიებლები ფლობენ, არ შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებსა და, შესაბამისად, დამსაქმებელთა მოლოდინს.

კვლევით თანახმად, გამოკითხულთა 56.8%-ს უცდია პროფესიით დასაქმება, მაგრამ ეს მცდელობა წარუმატებელი აღმოჩნდა. ამავე დროს აღსანიშნავია, რომ გამოკითხული ახალგაზრდების თითქმის ნახევარი (45.4%) მიიჩნევს, რომ იცნობს შრომის ბაზრისა და დამსაქმებლების მოთხოვნებს. გამოკითხულთა მეორე ნახევარი საერთოდ არ იცნობს აღნიშნულ მოთხოვნებს (24%) ან ნაკლებად იცნობს მათ (30.6%). შეკითხვაზე, თუ რა სფეროში ეძებენ ახალგაზრდები სამსახურს, პასუხები შემდეგია: 42.6% სამსახურს საჯარო სექტორში ეძებს, 40.1% – კერძო სფეროში. მხოლოდ 11.2%-ს უცდია სამოქალაქო სექტორში სამუშაოს მოძებნა და თვითდასაქმება – 6.1%-ს. (იხ. გრაფიკი #1: ცვლილებებზე ორიენტირებული ახალგაზრდების ხელშეწყობა საქართველოში (კვლევის შედეგები), 2022.)

გრაფიკი #1. სამსახურის მაძიებელთა განაწილება სფეროების მიხედვით.



რესპონდენტთა 66.4%–ის აზრით, დასაქმებამდე მოხალისეობრივი ან არაანაზღაურებადი სამუშაო გამოცდილება ძალიან მნიშვნელოვანია. 13.1% ამბობს რომ სწორედ მისი საშუალებით დასაქმდა. თუმცა, თითქმის გადაულახავ ბარიერს წარმოადგენს შრომისუნარიანი ახალგაზრდებისთვის სტაჟირების საშუალებით გამოცდილების მიღება. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლების განმავლობაში სახელმწიფო სტრუქტურები მხარს უჭერს სტაჟირების პროგრამებს, დაბალია ამ პროგრამების ეფექტიანობა და, ასევე მცირეა კომპანიების მხრიდან დაინტერესება მონაწილეობასთან დაკავშირებით კომპანიების მხრიდან ინტერესის ნაკლებობა ან ასეთი პროგრამების მიმართ სკეპტიკური დამოკიდებულება, ძირითადად, მათი ადმინისტრირების დაბალი ხარისხით და წარმატებული მაგალითების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობით არის გამოწვეული.

რაც შეეხება კერძო კომპანიების სტაჟირების მიმართულებით განხორციელებულ დამოუკიდებელ ინიციატივებს, მათი უმეტესობა არაანაზღაურებადია. ასეთ შემთხვევაში, ოჯახს უწევს ახალგაზრდა სამუშაოს მაძიებლის მხარდაჭერა და სტაჟირებასთან დაკავშირებით ყოველდღიური ხარჯების დაფარვა.

აქედან გამომდინარე, ცხადია, რომ ქართული შრომის ბაზარზე მრავალფეროვანი აუთვისებელი სამუშაო ძალაა. ქვეყანაში მრავლადაა ე.წ neet ახალგაზრდები, რომლებიც ყოველგვარი აკადემიური და პროფესიული განათლების მიღმა არიან დარჩენილები. საქართველოს მასშტაბით უმუშევარი უმაღლესგანათლებამიღებული ახალგაზრდის რაოდენობა დაახლოებით 30%–ს წარმოადგენს. შრომის ბაზარზე მოწყვლადი ჯგუფები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და იძულებით გადაადგილებული ახალგაზრდებიც არიან.

საქართველომ 2013 წელს მოახდინა გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის რატიფიცირება და შშმ პირთა უფლებების დაცვისა და განხორციელების მიზნით კონკრეტული ღონისძიებების გატარების ვალდებულება იკისრა, მათ შორის, მიზნად დაისახა შშმ პირთა თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველმყოფი ღონისძიებების განხორციელება. აღსანიშნავია საკონსტიტუციო ცვლილებებიც, რითაც შშმ პირთათვის განსაკუთრებული პირობების შექმნის აუცილებლობა მათი უფლებებისა და ინტერესების რეალიზებისთვის კონსტიტუციის რანგში იქნა აყვანილი. მნიშვნელოვანი იყო შშმ პირთა უფლებების შესახებ კანონის მიღებაც, რომლის მე–11 მუხლი შრომასა და დასაქმებას ეხება. კანონის თანახმად, სახელმწიფო იღებს ვალდებულებას, როგორც სახელშეკრულებო, ასევე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ სხვებთან თანასწორი უფლება შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებით. ძალიან მნიშვნელოვანი იყო შრომის კოდექსის რეფორმის ფარგლებში კოდექსში ისეთი მნიშვნელოვანი პრინციპის ასახვა, როგორიც არის გონივრული მისადაგება.

თუმცა, მიუხედავად გატარებული ზომებისა, ფაქტია, რომ აღნიშნული თემი ხშირად დისკრიმინაციის მსხვერპლი ხდება სწორედ საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპებისა და სტიგმის გამო. შშმ პირებს კვლავაც ექმნებათ გადაადგილების, განათლების, დასაქმების, რესურსებზე ხელმისაწვდომობისა და სხვა ტიპის პრობლემები.

რაც შეეხება დევნილებს, მათი დიდი ნაწილი ასევე დამოკიდებულია სახელმწიფო შემწეობაზე. მძიმე სოციალურ პირობებს ემატება ჯანმრთელობის ცუდი მდგომარეობა და ხარისხიანი სოციალური მომსახურების, განათლების, ჯანდაცვის ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა. საქართველოს საერთო მონაცემებთან შედარებით, დევნილ მოსახლეობაში უმუშევრობის მაღალი და შესაბამისად, დევნილებით მჭიდროდ დასახლების რაიონებში ეკონომიკური აქტიურობის უფრო დაბალი მაჩვენებლები ფიქსირდება. კონფლიქტის პირობებში დევნილთა სტიქიური განსახლებისას პრაქტიკულად არ ხდებოდა სამუშაო

ადგილების შეთავაზება. შესაბამისად, სოციალური კავშირების სიმწირისა და არასაკმარისი ინფორმირებულობის გამო დევნილთა დიდ ნაწილს გაუჭირდა დასაქმება. იმ დევნილთა უდიდესმა ნაწილმა, რომლებმაც მოახერხეს შრომის ბაზარზე თავის დამკვიდრება, თავიანთ კვალიფიკაციასთან შეუთავსებლობის გამო განიცადეს დეკვალიფიკაცია.

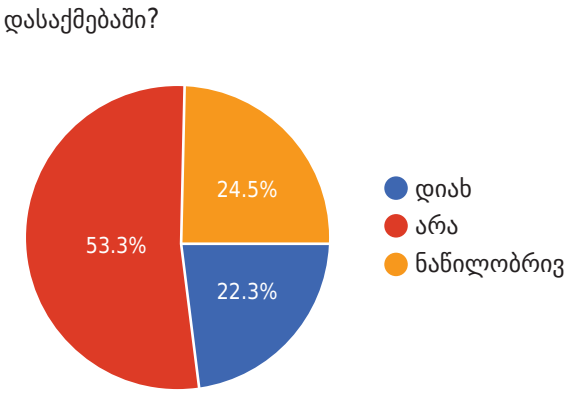
შრომის ბაზრისთვის ასევე პრობლემას წარმოადგენს ქვეყნიდან გასვლის მსურველთა ყოველწლიურად გაზრდილი რაოდენობაც, რომელსაც თან სდევს ინტელექტუალური რესურსის დაკარგვის საფრთხე, რასაც უარყოფითად აისახება სახელმწიფოს განვითარებაზე, რადგან პატარა სახელმწიფოები სამუშაო ძალის პოტენციურ კრიზისს ბევრად უფრო მწვავედ განიცდიან, ვიდრე ჭარბი მოსახლეობის მქონე ქვეყნები. აღნიშნული ტიპის კრიზისს თან სდევს არამხოლოდ ეკონომიკური განვითარების შემდგომი პრობლემები, არამედ ერის დაბერების საფრთხეც.

შრომის ბაზრის შესწავლისას უმნიშვნელოვანესია დამსაქმებელთა დამოკიდებულების გათვალისწინება. გამოკითხვით დგინდება, რომ დამსაქმებელთა უმრავლესობა ახალგაზრდების უმუშევრობის მიზეზად სამუშაო ადგილების ნაკლებობას არ მიიჩნევს. ყველა მათგანს აქვს შესაბამისი კადრის მოძიების პრობლემა. გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლებისთვის კადრის მოძიების საუკეთესო გზა სოციალური ქსელი და პირადი კონტაქტებია, თუმცა ძალიან უჭირთ სათანადო უნარების, კომპეტენციებისა და მოტივაციის მქონე თანამშრომლების შერჩევა.

ახალგაზრდების გამოწვევები განათლებიდან შრომით ბაზარზე თვითდამკვიდრების პროცესში

ახალგაზრდების უმუშევრობასთან ბრძოლაში განათლების საკითხი საკვანძოა. ახალგაზრდები ფინანსურ ინვესტიციას დებენ ამ მიმართულებით, რათა წარმატებით დასაქმდნენ მომავალში, თუმცა, უმეტეს შემთხვევაში, განათლებისთვის გაწეული დანახარჯები უკუგების გარეშე რჩება. აღნიშნულს მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ 2019 წელს ჩატარებული ბაზრის კვლევაც ადასტურებს: საქართველოში ახალგაზრდები იღებენ უმაღლეს განათლებას, მაგრამ განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის აღების შემდეგ ორი სახის პრობლემა იჩენს თავს: ა) შრომის ბაზარზე არ არის მოთხოვნა მათი პროფესიის მქონე კადრებზე და ბ) მათი ცოდნა და უნარები ვერ აკმაყოფილებს სამუშაო მოთხოვნებს. კითხვაზე: „დაგეხმარათ თუ არა უნივერსიტეტი/პროფესიული სასწავლებელი პროფესიით დასაქმებაში?“ – გამოკითხულთა 53.3%-მა თქვა, რომ არ დახმარებია. მათგან მხოლოდ 22.3%-მა უპასუხა დადებითად (იხ. გრაფიკი #2. ცვლილებებზე ორიენტირებული ახალგაზრდების ხელშეწყობა საქართველოში – კვლევა. 2022).

გრაფიკი #2: უნივერსიტეტის/პროფესიული სასწავლებლის როლი ახალგაზრდების დასაქმებაში.



საკითხის უკეთ გააზრების მიზნით, აუცილებელია განვიხილოთ ქვეყანაში არსებული განათლების სისტემა, რომელიც განათლების სამი მიმართულებით მიღების საშუალებას იძლევა: ზოგადი, პროფესიული და უმაღლესი.

სკოლა, რომელიც ზოგადი განათლების უმთავრესი საფეხურია, მოსწავლეებში რამდენიმე ამოცანის დაძლევას ემსახურება: დაეხმაროს მოსწავლეს ზოგადი განათლების ეროვნული მიზნების მიღწევაში; შეუქმნას მოსწავლეს პირობები იმ უნარ-ჩვევების გასავითარებლად, რომლებიც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მთელი ცხოვრების განმავლობაში; შეუქმნას მოსწავლეს წინაპირობა სწავლის გასაგრძელებლად ან შრომით ბაზარზე სწორი არჩევანის გასაკეთებლად.

ცხადია, რომ სკოლაში მოსწავლეებს შეზღუდული აქვთ საკონსულტაციო მომსახურებები, რომელმაც მათი მომავალ კარიერასთან დაკავშირებული ბედი უნდა გადაწყვიტოს. აღნიშნული საკონსულტაციო რგოლის არარსებობის გამო, მოსწავლეებს ხშირად სამომავლო პროფესიის არჩევა არაინფორმირებული გადაწყვეტილების საფუძველზე უწევთ. სამწუხაროდ, სკოლებს მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში აქვთ დანერგილი პროფესიონალური და კარიერული ორიენტაციის პროგრამები, მაშინ როდესაც საერთაშორისო პრაქტიკა სწორედ ამაზე დგას.

სკოლის შემდეგ, პროფესიული განათლების საფეხური უნდა უვსებდეს ახალგაზრდას პროფესიულ არჩევანთან დაკავშირებულ საჭიროებებს. 2018 წლის სექტემბერში, საქართველოს პარლამენტმა მიიღო პროფესიული განათლების შესახებ ახალი კანონი, რომელიც მნიშვნელოვანი ნაბიჯი იყო პროფესიული განათლების სფეროში. კანონი მთავრობას საშუალებას აძლევს განავითაროს პროფესიული განათლების სისტემა მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის პერსპექტივით, ხოლო სამართლებრივი რეგულაციები მოარგოს შრომის ბაზარს, ეკონომიკურ განვითარებასა და მოსწავლეთა საჭიროებებს. პროფესიული განათლების კანონმა მიზნად დაისახა ჩიხების აღმოფხვრა და ახალი საგანმანათლებლო შესაძლებლობების შექმნა, კერძო სექტორის ჩართვა სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლისა და საჯარო-კერძო პარტნიორობის საშუალებით. პროფესიული განათლების შესახებ კანონის თანახმად, პროფესიული განათლება განისაზღვრება როგორც განათლება, რომელიც უზრუნველყოფს პიროვნების კომპეტენციების განვითარებას კონკრეტული პროფესიის ან/და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად და მიმართულია პირის უწყვეტი პროფესიული, სოციალური და პიროვნული განვითარებისკენ.

დღეს საქართველოში პროფესიული განათლების 119 პროვაიდერია, რომელთა შორის 87 პროფესიული კოლეჯია (20 საჯარო და 68 კერძო), 23 – უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება (14 საჯარო და 9 კერძო) და 9 ზოგადი საგანმანათლებლო სკოლა (EMIS, 2019). აღნიშნული სასწავლებლები საქართველოს ყველა რეგიონში არიან გადანაწილებულნი, თუმცა ყველაზე მეტი კოლეჯი დედაქალაქშია კონცენტრირებული, შემდეგ აჭარისა და იმერეთის რეგიონებში.

2013–2020 წლების პროფესიული განათლების განვითარების სტრატეგია ასახავს ეროვნულ დონეზე პროფესიული განათლების განვითარების პრიორიტეტს; ის ხაზს უსვამს პროფესიული განათლების სფეროში მაღალი ხარისხისა და მოქნილობის მნიშვნელობას. პროფესიული განათლების განვითარების სტრატეგიული მიმართულებები გაერთიანებულია განათლების ახალ ერთიან სტრატეგიაში.

რაც შეეხება უმაღლეს განათლებას, 2020 წლის 1 მაისის მონაცემებით საქართველოში 64 ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაა. 2019 წლის საქსტატის ინფორმაციით, საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში 147.7 ათასი სტუდენტია. სახელმწიფო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სწავლობს სტუდენტთა საერთო რაოდენობის 65%, ხოლო კერძოში – 35%. სახელმწიფო აკრედიტებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მაგისტრატურისა და დოქტორანტურისგან განსხვავებით, ბაკალავრიატის საფეხურს, როგორც წესი, არ აქვს სასწავლო კურსის შესაბამისი პროგრამა, ამიტომ სტუდენტებისთვის ხშირ შემთხვევაში არ არის გარკვეული, თუ რა სასწავლო კურსებს გაივლიან მომდევნო ოთხი წელის განმავლობაში. შესაბამისად, შედეგად ვიღებთ დიპლომირებულ თაობას, რომლებიც საკუთარი პროფესიით ვერ ახერხებენ ღირსეული სამუშაო ადგილის პოვნას. აღნიშნულის მთავარი მიზეზი კი მათ მიერ არასწორად შერჩეული პროფესია ან მიღებული განათლების დაბალი ხარისხია.

2020 წლის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიშს თუ ჩავუღრმავდებით, აღმოვაჩენთ, რომ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ჩაბარებისას უმაღლესი განათლება უკვე ჰქონდა მიღებული 37,3%–ს. აღნიშნული იმაზეც მეტყველებს, რომ უმაღლესი განათლების დაწესებულებების სასწავლო პროგრამები და მათი ხარისხის დამადასტურებელი დიპლომები სრულიად შეუსაბამოა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან.

საყურადღებოა ისიც, რომ პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის მხარდაჭერით, რომელსაც სახელმწიფო მნიშვნელოვან ხელშეწყობას უწევს და უმეტესწილად მორგებულია შრომის ბაზრის არსებულ მოთხოვნებზე და თუ შრომის ბაზარი უმეტესად დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილს ქმნის, ვიღებთ შედეგად იმ გარემოებას, რომ სახელმწიფო ბიუჯეტი დაბალკვალიფიციური პერსონალის მომზადებაზე დიდ თანხებს ხარჯავს, რაც მოკლევადიან პერსპექტივაში შესაძლოა შედეგის მომტანი იყოს, მაგრამ ასეთი სურათი გრძელვადიან პერსპექტივაში ეკონომიკის განვითარებას ვერ შეუწყობს ხელს, ვინაიდან ქვეყნის ეკონომიკაში ინოვაციური დარგების გაჩენის შემთხვევაში წარმოშობილ მოთხოვნას ვერ უპასუხებს.

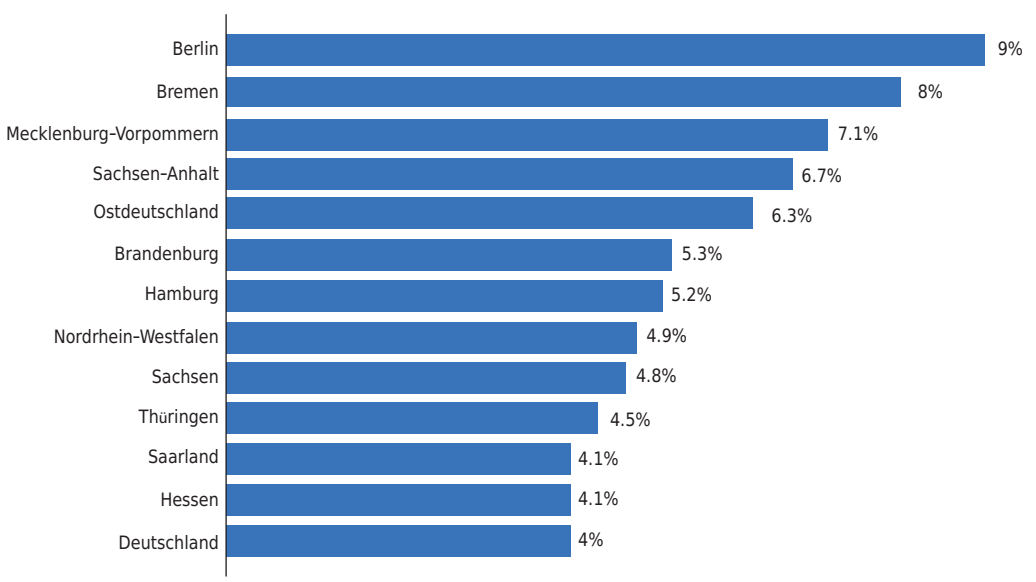
სახელმწიფო პროგრამების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობას განიცდიან დამსაქმებ-ლებიც. მათ უმრავლესობას არასოდეს უთანამშრომლია დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსთან. მონაწილეთაგან მხოლოდ ერთმა განაცხადა, რომ აქვს თანამშრომლობის გამოცდილება, თუმცა ვერ მიიღო სასურველი შედეგი. მიმდინარე ეტაპზე მხოლოდ ერთი რესპონდენტი სარგებლობს ანაზღაურებადი სტაჟირების პროგრამით, რითაც ძალიან კმაყოფილია. მისი ბიზნესისთვის ეს ძალიან დიდი დახმარებაა. დამსაქმებლების აზრით, უნდა გაძლიერდეს კავშირი პროფესიულ თუ სხვა სასწავლებლებსა და დამსაქმებლებს შორის, ეს იქნება კერძო ბიზნესი თუ სხვა ტიპის კერძო ორგანიზაცია. იმ დამსაქმებლებმა, რომლებიც მცირე და საშუალო ბიზნესს წარმოადგენდნენ, სახელმწიფოს მხრიდან ხელშეწყობად დაასახელეს გადასახადების შემცირება, საწყის ეტაპზე მაინც, კერძოდ, საუბარია საშემოსავლო შეღავათებზე.

საერთაშორისო გამოცდილება და წარმატებული პრაქტიკა

განათლებისა და დასაქმების პოლიტიკის მხრივ მნიშვნელოვანია განვიხილოთ გერმანიის ფედერაცია, რომელიც განათლების პოლიტიკას განიხილავს დასაქმების პოლიტიკის ჭრილში და მთავარ კითხვაზე, თუ რატომ არის განათლების მიღება მნიშვნელოვანი, ხსნის იმ კრიტერიუმით, რომელიც კვლევების შედეგად იქნა განმტკიცებული და გულისხმობს ისეთ ხელშესახებ შედეგებს, როგორებიაა: უმუშევრობის მაღალ რისკის ქვეშ არიან ახალგაზრდები პროფესიული განათლებისა და უმაღლესი განათლების გარეშე და ასევე ახალგაზრდები, რომლებმაც სხვადასხვა მიზეზთა გამო შეწყვიტეს განათლების მიღება. მაგალითად, Covid-19-ის პანდემიის გამო 2019 წელთან შედარებით 2020 წლის სექტემბრამდე 57.600-ით ნაკლებმა მსურველმა შეძლო პროფესიული განათლების მიღება, რამაც დიდად დააზარალა სამუშაო ბაზარი, რომელიც ყოველწლიურად ელოდება მისთვის მისაღებ კადრებს.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ გერმანიის ფედერაციაში უმუშევრობის დონე 15 დან 25 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში მკვეთრად მაღალია და მოკლე დროით უმუშევრობით ხასიათდება. (იხ. გრაფიკი #3: Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. 2022. statista 2022)

გრაფიკი #3. ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე გერმანიაში



გერმანიის მთავრობა ეკონომიკის მთავარ დასაყრდენს სწორედ ახალგაზრდების შესაძლებლობებში ხედავს და მაღალი პასუხისმგებლობით უდგება აღნიშნულ საკითხს. განათლების პოლიტიკაში შემოაქვს ტერმინი „პროფესიული გარანტია“, რაც უკავშირდება განათლების ბმას დასაქმების ბაზართან ახალგაზრდა მოქალაქეს, როგორც სწავლის პროცესში, ასევე ცოდნის მიღების დასრულების შემდეგ უნდა ჰქონდეს სტაბილურობის განცდა და თავის საქმის მნიშვნელობის გააზრების საშუალება. სწორედ ამ გარანტიის შეგრძნების საფუძველზე გერმანიის ინდუსტრია ყოველწლიურად 20.000 გადამზადებულ მაღალი ხარისხის მომსახურე პერსონას იღებს. ასევე მიმდინარეობს სკოლებისა და პროფესიულის სასწავლებლების კოორდინაცია, რომელიც ორიენტის აიღებს ინკლუზიური განათლების მიმართულებით და შესწავლილ იქნება სამოქალაქო სამართლის ჭრილში.

გერმანიის ფედერაცია განათლების პოლიტიკას და სამუშაო ბაზარს ერთ მთლიან კონცეფციად აღიქვამს და მოქალაქეების კეთილდღეობაზე მაქსიმალურად მორგებულ პოლიტიკას სთავაზობს, რომელშიც გათვალისწინებულია ახალგაზრდების ოჯახური მდგომარეობა, მათი ფინანსური და ასევე გონებრივი შესაძლებლობები. მაქსიმალური ყურადღება ექცევა, როგორც სკოლის ასევე საუნივერსიტეტო სივრცეში მენტორის ინსტიტუტის განვითარებას და სწორედ მენტორის საშუალებით ხდება პირდაპირი კონტაქტის დამყარება ახალგაზრდებთან და მათი სურვილების გათვალისწინება, რათა მოქალაქემ გააზრებულად შეძლოს საკუთარი განათლებისა თუ კარიერის დაგეგმვა.

ესტონეთი დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გამტარებელი სახელმწიფოა. სოციალურ საკითხთა სამინისტროში შექმნილია შრომის პოლიტიკის დეპარტამენტი, გარდა ამისა, შექმნილია უმუშევრობის დაზღვევის ფონდი.

ესტონეთს აქვს დასაქმების საკმაოდ მრავალფეროვანი პროგრამები, მაგალითად, პროგრამა, რომელიც სწავლის და მუშაობის შესაძლებლობას აძლევს სამუშაოს მაძიებელს. აღნიშნული პროგრამის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ ადამიანები, რომლებსაც არ აქვთ უმაღლესი ან პროფესიული განათლება, ასევე რომლებმაც მიიღეს საშუალო განათლება ან შეწყვიტეს 5 წელზე მეტი ხნის წინ.

პროგრამა მხარს უჭერს ისეთი სპეციალობების შესწავლას, რომლებიც დეფიციტურია შრომის ბაზარზე. გარდა ამისა, ახალგაზრდების დასაქმების წახალისებისთვის გათვალისწინებულია სუბსიდიები დამსაქმებლებისთვის, ისეთი ახალგაზრდების დასაქმებისთვის, რომლებსაც არ აქვთ დიდი სამუშაო გამოცდილება. ეს სუბსიდია გათვალისწინებულია დასაქმებულის ხელფასის და სწავლებისთვის. აღნიშნული პროგრამის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ 16–29 წლამდე ახალგაზრდები, რომლებიც: რეგისტრირებულები არიან როგორც უმუშევრები და არ ყოფილან დასაქმებულები ბოლო სამი თვის განმავლობაში, ან იყვნენ დასაქმებულები კონკრეტულ პოზიციებზე 30 დღეზე ნაკლები ვადით ასევე არ აქვთ სამუშაო გამოცდილება ან მათი გამოცდილება არის მცირე–ბოლო 3 წლის განმავლობაში 1 წელიწადზე ნაკლები ან საერთო ჯამში 2 წელიწადზე ნაკლებია; სამუშაო გამოცდილებაში არ ითვლება ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში გატარებული დრო, ასევე სამხედრო ან ალტერნატიულ სამსახურში ყოფნის დრო.

დამსაქმებელმა ამ შემთხვევაში უნდა დადოს უვადო ხელშეკრულება ახალგაზარდა დასაქმებულთან, ან ვადიანი, თუმცა არანაკლებ 1 წლის ვადით და საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყონ მისი სწავლება სამუშაო ადგილზე ან პროფესიული სწავლება/გადამზადება.

დასკვნა და რეკომენდაციები

ახალგაზრდების დასაქმების მდგომარეობის ანალიზმა ნათლად დაგვანახა, რომ არსებული სახელმწიფო პროგრამები, ასევე მიმდინარე, თუ უკვე ჩატარებული რეფორმები არ არის საკმარისი აღნიშნული პრობლემა გადასაჭრელად. აღნიშნული პრობლემის მოგვარების მიზნით უნდა გაუმჯობესდეს კავშირი განათლებასა და შრომით ბაზარს შორის რათა, თანმიმდევრული გახდეს და მოთხოვნა და მიწოდება. ამის მთავარ წინაპირობა განათლების მიღების შემდეგ წარმატებულად დასაქმების შესაძლებლობა, სამუშაო გამოცდილება და პროფესიული განათლებაა აუცილებელი. შესაბამისად, ყურადღება უნდა მიექცეს პროფესიული და უმაღლესი განათლების საფეხურზე შეთავაზებული საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობას შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. აღსანიშნავია შრომის ბაზრის დადებითი მაჩვენებელი, რომელიც, მეტწილად, კერძო სექტორის ზრდის შედეგად არის გამოწვეული, დაბალკვალიფიციური სექტორის მოთხოვნით კმაყოფილდება, რომელიც ქვეყნის ეკონომიკური მდგრადობის მიღწევას უშლის ხელს და ნათლად აჩენს იმ პრობლემურ მხარეს, რასაც ინდუსტრიული პოლიტიკის არარსებობა ჰქვია. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია განათლებისა და ეკონომიკური პოლიტიკის გადახედვა და შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსება.

რეკომენდაციები საქართველოს მთავრობას

1. განახორციელოს ისეთი სახელმწიფო პროგრამები, რომლებიც უზრუნველყოფენ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ადვოკატირებას და კონკრეტულ საჭიროებებზე მორგებული კადრების მომზადებას შრომის ღია ბაზრისათვის.

2. შეისწავლოს საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილება და დანერგოს პრაქტიკაში.

3. პროფესიული განვითარების კუთხით, სკოლებში ჩამოყალიბდეს კარიერული ორიენტაციის მომსახურება.

4. მეტად ხელმისაწვდომი გახდეს სახელმწიფოს მიერ ანაზღაურებადი სტაჟირება.

5. მნიშვნელოვანია ერთიანი პლატფორმის შემუშავება, რომელიც დაეხმარება დამსაქმებლებს სათანადო კადრის მოძებნაში, რომელიც მორგებული იქნება ახალგაზრდების საჭიროებებზე. იმავე პლატფორმაზე შესაძლებელი უნდა იყოს სამუშაოს მაძიებელი ახალგაზრდების რეგისტრაციაც.

6. გააქტიუროს დასაქმების სააგენტოს საქმიანობა და კერძო სექტორთან თანამშრომ-ლობის გაძლიერება.

7. მნიშვნელოვანია კერძო სექტორის აქტიური მონაწილეობა, როგორც დასაქმების პოლიტიკის შექმნის, ისე მისი პრაქტიკული განხორციელების პროცესში.

გამოყენებული ლიტერატურა

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 2019. „2020–2030 წლებისთვის საქართველოს ახალგაზრდული პოლიტიკის კონცეფციის“ დამტკიცების შესახებ. ხელმისაწვდომია: matsne.gov.ge ბოლოს ნანახია: 06.05.2022.

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 2022. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ | სსიპ ”საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე” (matsne.gov.ge) ბოლოს ნანახია: 06.05.2022.

ახალგაზრდების საჭიროებები კვლევა, 2020. ხელმისაწვდომია: https://youthagency.gov.ge/eedrad-se/2021/02/ახალგაზრდების-საჭიროებების-კვლევა_კვლევის-შედეგები_ქუთაისი_2020.pdf ბოლოს ნანახია: 06.05.2022.

იძულებით გადაადგილებულ პირთა – დევნილთა მიმართ სახელმწიფო სტრატეგია, 2017. ხელმისაწვდომია: http://mra.gov.ge/res/docs/2013111918201884212.pdf ნანახია: 07.05.2022.

საქართველოს საქსტატის ეროვნული სამსახური, 2022. დასაქმება და უმუშევრობა, ხელმისაწვდომია: https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba ბოლოს ნანახია: 07.05.2022.

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2019. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი 2019, ხელმისაწვდომია: http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Han-dlers/Get File.ashx?Type=UserReport&ID=30ad9f6d-7c9e-48f2-b90c-d56bc719d0bd ბოლოს ნანახია: 07.05.2022.

საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფის სააგენტო, 2019. დევნილთა თვითდასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა. ხელმისაწვდომია: http://livelihood.gov.ge/ge/currentpro-grams/22714-devnilta-tvitdasaqmebis-khelshetskhobis-programa ბოლოს ნანახია: 07.05.2022.
ცვლილებებზე ორიენტირებული ახალგაზრდების ხელშეწყობა საქართველოში. 2022. ახალგაზრდების დასაქმების ანალიზი, გამოწვევები და გადაჭრის გზები, კვლევა ხელმისაწვდომია: https://docs.goo-gle.com/forms/d/1XDCYGyQ-7u89LzCVLPUpsMvTAnw1lsYGTlVwXLtKlUs/edit?ts=625d4650#responses ბოლოს ნანახია: 07.05.2022

Employment and Unemployment in Georgia – Labour Force Indicators by Age Group, 2022. https://ww-w.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment last retrieved: 06.05.2022.

eurostat (2021). Youth Unemployment. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?-title=Youth_unemployment last retrieved: 07.05.2022.

statista 2022. Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. 2022. https://de.statista.com/statistik/daten/-studie/189105/umfrage/jugendarbeitslosenquote-nach-bundeslaendern/ last retrieved: 07.05.2022.

Bertelsmann Stiftung, 2021. Ausbildung garantie bringt pro Jahr bis zu 20.000 zusätzliche Fachkräfte: https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktu-elle-meldungen/2021/august/ausbildungsgarantie-bringt-pro-jahr-bis-zu-20000-zusaetzliche-fachkraef te last retrieved: 07.05.2022.

საქართველოს პოლიტიკის ინსტიტუტი (GIP)

პუშკინის ქ. 13, 0107 თბილისი, საქართველო
info@gip.ge www.gip.ge

USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE

საქართველოს პოლიტიკის ინსტიტუტი
GEORGIAN INSTITUTE OF POLITICS