



საქართველოს შრომის
ბუნებრივი და
სოციალური დაცვის
საინსტიტუტო

ახალგაზრდების დამოკიდებულებების,
მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების
შესწავლა

სარჩევი

წინასიტყვაობა.....	3
ტერმინთა განმარტება	4
კვლევის მიზანი და ამოცანები	5
მეთოდოლოგია	5
სიტუაციური ანალიზი.....	8
საექსპერტო კვლევის შედეგები	11
ძირითადი შედეგები.....	17
რაოდენობრივი კვლევის შედეგები	20
დასაქმება.....	20
საზღვარგარეთ მუშაობის გამოცდილება.....	22
Online მუშაობა	22
ოჯახის ეკონომიკური მდგომარეობა და სამომავლო ხედვა.....	23
უმუშევარი რესპონდენტები.....	26
უმუშევარი ახალგაზრდების მოლოდინები.....	29
დასაქმებული რესპონდენტები.....	32
დაქირავებით დასაქმება.....	32
თვითდასაქმება არასასოფლო სამეურნეო სფეროში.....	40
განათლება და პროფესიული განათლების შესაძლებლობები	43
ტრენინგები და მოკლევადიანი საკვალიფიკაციო კურსები.....	54
დასაქმების სტრატეგიები და ღირებულებები	60
ზოგადი დამოკიდებულებები დასაქმების საკითხის მიმართ.....	66
კარიერული განვითარების ცენტრის საქმიანობის შეფასება	75
საინფორმაციო არხები	77
თვისებრივი კვლევის შედეგები	81
დასაქმების მოტივაციები ახალგაზრდებში - დასაქმების სურვილები და არსებული ბარიერები	81
უმუშევარი კურსდამთავრებულები	81
დასაქმებული კურსდამთავრებულები	82
სტუდენტები.....	82
სკოლადამთავრებული უმუშევარი ახალგაზრდები	83

დამოკიდებულება სტაჟირების მიმართ.....	84
უმუშევარი კურსდამთავრებულები	85
დასაქმებული კურსდამთავრებულები	85
სტუდენტები.....	85
დასაქმების გამოცდილებები და სამუშაოს ძიებასთან დაკავშირებული სტრატეგიები.....	86
პროფესიის/ხელობის შეძენის მოტივაციები - დამამთავრებელი კლასების მოსწავლეების და პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტების განწყობებს შორის არსებული განსხვავებები	88
პროფესიის არჩევა და კარიერული წარმატების მიღწევის ადეკვატური შესაძლებლობების აღქმა -პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის საჭიროება, მნიშვნელობა და განხორციელების გზები.....	90
მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ არსებული განწყობები	93
დასაქმების სერვისები და ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობა.....	95
არაფორმალური განათლება და თვითგანათლების შესაძლებლობები	96
რეკომენდაციები	98
წყაროები.....	100

წინამდებარე კვლევა ჩატარდა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ 14.06.2016 წელს გამოცხადებული ტენდერის SPA160016964 ფარგლებში. კვლევის პერიოდი მოიცავდა ივლისი-დეკემბრის პერიოდს. საველე სამუშაოები ჩატარდა 2016 წლის აგვისტო-ოქტომბრის პერიოდში.

"გამოყენებითი კვლევების კომპანიაეი არ სი" გაწეული დახმარებისთვის მადლობას უხდის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის გუნდს და კვლევაში მონაწილე ყველა მხარეს გაწეული ტექნიკური და ინტელექტუალური დახმარებისთვის.

ტერმინთა განმარტება

UNICEF - - გაეროს ბავშვთა ფონდი

UNDP – გაეროს განვითარების პროგრამა

EUVEGE - ევროკავშირის დასაქმებისა და პროფესიული განათლების რეფორმის ტექნიკური დახმარების პროექტი

NACE - ევროკავშირის სტატისტიკური ეკონომიკური სახეების კლასიფიკატორი

ISCO- დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაცია

NGO-არასამთავრობო/საზოგადოებრივი ორგანიზაცია

კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანი:

წინამდებარე კვლევის მიზანს წარმოადგენდა ახალგაზრდების დამოკიდებულებების, მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლა. შრომის ბაზარზე მათი დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმების რეკომენდაციების შემუშავების მიზნით.

კვლევის ამოცანები:

- თბილისსა და სხვა ქალაქებში, სადაც უნივერსიტეტები და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებია განთავსებული (თბილისი, ბათუმი, ქუთაისი, ზუგდიდი, ახალციხე, თელავი, გორი) უმუშევარი ახალგაზრდების დამოკიდებულებების და დასაქმების მოტივაციის შესწავლა;
- შრომის ბაზარზე უმუშევარი და დასაქმებული ახალგაზრდების ძირითადი პრობლემებისა და გამოწვევების იდენტიფიცირება დასაქმების შესაძლებლობების კუთხით;
- უმუშევარი და დასაქმებული ახალგაზრდების დასაქმების სტრატეგიების იდენტიფიცირება, რომლებსაც ისინი მიმართავენ ან მიმართეს დასაქმების მიზნით;

მეთოდოლოგია

კვლევის მეთოდად გამოყენებული იქნა როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი კვლევის მეთოდები.

რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის გამოყენებით ჩატარდა პირისპირ გამოკითხვა სტრუქტურირებული ანკეტის მეშვეობით.

შერჩევის ზომა: 400 რესპონდენტი შერჩევის ამ მოცულობისთვის შერჩევის ცდომილება 95% სანდოობის მაჩვენებელზე ტოლია 4.88%-ს¹.

სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა: 15-29 წლის უმუშევარი და დასაქმებული ახალგაზრდები.

რაოდენობრივი კვლევის გეოგრაფიული არეალს წარმოადგენდა: თბილისი, ბათუმი, ქუთაისი, ზუგდიდი, ახალციხე, თელავი, გორი.

შერჩევის ფორმირებისას გამოყენებული იქნა: სტრატეგიცირებული შერჩევა.

შერჩევის მთელი მოცულობა გადანაწილდა სამიზნე ქალაქებს შორის მათში მოსახლეობის რაოდენობის კვადრატული ფესვის პროპორციულად, ქალაქში შესარჩევი საწყისი წერტილების რაოდენობა დადგენილი იქნა ამ ქალაქისათვის განსაზღვრული ინტერვიუების რაოდენობის 5-ზე გაყოფით, საწყის ეტაპზე ყოველ ქალაქში შერჩეული იქნა უბნები, უბნების შერჩევა განხორციელდა ზომის პროპორციული ალბათობის (PPS=Probability Proportion to Size) მეთოდის გამოყენებით, ყოველ შერჩეულ უბანში შემთხვევით შეირჩა საწყისი წერტილი დაკვირვებისათვის, საწყისი წერტილის მიდამოში ინტერვიუებმა 5 ოჯახი შეარჩია დაკვირვებისათვის. შერჩეულ ოჯახში რესპონდენტის მოძებნა მოხდა ოჯახის შესაბამისი ასაკის წევრებიდან ბოლო დაბადების დღის პრინციპით.

კონკრეტული ოჯახების შერჩევისთვის გამოყენებული იქნა „შემთხვევითი ხეტიალის პრინციპი“. ინტერვიუებებს ეძლეოდათ ინსტრუქცია, სადაც დეტალურად იყო აღწერილი რესპონდენტის

$$e = \sqrt{\frac{z^2 pq(N-n)}{(N-1)n}}$$

შერჩევის მეთოდი. კერძოდ, ანკეტაში მოცემული იყო ფილტრი კითხვა, რომელიც გამორიცხავდა კვლევაში ისეთი რესპონდენტების მოხვედრას, ვისაც დასაქმების სურვილი ახლა ან მომავალში არ გააჩნია.

რესპონდენტთა ჯგუფების² შედარებისთვის გამოყენებული იქნა როგორც აღწერითი, ასევე ახსნითი სტატისტიკის მეთოდები. დათვლილი იქნა კოეფიციენტები, რომლებიც საშუალებას იძლევა დავადგინოთ სტატისტიკური განსხვავებების მნიშვნელოვნება ორი ჯგუფის პასუხებს შორის (T-test, One way ANOVA).

ცხრილი 1. რესპონდენტთა განაწილება ქალაქების მიხედვით

ქალაქი	რესპონდენტთა რაოდენობა	%
თბილისი	80	20
ქუთაისი	64	16
ბათუმი	65	16.2
ზუგდიდი	48	12
ახალციხე	48	12
თელავი	48	12
გორი	48	12
სულ:	400	100

გეოგრაფიული არეალის გარდა, შერჩევის ფორმირებისას გამოყენებული იქნა ქვოტები სამიზნე ჯგუფებისთვის:

1. დასაქმებული კურსდამთავრებული ახალგაზრდები (ვინც დაასრულა სწავლა საშუალო სკოლა, ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა და ა.შ. და დასაქმებულია);
2. უმუშევარი კურსდამთავრებული (ვინც დაასრულა სწავლა ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა და ა.შ. და ჯერ არ მუშაობს);
3. უმუშევარი კურსდამთავრებული (ვინც დაასრულა სწავლა სკოლა და არ მუშაობს);
4. უმუშევარი სტუდენტი (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა და ა.შ.).

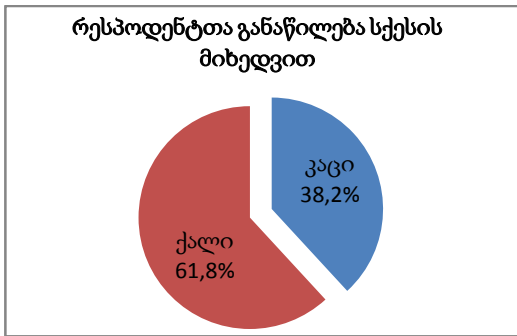
აქვე გვინდა განვმარტოთ განსხვავება წინამდებარე კვლევისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიას შორის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის მიხედვით³ უმუშევარი არის 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც არმუშაობდა (ერთი საათითაც კი) გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში, ეძებდა სამუშაოს ბოლო 4 კვირაში და მზად იყო მუშაობის და საწყებად მომავალი 2 კვირის განმავლობაში. წინამდებარე კვლევის მიზანს არ წარმოადგენდა 18-29 წლის ეკონომიკურად აქტიური ახალგაზრდების უმუშევრობის დონის დადგენა, ამიტომ ტერმინი უმუშევარი, ჩვენს კვლევაში გულისხმობს 18-29 წლის რესპონდენტს, რომელიც ამ ეტაპზე არ მუშაობს, მაგრამ აქვს სურვილი დასაქმდეს მომავალში (უმუშევარი კურსდამთავრებული, უმუშევარი სკოლამთავრებული, უმუშევარი სტუდენტი).

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 18-დან 29 წლამდე ასაკის ახალგაზრდები საქართველოს 7 ქალაქში. ასაკობრივი ჯგუფები მეტ-ნაკლებად თანაბრად იქნა წარმოდგენილი. სულ გამოკითხული რესპონდენტებიდან 61.8% ქალი, ხოლო 38.2% - კაცია.

²დემოგრაფიული ჯგუფები, განათლების მიღწეული საფეხურის, დასაქმების სტატუსის, ეკონომიკური დონის, თვითშეფასების მიხედვით და ა.შ. დაყოფილი რესპონდენტთა ჯგუფები.

³http://geostat.ge/cms/site_images/_files/georgian/methodology/Labour%20Force%20Statistics.pdf

დიაგრამა1. რესპოდენტთა განაწილება სქესის მიხედვით



თვისებრივი კვლევა ჩატარდა : ფოკუს ჯგუფებისა და სიღრმისეული ინტერვიუების საშუალებით.

ფოკუს-ჯგუფები

სულ ჩატარდა 5 ფოკუს-ჯგუფი. აქედან 4 ფოკუს-ჯგუფი ჩატარდა 18-29 წლის ახალგაზრდებთან, ხოლო ერთი ფოკუს-ჯგუფი 15-18 წლის ახალგაზრდებთან.

18-29 წლის ახალგაზრდების სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდნენ:

- № უნივერსიტეტების და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტუდენტები;
- № უნივერსიტეტების და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმუშევარი კურსდამთავრებულები;
- № უნივერსიტეტების და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების დასაქმებული კურსდამთავრებულები;
- № ახალგაზრდები, რომლებმაც სკოლის დამთავრების შემდეგ არ გააგრძელეს სწავლა და არიან უმუშევრები.

15-18 წლის ახალგაზრდების სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდნენ:

- № სკოლის მოსწავლეები;
- № პროფესიული კოლეჯის/სასწავლებლის სტუდენტები.

თითოეულ ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეთა რაოდენობა იყო 10-12 მონაწილე.

ცხრილი2. ფოკუს-ჯგუფების განაწილება

#	სამიზნე ჯგუფი	რაოდენობა
1.	უნივერსიტეტების და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტუდენტები;	1
2.	უნივერსიტეტების და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმუშევარი კურსდამთავრებულები	1
3.	უნივერსიტეტების და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების დასაქმებული კურსდამთავრებულები;	1
4.	ახალგაზრდები, რომლებმაც სკოლის შემდეგ არ გააგრძელეს სწავლა და არიან უმუშევრები	1
5.	15-18 წლამდე ახალგაზრდები, სკოლის მოსწავლეები / პროფესიული სასწავლებლის მოსწავლეები	1
	სულ	5

სიღრმისეული ინტერვიუები

სიღრმისეული ინტერვიუების სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა: ახალგაზრდების დასაქმების საკითხებზე მომუშავე სახელმწიფო უწყებების წარმომადგენლები, სფეროს ექსპერტები, დასაქმებისა და განათლების სფეროში მომუშავე სხვა ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

სულ ჩატარდა: 21 ინტერვიუ;

მონაცემების მოგროვებასთან დაკავშირებული სირთულეები

კვლევის პროცესში რესპონდენტების ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით პრობლემები არ წარმოქმნილა, კითხვარში ჩადებული იყო ფილტრი კითხვა, რომელიც გამორიცხავდა არარელევანტური რესპონდენტების მოხვედრას შერჩევაში. საველე სამუშაოებისას რესპონდენტთა გამოპასუხების პროცენტი იყო 86%, უარის თქმის მიზეზებად სახელდებოდა: ანკეტის ზომიდან გამომდინარე დროის უქონლობა და ასევე სხვა უმნიშვნელო პირადი მიზეზები. (არ მინდა აზრის დაფიქსირება, მაინც არაფერი შეიცვლება ჩემი პასუხების შემდეგ და ა.შ.)

სიტუაციური ანალიზი

2015 წლის სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატის) მონაცემების მიხედვით, საქართველოში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა 2021,5 ათასი კაცია, საიდანაც დასაქმებულია 1779,9 ათასი. დასაქმების მაჩვენებელი საქსტატის მონაცემების მიხედვით 59,7%-ია, საქართველოში უმუშევრობის დონე 12%-ს შეადგენს. მიუხედავად ამისა, საქართველოში ჩატარებული სხვადასხვა კვლევების მიხედვით, პრობლემების ჩამონათვალში უმუშევრობა პირველი რიგის პრობლემად სახელდება.

განსხვავებულია სიტუაცია 15-29 წლის ახალგაზრდების უმუშევრობის მაჩვენებლებში. საქსტატის მონაცემების მიხედვით 15-29 წლამდე სამუშაო ძალა, მთლიანად ქვეყნის სამუშაო ძალის 18,2% შეადგენს (368,821.93 კაცი). მათ შორის უმუშევრობის მაჩვენებელი 25.6 %-ია, რაც 2,8-ჯერ მაღლია, ვიდრე 30 წლის და ზევით მოსახლეობის უმუშევრობის მაჩვენებელი (დაახლოებით 9,1%).⁴

UNICEF-ის მიერ 2014 წელს ჩატარებულ კვლევაში „ახალგაზრდების ეროვნული კვლევა საქართველოში - საქართველოში ახალგაზრდების მდგომარეობისა და საჭიროებების ანალიზში“⁵ ასევე ვკითხულობთ, „საქართველოს შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობაში ყველაზე მაღალი უმუშევრობის დონე ახალგაზრდებში ფიქსირდება. ბუნებრივია, ახალგაზრდები, რომლებმაც დაამთავრეს ფორმალური განათლების მიღება, აქტიურად ეძებენ თავიანთი კვალიფიკაციის შესაბამის სამუშაოს, რათა მიაღწიონ ფინანსურ დამოუკიდებლობას, მაგრამ მათ ხვდებათ კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარი, სადაც სამუშაო ადგილების სიმცირისა და ნაკლები გამოცდილების გამო, შედარებით გართულებულია მათი შრომის ბაზარში ჩართვა. 15-29 წლის ახალგაზრდების აქტიურობის დონე 60,0%-ს აღწევს. ახალგაზრდა სამუშაო ძალის 30,7% უმუშევარია, მათი დიდი ნაწილი (33,2%) უმაღლესი განათლებითაა.

ასაკობრივი ჯგუფებიდან ყველაზე მაღალი უმუშევრობის დონე 20-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფშია. ამა საკის აქტიური ახალგაზრდებიდან (სამუშაოდან) 36,3% უმუშევარია. შედარებით მაღალია დასაქმების დონე 25-29 წლის ასაკობრივ ჯგუფში (55,6%), ხოლო 15-19 წლის ახალგაზრდები სუმრავლესობა (67,1%) ეკონომიკურად არააქტიურია. ქალაქში ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე 2,5-ჯერ მაღალია სოფელთან შედარებით, ხოლო კაცების დასაქმების დონე (53,3%) ბევრად აღემატება ქალების დასაქმების დონეს (30,4%).⁶

ამ მონაცემებზე და საექსპერტო მოსაზრებებზე დაყრდნობით შესაძლებელია ვთქვათ, რომ ახალგაზრდა ადამიანების დასაქმება ქვეყანაში პრობლემას წარმოადგენს და სხვადასხვა სახის

⁴წყარო: geostat.ge 2015 წლის მონაცემები

⁵http://unicef.ge/uploads/Final_Geo_Adolescents_and_Youth_in_Georgia.pdf

⁶http://unicef.ge/uploads/Final_Geo_Adolescents_and_Youth_in_Georgia.pdf

ხელშეწყობი ღონისძიებების გატარება დროულია დასაქმების მაჩვენებლის გაზრდის მიმართულებით.

ქვეყნის სტრატეგიული მიმართულებიდან ერთ-ერთი უმუშევრობის დაძლევაა. სამინისტროების უწყებების სტრატეგიული განვითარების გეგმებში არსებობს მიზნები, ამოცანები და კონკრეტული აქტივობები, რომლებიც ხელს შეუწყობენ უმუშევრობის შემცირებას. მართალია 2007 წლიდან 2015 წლის ჩათვლით უმუშევრობის მაჩვენებელი საქსტატის მონაცემების მიხედვით მცირდება, თუმცა წლიდან წლამდე შემცირება არ აღმატება 2%-ს.⁷

როგორც ავლნიშნეთ, დასაქმების მიმართულებით განსახორციელებელი ღონისძიებებიან აქტივობები (მაგალითად, ინფრასტრუქტურული პროექტების განხორციელება, საინვესტიციო გარემოს ხელშეწყობა და ა.შ.) სხვადასხვა სამინისტროებისა და უწყებების სტრატეგიულ გეგმებშია გაწერილი. განსაკუთრებით აღსანიშნავია შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო და რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო. ღონისძიებები, რომლებიც ტარდება დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით არის:

- საკანონმდებლო ჩარჩოს გაუმჯობესება;
- შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განვითარება;
 - კარიერის დაგეგმვის ხელშეწყობა;
 - შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის განვითარება;
- პროფესიული განათლების სტრატეგიის განვითარება-განხორციელება;
- მოსწავლე-ახალგაზრდების პროფესიული ორიენტაციის ხელშეწყობის პროგრამების განვითარება.

საქართველოში ასევე მუშაობს საერთაშორისო პროექტები და პროგრამები, რომლებიც აქტიურ როლს თამაშობს დასაქმების პროცესის ხელშეწყობაში. ეს პროექტებია” **EUVEGE**⁸- ევროკავშირის პროფესიული განათლების რეფორმების ტექნიკური დახმარების პროექტი; **UNDP**⁹-“ფორმალური და არაფორმალური პროფესიული განათლებისა და გადამზადების სისტემის დაკავშირება დასაქმების ბაზართან”**UNDP**¹⁰- „პროფესიული განათლება და ექსტენცია სოფლის მეურნეობის სფეროში“.

შრომის ბაზრის გაუმჯობესებისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით ქვეყანაში შექმნილია საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა.¹¹ სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა დაფუძნებულია საქართველოში სხვადასხვა დროს ჩატარებული კვლევების შედეგებზე, რომელთა მიხედვითაც უმუშევრობის ძირითად ფაქტორებს წარმოადგენს:

1. მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული მკვეთრი დისბალანსი;
2. შრომის ბაზრის მოქმედების შეზღუდული არეალი;
3. შრომის ბაზრის ნაკლები ელასტიურობა;
4. სამუშაო ძალის დაბალი მობილურობა;
5. სამუშაო ძალის დაბალი ფასი, შრომის მძიმე პირობები;
6. ხანგრძლივ უმუშევართა მაღალი წილი;
7. შრომის ბაზრის განუვითარებელი ინფრასტრუქტურა.

ქვემოთ მოცემული ფაქტორები კი განაპირობებენ უმუშევრობის ძირითად მიზეზებს:

- შეზღუდული მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე;
- სპეციალობით სამუშაოს შოვნის სირთულე;
- შრომის დისკრიმინაციული პირობები;

⁷ http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

⁸ http://www.eu-ve.ge/index_GEO.html

⁹ http://www.ge.undp.org/content/georgia/ka/home/operations/projects/poverty_reduction/formal-non-formal-VET.html

¹⁰ http://www.ge.undp.org/content/georgia/ka/home/operations/projects/poverty_reduction/education-for-farmers.html

¹¹ http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/KANONMDEBLOBA/Kanon%20Qvemdebare/73.pdf

- შრომის დაბალი ანაზღაურება;
- პროფესიული მომზადების დაბალი ხარისხი;
- სამუშაო ძალის დაბალი პროფესიული მობილურობა;
- სამუშაოს მოძიებისა და თვითპრეზენტაციის უნარ-ჩვევების ნაკლებობა;
- სამუშაოს მაძიებელთა პასიურობა (ე.წ. „იმედგაცრუებულები“);
- დასაქმების სფეროში საშუალო სერვისის განუვითარებლობა/ ხელმიუწვდომლობა.

დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით შექმნილია ინტერნეტ პორტალი www.worknet.gov.ge,¹² სადაც დამსაქმებელს შეუძლია შექმნას და მართოს საკუთარი გვერდი, მოიძიოს სასურველი ადამიანური რესურსი ქვეყნის მასშტაბით კონკრეტული ვაკანსიის მიხედვით, მოიპოვოს სტატისტიკური მონაცემები შრომის ბაზრის შესახებ.

დასაქმების მაძიებელს შეუძლია დარეგისტრირდეს და ხელმისაწვდომი გახადოს საკუთარი მონაცემები დამსაქმებლებისთვის. სოციალური მომსახურების სააგენტო ახორციელებს პროგრამას, რომლის საშუალებით ხდება მსურველების გადამზადება სხვადასხვა მოთხოვნად პროფესიებში და დახმარება პროფორიენტაციის საკითხებში.

აღსანიშნავია საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს ახალგაზრდობის საქმეთა დეპარტამენტის მიერ შექმნილი მოსწავლეთა პროფესიული ორიენტაციის ხელშეწყობის პროგრამა - „აირჩიე შენი პროფესია“, პორტალი www.myprofession.ge, რომელიც მიზნად ისახავს დაეხმაროს ახალგაზრდებს პროფესიის არჩევაში და პროფესიული ცხოვრების დაგეგმვაში. აღნიშნული პროექტის საშუალებით, მოზარდებს შეუძლიათ მათი პიროვნულ-ინდივიდუალური მახასიათებლების გამოვლენა. პორტალის საშუალებით ასევე შესაძლებელია პროფესიების შესახებ ინფორმაციის მიღება.

გარდა ამისა, ხორციელდება განათლების სამინისტროს მიერ ინიცირებული „პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის პროგრამა“

კონკურსის წესით შერჩეულმა 103-მა პროფკონსულტანტმა და 5-მა კოორდინატორმა ეტაპობრივად გაიარა გადამზადება შემდეგ მოდულებში:

1. მოზარდის ასაკობრივი თავისებურებები;
2. ეფექტური კომუნიკაცია;
3. მართვის უნარ-ჩვევები;
4. პროფორიენტაცია.

გადამზადებული პროფკონსულტანტები კლასის დამრიგებლებთან ერთად მონაწილეობას იღებენ პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის გაკვეთილების ჩატარებაში, უზრუნველყოფენ სხვადასხვა აქტივობების ორგანიზებას, სკოლებისთვის შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებზე ინფორმაციის მიწოდებას, სკოლებისა და დამსაქმებლების ერთმანეთთან დაკავშირებას და თანამშრომლობას.¹³

სახელმწიფო და კერძო უმაღლეს სასწავლებლებში არსებობს კარიერული განვითარების ცენტრები, რომელთა ფუნქციას წარმოადგენს სამუშაოს მაძიებელი სტუდენტებისა და პოტენციური დამსაქმებლების შესახებ ინფორმაციის გაცვლა.

¹²http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id&sec_id=1112

¹³<http://www.mes.gov.ge/content.php?t=srch&search=%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%A4%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%90&i d=4937&lang=geo>

საექსპერტო კვლევის შედეგები

ექსპერტების მოსაზრებით, ახალგაზრდების უმუშევრობის ძირითადი მიზეზები არის სამუშაო ადგილების დეფიციტი და სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის და უნარების შეუსაბამობა შრომის ბაზრის მოთხოვნასთან. როგორც ექსპერტთა უმეტესობამ აღნიშნა, საქართველოში სტრუქტურული უმუშევრობაა, რომელიც გულისხმობს შემდეგს: „სამუშაო ძალა სრულად ვერ პასუხობს ცვლილებებს სამუშაო ადგილების სტრუქტურაში. ის პროფესიული ჩვევები, რომლებიც სამუშაოს მაძიებლებს გააჩნიათ, არ შეესაბამება ბაზრის მოთხოვნებს: მათი გამოცდილება და უნარი მოძველდა და გამოუსადეგარი გახდა ტექნოლოგიასა და სამომხმარებლო მოთხოვნის ხასიათში ცვლილებათა გამო.“¹⁴

ექსპერტთა აზრით, ახალგაზრდა სამუშაო ძალის კვალიფიკაციისა და დასაქმებისთვის საჭირო უნარების ნაკლებობა განპირობებულია რამოდენიმე ფაქტორით, ესენია:

1. განათლების დაბალი ხარისხი, რომელსაც იღებენ ახალგაზრდები სასწავლებლებში;
2. საზოგადოებაში გავრცელებული განათლების მიღების სტერეოტიპები;
3. თვითგანვითარებისთვის¹⁵ საჭირო უნარების დეფიციტი;
4. სამუშაოს მაძიებელთა ტრანსფერული (კომუნიკაცია, საკუთარი თავის პრეზენტაციის უნარი, გუნდურობა და ა.შ.) უნარების არასაკმარისი დონე;
5. პროფორიენტაციის სერვისების განუვითარებლობა და ხელმისაწვდომობის დაბალი დონე;
6. ქვეყნის მასშტაბით დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო სერვისების დეფიციტი რეგიონებში;
7. შრომის ბაზრის შესახებ სტატისტიკური ინფორმაციის ნაკლებობა;
8. დასაქმების პროცესის და სამუშაოს ძიების ხერხების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობა;
9. დასაქმების არსებულ სერვისებზე ინფორმაციის ნაკლებობა;
10. დასაქმების გავრცელებული სტრატეგიები;
11. პასიურობა სამუშაოს ძიებისას.

ექსპერტთა მოსაზრებით, ახალგაზრდების დასაქმება მჭიდრო კავშირში უნდა განვიხილოთ მიღებულ საშუალო, პროფესიულ, თუ უმაღლეს განათლებასთან. მათი აზრით, განათლების სისტემა ჯერჯერობით ვერ უზრუნველყოფს შრომის ბაზარს იმ კადრებით, რომელზედაც არის მოთხოვნა: 1) უმაღლესი და პროფესიული სასწავლებლები არ ამზადებენ შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესაბამისი სპეციალობის, პროფესიების კადრებს; 2) მათ მიერ მომზადებული კურსდამთავრებულები არ არიან იმ კვალიფიკაციის (პროფესიული დონის), რომელსაც მოითხოვს შრომის ბაზარი.

ექსპერტთა აზრით ახალგაზრდას, რომელიც სწავლის დასრულების შემდეგ შედის შრომის ბაზარზე, სამუშაო ადგილზე უწევს პროფესიისთვის აუცილებელი უნარების შეძენა. დამსაქმებელი ხარჯავს დროსა და სახსრებს ახალი კადრის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, რაც მისთვის ფინანსურად მომგებიანი არ არის. დამსაქმებელს ურჩევნია გამოცდილი კადრი აიყვანოს სამსახურში და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში გამოცხადებულ ვაკანსიაში ხშირად მითითებულია იმაზე დიდი სამუშაო გამოცდილება, ვიდრე შესაძლებელია ჰქონდეს ახალგაზრდა სამუშაოს მაძიებელს.

ექსპერტთა ერთი ნაწილის აზრით ამ პრობლემის გადაჭრას ხელს შეუწყობს დუალური პროფესიული განათლების დანერგვა, რაც საპილოტე რეჟიმში უკვე ხორციელდება რამოდენიმე სასწავლებელში. დუალური პროფესიული განათლება გულისხმობს ცოდნისა და უნარების ორ პარალელურ სივრცეში მიღებას: პროფესიულ სასწავლებელში და საწარმოში. როგორც ექსპერტები აფასებენ, დღეს საქართველოში უფრო მაღალი მოთხოვნაა პროფესიული განათლების მქონე კადრებზე, ვიდრე უმაღლესი განათლების მქონე პირებზე, ამიტომ დუალური განათლების ფართოდ დანერგვა გაზრდის დასაქმების მაჩვენებლებს.

„დუალური სწავლების სტუდენტი თავიდანვე ჩართული საქმიანობაში საწარმოში დასასწავლო პროცესში კოლეჯში -ის თან მუშაობს, თან სწავლობს. შესაბამისად, დამსაქმებელს ეძლევა

¹⁴<http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=14734>

¹⁵ კვლევის პროცესში ზოგიერთი ექსპერტი იყენებდა თვითგანათლების ტერმინსაც, რაც ნიშნავს: ადამიანის უნარს დამოუკიდებლად აიმაღლოს კომპეტენცია, მიიღოს განათლება, შეიძინოს საჭირო უნარი და ა.შ.

საშუალება, როგორც კადრიც უნდა, სწორედ ისეთი უნარები გამოუმუშაოს ადგილზე სტუდენტს. დამსაქმებელი სასწავლოპროცესში იღებს მონაწილეობას და შეუძლია შემოგვთავაზოს გარკვეული ცვლილება სასწავლო პროგრამებშიც.“

დუალური სწავლების განვითარების პარალელურად საჭიროა სტუდენტური დასაქმების პროგრამებისა და სტუდენტური სტაჟირების პროგრამების განვითარება. ამ ტიპის პროგრამების საშუალებით: 1) ახალგაზრდებს გამოუმუშავდებათ სამუშაო უნარ-ჩვევები; 2) დააგროვებენ გამოცდილებას; 3) მიიღებენ ანაზღაურებას; 4) მოსინჯავენ საკუთარ შესაძლებლობებს იმ პროფესიაში, რომელსაც ეუფლებიან; 5) დამსაქმებელს უშუალო შეხება ექმნება სამუშაოს მაძიებელთან, რაც გაზრდის ახალგაზრდების დასაქმების შესაძლებლობას.

სასწავლებლის დასრულების შემდგომ ახალგაზრდებს ესაჭიროებათ დიდი დრო მათთვის სასურველი სამუშაოს მოსაძებნად. თუ უმუშევრობის პერიოდი დიდხანს გაგრძელდა, ხდება კადრის დეკვალიფიკაცია, რაც უარყოფითად აისახება მათი დასაქმების შანსზე. სწორედ ამ პრობლემის გადასაჭრელად ექსპერტები საუბრობენ დასაქმების ინფრასტრუქტურის განვითარების აუცილებლობაზე (გადამზადების კურსების განვითარება, კვალიფიკაციის ამაღლება, ტრანსფერული უნარების გაძლიერება და ა.შ.).

ექსპერტები ახალგაზრდებს შორისგამოყოფენ განსაკუთრებული ზრუნვის ორ ჯგუფს:

1) ახალგაზრდები, რომლებმაც მიატოვეს სწავლა და არ დაასრულეს ზოგადი განათლების საფეხური, „რაც ყოველ 1000 მოსწავლეზე 15-ს შეადგენს.“¹⁶ საექსპერტო შეფასებით ეს რიცხვი ბევრად მეტია და შესაბამისად მათ აუცილებლად სჭირდებათ პროფესიული გადამზადება.

„ადამიანები მთელი თავიანთი სიცოცხლის განმავლობაში ეძიებენ თავს და შესაბამისად კარიერული კონსულტირება ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე შეიძლება იყოს აუცილებელი. საერთაშორისო კვლევები ადასტურებს, რომ ადამიანი თავისი ცხოვრების მანძილზე 3-4 ჯერ იცვლის პროფესიას. ეს იმას ნიშნავს, რომ ქვეყანას უნდა ჰქონდეს ის ინსტრუმენტები, რაც ადამიანს იმის საშუალებას მისცემს, რომ გადაემზადოს, მიიღოს ახალი პროფესია. ეს შეაჩერებს უმუშევრობის დონის ზრდას და მისცემს საშუალებას დამსაქმებელს, მიიღოს კვალიფიციური კადრი.“

2) მეორე ჯგუფს ის ახალგაზრდები წარმოადგენენ, რომლებმაც დაასრულეს სწავლა, მაგრამ ერთ წელზე მეტი დროის განმავლობაში ვერ დაიწყეს სამსახური. ახალგაზრდების ეს ნაწილი დეკვალიფიკაციას განიცდის, ამიტომ მათთვის მნიშვნელოვანია კვალიფიკაციის ამაღლებისა და პროფესიული გადამზადების კურსების სერვისების განვითარება. ექსპერტთა აზრით ამ მიმართულებით გადადგმულია პოზიტიური ნაბიჯები, თუმცა: 1) ჯერ კიდევ არ არის სრულყოფილი ინსტრუმენტები და 2) სამიზნე ჯგუფები არ არიან სათანადოდ ინფორმირებულნი ამ შესაძლებლობების შესახებ.

ექსპერტთა აზრით, შრომის ბაზარზე მოთხოვნა უფრო მეტად პროფესიულ კადრებზეა, ამ დროს კი უმაღლესი განათლების კადრები ჭარბობენ. ახალგაზრდების უმეტესობა უმაღლეს განათლებას იღებს არა დასაქმების პერსპექტივის გათვალისწინებით, არამედ პრესტიჟისთვის. პროფესიული, სახელობო განათლების შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდა და მისი პრესტიჟის ამაღლება ნაწილობრივ გამოასწორებს პრობლემას და შეამცირებს დისბალანსს მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის.

„ადრე იყო შესაძლებელი, რომ მე-9 კლასიდან გამოსულიყავი, გესწავლა პროფესიულ სასწავლებელში და მერე უმაღლესი განათლებაც მიგელო, მაგრამ სახელმწიფომ გარკვეული კორუფციული სქემების თავიდან ასაცილებლად ზოგადი განათლების კომპონენტი მოაცილა პროფესიულ“

¹⁶http://unicef.ge/uploads/Final_Geo_Adolescents_and_Youth_in_Georgia.pdf

სასწავლებელს, რითაც პროფესიული განათლება გახადა არამიმზიდველი და დაარღვია განათლების უწყვეტობის პრინციპი. ამით დაზიანდა პროფესიული განათლების იმიჯი. დღეს ზოგადი განათლების კომპონენტი პროფესიულ კოლეჯში ისევ არსებობს“.

ექსპერტთა აზრით, დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანია თვითგანათლებისთვის (სწავლის სწავლა) საჭირო უნარები და სხვა ტრანსფერული უნარები. ამ საკითხებზე ზრუნვა განათლების სივრცეში არ ხდება და არ ატარებს ინსტიტუციურ ხასიათს, რაც ამცირებს სამუშაოს მაძიებლის კონკურენტუნარიანობას.

იმ მოსაზრებას, რომ ე.წ ტრანსფერული უნარების განვითარება მნიშვნელოვანია, ემხრობა ექსპერტთა უმრავლესობა, თუმცა პირველი რიგის პრობლემად მხოლოდ ნაწილი თვლის.

კვლევის პროცესში მოძიებული ინფორმაციის თანახმად აღმოჩნდა, რომ სხვადასხვა საზოგადოებრივი ორგანიზაციები, რომელთა ერთ-ერთ მიზანს დასაქმების ხელშეწყობა წარმოადგენს, ახალგაზრდებს სთავაზობს ტრენინგების ციკლს ტრანსფერული უნარების განვითარების მიმართულებით. ექსპერტთა აზრით, ასეთი პროექტები ვერ დააკმაყოფილებს მოთხოვნას ქვეყნის მასშტაბით, თუმცა მათ მიერ დაგროვილი გამოცდილება და წარმატებული პროექტები, შესაძლოა, სახელმწიფოსთვის იქცეს ახალგაზრდების ტრანსფერული უნარების განვითარების ხელშეწყობის სერვისის მოდელებად.

„არაფორმალური განათლების შესაძლებლობას ახალგაზრდებისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს. ისინი ამაში არ იღებენ ნიშნებს და მუდმივად წახალისებულნი არიან. მათ არ ჰყავთ მასწავლებელი და უშუალო გარემოში მუშაობა მათ უვითარებთ დამატებით უნარებს. ეს მიდგომა უნდა განვითარდეს, რომ ადამიანი მთელი ცხოვრების განმავლობაში აღიჭურვოს მისთვის საჭირო უნარებით და კომპეტენციებით, რომელიც მას ცვალებად სიტუაციებთან უფრო ადაპტირებულს გახდის.“

ექსპერტთა ერთი ჯგუფი დასაქმების ხელშეწყობაში სამოქალაქო სექტორის როლს უსვამს ხაზს და აღნიშნავს, რომ სახელმწიფომ არასამთავრობო ორგანიზაციების გამოცდილება და მათი ინსტიტუციონალური შესაძლებლობები კარგად შეიძლება გამოიყენოს ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამების განხორციელების პროცესში. მათი აზრით, განსაკუთრებით მხარდასაჭერია ისეთი პროექტები, რომლებიც ახალგაზრდების ბიზნეს უნარების განვითარებაზეა ორიენტირებული. სახელმწიფოს აქვს საშუალება საგრანტო კონკურსები გამოაცხადოს და ისეთი პროექტები დააფინანსოს, რომელიც ახალგაზრდების მეწარმეობას დაუჭერს მხარს.

კიდევ ერთი საკითხი რომელსაც ყველა ექსპერტი შეეხო, არის ინფორმაციის სიმწირე სამუშაო ადგილების შესახებ. ექსპერტთა აზრით, საგანმანათლებლო დაწესებულებებს და ყველა დაინტერესებულ მხარეს, მაგალითად ტრენინგების სერვის პროვაიდერებს, უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, მიიღონ სტატისტიკური ინფორმაცია შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესახებ. ექსპერტთა აზრით, ამ მიზნით სახელმწიფომ პროაქტიულად უნდა ითანამშრომლოს დამსაქმებლებთან, მოაგროვოს ინფორმაცია ვაკანსიების შესახებ და უზრუნველყოს მისი გავრცელება. ყველა დაინტერესებულ პირს, მათ შორის სახელმწიფოსაც, აღნიშნულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით შეეძლება საკუთარი სასწავლო პროგრამები თუ ტრენინგ-მოდულები ააგოს უფრო ეფექტურად და მიზნობრივად. ექსპერტთა აზრით www.worknet.gov.ge-ს ერთ-ერთი ფუნქცია სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის გენერირებაა, ამიტომ მნიშვნელოვანია პორტალის უფრო მეტად გააქტიურება.

ექსპერტების მოსაზრებით, ახალგაზრდების ინფორმირებულობის და დასაქმების ხელშეწყობის კარგი ინიციატივაა კარიერის განვითარების ცენტრები, თუმცა ეს ინსტიტუტი ახალია და საჭიროებს შემდგომ განვითარებას. ექსპერტთა აზრით, კარიერის განვითარების ცენტრები ჩართული უნდა იყვნენ www.worknet.gov.ge- ის ერთიან საინფორმაციო სისტემაში.

კვლევისას გამოკითხული თითქმის ყველა ექსპერტისთვის განათლების მიღების შემდეგ ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობა მათთვის საინფორმაციო ველის შექმნაზე, პროფესიული ორიენტაციის საკითხების მოგვარებისა და პროფესიული გადამზადების საკითხებზე გადის.

ექსპერტთა აზრით, ამ ეტაპზე სახელმწიფოს მხრიდან ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობის მხრივ კმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს, თუმცა ზემოთჩამოთვლილი პროგრამები და პროექტები იძლევა მყარ საფუძველს, რომ სერვისები მომავალში განვითარდება და მეტად კოორდინირებული გახდება.

„ამ ეტაპზე დასაქმების ან/და პროფესიული გადამზადების მსურველმა ყველა ახალგაზრდამ რომ მიმართოს სხვადასხვა სახელმწიფო დაწესებულებას, ასეთი მასშტაბის მომსახურების უზრუნველსაყოფად ამ ეტაპზე არც ადამიანური და არც ტექნიკური შესაძლებლობები არსებობს, თუმცა მაინც წინ მიიწევს სერვისების განვითარება დასაქმების მიმართულებით.“

ექსპერტთა მოსაზრებით, განსხვავებული პრობლემები და გამოწვევები აქვთ ახალგაზრდებს სოფლად და ქალაქად. ზოგი ექსპერტის აზრით, „ეს არ ნიშნავს, რომ რომელიმე უკეთესადაა - სოფლად მცხოვრებ ახალგაზრდებს აქვთ ნაკლები წვდომა სერვისებზე, სამაგიეროდ ურბანული სპეციფიკა იმით გამოირჩევა, რომ მოსახლეობა მჭიდროდაა დასახლებული და ახალგაზრდების დასაქმების კუთხით კონკურენციაც უფრო მაღალია“. ზოგი კი თვლის, რომ „რეგიონის ახალგაზრდებისთვის როგორც ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობაა დაბალი, ისე შრომის ბაზარიც მწირია და დასაქმების შესაძლებლობები - ნაკლები.“

ექსპერტთა ნაწილის მოსაზრებით, ადგილობრივი თვითმმართველობები ნაკლებ დროს უთმობენ ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებებს, რაც მეტწილად განპირობებულია მუნიციპალიტეტების ბიუჯეტისა და სტრუქტურის თავისებურებით.¹⁷

“მუნიციპალიტეტების დონეზე არიან კადრები ახალგაზრდული მიმართულებით და შტატიც არის გამოყოფილი, მაგრამ ისინი ძირითად მიმართული არიან ერთჯერად გასართობ ღონისძიებებზე და არ გააჩნიათ არც ფინანსური და არც შესაბამისი კვალიფიციური კადრების რესურსი, რომ უზრუნველყონ ახალგაზრდული ფორმალური თუ არაფორმალური განათლების პროგრამების განხორციელება”.

მუნიციპალიტეტებში არ არის საკმარისი არც ადამიანური და არც ფინანსური რესურსი, რომ განხორციელონ ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამები. ჩვენ შერჩევით შევისწავლეთ 10 მუნიციპალიტეტის პრიორიტეტების დოკუმენტი, შემთხვევით შერჩეული 10 მუნიციპალიტეტიდან (თბილისი, ჭიათურა, ბაღდათი, წალენჯიხა, საგარეჯო, ბათუმი, თელავი, ამბროლაური, ოზურგეთი, ლაგოდეხი) არც ერთი მუნიციპალიტეტის პრიორიტეტის დოკუმენტში ახალგაზრდობა არ არის პირველი ან მეორე რიგის პრიორიტეტი.¹⁸

¹⁷ მუნიციპალიტეტებში ახალგაზრდობის საკითხებით დაკავებულია სამსახურები, რომელიც ამავდროულად არის სპორტის, ძეგლთა დაცვის, კულტურის, განათლების, გენდერი ს სამსახურები და ახალგაზრდობის მიმართულებით უკეთეს შემთხვევაში ერთი კადრია გამოყოფილი.

¹⁸ http://chiatura.org.ge/uploads/2015_wlis_biujetis_prioritetebis_dokumenti.pdf
<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnpbGVRdmluYWRR6ZW9mZmljZXxneDoxYzQzNWY1MjA3M2Y0ZTEy>
<http://bagdati.gov.ge/?p=2358>
<http://sagarejo.ge/wp-content/uploads/2016/11/2017-2020-%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98.pdf>
batumicc.ge/uploads/banerebi/konmkursis_brzanebebi/...finali/2015-2018___.doc

ახალგაზრდული პოლიტიკის დოკუმენტში კი დიდი ადგილი ეთმობა რეგიონის ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებს:

„2.3. ეკონომიკური შესაძლებლობები და ცხოვრების პირობები რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდებისათვის.

რეგიონებსა და რთულად მისადგომ ადგილებში მცხოვრებ ახალგაზრდებს ისეთივე მომსახურებები და შესაძლებლობები სჭირდებათ, როგორც ქალაქში მცხოვრებ მათ თანატოლებს.

საქართველოს მთავრობის მიზანია რეგიონებში, მაღალმთიან ადგილებსა და საოკუპაციო ხაზების მიმდებარე ტერიტორიებზე მცხოვრები ახალგაზრდების სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესება.

საქართველოს მთავრობის ამოცანებია:

2.3.1 ხელი შეუწყოს საგანმანათლებლო დაწესებულებების გეოგრაფიული ხელმისაწვდომობის გაზრდას;

2.3.2 ხელი შეუწყოს რეგიონებში და საოკუპაციო ხაზების მიმდებარე ტერიტორიებზე მცხოვრები ახალგაზრდებისთვის საჭირო ფორმალური და არაფორმალური საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებას;

2.3.3 მხარი დაუჭიროს საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებას რეგიონებისთვის მოთხოვნად პროფესიებში;

2.3.4 ხელი შეუწყოს რეგიონების, განსაკუთრებით კი მაღალმთიანი რეგიონებისა და საოკუპაციო ხაზების მიმდებარე ტერიტორიების ეკონომიკურ განვითარებას, რაც შექმნის ახალგაზრდების ადგილზე დასაქმების შესაძლებლობებს;

2.3.5 ხელი შეუწყოს რეგიონებში კულტურულ-შემოქმედებითი კერების, ღონისძიებებისა და ინფრასტრუქტურის განვითარებას.¹⁹

დედაქალაქი და რეგიონები არათანაბრადაა განვითარებული, რეგიონებში არსებული ინფრასტრუქტურა არ იძლევა პროგრამების სრულფასოვნად განხორციელებლობის შესაძლებლობებს. მართალია რამოდენიმე მუნიციპალიტეტის ახალგაზრდული სამსახური/დეპარტამენტი აქტიურად მუშაობს ახალგაზრდული დასაქმების, მოხალისეობის ან ახალგაზრდების პროექტებში ჩართვის მიმართულებით, თუმცა ხშირ შემთხვევაში სამიზნე ჯგუფის გეოგრაფიული არეალი მაინც შემოიფარგლება მხოლოდ მუნიციპალიტეტის ცენტრით ან მიმდებარე სოფლებით.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე ექსპერტთა აზრით:

- სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს განათლების ხარისხის გაუმჯობესებაზე;
- სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს პროფესიული განათლების პრესტიჟის ამაღლებაზე;
- სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლების ინფორმირება იმ პროფესიების შესახებ, რომელიც მოთხოვნადია შრომის ბაზარზე, რათა მათ გაითვალისწინონ სასწავლო პროგრამებში ბაზრის მოთხოვნები;

<http://telavi-temi.ge/wp-content/uploads/2014/12/%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98.pdf>
http://ambrolauri.ge/files/ambrolauri_23.12.2014_71_2015_wlis_prioritetebis_dokumenti_dokumenti.pdf
ozurgeti.gov.ge/wp-content/.../პრიორიტეტების-დოკუმენტი.doc

¹⁹<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2314717>

- სახელმწიფომ უნდა განსაზღვროს კონკრეტული სამიზნე ჯგუფები. მათი საჭიროებების და ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით შექმნას პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების უფასო სერვისები. ექსპერტები გვთავაზობენ განსაკუთრებული ზრუნვის სამ ჯგუფს:
 - ახალგაზრდები, რომლებმაც მიატოვეს სწავლა და არ მიიღეს ზოგადი განათლება;
 - ახალგაზრდები, რომლებმაც დაასრულეს სწავლა და არიან უმუშევრები ერთი წლის და უფო მეტი დროის განმავლობაში;
 - სოციალურად დაუცველი ან/და შშმ ახალგაზრდები.
- სახელმწიფომ პროფესიული სასწავლებლების ბაზაზე შექმნას ქვეყანაში ახალგაზრდების პროფესიული გადამზადების ქსელი, რათა ახალგაზრდებს მიეცეთ შესაძლებლობა საჭიროების შემთხვევაში შეიძინონ ახალი პროფესია;
- სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს პროფესიული გადამზადების და კალიფიკაციის ამაღლების უფასო ან ფასიანი ცენტრები ქვეყნის მასშტაბით;
- სახელმწიფო უწყებებმა, რომელთა სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ ახალგაზრდები, საგრანტო კონკურსების ფარგლებში დააფინანსოს ისეთი პროექტები, რომელიც მიმართული იქნება ახალგაზრდების არაფორმალური განათლების მიღებასა და მეწარმეობის ხელშეწყობაზე;
- სახელმწიფომ უნდა გამოიყენოს არასამთავრობო სექტორის ინსტიტუციონალური შესაძლებლობები და ექსპერტიზა დასაქმების საკითხებთან დაკავშირებით. მოაგროვოს მათ მიერ დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით განხორციელებული წარმატებული პროექტები, შეარჩიონ ყველაზე რელევანტური მოდელები და ხელი შეუწყოს მათ დანერგვას;
- სახელმწიფომ უნდა შექმნას დასაქმების საშუაშაშლო ქსელი ქვეყნის მასშტაბით, რომელიც:
 - ჩართული იქნება საერთო საინფორმაციო სისტემაში და ახალგაზრდები შეძლებენ ერთნაირი ხარისხისა და რაოდენობის ინფორმაციის მოპოვებას შრომის ბაზრის შესახებ;
 - სამიზნე ჯგუფებს უზრუნველყოფს პროფორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების, თანაბარი ხარისხის სერვისებით.

ძირითადი შედეგები

ახალგაზრდების უმეტესობა (55.3%) სამუშაოს საარსებო წყაროდ განიხილავს და არა საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზაციის საშუალებად. მიუხედავად ამისა, უმუშევარი რესპონდენტები სამუშაოს ძიებისას პასიურები არიან და მათ უმეტესობას (53.2%-ს) არც ერთხელ არ უცდიათ სამსახურის დაწყება (დამსაქმებლის მოძიება - მონაცემების გაგზავნა ვაკანტურ პოზიციაზე - დამსაქმებელთან გასაუბრებაზე მისვლა).

უმუშევარი ახალგაზრდების პასიურობა განპირობებულია დაბალი თვითშეფასებით. ახალგაზრდები საკუთარ კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე, მიღებული ცოდნის დონის მიხედვით, 5 ბალიან სკალაზე **საშუალოზე დაბალი, 2.9 ქულით** აფასებენ, ისევე, როგორც კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე ტრანსფერული უნარების მიხედვით - **2.5 ქულა**. უმუშევარი ახალგაზრდების თვითშეფასება უფრო დაბალია, ვიდრე დასაქმებულების (შესაბამისად 2.8 – 3.1 ქულა). რაც უფრო დაბალია უმუშევარი ახალგაზრდის თვითშეფასება, მით უფრო პასიურია ის სამუშაოს ძიების პროცესში. ახალგაზრდების პასიურმა ნაწილმარ იცის როგორ ეძებოს სამუშაო დასაზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპი - „ვერ დასაქმდები თუ არ გყავს ნაცნობი“ - იწვევს მათ დემოტივაციას.

ახალგაზრდების აზრით, სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც აუცილებელია სამუშაოს დასაწყებად არის: პროფესიული უნარები/კვალიფიკაცია (58.5%), საჭირო კონტაქტები (31.9%), და კომპიუტერული უნარ-ჩვევები. (28.9%). უმუშევარი და დასაქმებული ახალგაზრდების მოსაზრება ამ საკითხზე იდენტურია.

ახალგაზრდების მოსაზრებას, რომ სამუშაოს დაწყებისთვის აუცილებელი ფაქტორი საჭირო კონტაქტებია ადასტურებს ისიც, რომ დასაქმების ყველაზე გავრცელებული მოდელი კონკურსის გარეშე დასაქმებაა: დასაქმებულ რესპონდენტთა უმეტესობა სამუშაო ადგილზე კონკურსის გარეშე დასაქმდა (65.9%) და დასაქმებისთვის პირადი ნაცობობა ან კონტაქტები გამოიყენა.

დასაქმების შესაძლებლობა ქვეყანაში 5 ბალიან სკალაზე 2.07 ქულით შეფასდა. უმუშევრობის პირველ სამ მიზეზად სამუშაო ძალაზე შეზღუდული მოთხოვნა (27.7%), დამსაქმებლის მიერ ვაკანტურ პოზიციისთვის გამოცხადებული არაადექვატური მოთხოვნები (21.9%) და შრომის დაბალი ანაზღაურება (11.5%) დასახელდა. უმუშევრობის მიზეზად ახალგაზრდების პასიურობა რესპონდენტთა მხოლოდ 5.7%-მა დაასახელა.

რესპონდენტების უმეტესი ნაწილის მოსაზრებით, სასურველი სამსახურის დასაწყებად, პირველ რიგში, უმაღლესი განათლებაა საჭირო (41.5%). გამოკითხულთა მხოლოდ 17.4%-ს მიაჩნია, რომ პროფესიულ-ტექნიკური განათლება საკმარისია დასაქმებისთვის. სკოლა > უმაღლესი განათლება > დასაქმება, ეს ჯაჭვი იმდენად ფესვგადგმულია საზოგადოებაში, რომ ახალგაზრდებს რთულად წარმოუდგენიათ უმაღლესი განათლების მიღების გარეშე დასაქმება.

კვლევის შედეგების მიხედვით პროფესიის შინაარსი არ განსაზღვრავს დასაქმების სტატუსს. კვლევის შედეგების მიხედვით რესპონდენტების პროფესიების პირველი ათეული იდენტურია. მათ შორის, ვისაც საერთოდ არ აქვს პროფესია (31.2%) უმუშევარი ახალგაზრდები ჭარბობენ (79%).

რესპონდენტთა უმრავლესობამ (51.5%) პროფესია დასაქმების მაღალი შესაძლებლობის გამო აირჩია. უმუშევართა ნახევარი (50%), ხოლო დასაქმებულთა 30% ხელახალი არჩევანის არსებობის შემთხვევაში მზად არის შეიცვალოს პროფესია. ახალგაზრდების დიდი ნაწილი დამამთავრებელ კლასშიც კი არ არის ჩამოყალიბებული სამომავლო პროფესიის შესახებ. ხშირ შემთხვევაში უნივერსიტეტში უწევთ გაარკვიონ რა პროფესიის შექმნას შეძლებენ ამა თუ იმ ფაკულტეტზე სწავლის დასრულების შემდეგ. სამომავლო პროფესიის შესახებ რჩევების მისაღებად ახალგაზრდები უმეტესად მშობლებსა და სხვა დაახლოებულ პირებს მიმართავენ და არ იციან სად შეიძლება მიიღონ სრულყოფილი ინფორმაცია ამ საკითხზე.

ახალგაზრდები საუბრობენ პროფესიული ორიენტაციის აუცილებლობაზე სკოლებში, თუმცა აღნიშნავენ, რომ ამ კუთხით დასაქმებული სპეციალისტების კვალიფიკაციას დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს, რათა კონსულტირებისას არ იქნას დაშვებული შეცდომები.

პროფესიის/ხელობის დაუფლების შესაძლებლობა ქვეყანაში ახალგაზრდებმა 5 ბალიან სკალაზე საშუალოზე მაღალი, 3.7 ქულით შეაფასეს. ხოლო სწავლების ხარისხის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობა - 3.2 საშუალო ქულით²⁰. კიდევუფრო კრიტიკულები არიან ახალგაზრდები, როდესაც აფასებენ სწავლების ხარისხის შესაბამისობას ევროპის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან - ამ შემთხვევაში შეფასება 2.4 ქულაა.

უმუშევარი ახალგაზრდების პასიურობას მათ მიერ სამუშაოს ძიების არჩეული სტრატეგია ადასტურებს. უმუშევარი რესპონდენტების სამუშაოს ძიების ყველაზე გავრცელებული ქცევა დასაქმების თხოვნით ნაცნობებისა და მეგობრებისადმი მიმართვა და ლოდინია (პასუხების 41%). უმუშევარ რესპონდენტთა მხოლოდ 10% (31 რესპონდენტი) ადევნებს თვალს ყოველდღიურად გამოცხადებულ ვაკანსიებს ინტერნეტში და აგზავნის საკუთარ მონაცემებს. უმუშევართა 16%-ს სურს დასაქმება, თუმცა არაფერს აკეთებს ამისთვის და შეთავაზებას ელოდება.

მიუხედავად იმისა, რომ ახალგაზრდებს აქვთ სურვილი ჰქონდეთ სამუშაო, უმუშევართა 80%-ს და დასაქმებულთა 79%-ს არა აქვს გავლილი არც ერთი პროფესიული განათლების მოკლევადიანი კურსი.

რესპონდენტთა უმრავლესობა (91.3%) არ არის დარეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებელთა რომელიმე ბაზაში. იმ 35 რესპონდენტიდან (8.7%), ვინც დარეგისტრირებულია სამუშაოს მაძიებელთა ბაზაში, მეტწილად უმუშევრები არიან. რესპონდენტთა 97%-ს არ მიუღია მონაწილეობა დასაქმების რომელიმე პროგრამაში.

უმუშევართა 38%-ს და დასაქმებულთა 30%-ს არასოდეს უთქვამს უარი შეთავაზებულ სამსახურზე. შეთავაზებულ სამუშაოზე უარის თქმის მიზეზი უმთავრესად დაბალი ანაზღაურებაა.

დასაქმებულ რესპონდენტთა უმუშევრობის გამოცდილება საშუალოდ 18 თვეს შეადგენს, ხოლო უმუშევართა - 35 თვეს. ახალგაზრდების მხოლოდ მეხუთედს (20%) აქვს დასაქმების მდიდარი გამოცდილება, (2-5-მდე დროებითი ან მუდმივი სამუშაო ადგილი). 39.1% არასდროს ყოფილა დასაქმებული, ხოლო 30% - მხოლოდ ერთხელ. დასაქმებული ახალგაზრდები უმუშევრებთან შედარებით მეტი სამუშაო გამოცდილებით გამოირჩევიან: მათ 43.3%-ს 2-5-მდე მუდმივი ან დროებითი სამუშაო ადგილი ჰქონია. ამ შედეგების მიხედვით, ახალგაზრდები დიდი დროის განმავლობაში არიან უმუშევრები და მათი სამუშაო გამოცდილება მწირია. შესაბამისად, შრომის ბაზარზე ახალგაზრდებს შორის დიდია დეკვალიფიცირებული სამუშაო ძალა.

უმუშევარი რესპონდენტების 57.6% აღნიშნავს, რომ თუ ვერ დასაქმდებიან იმ ვადაში, რომელიც წარმოუდგენიათ, ისინი შეცვლიან სამუშაოს ძებნის ქცევას. უმუშევართა 23.2% აიმაღლებს კვალიფიკაციას, ნაწილი კი (23.2%) გაიუმჯობესებს ტრანსფერულ უნარებს. 7.7%-მა აღნიშნა, რომ წავლენ შრომით მიგრაციაში. მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაოს ძებნის ინტენსივობა დაბალია, უმუშევარ რესპონდენტთა 70.3% -ს დასაქმებასთან დაკავშირებით პოზიტიური მოლოდინები აქვთ.

დასაქმებული ახალგაზრდები (როგორც დაქირავებულები, ასევე თვითდასაქმებულები არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში) საკუთარი სამუშაოს სხვადასხვა მახასიათებლების მიხედვით 5 ბალიან სკალაზე 3.5 საშუალო ქულით აფასებენ, რაც საშუალოზე ოდნავ მაღალი ქულაა. მიუხედავად ასეთი შეფასებისა, გამოიკვეთა მოსაზრება, რომ საქართველოში დასაქმებულის უფლებები არასათანადოდაა დაცული. დასაქმებულები უკმაყოფილონი არიან იმ სამუშაო პირობებით, რომელსაც სთავაზობს მათ დამსაქმებელი. განსაკუთრებით უკმაყოფილოები არიან ანაზღაურებით და სოციალური გარანტიებით. ვინც დასაქმებულია კონკურსის ან სტაჟირების გავლის შედეგად, ნაკლებად აქვს სამსახურის შეცვლის სურვილი და სამუშაოსაც უფრო მაღალ შეფასებას აძლევენ, ვიდრე კონკურსის გარეშე დასაქმებულები.

უმუშევარი ახალგაზრდებისთვის ყველაზე მიმზიდველი სამუშაო შეთავაზება არის: სამუშაო სასურველი პროფესიით/ხელობით, სტაბილური ანაზღაურება, 8-10 საათიანი სამუშაო გრაფიკი და განვითარების შესაძლებლობა. მათი ნაწილის პასუხების მიხედვით, მინიმალური ანაზღაურება უნდა შეადგენდეს 600-700 ლარს. უმეტესობა (60%) თანახმაა მხოლოდ მისი უნარებისა და კვალიფიკაციის შესაბამის სამსახურზე, დანარჩენი რესპონდენტები კი სხვა შეთავაზებებსაც განიხილავენ.

²⁰ დეტალურად იხ. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები

რესპონდენტები, რომელთა უმუშევრობის პერიოდი მეტია, ვიდრე 24 თვე, მეტად არიან თანახმა ნებისმიერ სამსახურზე, ვიდრე 1-24 თვემდე უმუშევრობის გამოცდილების მქონე რესპონდენტები.

ახალგაზრდების უმეტესობა (44.5%), ყველაზე კარგ დამსაქმებლად სახელმწიფო ორგანიზაციას მიიჩნევს, სტაბილურობისა და მაღალი პროფესიული და კარიერული ზრდის შესაძლებლობის გამო. მეორე ადგილზე დასახელდა კერძო ორგანიზაცია (38%), მისი ძირითადი უპირატესობა მაღალი ანაზღაურება და დასაქმების მეტი შესაძლებლობაა. გამოკითხულთა 68.7% თვლის, რომ პირადად მას კერძო ორგანიზაციაში დასაქმების მეტი შესაძლებლობა აქვს და უმეტესობა საკუთარ სამუშაოს კერძო ორგანიზაციაში უფრო ხედავს, ვიდრე სახელმწიფოში.

ახალგაზრდების უმეტესობა (69.2%) თვლის, რომ სამუშაო ძალისა და დამსაქმებლის დაკავშირებას სახელმწიფო უნდა ახდენდეს. თუმცა, მხოლოდ 43.2% იცის, რომ დასაქმების ხელშეწყობა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენციაშია.

დასაქმების პორტალის www.worknet.gov.ge-ს შესახებ რესპონდენტთა 39.2%-მა იცის, ხოლო ვებ-პორტალის www.myprofession.gov.ge-ს შესახებ - რესპონდენტთა 36.9%-მა. ინფორმაცია ამ შესაძლებლობების შესახებ მათ ინტერნეტიდან და სოციალური ქსელებიდან აქვთ.

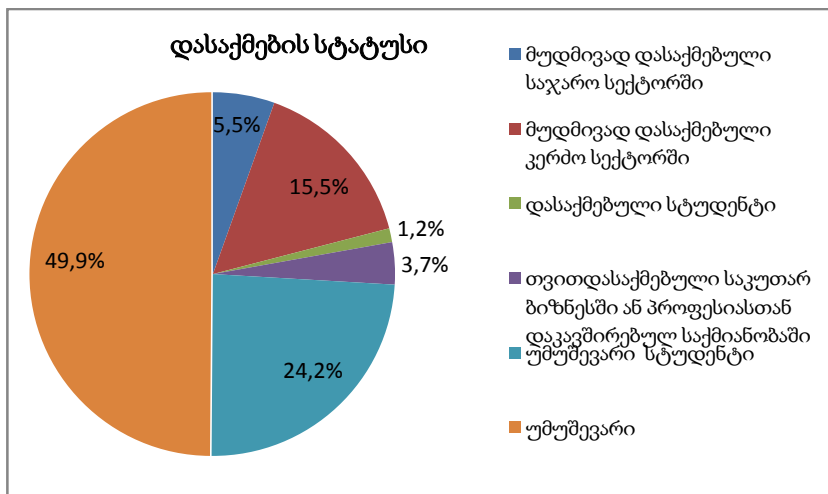
რაოდენობრივი კვლევის შედეგები

დასაქმება

გამოკითხულთა მეოთხედი (25.9%) დასაქმებულია, ხოლო 74.1% - უმუშევარი. სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია განსხვავება სქესის მიხედვით - ქალები მეტად არიან უმუშევრები, ვიდრე კაცები. მამაკაცებისმეტი წილია დასაქმებული კერძო სექტორში, ვიდრე ქალების (22.2% და 11.3%) ($P_value < 0.05$). თვითდასაქმებულებს შორისაც მამაკაცები ჭარბობენ (მამაკაცები -5.2%, ქალები - 2.8%).

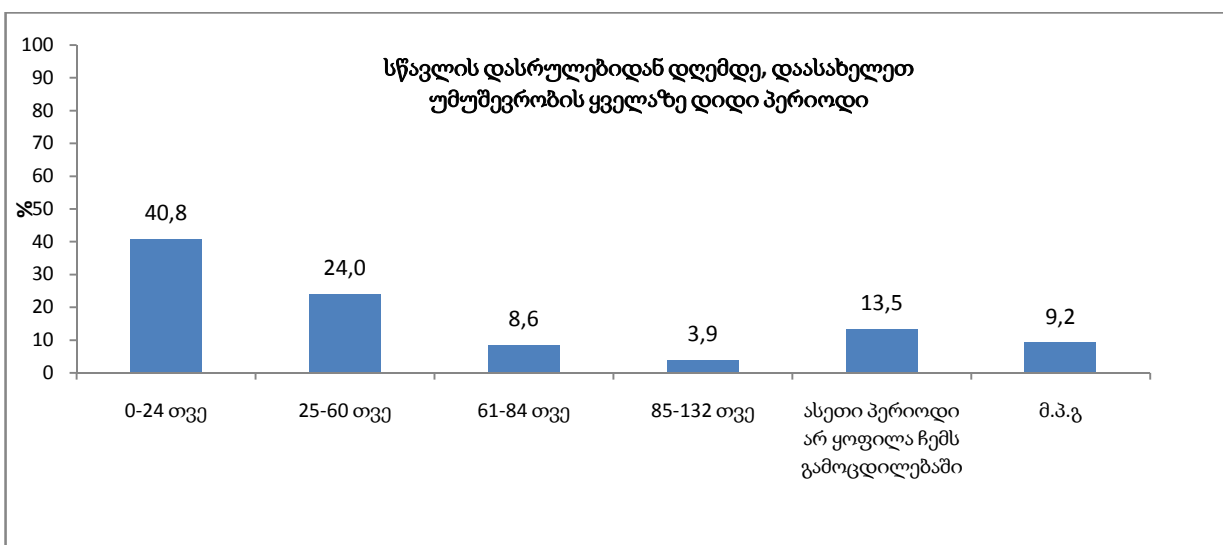
რესპონდენტებს შორის 24.2% უმუშევარი სტუდენტია. 15.5% მუდმივად დასაქმებულია კერძო სექტორში, 5.5% - საჯარო სექტორში. საკმაოდ მცირეა საკუთარ ბიზნესში ან პროფესიასთან დაკავშირებულ საქმიანობაში თვითდასაქმებულთა და დასაქმებულ სტუდენტთა რაოდენობა (3.7% და 1.2% შესაბამისად).

დიაგრამა2. რესპონდენტთა დასაქმების სტატუსი



სწავლის (მიღწეული უმაღლესი საფეხური) დასრულებიდან დღემდე, უმუშევრობის საშუალო ხანგრძლივობა 31.5 თვეა, რაც 2 წელსა და 5 თვეს შეადგენს. დასაქმებული რესპონდენტებისთვის უმუშევრობის ხანგრძლივობა 18 თვეა, ხოლო უმუშევრების - 35 თვე.

დიაგრამა3. უმუშევრობის პერიოდი²¹



²¹ მონაცემები დათვლილია დასაქმებული და უმუშევარი ახალგაზრდების პასუხებიდან უმუშევარი სტუდენტების გამოკლებით.

ცხრილი3. უმუშევრობის პერიოდი. განაწილება დასაქმების სტატუსის მიხედვით

	დასაქმებული		უმუშევარი	
	Valid %	N	Valid %	N
0-24 თვე	35,4	35	43,4	89
25-60 თვე	16,2	16	27,8	57
61-84 თვე	6,1	6	9,8	20
85-132 თვე	1,0	1	5,4	11
ასეთი პერიოდი არ ყოფილა ჩემს გამოცდილებაში	41,4	41	----	----
მ.პ.გ.	----	----	13,7	28

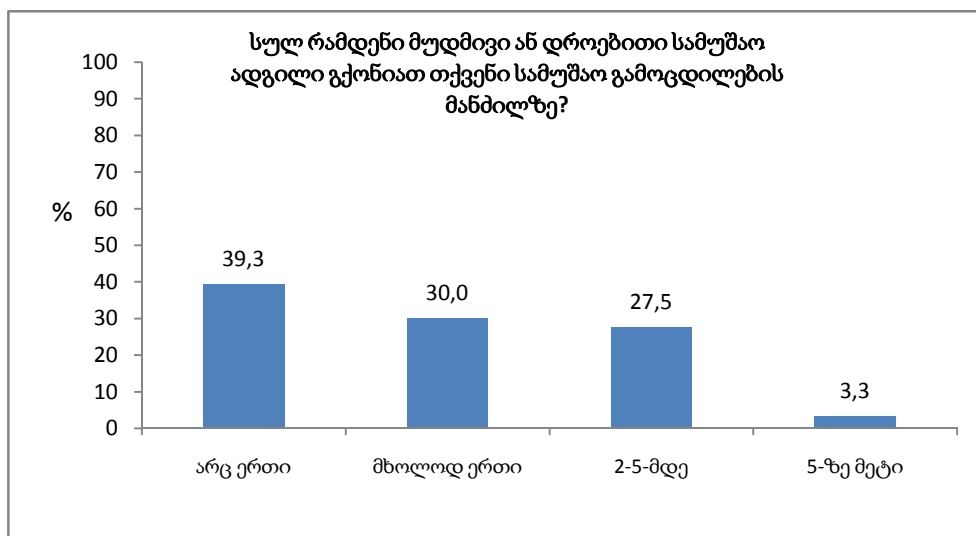
რეგიონების მიხედვით ანალიზისას იკვეთება, რომ თბილისში, რეგიონებისგან განსხვავებით, ჭარბობენ მუდმივად დასაქმებულები კერძო ან საჯარო სექტორში, ხოლო რეგიონებში - თვითდასაქმებულები საკუთარ ბიზნესში ან პროფესიასთან დაკავშირებულ საქმიანობაში.

ცხრილი4. დასაქმების სტატუსი რეგიონების მიხედვით

	დასაქმების სტატუსი						სულ
	მუდმივად დასაქმებული საჯარო სექტორში	მუდმივად დასაქმებული კერძო სექტორში	დასაქმებული სტუდენტი	თვითდასაქმებული საკუთარ ბიზნესში ან პროფესიასთან დაკავშირებულ საქმიანობაში	უმუშევარი სტუდენტი	უმუშევარი კურსდამთავრებული	
თბილისი	6,3%	17,5%	0,0%	1,3%	23,8%	51,3%	100%
რეგიონები	5,3%	15,0%	1,6% ²²	4,4%	24,3%	49,5%	100%

რესპონდენტების 39.1%-ს არც ერთი მუდმივი ან დროებითი სამუშაო ადგილი არ ჰქონია. რესპონდენტთა დაახლოებით მესამედს(30%) კი მხოლოდ ერთი სამუშაო ადგილი ჰქონდა.

დიაგრამა4. სამუშაო ადგილების რაოდენობა



²² დასაქმებული სტუდენტები დასაქმებული არიან კერძო სექტორში

უმუშევართა შორის არასდროს ჰქონია სამუშაო ადგილი 53.2%-ს. ერთი სამუშაო ადგილი 23.9%-ს ჰქონია, ხოლო 2-ზე მეტი მხოლოდ 22%-ს.

ცხრილი 5. სამუშაო ადგილების რაოდენობა - დასაქმებულების და უმუშევრების შედარება

	დასაქმებული		უმუშევარი	
	Valid %	N	Vaid %	N
არცერთი	----	----	53.2	156
მხოლოდერთი	47.1	49	23.9	70
2-5-მდე	43.3	45	21.8	64
5-ზემეტი	9.6	10	1	3
		104		293

საზღვარგარეთ მუშაობის გამოცდილება

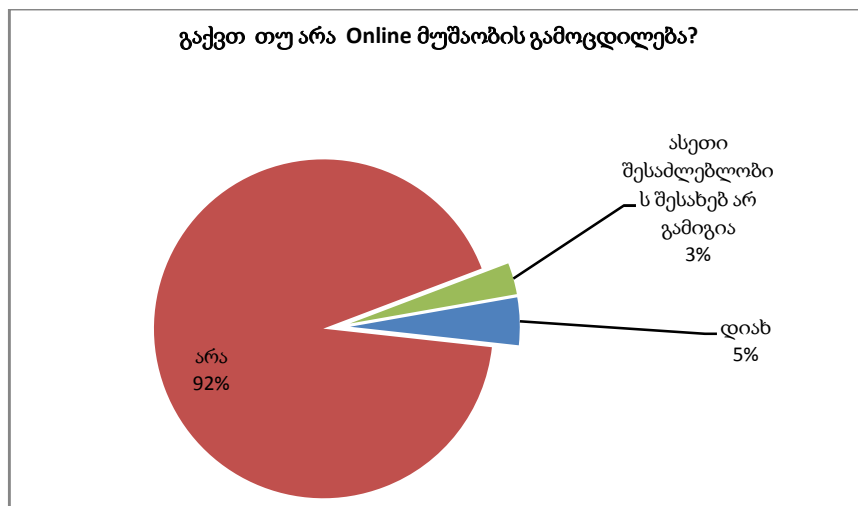
გამოკითხული ახალგაზრდებიდან საზღვარგარეთ სულ 15 რესპონდენტს უმუშავია. მათ მიერ დასახელდა ისეთი ქვეყნები როგორცაა რუსეთი, თურქეთი და უკრაინა. რესპონდენტების ნაწილმა თავი შეიკავა ქვეყნების დასახელებისგან.

13 შემთხვევაში რესპონდენტი ლეგალურად მუშაობდა საზღვარგარეთ, ხოლო 3 შემთხვევაში არალეგალურად²³. რესპონდენტები ასახელებდნენ საზღვარგარეთ მუშაობის სხვადასხვა პერიოდს, 1 თვიდან 3 წლამდე, საშუალო პერიოდმა შეადგინა 10.7 თვე.

Online მუშაობა

Online მუშაობის გამოცდილება გამოკითხული ახალგაზრდების მხოლოდ 3.4%-ს აქვს (18 რესპონდენტი). უმეტეს შემთხვევაში ეს არის Online გაყიდვები (9 პასუხი). ასევე სახელდება საკუთარი ბლოგის/ვებ გვერდის მეშვეობით თანხის გამომუშავება (5 რესპონდენტი), 2-2ჯერ დასახელდა Youtube -ს არხის საშუალებით მუშაობა და Online თარგმანი, ხოლო ერთხელ საშუამავლო საქმიანობა.

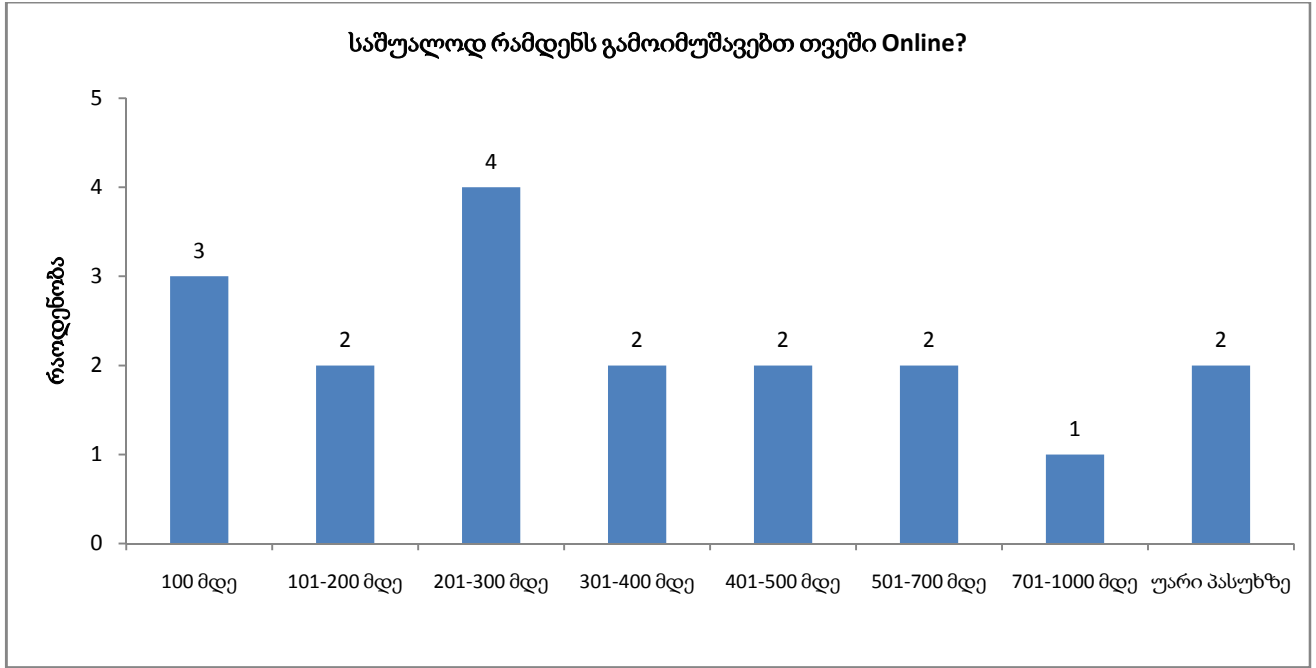
დიაგრამა 5. Online მუშაობის გამოცდილება



იმ რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი, ვისაც აქვს Online მუშაობის გამოცდილება, საშუალოდ თვეში გამოიმუშავებს 300 ლარამდე თანხას, თუმცა დასახელდა უფრო მაღალი ანაზღაურებაც.

²³ ერთი რესპონდენტი იყო ორ ქვეყანაში, ერთგან მუშაობდა არალეგალურად, ხოლო მეორეგან ლეგალურად.

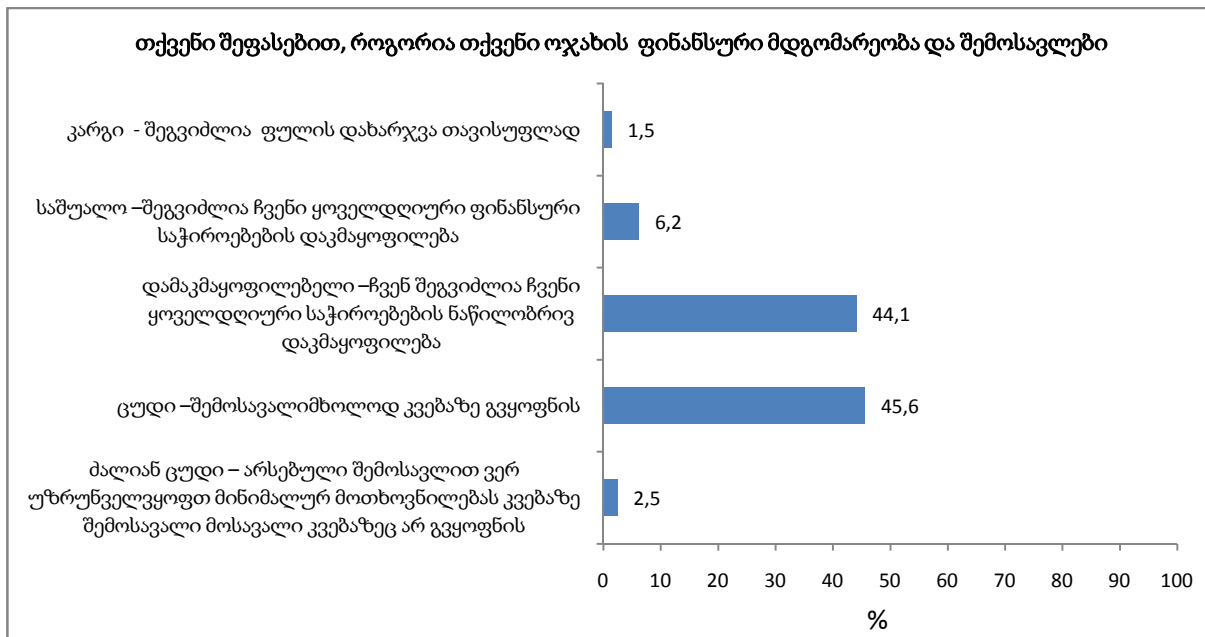
დიაგრამა6. Onlineანაზღაურება



ოჯახის ეკონომიკური მდგომარეობა და სამომავლო ხედვა

რესპონდენტები აფასებდნენ საკუთარი ოჯახის ფინანსურ მდგომარეობასა და შემოსავლებს ქვემოთ მოცემული დებულებების საშუალებით. ახალგაზრდების 45.6% ფინანსურ მდგომარეობას აფასებს როგორც ცუდს, ხოლო 44.1% - დამაკმაყოფილებლად. როგორც მოსალოდნელი იყო, დასაქმებული ახალგაზრდები ოდნავ უკეთ ახასიათებენ ოჯახის შემოსავლებს (საშუალო ქულა 5 ბალიან სკალაზე 2,8), ვიდრე უმუშევარი ახალგაზრდები (საშუალო ქულა 5 ბალიან სკალაზე 2,5), საშუალოებს შორის განსხვავება სტატისტიკურად სანდოა (Pvalue<0.05).

დიაგრამა7. ოჯახის ფინანსური მდგომარეობის აღქმა

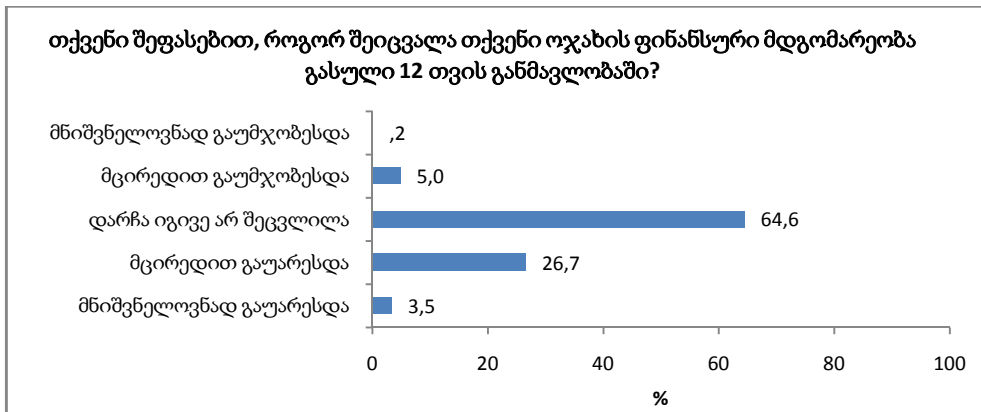


ცხრილი 6. ოჯახის ფინანსური მდგომარეობის აღქმა - დასაქმების სტატუსტის მიხედვით

	დასაქმებული	უმუშევარი
	%	%
ძალიან ცუდი – არსებული შემოსავლით ვერ უზრუნველყოფთ მინიმალურ მოთხოვნილებას კვებაზე/შემოსავალი/მოსავალი კვებაზეც არ გვყოფნის	---	3,4
ცუდი – შემოსავალი მხოლოდ კვებაზე გვყოფნის	33,0	50,2
დამაკმაყოფილებელი – ჩვენ შეგვიძლია ჩვენი ყოველდღიური საჭიროებების ნაწილობრივ დაკმაყოფილება	58,3	39,1
საშუალო – შეგვიძლია ჩვენი ყოველდღიური ფინანსური საჭიროებების დაკმაყოფილება	7,8	5,7
კარგი - შეგვიძლია ფულის დახარჯვათა ვისუფლად	1,0	1,7

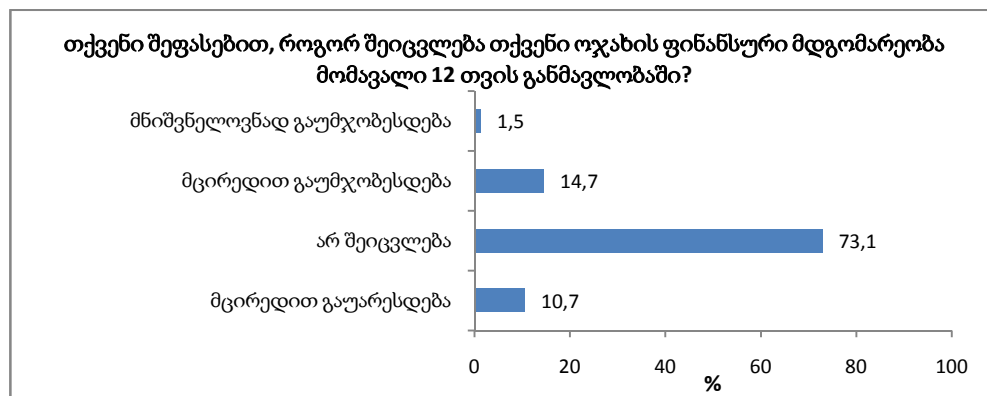
რესპონდენტების 64.6%-ის შეფასებით მათი ოჯახის ფინანსური მდგომარეობა გასული 12 თვის განმავლობაში იგივე დარჩა, ხოლო 26.7% აღნიშნავს, რომ მცირედით გაუმჯობესდა.

დიაგრამა 8. ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება ბოლო 12 თვეში



გამოკითხული ახალგაზრდების 73.1% მიიჩნევს, რომ მათი ოჯახის ფინანსური მდგომარეობა მომავალი 12 თვის განმავლობაში არ შეიცვლება, 14.7% მცირედ გაუმჯობესებას მოელოს, ხოლო 10.7% - მცირედ გაუარესებას.

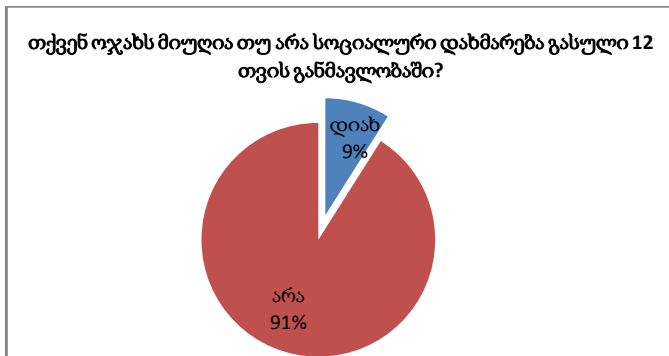
დიაგრამა 9. ეკონომიკური ოპტიმიზმი



უმუშევარი და დასაქმებული ახალგაზრდების სამომავლო ხედვები არ განსხვავდება ერთმანეთისგან, მათი ეკონომიკური ოპტიმიზმის ინდექსი დაახლოებით თანაბარია და 5 ბაიან შეფასების სკალაზე 3.1 საშუალო ქულას შეადგენს.

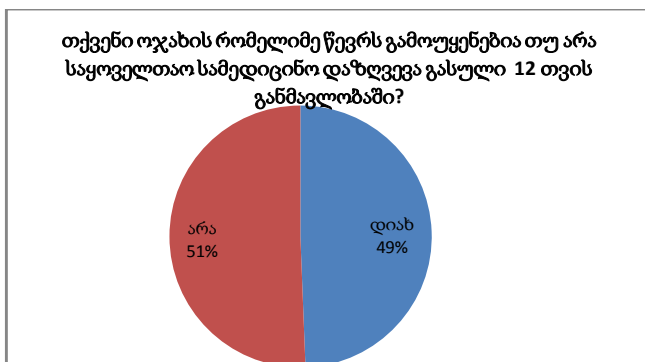
გამოკითხული ახალგაზრდების 9% აღნიშნავს, რომ მათ ოჯახს მიუღია სოციალური დახმარება გასული 12 თვის განმავლობაში. მათ შორის, ვისაც მიუღია სოციალური დახმარება (36 ოჯახი), უმუშევარი ახალგაზრდების ოჯახები ჭარბობენ (30 ოჯახი).

დიაგრამა 10. სოციალური დახმარება



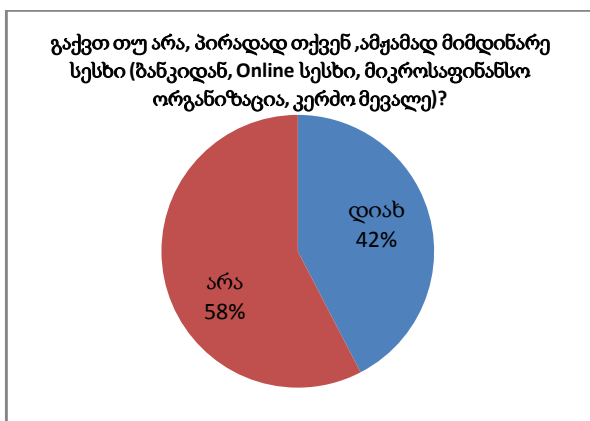
რესპონდენტთა ნახევარი (49.4%) პასუხობს, რომ გასული 12 თვის განმავლობაში მათ ან მათი ოჯახის რომელიმე წევრს უსარგებლია საყოველთაო სამედიცინო დაზღვევით. გამოკითხული ახალგაზრდების მიერ საყოველთაო სამედიცინო დაზღვევის მნიშვნელოვნება 3.1 (საშუალოზე მაღალი) ქულით შეფასდა 4 ბალიან სკალაზე.

დიაგრამა 11. საყოველთაო სამედიცინო დაზღვევა



რესპონდენტების 42.4%-ს ამჟამად აქვს მიმდინარე სესხი (ბანკიდან, Online სესხი, მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია, კერძო მევალე). მათგან 28.8% აღნიშნავს, რომ აქვთ პრობლემები სესხის დაფარვასთან დაკავშირებით. როგორც კვლევამ აჩვენა, უმუშევარი ახალგაზრდები უფრო ფრთხილები არიან სესხის აღებასთან დაკავშირებით. შედეგების მიხედვით დასაქმებულების 60%-ს აქვს აღებული სესხი, ხოლო უმუშევართა მხოლოდ 36%-ს. სესხის დაფარვასთან დაკავშირებით პრობლემები დასაქმებულებსაც და უმუშევრებსაც დაახლოებით თანაბრად აქვთ (16.5% და 13.9% შესაბამისად).

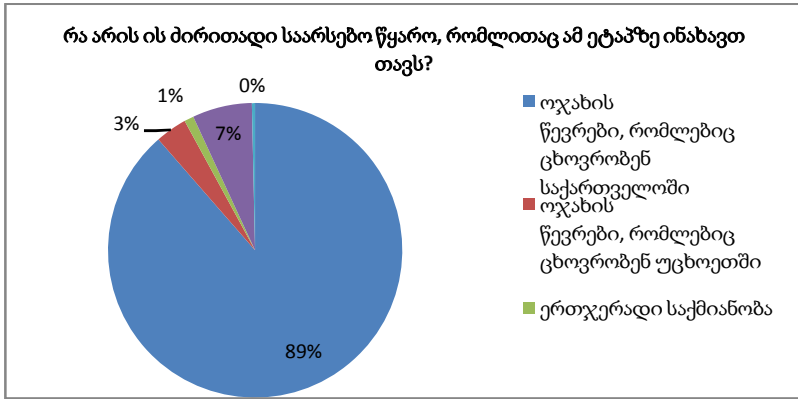
დიაგრამა 12 საკრედიტო სტატუსი (აქვთ თუ არა ამჟამად სესხი)



უმუშევარი რესპონდენტები

უმუშევარი რესპონდენტების ძირითადი საარსებო წყარო საქართველოში მცხოვრები ოჯახის წევრების შემოსავლებია (90.1%). გამოკითხულთა 6.7% შემწეობით ირჩენს თავს, 3.5%-სთვის კი საარსებო წყაროს წარმოადგენს ოჯახის იმ წევრების შემოსავლები, რომლებიც ცხოვრობენ უცხოეთში. მნიშვნელოვანი განსხვავება თბილისსა და რეგიონებში გამოკითხული რესპონდენტების პასუხთა შორის არ იკვეთება.

დიაგრამა13. უმუშევართა საარსებო წყარო



კითხვაზე, თუ რა არის ამ ეტაპზე უმუშევრობის მიზეზი, უმუშევარ რესპონდენტებს (მათ შორის უმუშევარ სტუდენტებს) ჰქონდათ შესაძლებლობა გაეცათ რამოდენიმე პასუხი. ყველაზე ხშირად (პასუხთა 33.3%) დასახელდა, რომ რთულია იპოვო ისეთი სამსახური, რომელიც რესპონდენტს სურს. პასუხთა 23.2% შემთხვევაში უმუშევრობის მიზეზად ოჯახური გარემოებები დასახელდა. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული მიზეზი ყველა შემთხვევაში დასახელებულია მხოლოდ ქალი რესპონდენტების მიერ (65 პასუხი). ამასთან საინტერესოა, რომ უმუშევრობის მიზეზად სქესი (რომელიც მოცემული იყო შესაძლებელ პასუხებში) არც ერთხელ არ დასახელებულა.

დასაქმებისთვის ხელისშემშლელ გარემოებად ასევე ხშირად სახელდება „ვერ ვიპოვე სამსახური ისეთი ანაზღაურებით, როგორც მსურს“ – 19.5%. საინტერესოა, რომ თბილისში მეტად ასახელებენ უმუშევრობის მიზეზად „ვერ ვიპოვე ჩემი ცოდნის, უნარების შესაბამისი სამსახური“ (თბილისი - 15%, რეგიონები 8.4%). რეგიონებში გამოკითხული რესპონდენტების მიერ მეტად სახელდება „ვერ ვიპოვე სამსახური ისეთი ანაზღაურებით, როგორც მსურს“ (თბილისი 13.3%, რეგიონები 21.1%) და „ოჯახური ვალდებულებები მიშლის ხელს“ (თბილისი 16.7%, რეგიონები 24.9%).

უმუშევარი ახალგაზრდებისა და უმუშევარი სტუდენტების პასუხები მათი უმუშევრობის მიზეზებზე განსხვავდება ერთმანეთისგან, თვალსაჩინოებისთვის წარმოვადგინეთ ორივე ჯგუფის პასუხები ცალკე-ცალკე.

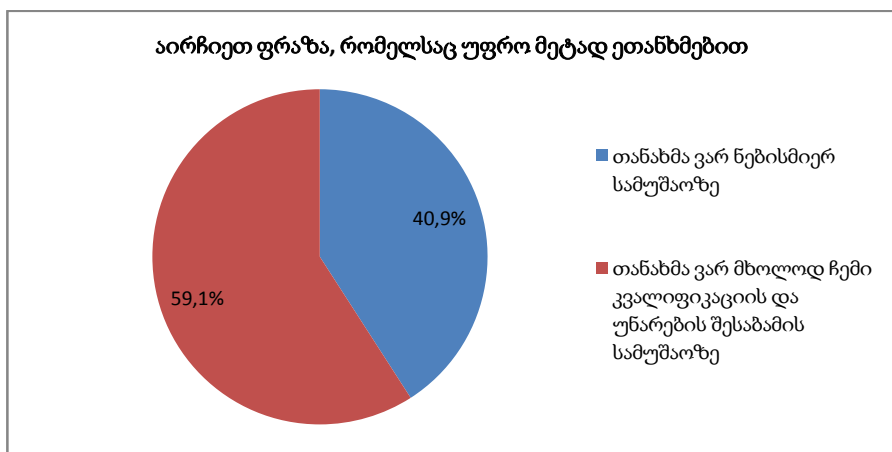
ცხრილი7. რატომ არ ხართ დასაქმებული ამ ეტაპზე

უმუშევრობის მიზეზები	უმუშევარი კურსდამთავრებულები და სკოლადამთავრებულები	უმუშევარი სტუდენტები
რთულია იპოვო ისეთი სამსახური, რომელიც მე მსურს,მომწონს	38.50%	27.80%
ოჯახური ვალდებულებები მიშლის ხელს	36.40%	1.00%
ვერ ვიპოვე სამსახური ისეთი ანაზღაურებით, როგორც მსურს	28.30%	5.20%
არ მაქვს პროფესია/ხელობა	11.20%	4.10%
ზოგადად, ქვეყანაში არ არის სამუშაო ადგილები	10.70%	5.20%
ვერ ვიპოვე ჩემი ცოდნის/უნარების შესაბამისი	9.10%	12.40%

სამსახური		
დამსაქმებლების იმაზე დიდ სამუშაო გამოცდილებას ითხოვენ, ვიდრე მემაქვს	9.10%	7.20%
არ მყავს გავლენიანი ნაცნობები ნათესავები, რომლებიც მომეხმარებოდნენ სამუშაოს დაწყებაში	7.50%	
არ მაქვსსათანადო კვალიფიკაცია, იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რომელიც მე მომეწონებოდა	6.40%	12.40%
ოჯახის წევრებს მეგობრებს არ სურთ, რომ ვიმუშავო	3.20%	
არ მაქვს ინფორმაცია სამუშაო ადგილების შესახებ	2.70%	2.10%
დამსაქმებლები ვაკანტური პოზიციისთვის არაადეკვატურად მაღალ კვალიფიკაციას ითხოვენ, რაც ჩემი აზრით არ არის საჭირო	2.70%	1.00%
ჩემს ქალაქში არ არის დასაქმების სააგენტო, ან ორგანიზაცია, რომელიც დამეხმარებოდა სამუშაოს ძებნაში	2.10%	
არ ვიცი როგორ წარვადგინო ჩემი მონაცემები პოტენციურ დამსაქმებელთან	0.50%	
ვშიშობ, დავკარგო შემწეობა	0.50%	
რთულია ისეთი სამსახურის შოვნა, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობების საჭიროებებზე მორგებული გარემოა	0.50%	
ვარ სტუდენტი და ვერ ვათავსებ სწავლას და დასაქმებას		64.90%

უმუშევარ რესპონდენტთა 59.1% თანახმაა დასაქმდეს მხოლოდ მისი კვალიფიკაციისა და უნარების შესაბამის სამუშაოზე, ხოლო 40.9% - ნებისმიერ სამუშაოზე. უმუშევარი კურსდამთავრებულებისა და უმუშევარი სტუდენტების პასუხებს შორის განსხვავება ამ კითხვაზე სტატისტიკურად არ არის განსხვავებული (P value >0.05).

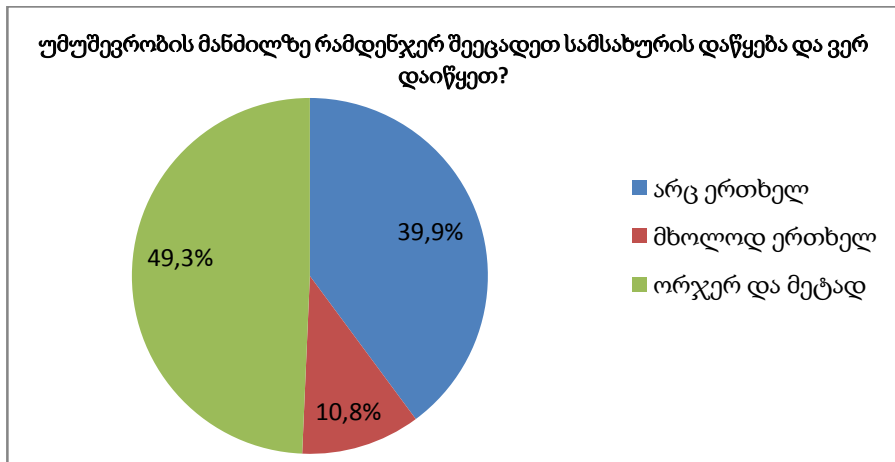
დიაგრამა14. დასაქმების მზაობა



აღსანიშნავია, რომ ის რესპონდენტები, რომელთა უმუშევრობის პერიოდი მეტია ვიდრე 24 თვე, მეტად არიან თანახმა ნებისმიერ სამსახურზე, ვიდრე 1-24 თვემდე უმუშევრობის გამოცდილების მქონე რესპონდენტები. ამ უკანასკნელთა პასუხებში ჭარბობს პასუხი „თანახმა ვარ მხოლოდ ჩემი კვალიფიკაციის და უნარების შესაბამის სამუშაოზე“.

უმუშევარი რესპონდენტების დაახლოებით ნახევარს (49.3%) ორჯერ და მეტჯერ უცდიათ სამსახურის დაწყება(ეძებეს შესაბამისი ორგანიზაცია/დამსაქმებელი, გააგზავნეს მონაცემები, გაესაუბრენ დამსაქმებელს), თუმცა უმედეგოდ, 10.8%-ს მხოლოდ ერთხელ, 39.9%-ს კი არც ერთხელ.

დიაგრამა15. უმუშევრების მიერ სამუშაოს დაწყების მცდელობა (რაოდენობა)



უმუშევარ კურსდამთავრებულებსა და უმუშევარ სკოლადამთავრებულებს შორის განსხვავება მნიშვნელოვანია სამუშაოს ძიების აქტიურობის მიხედვით. უმუშევარი სკოლადამთავრებულები მეტად პასიურები არიან სამუშაოს ძიების პროცესში

ცხრილი8. განსხვავება უმუშევარ კურსდამთავრებულებსა და უმუშევარ სკოლადამთავრებულებს შორის სამუშაოს ძიების ინტენსივობის მიხედვით.

	უმუშევარი კურსდამთავრებულები	უმუშევარი სკოლადამთავრებულები
არც ერთხელ	41.6	52.0
მხოლოდ ერთხელ	26.7	31.0
ორჯერ და მეტად	29.7	16.0
5-ზე მეტად	2.0	1.0

ანკეტაში გამოყენებული იყო ორი კითხვა, რომელიც აღწერდა რა ოფიციალური მიზეზით ეუბნებოდა უარს დამსაქმებელი სამუშაოს მაძიებელს და რას თვლიან უმუშევრები, სინამდვილეში რატომ უთხრა უარი მათ დამსაქმებელმა.

უარის თქმის ოფიციალური მიზეზად სახელდება: იმაზე დიდი სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა, ვიდრე სამუშაოს მაძიებელს აქვს (54%), პროფესიული უნარების/კვალიფიკაციის შეუსაბამობა გამოცხადებულ ვაკანსიასთან (41.7%), კომპიუტერულ უნარ-ჩვევების არქონა/ნაკლებობა (20.2%), საკუთარი თავის პრეზენტაციის უნარისა (16.6%) და უცხო ენის ფლობის დაბალი დონე(13.5%).

დასაქმებაზე უარის თქმის რეალური მიზეზი კი რესპონდენტების აზრით არის: იმაზე დიდი სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა, ვიდრე მათ აქვთ (45%). ოჯახური მდგომარეობა(16.3%), პროფესიული უნარები, კვალიფიკაცია(18%), მოთხოვნილი ანაზღაურება (13.1%) და ნეპოტიზმი (12.4%).

ცხრილი9. სამუშაოზე უარის თქმის მიზეზები და თვითშეფასება

დამსაქმებლის მხრიდან ოფიციალური მიზეზი	უარის თქმის მიზეზი	%	სამუშაოს თვითაღქმა, თუ დასაქმდა	მაძიებლის რატომ ვერ დასაქმდა	%
იმზე დიდი სამუშაო გამოცდილების	იმზე დიდი სამუშაო გამოცდილების	54.0%	იმზე დიდი სამუშაო	იმზე დიდი სამუშაო	45.0%

მოთხოვნა, ვიდრე მე მქონდა		გამოცდილების მოთხოვნა, ვიდრე მე მქონდა	
პროფესიული უნარები/კვალიფიკაცია	41.7%	პროფესიული უნარები/კვალიფიკაცია	18%
კომპიუტერული უნარ-ჩვევები	20.2%	შესაბამისი ტრანსფერული უნარებისარქონა,სიმწირე	2.5%
საკუთარი თავისპრეზენტაციის უნარი	16.6%		
უცხო ენის ცოდნა	13.5%		
ეფექტური კომუნიკაციის უნარი	8.0%		
მართვის მოწმობა	3.1%		
CV-ს შედგენის უნარი	.6%		
მათემატიკური უნარები	1.2%		
		ჩემი ოჯახური მდგომარეობა	16.3%
		ჩემი განსხვავებული ხედვა	4.6%
		ნეპოტიზმი	12.4%
		ჩემს მიერ მოთხოვნილი ანაზღაურება	13.1%
		ჩემი სქესი	.4%
ასაკი	1.2%	ჩემი ასაკი	1.4%

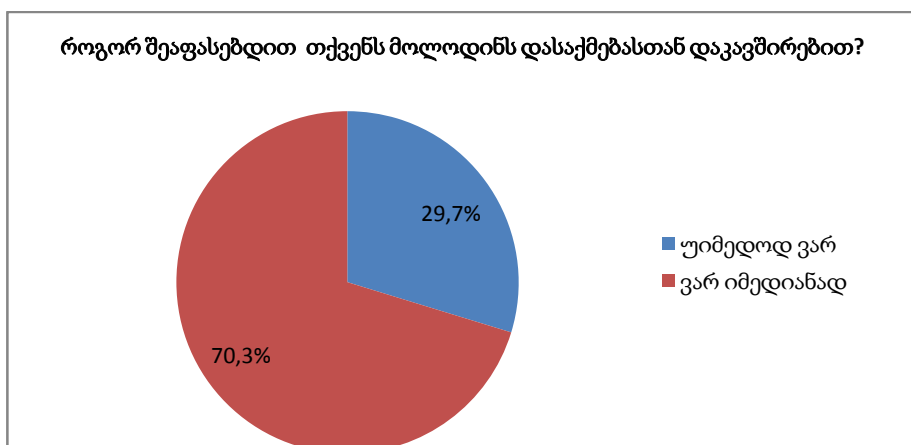
როგორც ცხრილიდან ჩანს, რესპონდენტთა უმეტესობა, მხოლოდ სამუშაო გამოცდილების საკითხში ეთანხმება დამსაქმებლის პოზიციას და ნაწილობრივ პროფესიული უნარებისა და კვალიფიკაციის ნაწილში. სხვა შემთხვევაში თვლის, რომ მათ მიერ უარის თქმის მიზეზები არ არის რელევანტური.

უმუშევარი ახალგაზრდების მოლოდინები

უმუშევარ რესპონდენტთა 70.3% აღნიშნავს, რომ დასაქმებასთან დაკავშირებით პოზიტიური მოლოდინები აქვთ.

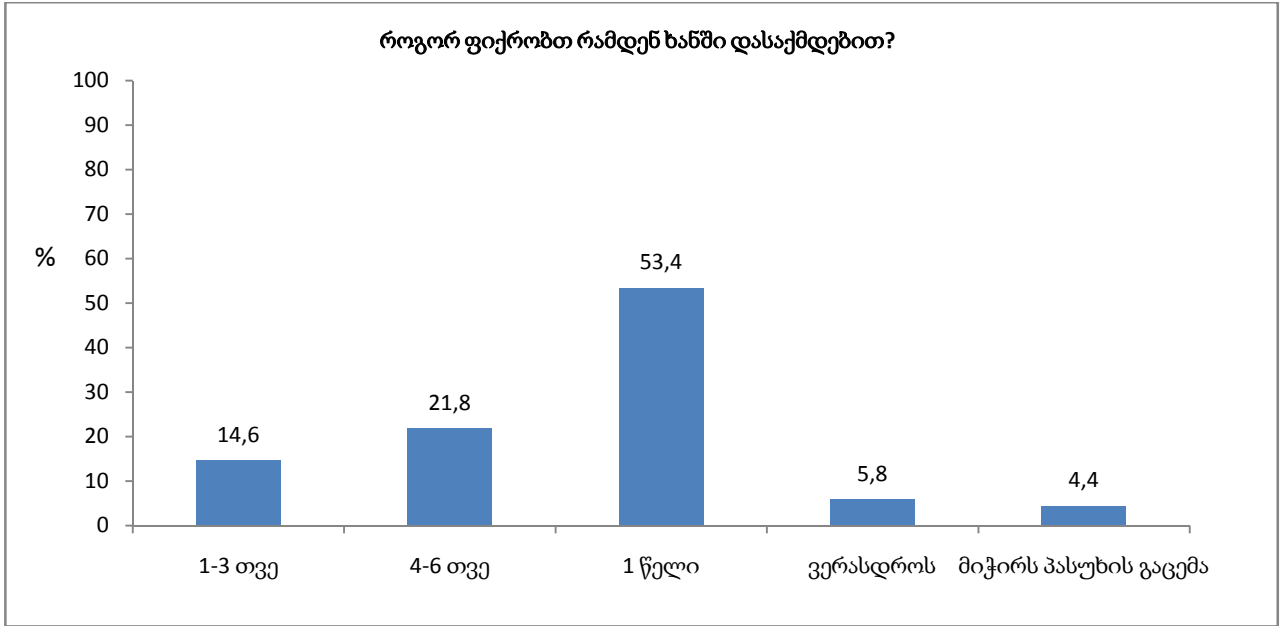
საინტერესოა, რომ თბილისში უფრო იმედინად არიან განწყობილნი დასაქმების საკითხის მიმართ, ვიდრე რეგიონებში. პასუხი - „ვარ იმედინად“ თბილისში უმუშევართა 78.3%-მა დააფიქსირა, ხოლო რეგიონებში 68.2%-მა.

დიაგრამა16. დასაქმების მოლოდინი



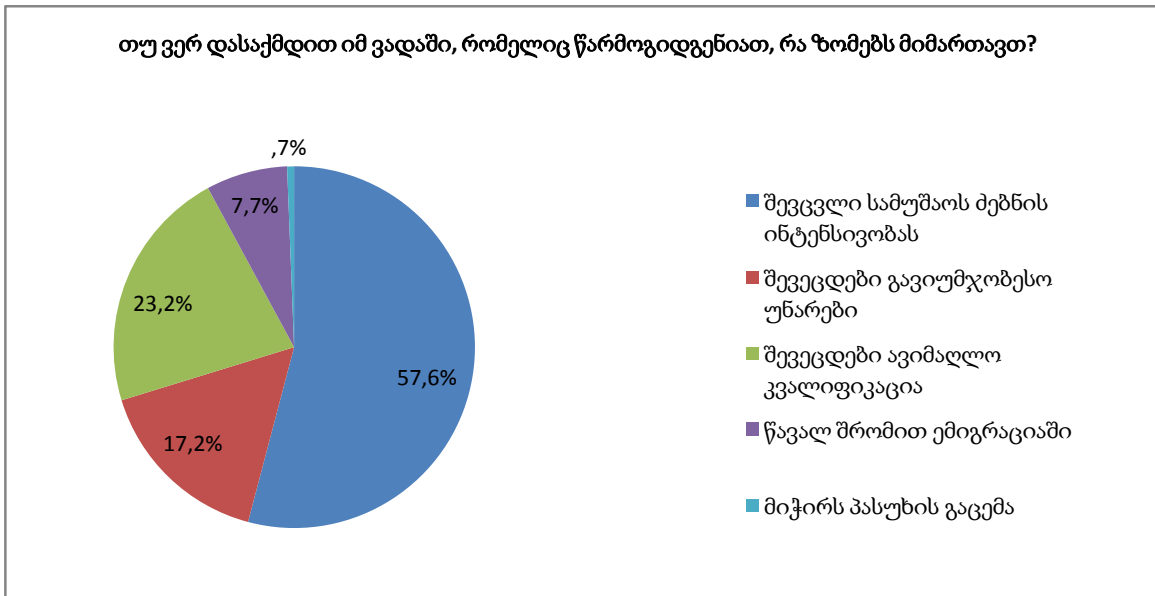
უმუშევარ რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი 53.4% ფიქრობს, რომ საშუალოდ 1 წლის ვადაში დასაქმდება. 21.8% - 4-6 თვე, 14.6% - 1-3 თვე. გამოკითხულთა მხოლოდ 5.8% მიიჩნევს, რომ ვერასდროს დასაქმდებიან.

დიაგრამა17. დასაქმების მოლოდინი



თუკი ვერ დასაქმდებიან იმ ვადაში, რომელსაც ვარაუდობენ, უმუშევარი რესპონდენტების 57.6% შეიცვლის სამუშაოს ძებნის ქცევას, 23.2% გაიუმჯობესებს ტრანსფერულ უნარებს, 7.7% წავა შრომით მიგრაციაში.

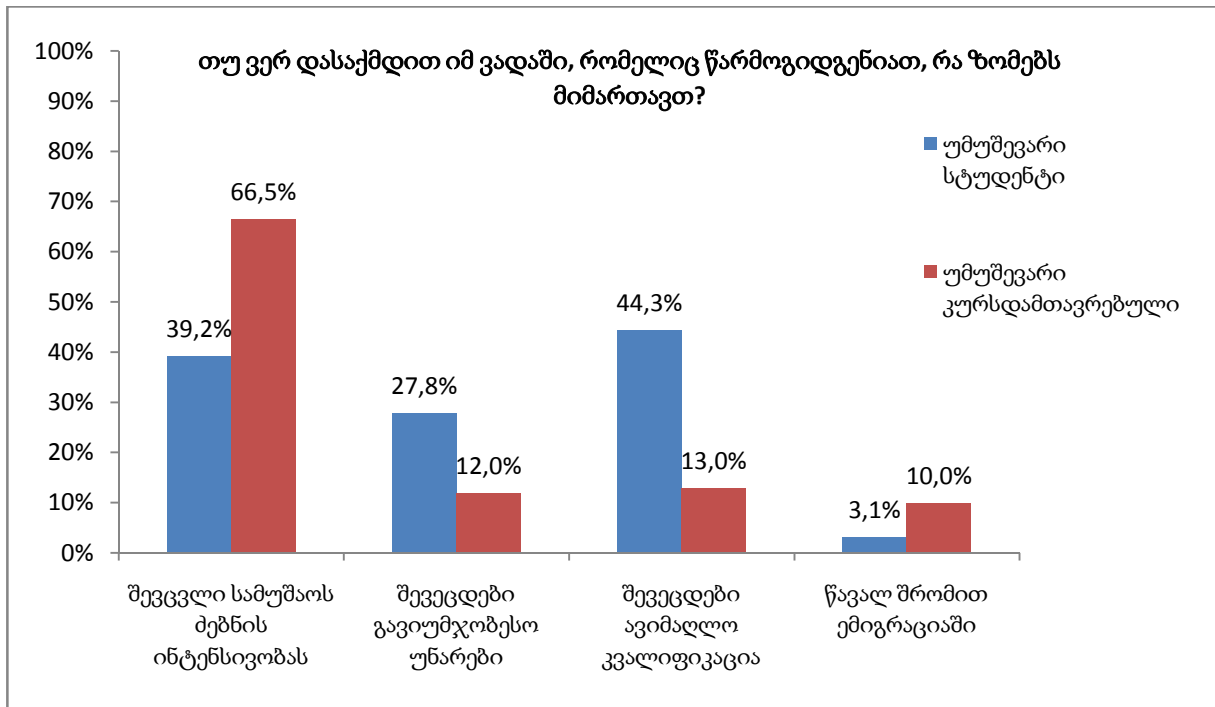
დიაგრამა18. რა ზომებისთვის მიმართვას აპირებენ უმუშევარი ახალგაზრდები დასაქმების შესაძლებლობის გაზრდისთვის



ის გარემოება, რომ უმუშევართა 57.6% თანახმაა შეცვალოს ძებნის ინტენსივობა, ადასტურებს ჰიპოთეზას, რომ უმუშევარი ახალგაზრდები პასიურები არიან სამუშაოს ძებნაში.

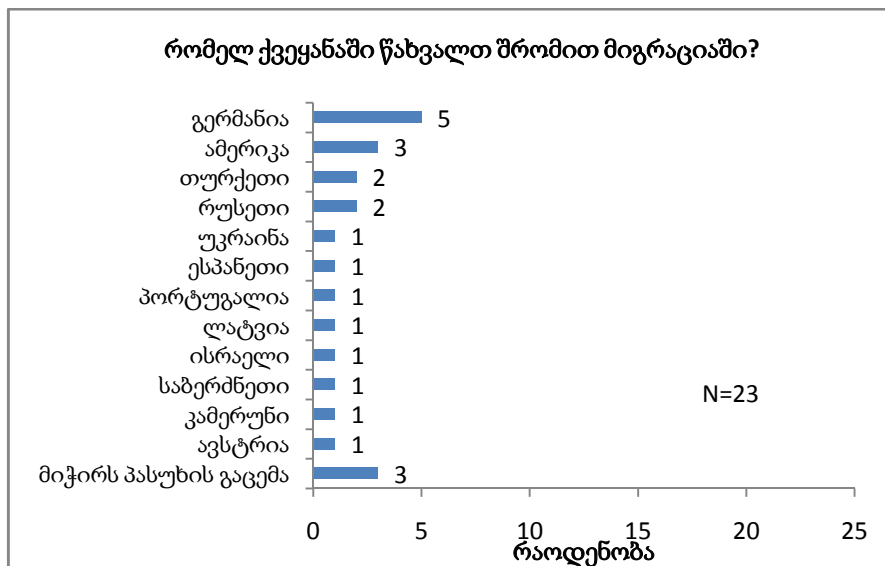
აღსანიშნავია, რომ სტუდენტები მეტად გეგმავენ გაიუმჯობესონ ტრანსფერული უნარები, უმუშევარი კურსდამთავრებულები გეგმავენ გაზარდონ სამუშაოს ძებნის ინტენსივობა.

დიაგრამა 19. რა ზომებისთვის მიმართავს აპირებენ ახალგაზრდები დასაქმების შესაძლებლობის გაზრდისთვის. უმუშევარი სტუდენტებისა და სხვა უმუშევარი ახალგაზრდების შედარება



იმ უმუშევარმა რესპონდენტებმა, რომლებმაც გამოსავლად დასახელეს შრომით მიგრაციაში წასვლა, (სულ 23 რესპონდენტი), დასახელეს ის ქვეყნები, სადაც ისურვებდნენ მუშაობას. ყველაზე ხშირად დასახელდა გერმანია (21.7%, N=5), აშშ (13%, N=3), თურქეთი და რუსეთი (8.7%, N=2).

დიაგრამა 20. შრომითი მიგრაციის პოტენციური ქვეყანა



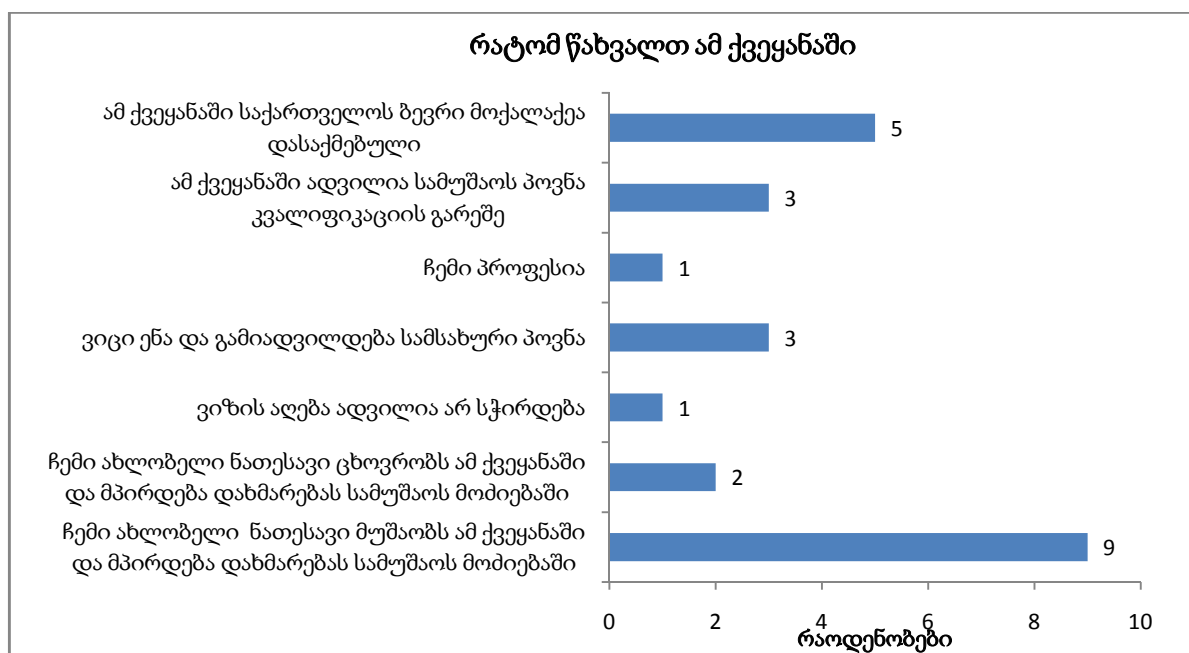
რესპონდენტებს ასევე ჰქონდათ შესაძლებლობა დაესახელებინათ, თუ რა ტიპის სამსახურის დაწყებას გეგმავენ დასახელებულ ქვეყანაში. 8 რესპონდენტს გაუჭირდა კითხვაზე პასუხის გაცემა, 5 გეგმავს ოჯახში ბავშვის მომვლელად, ხოლო 6 მომსახურების სფეროში მუშაობას (მიმტანი, მძღოლი, დამლაგებელი). თითოჯერ დასახელდა სოფლის მეურნეობა, ფეხსაცმლის კერვა, კაფელ-მეტლახის დაგება. მხოლოდ ერთმა რესპონდენტმა დაასახელა, რომ გეგმავს იმუშაოს იმ პროფესიით, რაშიც აქვს მიღებული უმაღლესი განათლება (იურისტი).

არჩეულ ქვეყნებში დასაქმების შემთხვევაში სასურველ მინიმალურ ანაზღაურებად დასახელდა 500-დან 5000 ლარამდე, რაც საშუალოდ 1311 ლარს შეადგენს.

რესპონდენტებმა, რომლებიც განიხილავენ შრომით ემიგრაციაში წასვლას, შეაფასეს თუ რამდენად დაცულია საქართველოდან სამუშაოდ წასული ადამიანი მათ მიერ დასახელებულ ქვეყნებში ტრეფიკინგის საფრთხისგან. ხუთ ბალიან სკალაზე (1-არ არის დაცული, 5 - დაცულია) დაცულობა შეფასდა 3.4 ქულით, რაც საშუალოზე მაღალი მაჩვენებელია (უფრო დაცულია, ვიდრე დაუცველი).

შრომითი მიგრაციისთვის ქვეყნის შერჩევის მოტივაციის დასახელებისას, უმუშევარი ახალგაზრდები ყველაზე ხშირად ასახელებდნენ პასუხს "ჩემი ახლობელი ნათესავი მუშაობს ამ ქვეყანაში და მპირდება დახმარებას სამუშაოს მოძიებაში" (9 რესპონდენტი 23-დან).

დიაგრამა 21. შრომითი მიგრაციისთვის ქვეყნის შერჩევის მოტივაცია დაუსაქმებელ ახალგაზრდებში



დასაქმებული რესპონდენტები

დაქირავებით დასაქმება

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, რესპონდენტთა 25.9%-ია დასაქმებული. აქედან დაქირავებით დასაქმებულები (სულ 88 რესპონდენტი) შემდეგი საქმიანობებით არიან დაკავებულნი:

ცხრილი 10. ეკონომიკური საქმიანობის სახე - დაქირავებით დასაქმებულები

რა საქმიანობას ეწევიან ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე?			
დარგი	კოდი NACE კლასიფიკაციის მიხედვით ²⁴	კლასიფიკაციის	%
ინდივიდუალური მომსახურება		93	2.3
საპარიკმახეროებისა და სილამაზის სალონების მომსახურება		93.02	2.3
საქმიანობა დასვენების გართობის, კულტურისა და სპორტის ორგანიზების დარგში		92	2.2
აზარტულ და ფულზე თამაშებთან დაკავშირებული საქმიანობა		92.71	1.1

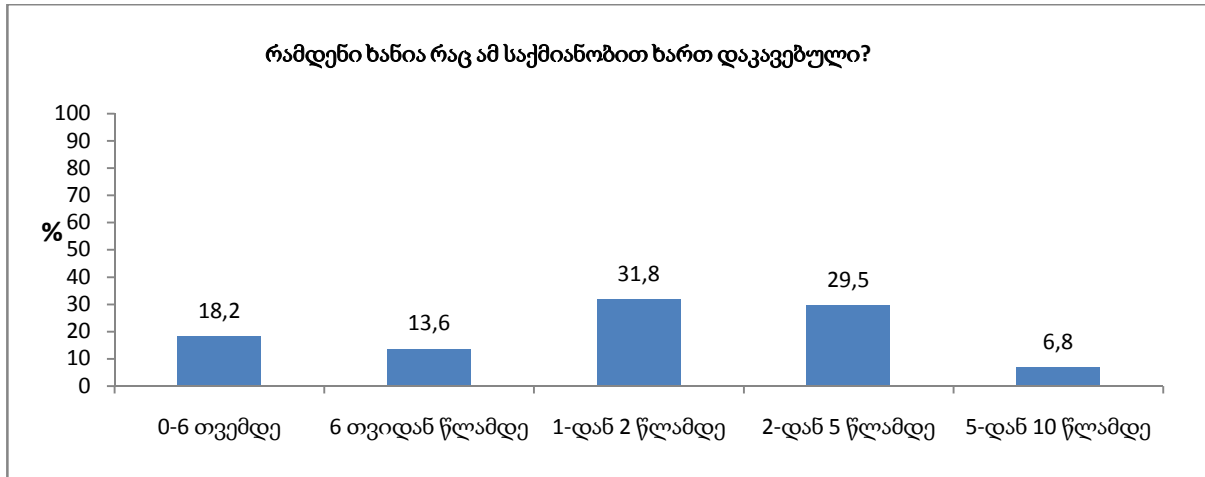
²⁴NACE კლასიფიკატორი, 2004 წელი

მუზეუმების საქმიანობა და ისტორიული ადგილებისა და შენობების დაცვა	9252	1.1
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	85	5.6
საექიმო პრაქტიკა	8512	4.5
საავადმყოფოების საქმიანობა	8511	1.1
განათლება	80	8
უმაღლესი განათლება	8030	2.3
ტექნიკური და პროფესიული საშუალო განათლება	8022	1.1
ზოგადი საშუალო განათლება	8021	2.3
დაწყებითი განათლება	8010	2.3
სახელმწიფო მმართველობა	75	12.5
საზოგადოებრივი წესრიგის უზრუნველყოფა	7524	1.1
თავდაცვა	7522	2.3
სოციალური პროგრამების მართვა	7512	2.3
ზოგადი ხასიათის სახელმწიფო მმართველობა	7511	6.8
მომხმარებელზე გაწეული მომსახურების სხვა სახეები	74	2.2
სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი მომსახურების გაწევა მომხმარებლებისათვის	7487	1.1
გამოძიების ჩატარება და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა	7460	1.1
კვლევები და დამუშავებები	73	2.3
კვლევები და დამუშავებები საბუნებისმეტყველო და ტექნიკურ მეცნიერებათა დარგში	7310	2.3
კომპიუტერთან დაკავშირებული საქმიანობა	72	1.1
პროგრამული უზრუნველყოფის შემუშავება და კონსულტირება ამ სფეროში	7222	1.1
საფინანსო შუამავლობა	65	5.7
სხვა ფულადი შუამავლობა	6512	5.7
კავშირგაბმულობა	64	3.4
ელექტროკავშირი	6420	1.1
ეროვნული ფოსტის საქმიანობა	6411	2.3
დამხმარე და დამატებითი სატრანსპორტო საქმიანობა	63	1.1
ტურისტული სააგენტოები და სამოგზაურო ბიუროები	6330	1.1
სახმელეთო ტრანსპორტი	60	1.1
მგზავრთა რეგულარული გადაყვანა	6021	1.1
სასტუმროებისა და რესტორნების მომსახურება	55	6.8
რესტორნების მომსახურება	5530	2.3
სასტუმროები რესტორნებით	5511	4.5
საცალო ვაჭრობა ავტომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა: საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	52	22.5
სხვა საცალო ვაჭრობა სპეციალიზებულ მაღაზიებში	5248	2.3
საცალო ვაჭრობა ფეხსაცმლითა და ტყავის ნაწარმით	5243	1.1
საცალო ვაჭრობა ტანსაცმლით	5242	4.5
საცალო ვაჭრობა კოსმეტიკური და პარფიუმერული საქონლით	5233	1.1
სხვა საცალო ვაჭრობა საკვები პროდუქტებით	5227	3.4

სპეციალიზებულ მაღაზიებში		
საცალო ვაჭრობა თამბაქოს ნაწარმით	5226	1.1
საცალო ვაჭრობა ალკოჰოლიანი და სხვა სასმელებით	5225	4.5
საცალო ვაჭრობა ხორციითა და ხორცის პროდუქტებით	5222	1.1
საცალო ვაჭრობა არასპეციალიზებულ მაღაზიებში, ძირითადად საკვები პროდუქტებით, სასმელებითა და თამბაქოს ნაწარმით	5211	3.4
საბითუმო ვაჭრობა და ვაჭრობა აგენტების საშუალებით ავრომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა	51	4.5
საბითუმო ვაჭრობა ხე-ტყის მასალით, სამშენებლო მასალითა და სანიტარულ-ტექნიკური მოწყობილობებით	5153	2.3
საბითუმო ვაჭრობა პარფიუმერული და კოსმეტიკური საქონლით	5145	1.1
საბითუმო ვაჭრობა შაქრით, შოკოლადითა და შაქროანი საკონდიტრო ნაწარმით	5136	1.1
ავრომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობა მათი ტექნიკური მომსახურება და რემონტი	50	2.3
ავტომობილების ტექნიკური მომსახურება და რემონტი	5020	2.3
მშენებლობა	45	6.8
ელექტროსამონტაჟო სამუშაოები	4531	1.1
სამშენებლო სამუშაოები	4521	5.7
ელექტროენერჯის, აირის, ორთქლიდა და ცხელი წყლის წარმოება და განაწილება	40	1.1
აირისებრი სათბობის განაწილება მილსადენებით და მისი გაყიდვა	4022	1.1
ნარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება	26	1.1
მშენებლობაში გამოსაყენებელი ბეტონის ნაკეთობების წარმოება	2661	1.1
რეზინისა და პლასტმასის ნაწარმის წარმოება	25	2.3
პლასტმასის ტარის წარმოება	2522	2.3
ქიმიური წარმოება	24	1.1
ფარმაცევტული პრეპარატებისა და მასალების წარმოება	2442	1.1
საკვები პროდუქტების წარმოება სასმელების ჩათვლით	15	2.3
პურის წარმოება, არახანგრძლივი შენახვის ცომეულის, საკონდიტრო ნაწარმის წარმოება	1581	2.3
ქვის კარიერების დამუშავება	14	1.1
კირქვის, თაბაშირისა და ცარცის მოპოვება	1412	1.1

დაქირავებით დასაქმებული ახალგაზრდები მეტწილად 1-დან 2 წლამდე ან 2-დან 5 წლამდე პერიოდის განმავლობაში არიან ზემოთ აღნიშნული საქმიანობით დაკავებული.

დიაგრამა 22. დასაქმების ხანგრძლივობა

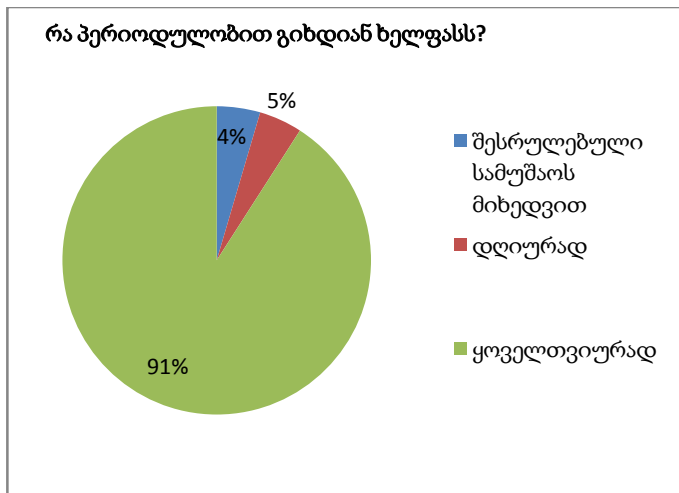


დაქირავებით დასაქმებული ახალგაზრდები კვირაში საშუალოდ 5.4 დღეს მუშაობენ, დღეში საშუალოდ 8.7 საათს.

იმ რესპონდენტებს შორის, ვინც მუშაობს დღეში 8 საათზე მეტს (სულ 30 ახალგაზრდა), 4 არის მუდმივად დასაქმებული საჯარო სექტორში, 24 - მუდმივად დასაქმებული კერძო სექტორში, ხოლო 2 რესპონდენტი - დასაქმებული სტუდენტი. აღნიშნულ შემთხვევებში რესპონდენტებისსამუშაო დღის ხანგრძლივობა უმეტესწილად შეადგენს 10 და 12 საათს²⁵.

დაქირავებით დასაქმებული რესპონდენტების 90.9% ყოველთვიურად იღებს ხელფასს, მხოლოდ 4.5% იღებს ხელფასს შესრულებული სამუშაოს მიხედვით და დღიურად.

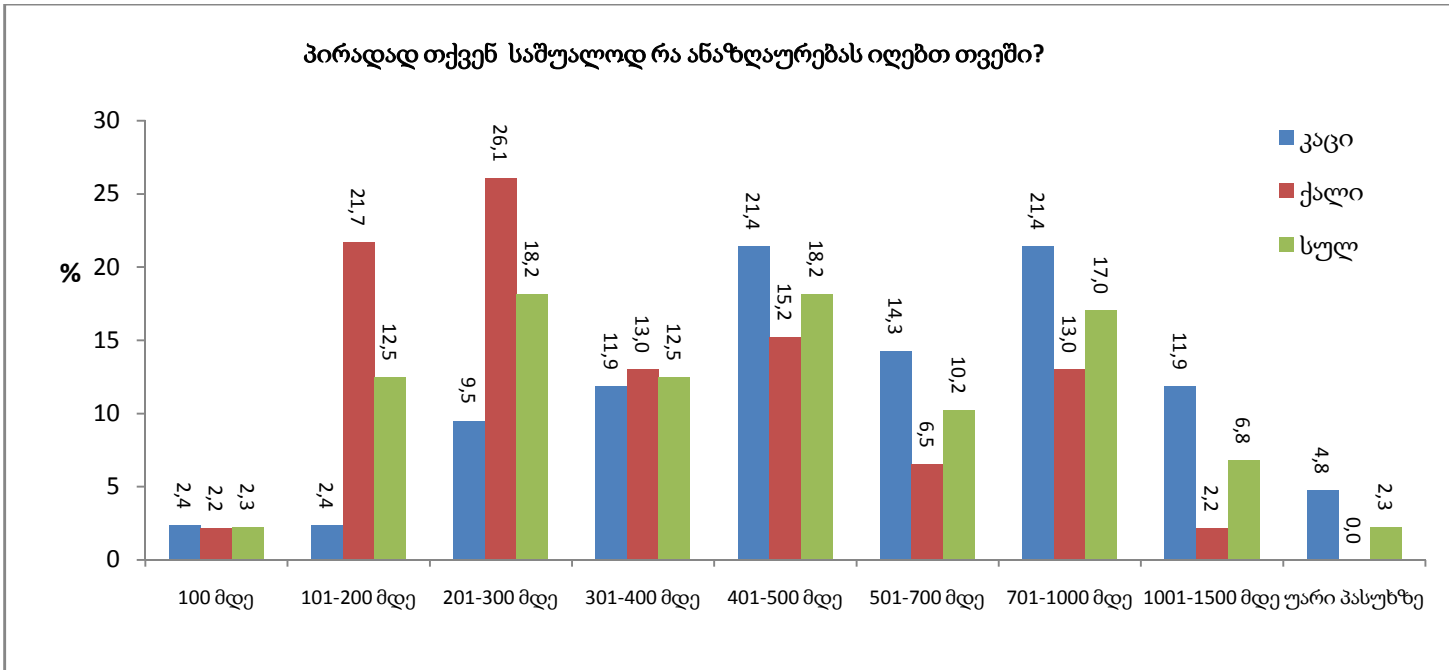
დიაგრამა 23. ანაზღაურების პერიოდულობა



დაქირავებით დასაქმებულების უმეტესობის ანაზღაურება თვეში 201-დან 300 ლარამდეა და 18.2% შემთხვევაში 401-დან 500 ლარამდე. 500 ლარამდე ანაზღაურება ჯამში დასაქმებულ რესპონდენტთა 63.2%-ს აქვს. სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოვლინდა ქალებისა და მამაკაცების ანაზღაურებას შორის: დაბალი ანაზღაურება (101-200 და 201-300) მეტად სახელდება ქალების მიერ, ხოლო ანაზღაურება 400 ლარს ზემოთ - მამაკაცების მიერ (P_value<0.05).

²⁵ ოფიციალურად სთხოვენ თუ არა დამსაქმებლები 8 საათზე მეტ სამუშაო დროის დათმობას სამსახურისთვის იხ. თვისებრივი კვლევის შედეგებში

დიაგრამა 24. ანაზღაურება თვეში დაქირავებული რესპონდენტები



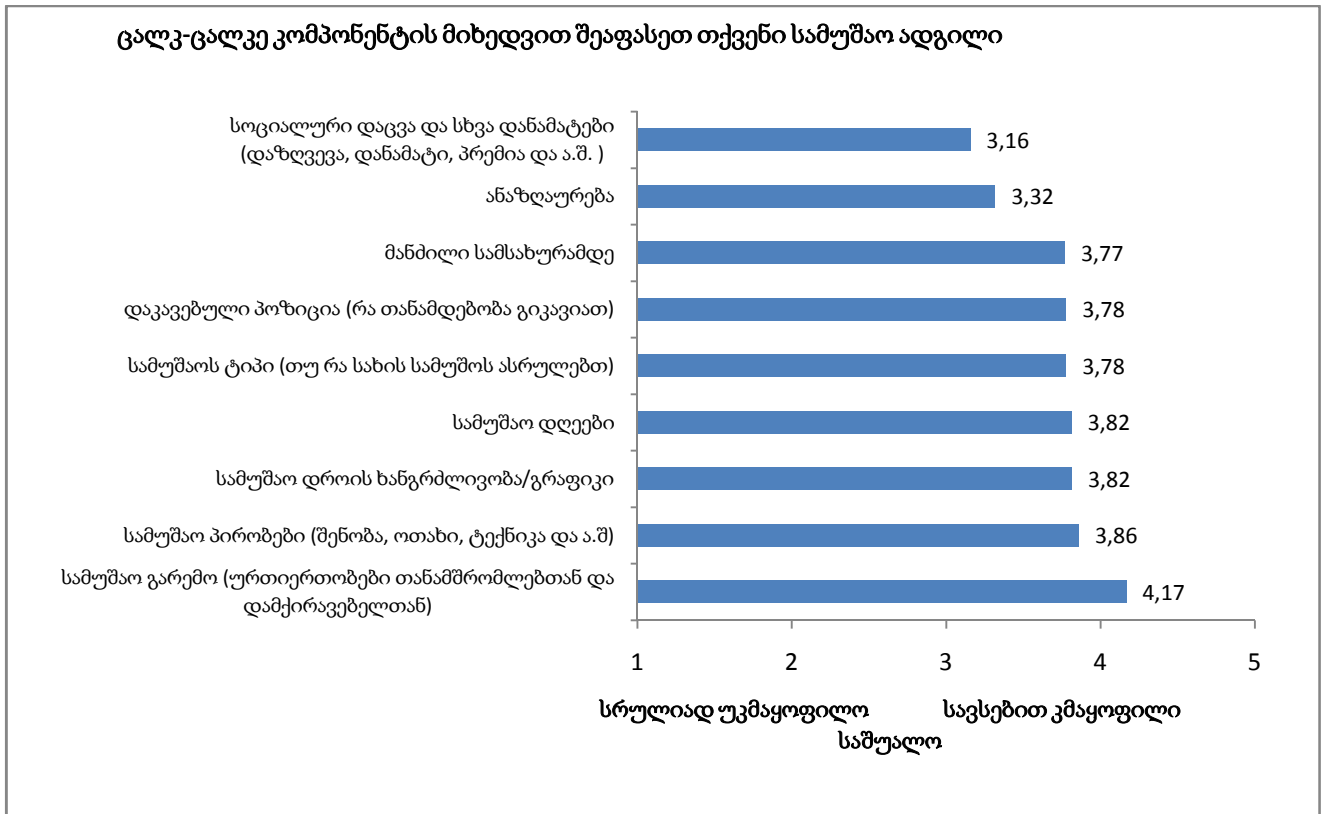
დაქირავებით დასაქმებულ რესპონდენტთა 80.7%-ს აქვს დამსაქმებელთან გაფორმებული წერილობითი ხელშეკრულება, 19.3%-ს - არა.

რესპონდენტების 94.3%-ს მუდმივი სამსახური აქვს, 3.4% განსაზღვრული ვადითაა დასაქმებული, 2.3% კი სეზონურად.

კვლევის ფარგლებში რესპონდენტებმა ასევე შეაფასეს, თუ რამდენად კმაყოფილები არიან სამსახურით მთლიანობაში. 5 ბალიან სკალაზე (1 - ძალიან უკმაყოფილო, 5 - ძალიან კმაყოფილი), სამსახურით კმაყოფილება შეფასდა 3.5 ქულით, რაც საშუალოზე მაღალი მაჩვენებელია.

სამუშაო ადგილის ცალ-ცალკე კომპონენტების შეფასებისას გამოიკვეთა, რომ რესპონდენტები ზოგადად, ყველა კომპონენტს საშუალოზე მაღალი ქულით აფასებენ, თუმცა შედარებით მაღალი შეფასება აქვს სამუშაო გარემოს - 4.17 (ურთიერთობები თანამშრომლებთან და დაქირავებულთან), ხოლო ყველაზე დაბალი ანაზღაურებას (3.32) და სოციალურ დაცვასა და სხვა დანამატებს (3.16). ყველა კომპონენტის გაერთიანებით, სამუშაო ადგილის შეფასებამ შეადგინა 3.7. საინტერესოა, რომ თბილისისთვის აღნიშნული შედეგი შედარებით დაბალი, 3.3 ქულაა, ხოლო რეგიონებისთვის - 3.8 ქულა, რაც გულისხმობს, რომ რეგიონებში სამუშაო ადგილის სხვადასხვა კომპონენტებით კმაყოფილება თბილისთან შედარებით უფრო მაღალია. (იხ ცხრილი #11)

დიაგრამა 25. სამუშაო ადგილით კმაყოფილება-დაქირავებით დასაქმებულები

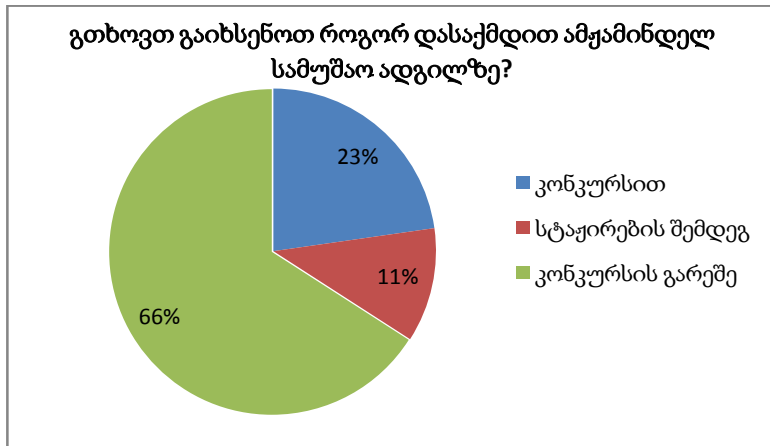


ცხრილი 11. სამუშაო ადგილით კმაყოფილება-დაქირავებით დასაქმებულები თბილისისა და რეგიონების შედარება

	თბილისი	რეგიონები
	შეფასების ქულა	
სამუშაო პირობები (შენობა, ოთახი, ტექნიკა და ა.შ.)	3.2	4.0
სამუშაო გარემო (ურთიერთობები თანამშრომლებთან და დაქირავებულთან)	3.8	4.3
მანძილი სამსახურამდე	3.2	3.9
სამუშაო დროის ხანგრძლივობა/გრაფიკი	3.4	3.9
სამუშაო დღეები	3.6	3.9
ანაზღაურება	3.0	3.4
სოციალური გარანტიები	2.6	3.3
სამუშაოს ტიპი (თუ რა სახის სამუშაოს ასრულებთ)	3.4	3.9
დაკავებული პოზიცია (რა თანამდებობა გიკავიათ)	3.3	3.9

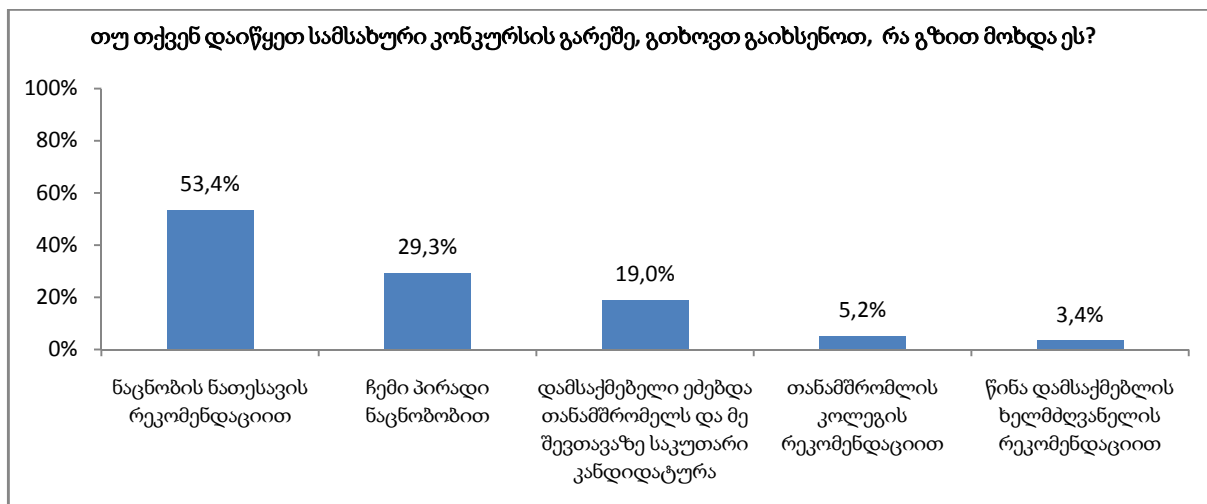
რესპონდენტთა უმეტესობა აღნიშნავს, რომ ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე კონკურსის გარეშე დასაქმდა (65.9%).

დიაგრამა26. დასაქმების გზა -დაქირავებით დასაქმებულები



მათ შორის, ვინც კონკურსის გარეშე დასაქმდა, დასაქმების გზად პასუხების 53.4% შემთხვევაში დაასახელა ნაცნობის/ნათესავის რეკომენდაცია, ხოლო მესამედ შემთხვევაში პირადი ნაცნობობა დამსაქმებელთან.

დიაგრამა27. კონკურსის გარეშე დასაქმების გზები- დაქირავებით დასაქმებულები



მათ შორის, ვინც კონკურსის გარეშე დასაქმდა, თბილისში უფრო ხშირად ასახელებენ მხოლოდ ნაცნობის/ნათესავის რეკომენდაციას (66.7%), ვიდრე რეგიონებში (50%)

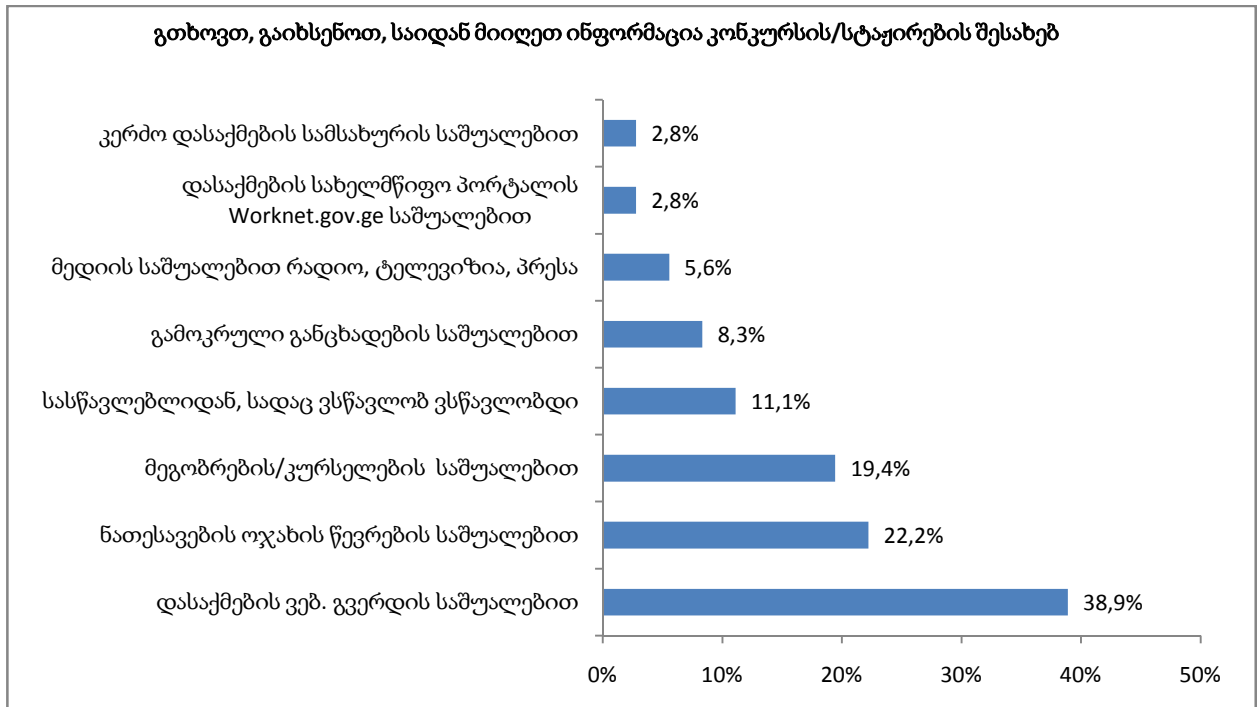
ცხრილი12. კონკურსის გარეშე დასაქმების გზები - დაქირავებით დასაქმებულები, თბილისი-რეგიონი

დასაქმების გზა	თბილისი	რეგიონები
წინა დამსაქმებლის ხელმძღვანელის რეკომენდაციით	0%	4.3%
თანამშრომლის კოლეგის რეკომენდაციით	0%	6.5%
ნაცნობის ნათესავის რეკომენდაციით	66.7%	50%
ჩემი პირადი ნაცნობობით დამსაქმებელთან	16.7%	32.6%
დამსაქმებელი ეძებდა თანამშრომელს და მე შევთავაზე საკუთარი კანდიდატურა	16.7%	19.6%

იმ რესპონდენტებმა, ვინც კონკურსის ან სტაჟირების შემდეგ დასაქმდნენ, 38.9%-მა ინფორმაციის წყაროდ დასაქმების ვებ. გვერდი (Jobs.ge, Hr.gov.ge, Hr.ge და ა.შ) დაასახელეს. ასევე ხშირად დასახელდა ინფორმაციის წყაროდ პირადი ნაცნობები: ნათესავები და ოჯახის წევრები (პასუხების 22.2%) და მეგობრები/კურსელები (19.4%).

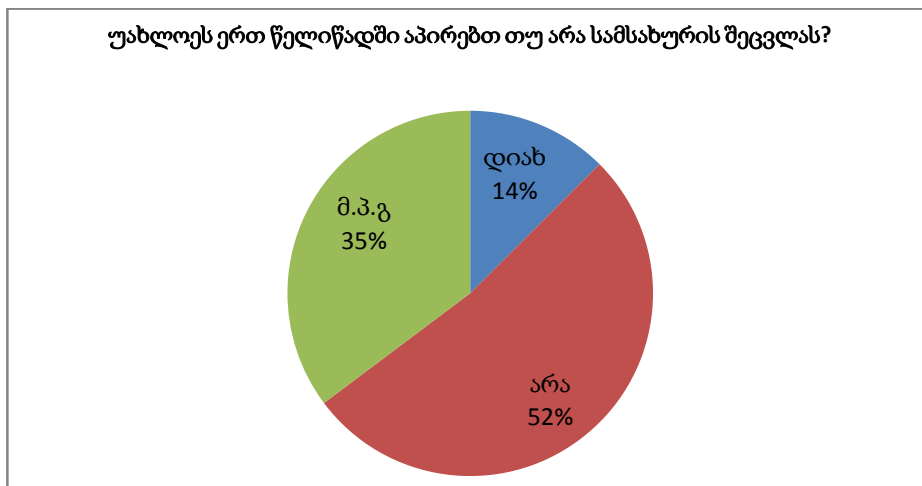
მონაცემების ანალიზისას რეგიონალურ ჭრილში იკვეთება, რომ თბილისში მეტად სახელდება ინფორმაციის წყაროდ დასაქმების ვებ-გვერდები (71.4%), ვიდრე რეგიონებში (31%), ხოლო რეგიონებში მეგობრები/კურსელები (თბილისი 0%, რეგიონები 24.1%), და ნათესავები/ოჯახის წევრები (თბილისი 0%, რეგიონები 27.6%).

დიაგრამა28. კონკურსის შესახებ ინფორმაციის წყარო - რესპონდენტები, ვინც კონკურსის/სტაჟირების გავლით მიიღო სამსახური



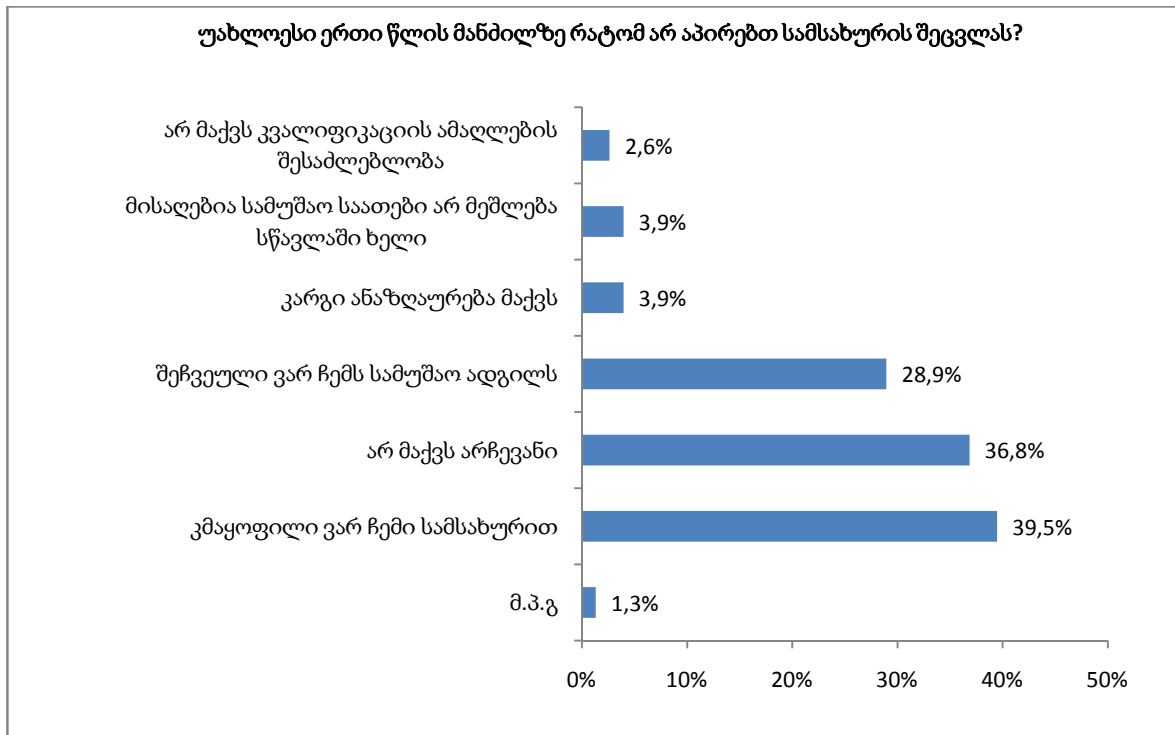
დაქირავებით დასაქმებული ახალგაზრდების ნახევარზე მეტი (52.3%) არ გეგმავს უახლოეს მომავალში სამსახურის შეცვლას. 35.2%-ს უჭირს პასუხის გაცემა, ხოლო 12.5% გეგმავს სამსახურის შეცვლას. სამუშაოს შეცვლის ძირითად მიზეზად ანაზღაურება სახელდება (80%).

დიაგრამა29. სამსახურის შეცვლის განზრახვა - დაქირავებით დასაქმებულები



იმ რესპონდენტთა შორის, ვინც დაქირავებითაა დასაქმებული და უახლოეს ერთ წელიწადში არ გეგმავს სამსახურის შეცვლას, უმეტესობა კმაყოფილია სამსახურით (39.5%), 36.8% აცხადებს რომარ აქვს სხვა არჩევანი, ხოლო 28.9% - შეჩვეულია სამუშაო ადგილს.

დიაგრამა30. სამუშაოზე დარჩენის მიზეზები



გამოიკვეთა საინტერესო ტენდენცია, ვინც დასაქმებულია კონკურსით ან სტაჟირების გავლის შემდეგ, სამსახურს არ შეიცვლის, რადგან კმაყოფილია (68.8%) სამსახურით, როცა კონკურსის გარეშე დასაქმებულთა მხოლოდ 25% არ შეიცვლის სამსახურს სამუშაოთი კმაყოფილების გამო. კონკურსით ან სტაჟირების შედეგად დასაქმებულების მხოლოდ 20% ამბობს, რომ არ შეიცვლის სამსახურს რადგან „არ აქვს არჩევანი“, ხოლო კონკურსის გარეშე დასაქმებულებიდან 43.1%.

თვითდასაქმება არასასოფლო სამეურნეო სფეროში

გამოკითხულთაგან არასასოფლო სამეურნეო სფეროში მხოლოდ 14 ახალგაზრდაა თვითდასაქმებული. დარგების მიხედვით მათი საქმიანობის განაწილება მოცემულია ცხრილში N13

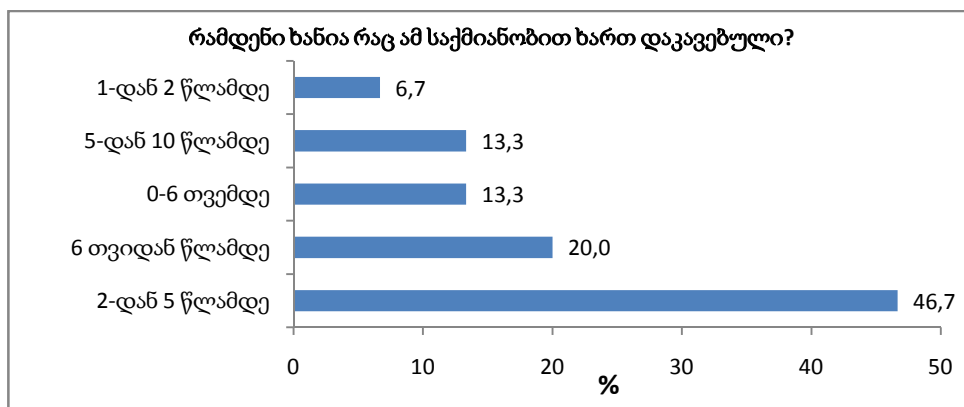
ცხრილი13. საქმიანობის სფერო -არასასოფლო სამეურნეო სფეროში დასაქმებულები

რა საქმიანობას ეწევით ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე?		
დარგი	კოდიNACE კლასიფიკაციის მიხედვით	რაოდენობა
საკვები პროდუქტების წარმოება სასმელების ჩათვლით	15	2
პურის წარმოება, არახანგრძლივი შენახვის ცომეულის, საკონდიტრო ნაწარმის წარმოება	1581	2
მშენებლობა	45	1
სამშენებლო სამუშაოები	4521	1
ავტომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობა მათი ტექნიკური მომსახურება და რემონტი	50	1

საცალო ვაჭრობა ძრავას სათბობით	5050	1
საბითუმო ვაჭრობა და ვაჭრობა აგენტების საშუალებით ავრომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა	51	2
საბითუმო ვაჭრობა ხილითა დაბოსტნეულით	5153	1
სხვა საბითუმო ვაჭრობა	5190	1
საცალო ვაჭრობა ავტომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა: საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	52	3
სხვა საცალო ვაჭრობა საკვები პროდუქტებით სპეციალიზებულ მაღაზიებში	5227	1
საცალო ვაჭრობა ავეჯითა დასაოჯახო საქონლით	5244	1
საცალო ვაჭრობა სავაჭრო ფარდულებში, ბაზრებსა და ბაზრობებზე	5262	1
სახმელეთო ტრანსპორტი	60	1
ტაქსით მომსახურება	6022	1
დამხმარე და დამატებითი სატრანსპორტო საქმიანობა	63	1
ტურისტული სააგენტოები და სამოგზაურო ბიუროები	6330	1
ოპერაციები უძრავი ქონებით	70	1
საკუთარი უძრავი ქონების ყიდვა-გაყიდვა	7012	1
საქმიანობა დასვენების გართობის, კულტურისა და სპორტის ორგანიზების დარგში	92	1
საქმიანობა ხელოვნების დარგში	9231	1
ინდივიდუალური მომსახურება	93	2
საპარიკმახეროებისა და სილამაზის სალონების მომსახურება	9302	2

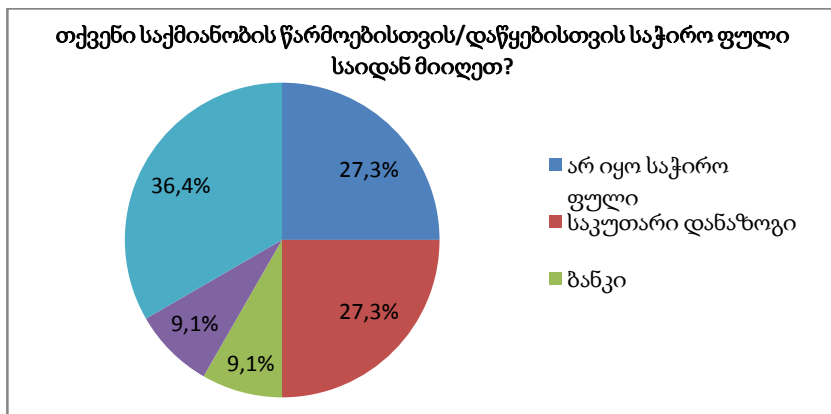
რესპონდენტთა თითქმის ნახევარი (46.7%) აღნიშნული საქმიანობით დაკავებულია 2-დან 5 წლამდე პერიოდის განმავლობაში.

დიაგრამა 31. დასაქმების ხანგრძლივობა - არასასოფლო სამეურნეო სფეროში დასაქმებულები



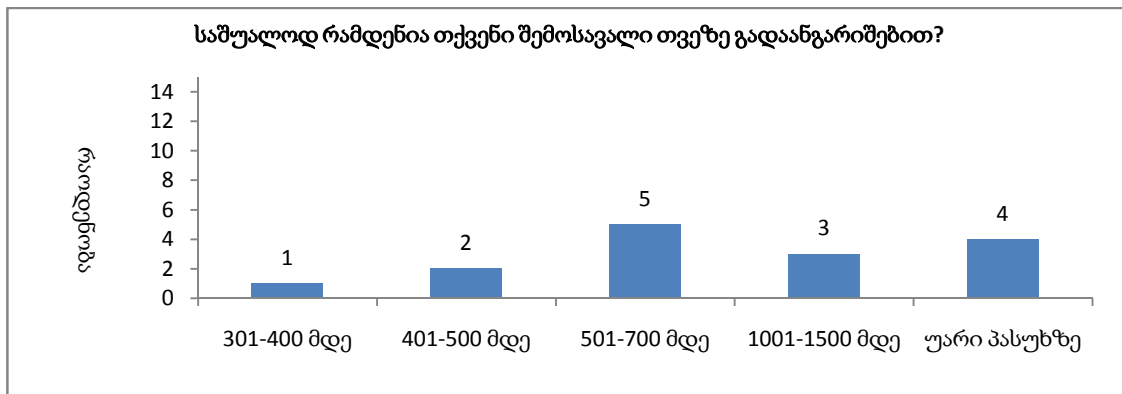
არასასოფლო სამეურნეო სფეროში დასაქმებული რესპონდენტები საქმიანობის წარმოებისთვის/დაწყებისთვის საჭირო ფულის წყაროდ ყველაზე ხშირად ასახელებენ მშობლებს (პასუხთა 36.4%), საკუთარდანაზოგს (27.3%). რესპონდენტების 27.3% კი აღნიშნავს, რომ მათი საქმიანობის დაწყებისთვის ფული არ იყო საჭირო.

დიაგრამა 32. თვითდასაქმებისთვის საჭირო თანხა - არასასოფლო სამეურნეო სფეროში დასაქმებულები



რესპონდენტთა 33.3%-ის შემოსავალს თვეში საშუალოდ 501-დან 700 ლარამდე შეადგენს, ხოლო 20%-ისთვის ეს თანხა 1001-1500 ლარია. (რესპონდენტთა რაოდენობა 15)

დიაგრამა 33. შემოსავალი თვეში - არასასოფლო სამეურნეო სფეროში დასაქმებულები



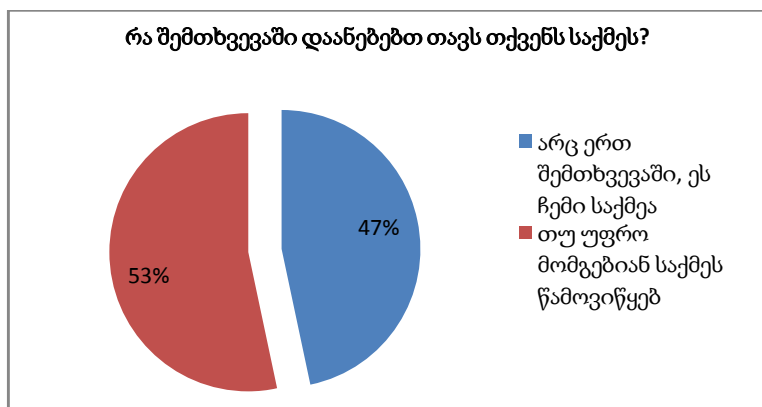
არასასოფლო-სამეურნეო სფეროში დასაქმებულ რესპონდენტთა უმრავლესობა (11 რესპონდენტი) აღნიშნავს, რომ საკუთარი საქმე დაიწყეს მეგობრებისა და მეზობლების გამოცდილების გაზიარებით. 4 მათგანი მიჰყვება ოჯახის ტრადიციას, ხოლო 2-ისთვის საქმიანობა მათი პროფესიაა.

მთლიანობაში, თვითდასაქმებით კმაყოფილებას რესპონდენტები 5 ბალიან სკალაზე (1-ძალიან უკმაყოფილო, 5-ძალიან კმაყოფილი) აფასებენ 3.7 ქულით, რაც საშუალოზე მაღალ კმაყოფილებას აღწერს.

რესპონდენტთა 80%-ს რეგისტრირებული აქვს საკუთარი საწარმო/ბიზნესი.

არასასოფლო-სამეურნეო სფეროში დასაქმებულ რესპონდენტთა 53.3% აღნიშნავს, რომ დაანებებდნენ თავს საკუთარ საქმეს იმ შემთხვევაში, თუ უფრო მომგებიან საქმეს წამოიწყებენ, 46.7% კი აღნიშნავს - „არც ერთ შემთხვევაში, ეს ჩემი საქმეა“.

დიაგრამა 34. საკუთარ საქმეზე უარის თქმის პირობები-არასასოფლო სამეურნეო სფეროში დასაქმებულები

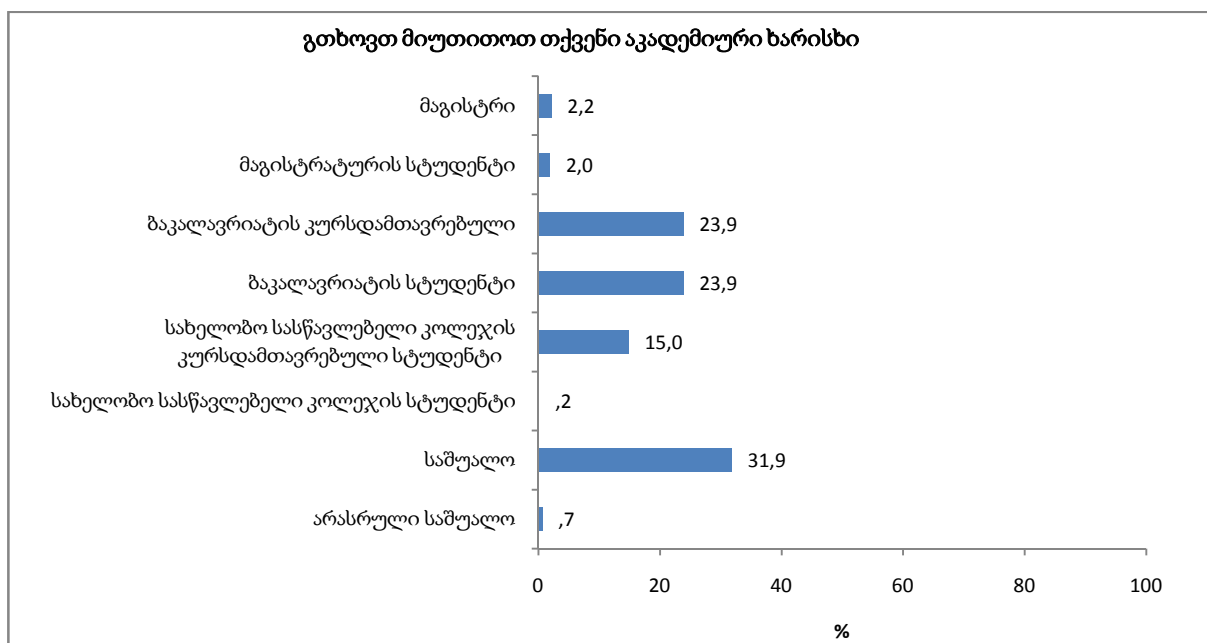


სასოფლო-სამეურნეო სფეროში თვითდასაქმებულები წინამდებარე კვლევაში არ აღმოჩნდნენ, რაც გამოწვეულია შერჩევის დიზაინის თავისებურებით²⁶.

განათლება და პროფესიული განათლების შესაძლებლობები

გამოკითხული ახალგაზრდების 31.9%-ს აქვს საშუალო განათლება. ჯამში ბაკალავრიატის სტუდენტი და ბაკალავრიატის კურსდამთავრებული, შეადგენს რესპონდენტების 47.8%-ს.

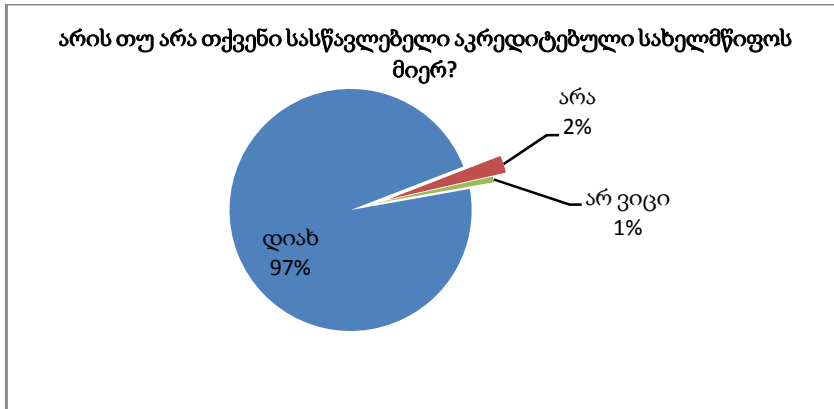
დიაგრამა 35. რესპონდენტთა აკადემიური ხარისხი



რესპონდენტთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ მათი სასწავლებელი აკრედიტებულია სახელმწიფოს მიერ.

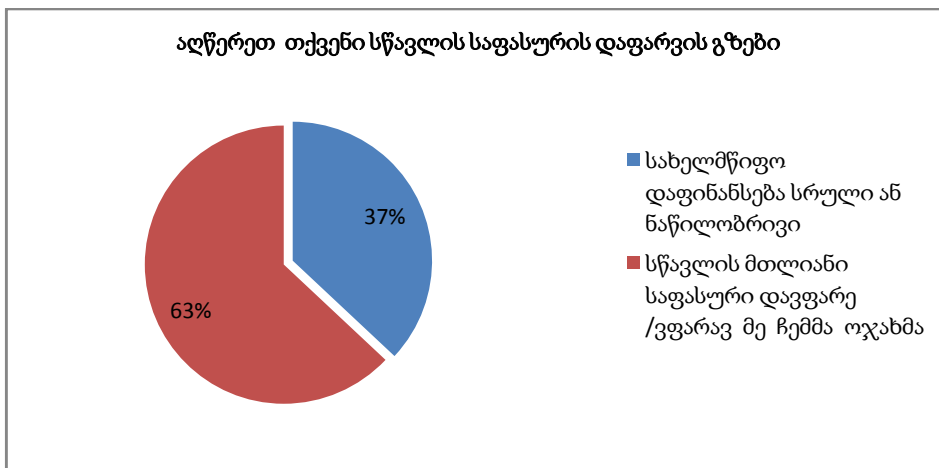
²⁶ შერჩევაში მონაწილეობდნენ ახალგაზრდები საუნივერსიტეტო ქალაქებიდან

დიაგრამა 36. რესპონდენტთა სასწავლებლების სტატუსი



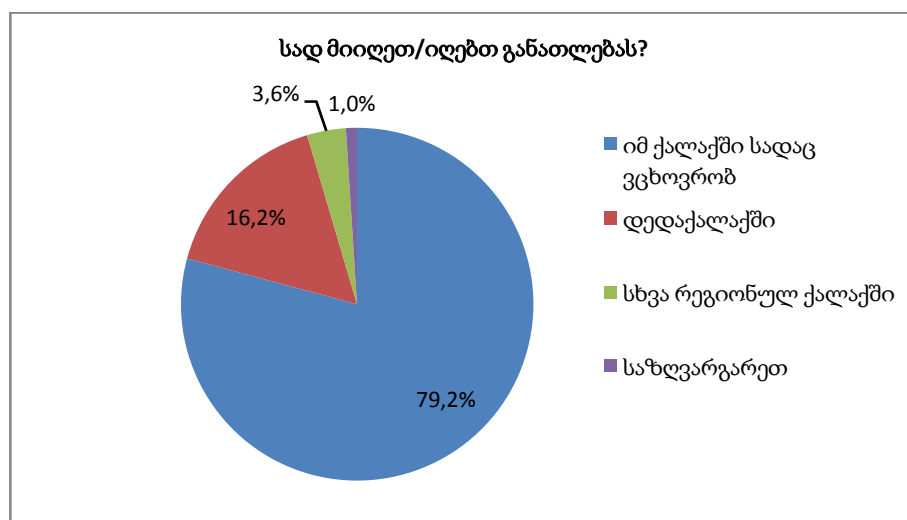
გამოკითხული ახალგაზრდების 37% აღნიშნავს, რომ სწავლის საფასური სახელმწიფოსგან სრული ან ნაწილობრივი დაფინანსებით დაფარეს, 63%-მა კი თავად, ან ოჯახის დახმარებით.

დიაგრამა 37. სასწავლებლის გადასახადის დაფარვის გზა



რესპონდენტთა 79.2% განათლებას იღებს/მიიღო იმ ქალაქში, სადაც ცხოვრობს. დედაქალაქში განათლება მიიღო გამოკითხულთა 15.2%-მა, ხოლო სხვა რეგიონულ ქალაქში მხოლოდ 3.6%-მა.

დიაგრამა 38. სასწავლებლების გეოგრაფიული არეალი



გამოკითხული ახალგაზრდების 31.3%-ს არ აქვს პროფესია. (საიდანაც 79% უმუშევარი, ხოლო 21% დასაქმებულია). რესპონდენტებს შორის ჭარბობენ ეკონომისტები (12.8%), იურისტები (8.5%),

ფილოლოგები, მთარგმნელები და თარჯიმნები (5.3%). მთლიანობაში დასახელდა 49 სხვადასხვა პროფესია.

ცხრილი 14. რესპონდენტთა პროფესიები - განაწილება მათ შორის ვისაც აქვს პროფესია

თქვენი ძირითადი პროფესია/ხელობა, რომელიც მიიღეთ ან იღებთ		
პროფესია	პროფესიის კოდი (ISCO 88)	%
გენერალური მენეჯერები	13	0.4
გენერალური მენეჯერები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	1319	0.4
ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები	21	10.5
ქიმიკოსები	2113	0.4
გეოლოგები და გეოფიზიკოსები	2114	0.4
კომპიუტერული პროგრამისტები	2132	1.5
კომპიუტერის სპეციალისტ-პროფესიონალები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	2139	2.6
არქიტექტორები, ქალაქისა და სატრანსპორტო კვანძების დაგეგმარების სპეციალისტ-პროფესიონალები	2141	2.8
სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები	2142	0.4
ინჟინერ-ელექტრიკოსები	2143	0.6
ინჟინერ-მექანიკოსები	2145	1.8
სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები	22	10.5
ბიოლოგები, ბოტანიკოსები, ზოოლოგები და მონათესავე პროფესიების სპეციალისტ-პროფესიონალები	2211	1.1
აგრონომები და მონათესავე პროფესიების სპეციალისტები	2213	0.4
ექიმები	2221	2.2
სტომატოლოგები	2222	0.6
ფარმაცევტები	2224	6.2
სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	23	1.9
საშუალო განათლების პედაგოგები	2320	0.4
დაწყებითი განათლების პედაგოგები	2331	1.5
სხვა სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	24	54.9
ბუღალტრები	2411	5.1
იურისტები	2421	12.4
ეკონომისტები	2441	18.2
სოციოლოგები, ანთროპოლოგები და მონათესავე პროფესიების სპეციალისტ-პროფესიონალები	2442	1.1
ფილოსოფოსები, ისტორიკოსები და პოლიტოლოგები	2443	2.6
ფილოლოგები, მთარგმნელები და თარჯიმნები	2444	7.7
ფსიქოლოგები	2445	2.2
მწერლები, ჟურნალისტები და სხვა ავტორები	2451	3.3
მოქანდაკეები, მხატვრები და მონათესავე ხელოვანები	2452	1.5
ქორეოგრაფები და მოცეკვავეები	2454	0.4

ფილმის, თეატრისა და მონათესავე სფეროების მსახიობები და რეჟისორები	2455	0.4
ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების სპეციალისტები	31	3.2
სამოქალაქო მშენებლობის ტექნიკოსები	3112	0.6
ელექტროტექნიკოსები	3113	0.4
ელექტროტენიკისა და ტელეკომუნიკაციების ტექნიკოსები	3114	0.4
მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები	3115	0.4
ქიმიური მანქანა-მოწყობილობების ტექნიკოსები	3116	0.4
კომპიუტერული მოწყობილობის ოპერატორები	3122	0.6
კაპიტნის ვახტის თანამშრომლები და ლოცმანები	3142	0.4
სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი	32	9.6
სტომატოლოგის ასისტენტები	3225	0.6
ფარმაცევტის ასისტენტები	3228	4
თანამედროვე ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი (საექთნო საქმიანობის გარდა), სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	3229	0.6
საექთნო საქმიანობის დამხმარე პერსონალი	3231	4.4
განათლების სფეროს დამხმარე პერსონალი	33	0.4
დაწყებითი განათლების დამხმარე პერსონალი	3310	0.4
სხვა დამხმარე პერსონალი	34	7
საფინანსო და გაყიდვების სფეროს დამხმარე პერსონალი, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	3419	2.8
იურიდიული და მონათესავე პროფესიების დამხმარე პერსონალი	3432	1.5
ბულალტერ-მოანგარიშეები	3433	1.5
საბაჟო და სასაზღვრო ინსპექტორები	3441	0.4
დეკორატორები და კომერციული დიზაინერები	3471	0.4
ქუჩის, ღამის კლუბებისა და მისთ. მუსიკოსები, მომღერლები და მოცეკვავეები	3473	0.4
ინდივიდუალური მომსახურებისა და დაცვის სამსახურის მუშაკები	51	0.8
მზარეულები	5122	0.4
ქალისა და მამაკაცის პარიკმახერები, კოსმეტოლოგები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	5141	0.4
მოპოვებასა და მშენებლობაზე დასაქმებული მუშები	71	0.4
ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	7123	0.4
მრეწველობის სხვა კვალიფიციური მუშები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	74	0.4
მცხოვლები, კონდიტერები და ტკბილეულის დამამზადებლები	7412	0.4

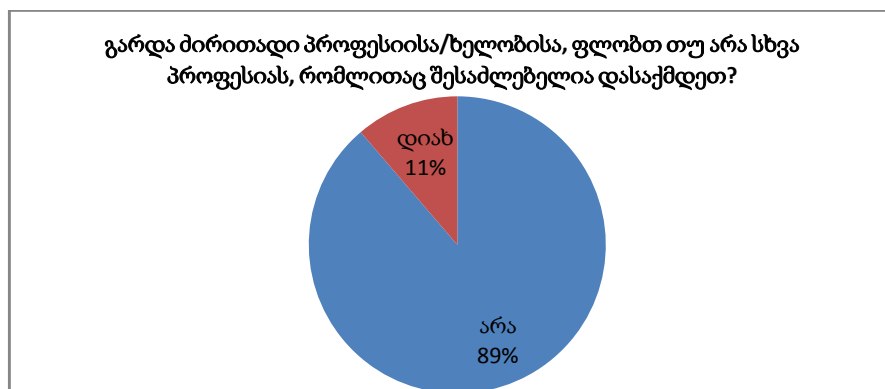
ცხრილში მოცემულია დასაქმებული და უმუშევარი ახალგაზრდების პროფესიების პირველი ათეულის განაწილება.

ცხრილი 15. დასაქმებული და უმუშევარი ახალგაზრდების პროფესიების პირველი ათეული-პასუხების განაწილება რესპონდენტებიდან

დასაქმებულების პირველი ათეული პროფესიების	%	უმუშევარი ახალგაზრდების პირველი ათეული პროფესიების	%
1. ეკონომისტი	15.5	1. ეკონომისტები	11.8
2. ბუღალტრები	6.8	2. იურისტები	9.1
3. იურისტები	6.8	3. ფარმაცევტები	5.4
4. ფილოლოგები, მთარგმნელები და თარჯიმნები	5.8	4. ფილოლოგები, მთარგმნელები და თარჯიმნები	5.1
5. მწერლები, ჟურნალისტები და სხვა ავტორები	3.9	5. საექთნო საქმიანობის დამხმარე პერსონალი	3.4
6. საფინანსო და გაყიდვების სფეროს დამხმარე პერსონალი	3.9	6. ფარმაცევტის ასისტენტები	2.7
7. ექიმები	2.9	7. არქიტექტორები, ქალაქისა და ატრანსპორტო კვანძების და გეგმარების სპეციალისტ-პროფესიონალები	2.4
8. ფარმაცევტის ასისტენტები	2.9	8. ბუღალტრები	2.4
9. კომპიუტერის სპეციალისტ-პროფესიონალები	1.9	9. ფილოსოფოსები, ისტორიკოსები და პოლიტოლოგები	2.4
10. სამოქალაქო მშენებლობის ტექნიკოსები	1.9	10. კომპიუტერის სპეციალისტ-პროფესიონალები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	1.7

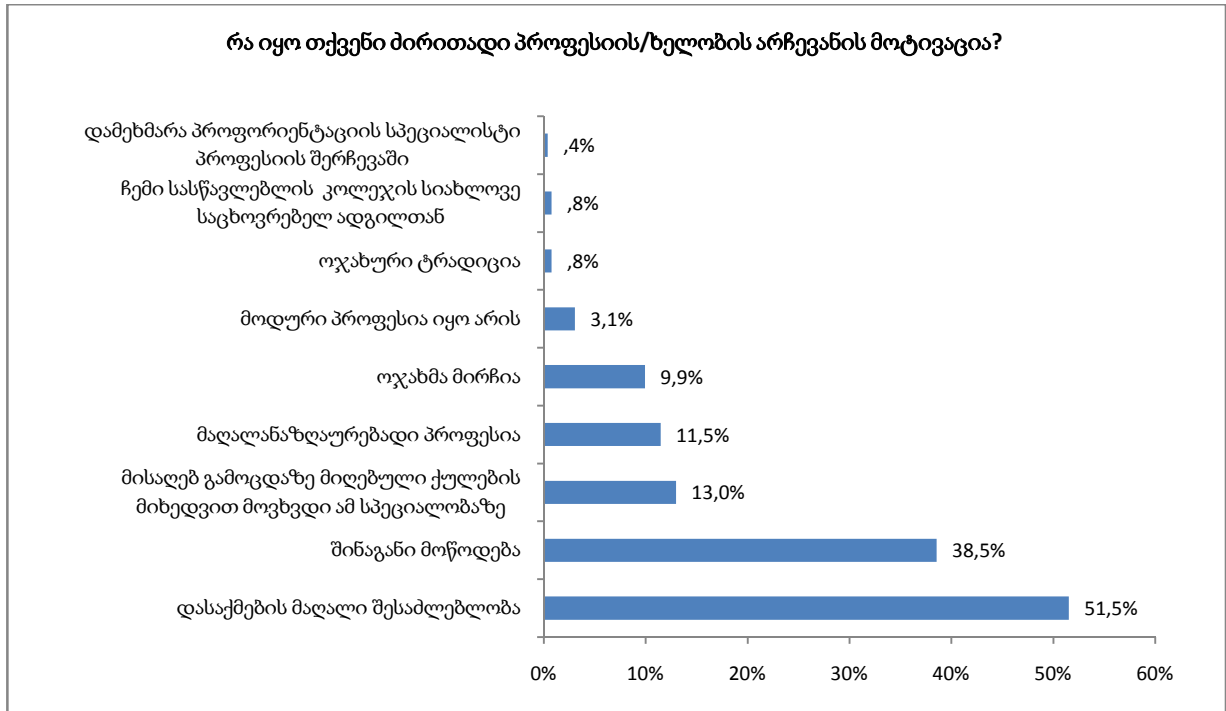
გამოკითხული ახალგაზრდების მხოლოდ 11.3% ფლობს დამატებით სხვა პროფესიას ან ხელობას. 30 რესპონდენტის მიერ დასახელდა 17 სხვადასხვა პროფესია. მათ შორის დასაქმებული რესპონდენტები ჭარბობენ. (დასაქმებულები -19.5%, უმუშევრები 8.1%)

დიაგრამა 39. რა პროფესიებს ფლობენ ძირითადი პროფესიის გარდა



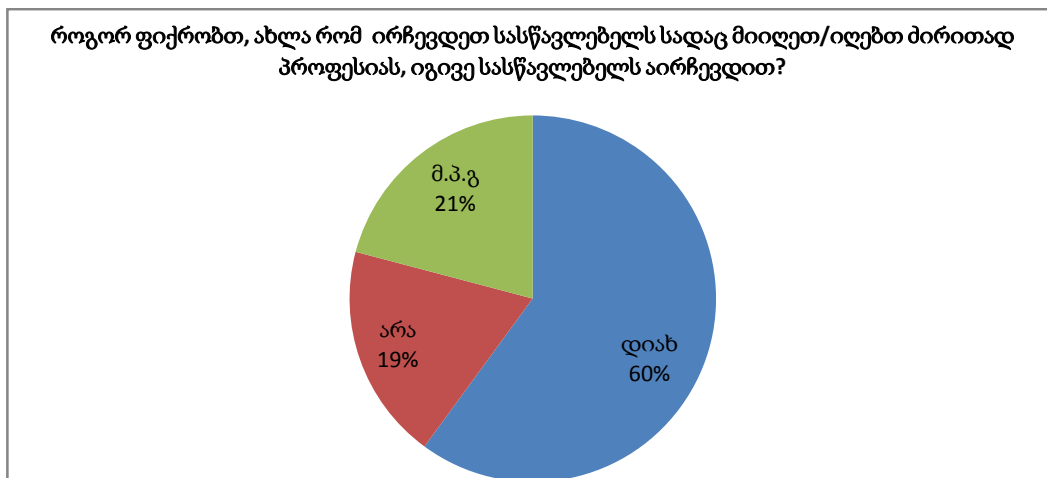
საინტერესოა ის მოტივაცია, რის გამოც რესპონდენტებმა აირჩიეს ძირითადი პროფესია/ხელობა. ახალგაზრდების მიერ გაცემულ პასუხების ნახევარზე მეტის მიხედვით არის დასაქმების მაღალი შესაძლებლობა (პასუხების 51.5%). შემდეგია შინაგანი მოწოდება (38,5%). აღსანიშნავია, რომ ქალები უფრო მეტად ასახელებენ პროფესიის არჩევის მოტივაციად შინაგან მოწოდებას, ვიდრე მამაკაცები (პასუხების 42.1% - ქალები, 31.9% - მამაკაცები), მამაკაცები უფრო ხშირად ასახელებენ პასუხს - „მისაღებ გამოცდაზე მიღებული ქულების მიხედვით მოვხვდი ამ სპეციალობაზე“ (პასუხების 19.8% - მამაკაცები, 9.4% - ქალები). ასევე მამაკაცების მიერ მეტად დახელდება დასაქმების მაღალი შესაძლებლობა (პასუხების 54.9% - მამაკაცები, 49.7% - ქალები).

დიაგრამა 40. პროფესიის არჩევის მოტივაცია



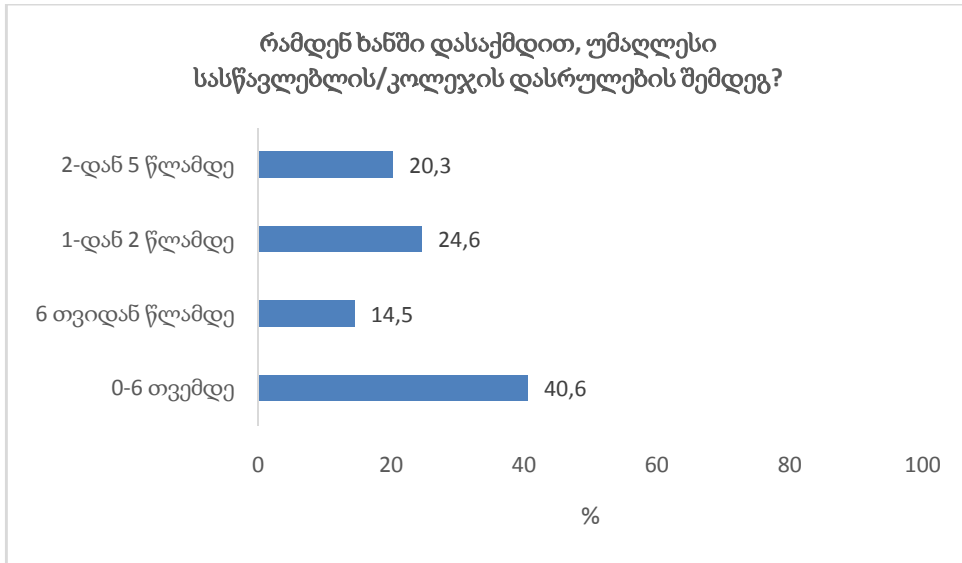
რესპონდენტთა 60% ფიქრობს, რომ სასწავლებლად იგივე სასწავლებელს აირჩევდა, სადაც მიიღეს/იღებენ უმაღლეს განათლებას.

დიაგრამა 41. დამოკიდებულება სასწავლებლის არჩევანის მიმართ



დასაქმებული რესპონდენტების 40.6% აღნიშნავს, რომ სწავლის დასრულებიდან 6 თვემდე პერიოდში დასაქმდა.

დიაგრამა 42. დრო სასწავლებლის დასრულებიდან დასაქმებამდე - დასაქმებული რესპონდენტები



რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი (54.6%) აღნიშნავს, რომ ხელახალი არჩევანის შემთხვევაში იგივე პროფესიას აირჩევდნენ. ხოლო ალტერნატიულ პროფესიებად ყველაზე ხშირად დასახელდა იურისტი (6%) და ეკონომისტი (5.7%).²⁷

კვლევის ფარგლებში რესპონდენტები აფასებდნენ შრომის ბაზარზე საკუთარ კონკურენტუნარიანობას ცოდნის დონის მიხედვით. საერთო შეფასებით კონკურენტუნარიანობა 5 ბალიან სკალაზე (1-ძალიან დაბალი, 5-ძალიან მაღალი) შეფასდა **2.9 ქულით**, რაც საშუალოზე დაბალი შეფასებაა.

აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულები საშუალოდ უფრო პოზიტიურად აფასებენ საკუთარ კონკურენტუნარიანობას უმუშევრებთან შედარებით. განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია ($P_value < 0.05$).

ასევე საინტერესოა, რომ გამოვლინდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ($P_value < 0.05$) განსხვავება ჯგუფებს შორის აკადემიური ხარისხის მიხედვით. საშუალო განათლების მქონე რესპონდენტები საკუთარ კონკურენტუნარიანობას უფრო დაბალ შეფასებას აძლევენ, ვიდრე სახელობო სასწავლებლის/კოლეჯის კურსდამთავრებულები და ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულები. ასევე ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულებმა პოზიტიურად შეაფასეს კონკურენტუნარიანობა შრომის ბაზარზე ცოდნის დონის მიხედვით სახელობო სასწავლებლის/კოლეჯის კურსდამთავრებულებთან შედარებით.

ახალგაზრდები 5 ბალიან სკალაზე (5-მაღალი, 1-დაბალი) აფასებდნენ საკუთარ ქალაქში პროფესიის/ხელობის დაუფლების შესაძლებლობას. საშუალოდ ყველაზე მაღალი შეფასება დაფიქსირდა თბილისის (3.6), თელავისა (3.5) და ქუთაისის (3.3) შემთხვევაში, ხოლო ყველაზე დაბალი - გორში (2.6). საინტერესოა, რომ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება დედაქალაქში პროფესიის/ხელობის დაუფლების შესაძლებლობასა და თელავსა და ქუთაისს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ არის. ყველა სხვა შემთხვევაში თბილისში პროფესიის დაუფლების შესაძლებლობა მნიშვნელოვნად მაღალია ($P_value < 0.05$) სხვა ქალაქებთან შედარებით. ასევე გორის შემთხვევაში გაკეთებული შეფასება მნიშვნელოვნად დაბალია ნებისმიერ სხვა ქალაქთან შედარებით ($P_value < 0.05$).

რესპონდენტები აფასებდნენ პროფესიის/ხელობის დაუფლების შესაძლებლობას ქვეყანაში. ეს მაჩვენებელი პროფესიის/ხელობის დაუფლების შესაძლებლობა 5 ბალიან სკალაზე შეფასდა საშუალოზე მაღალი 3.7 ქულით.

²⁷მათ შორის ვინც არ არის იურისტი და ეკონომისტი

ცხრილი16. პროფესიის/ხელობის დაუფლების შესაძლებლობა ქალაქების მიხედვით

გთხოვთ შეაფასოთ ქვენს ქალაქში პროფესიის/ხელობის დაუფლების შესაძლებლობა	
ქალაქი	საშუალო
თბილისი	3.6
თელავი	3.5
ქუთაისი	3.3
ზუგდიდი	3.3
ახალციხე	3.3
ბათუმი	3.2
გორი	2.6

რესპონდენტებმა 5 ბალიან სკალაზე (5-სრულიად შეესაბამება, 1-სრულიად არ შეესაბამება) შეაფასეს რამდენად შეესაბამება შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს სწავლების ის ხარისხი, რომელსაც სთავაზობს მათი სასწავლებელი. შედარებით დაბალი ქულით (3) შეფასდა პროფესიული სასწავლებელი/კოლეჯი, ხოლო ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა და უმაღლესი სასწავლებელი 3.3 ქულით.

ცხრილი17. შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და სასწავლებელში მიღებული ცოდნის შესაბამისობა

გთხოვთ გვიპასუხოთ, რამდენად შეესაბამება შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს სწავლების ის ხარისხი, რომელიც მოგაწოდებდათ/გაწვდით თქვენი სასწავლებელი?	
სასწავლებელი	საშუალო
ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა	3.3
პროფესიული სასწავლებელი/კოლეჯი	3.0
უმაღლესი სასწავლებელი	3.3

ახალგაზრდები საშუალოზე დაბალი ქულით აფასებენ სწავლების ხარისხის შესაბამისობას ევროპის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან.

ცხრილი18. შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და სასწავლებელში მიღებული ცოდნის შესაბამისობა - ქართული და ევროპული შრომის ბაზის მიმართ

სასწავლებელი	რამდენად შეესაბამება შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს სწავლების ის ხარისხი, რომელიც მოგაწოდებდათ/გაწვდით თქვენი სასწავლებელი ? (საშუალო ქულა)	რამდენად შეესაბამება სწავლების ის ხარისხი, რომელიც მოგაწოდებდათ/გაწვდით თქვენი სასწავლებელი მოთხოვნებს შრომის ბაზარზე ევროპაში? (საშუალო ქულა)
ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა	3.3	2.5
პროფესიული სასწავლებელი/კოლეჯი	3.0	2.4
უმაღლესი სასწავლებელი	3.3	2.5

რესპონდენტებმა დაასახელეს ის პროფესიები, რომელიც ყველაზე მოთხოვნადად მიიჩნევა საქართველოს შრომის ბაზარზე.

ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები, რომლებსაც სჭირდებათ უმაღლესი განათლება ახალგაზდების უმეტესობის პასუხების მიხედვით შემდეგია: ეკონომისტები, იურისტები და ექიმები.

ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები, რომლებსაც სჭირდებათ პროფესიული განათლება - ბუღალტერ-მონაგარიშეები, ფარმაცევტის ასისტენტები და კომპიუტერული მოწყობილობის ოპერატორები.

ყველაზე მოთხოვნად პროფესიებად, რომელსაც არ სჭირდება სპეციალური განათლება დასახელდა ქალისა და მამაკაცის პარიკმახერები, კოსმეტოლოგები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები; მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები; ოფიცინტები, ბარმენები და მეზუფეტები.²⁸

ცხრილი 19. ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები, რომლის დაუფლებისთვის საჭიროა უმაღლესი განათლება

გთხოვთ გვიპასუხოთ, რომელი პროფესია მიგაჩნიათ ყველაზე მოთხოვნადად საქართველოს შრომის ბაზარზე, რომელიც მოითხოვს უმაღლეს განათლებას?		
პროფესია	პროფესიის კოდი (ISCO 88)	%
მიჭირს პასუხის გაცემა		13.3
შეიარაღებული ძალები	01	
შეიარაღებული ძალები	011	0.3
ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები	21	7.1
ფიზიკოსები და ასტრონომები	2111	0.5
კომპიუტერული პროგრამისტები	2132	3.5
კომპიუტერის სპეციალისტ-პროფესიონალები, სხვა და ჯგუფებებში ჩაურთველი	2139	0.8
არქიტექტორები, ქალაქისა და სატრანსპორტო კვანძების დაგეგმარების სპეციალისტ-პროფესიონალები	2141	2.0
ინჟინერ-ელექტრიკოსები	2143	0.3
სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები	22	18.9
ექიმები	2221	13.8
სტომატოლოგები	2222	2.3
ფარმაცევტები	2224	2.8
სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	23	3.5
საშუალო განათლების პედაგოგები	2320	3.0
დაწყებითი განათლების პედაგოგები	2331	0.5
ხვასპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	24	57
ბუღალტრები	2411	4.8
იურისტები	2421	21.1
ეკონომისტები	2441	23.9
სოციოლოგები, ანთროპოლოგები და მონათესავე პროფესიების სპეციალისტ-პროფესიონალები	2442	0.3

²⁸ კლასიფიკატორი ISCO 88

ფილოლოგები, მთარგმნელები და თარჯიმნები	2444	5.3
ფსიქოლოგები	2445	1.0
მწერლები, ჟურნალისტები და სხვა ავტორები	2451	0.8

საინტერესოა, რომ იმ პროფესიების დასახელება უფრო გაუჭირდათ ახალგაზრდებს, რომელსაც პროფესიული განათლება სჭირდება (გამოკითხულთა 43,3%-მა ვერ დაასახელა ეს პროფესიები), ვიდრე უმაღლესი განათლების შემდეგ მიღებული პროფესიების (მხოლოდ 13,3%-ს გაუჭირდა დასახელება).

ცხრილი 20. ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები/ხელობა, რომლის დაუფლებისთვის საჭიროა პროფესიული განათლება

გთხოვთ, გვიპასუხოთ, რომელი პროფესია მიგაჩნიათ ყველაზე მოთხოვნადად საქართველოს შრომის ბაზარზე, რომელიც მოითხოვს პროფესიულ განათლებას?	პროფესიის კოდი (ISCO 88)	%
	----	43.3
მიჭირ სპასუხი სგაცემა		
ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები	21	0.8
კომპიუტერის სპეციალისტ-პროფესიონალები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	2139	0.5
ინჟინერ-მექანიკოსები	2145	0.3
სიცოცხლისშემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები	22	1.3
ფარმაცევტები	2224	1.3
სხვასპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	24	0.6
ბუღალტრები	2411	0.3
ეკონომისტები	2441	0.3
ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების სპეციალისტები	31	14.7
სამოქალაქო მშენებლობის ტექნიკოსები	3112	3.3
ელექტროტექნიკოსები	3113	0.8
მექნიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები	3115	2.5
ქიმიური მანქანა-მოწყობილობების ტექნიკოსები	3116	1.3
ფიზიკურ და ტექნიკურ მეცნიერებათა სპეციალისტები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	3119	0.5
კომპიუტერული მოწყობილობის ოპერატორები	3122	6.0
კაპიტნის ვახტის თანამშრომლები და ლოჯისტიკის მენეჯერები	3142	0.3
სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი	32	14.3
დიეტოლოგები და რაციონალური კვების სპეციალისტები	3223	1.0
სტომატოლოგის ასისტენტები	3225	0.8
ფარმაცევტის ასისტენტები	3228	6.5
თანამედროვე ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი (საექთნო საქმიანობის გარდა), სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	3229	0.5
საექთნო საქმიანობის დამხმარე პერსონალი	3231	5.5
განათლების სფეროს დამხმარე პერსონალი	33	2.1
დაწყებითი განათლების დამხმარე პერსონალი	3310	0.3
სკოლამდელი განათლების დამხმარე პერსონალი	3320	1.8
სხვა დამხმარე პერსონალი	34	12.4
საფინანსო დაგაყიდვების სფეროს დამხმარე პერსონალი, სხვა	3419	0.5

დაჯგუფებებში ჩაურთველი		
კლირინგისა და ფორვარდული გარიგების აგენტები, ექვედიტორები	3422	0.5
მდივან-ადმინისტრატორები და მონათესავე პროფესიების დამხმარე პერსონალი	3431	0.3
ბუღალტერ-მოანგარიშეები	3433	10.8
დეკორატორები და კომერციული ზაინერები	3471	0.3
ოფისის მოსამსახურეები	41	0.3
საწყობში აღრიცხვით დაკავებული მოსამსახურეები	4131	0.3
ინდივიდუალური მომსახურებისა და დაცვის სამსახურის მუშაკები	51	6.9
გიდები	5113	0.3
მზარეულები	5122	1.0
ოფიციატები, ბარმენები და მეზუფეტეები	5123	0.3
ქალისა და მამაკაცის პარიკმახერები, კოსმეტოლოგები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	5141	4.8
ინდივიდუალური კერვით და ტანსაცმლის და ფეხსაცმლის შეკეთებით დაკავებული მუშაკები	5146	0.5
მოდელეები, გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები	52	1.8
მალაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები	5220	1.8
მოპოვებასა და მშენებლობაზე დასაქმებული მუშები	71	2.3
ზეინკალ-სანტექნიკოსები და ზეინკალ-მილგამყვანები	7136	0.5
მღებავები და მონათესავე პროფესიების მუშები	7141	0.5
კომპიუტერებთან დაკავშირებული საქმიანობა	72	1.3
ავტომობილის მექანიკოსები და ამწყობები	7231	1.3
მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები	83	0.3
მსუბუქი ავტომობილების, ტაქსისა და ფურგონების მძღოლები	8322	0.3

ცხრილი 21. ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები, რომლის დაუფლებისთვის არ არის საჭირო სპეციალური განათლება

გთხოვთ, გვიპასუხოთ, რომელი პროფესია მიგაჩნიათ ყველაზე მოთხოვნადად საქართველოს შრომის ბაზარზე, რომელსაც არ სჭირდება სპეციალური განათლება?	პროფესიის კოდი (ISCO 88)	%
		19.0
მიჭირს პასუხის გაცემა		
ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები	21	0.3
კომპიუტერული პროგრამისტები	2132	0.3
სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები	22	0.3
ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები (საექთნო საქმიანობის გარდა), სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	2229	0.3
სხვასპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	24	0.3
მოქანდაკეები, მხატვრები და მონათესავე ხელოვანები	2452	0.3
სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი	32	0.3
უსაფრთხოების, ჯანდაცვისა და ხარისხის ინსპექტორები	3252	0.3
სხვა დამხმარე პერსონალი	34	0.3
ქუჩის, ღამის კლუბებისა და მისთ. მუსიკოსები, მომღერლები და მოცეკვავეები	3473	0.3
ინდივიდუალური მომსახურებისა და დაცვის სამსახურის მუშაკები	51	35.6
დამხმარე პერსონალი ოჯახებში, სასტუმროებში და ეკონომები	5121	0.3

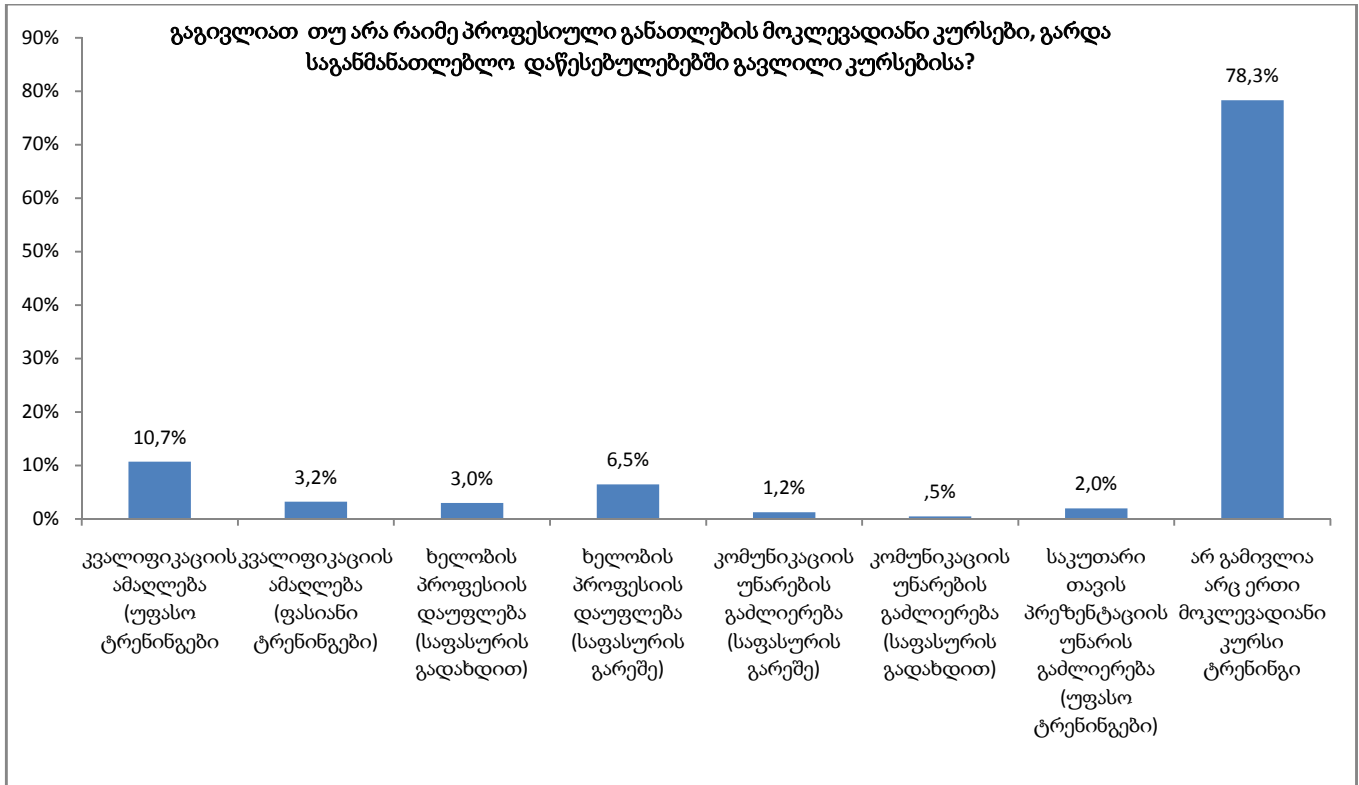
მზარეულები	5122	3.3
ოფიციანტები, ბარმენები და მებუფეტეები	5123	10.6
ბავშვების მომვლელი	5131	5.8
ქალისა და მამაკაცის პარიკმახერები, კოსმეტოლოგები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	5141	13.0
ინდივიდუალური კერვით და ტანსაცმლის და ფეხსაცმლის შეკეთებით დაკავებული მუშაკები	5146	2.3
დაცვის სამსახურის მუშაკები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	5169	0.3
მოდელი, გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები	52	14.3
მანეკენები და სხვა ცოცხალი მოდელები	5210	3.0
მალაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები	5220	11.3
მებაღეები და ნაყოფსანერგების სხვა მუშაკები	6113	0.3
მოპოვებასა და მშენებლობაზე და საქმეზული მუშები	71	8.4
ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი დამონათესავე პროფესიების მუშაკები	7123	0.5
მშენებლები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	7129	0.3
იატაკისა და ფილების დამგებები	7132	0.8
ზეინკალ-სანტექნიკოსები და ზეინკალ-მილგამყვანები	7136	1.5
შენობების ელექტრიკოსები და მონათესავე პროფესიების მუშები	7137	0.8
მღებავები და მონათესავე პროფესიების მუშები	7141	4.5
ლითონგადამამუშავებლები, მანქანათმშენებლები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	72	6.6
შემდუღებლები და აირით მჭრელები	7212	0.3
ავტომობილის მექანიკოსები და ამწყობები	7231	6.3
მრეწველობის სხვა კვალიფიციური მუშები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	74	4.2
მცხოვრებლები, კონდიტერები და ტკბილეულის დამამზადებლები	7412	3.6
მეავეჯეები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	7422	0.3
ფეხსაცმლისა და მსგავსი ნაწარმის მწარმოებელი მუშები	7442	0.3
სტაციონარული მანქანების ოპერატორები და ზეინკალ-ამწყობები	82	2.8
პლასტიკური პროდუქციის დამამუშავებელი მანქანების ოპერატორები	8232	0.3
მსუბუქი ავტომობილების, ტაქსისა და ფურგონების მძღოლები	8322	2.5
ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები	91	3.6
შინამოსამსახურეები, დამლაგებლები და მრეცხავები	9131	0.8
მოსამსახურეები და დამლაგებლები ოფისებში, სასტუმროებსა და სხვა დაწესებულებებში	9132	2.8
სოფლის მეურნეობის, მეთევზეობისა და მონათესავე სფეროს არაკვალიფიციური მუშები	92	2.0
სოფლის მეურნეობის არაკვალიფიციური მუშები	9211	2.0
მრეწველობის, მშენებლობისა და ტრანსპორტის არაკვალიფიციური მუშები	93	2.5
მტვირთავები	9333	2.5

ტრენინგები და მოკლევადიანი საკვალიფიკაციო კურსები

რესპონდენტების მიერ გავლილი პროფესიული განათლების მოკლევადიანი კურსები, გარდა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში გავლილი კურსებისა (უნივერსიტეტი, კოლეჯი, სახელობო სასწავლებელი და ა.შ), დასახელდა 109-ჯერ (პასუხების 27.8%).

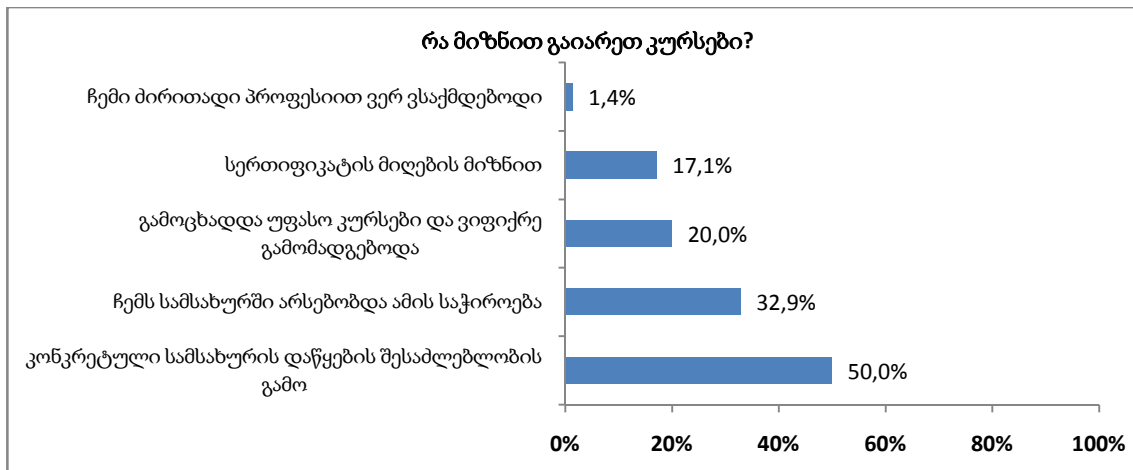
გავლილ კურსებს შორის ყველაზე ხშირად სახელდება კვალიფიკაციის ამაღლებისა და ხელობის/პროფესიის დაუფლების უფასო კურსები.

დიაგრამა 43. პროფესიული განათლების მოკლევადიანი კურსები



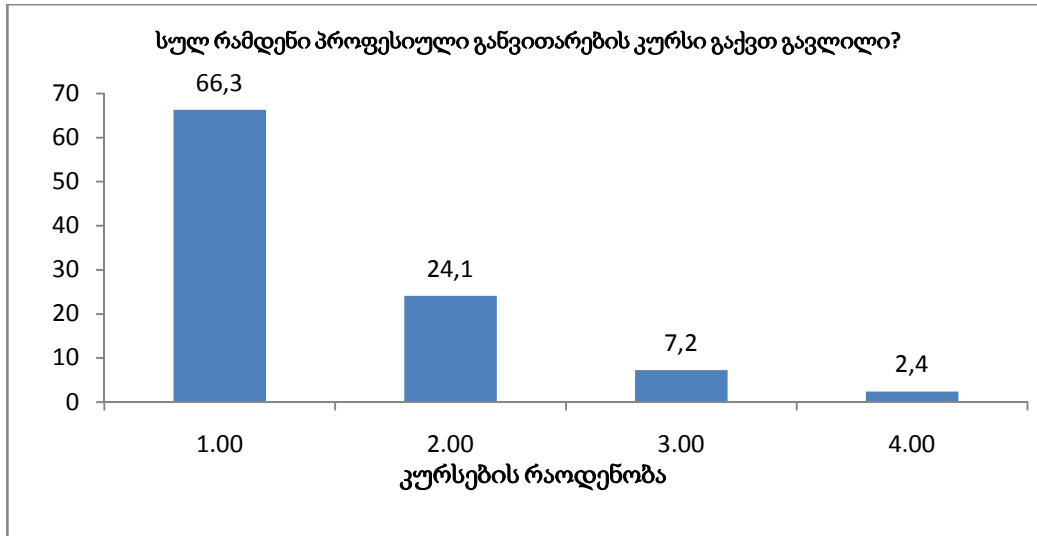
რესპონდენტთა მიერ გაცემული პასუხებიდან გამოიკვეთა, რომ უმეტესწილად ახალგაზრდებმა ზემოთ აღნიშნული კურსები კონკრეტული სამსახურის დაწყების შესაძლებლობის გამო გაიარეს (პასუხების 50%).

დიაგრამა 44. პროფესიული განათლების მოკლევადიანი კურსების გავლის მოტივაცია



რესპონდენტებს მეტწილად ერთი (66.3%) ან ორი (24.1%) პროფესიული განვითარების კურსი აქვთ გავლილი.

დიაგრამა45. პროფესიული განათლების მოკლევადიანი კურსების რაოდენობა



გავლილ კურსებს შორის ყველაზე ხშირად რესპონდენტების მიერ სახელდება ბუღალტერიის კურსები (14.5%), ასევე სტილისტის კურსები (9.6%), სერვისის პლიუსი/ეფექტური მომსახურება (6%) და IT/კომპიუტერული ტექნოლოგიები (6%).

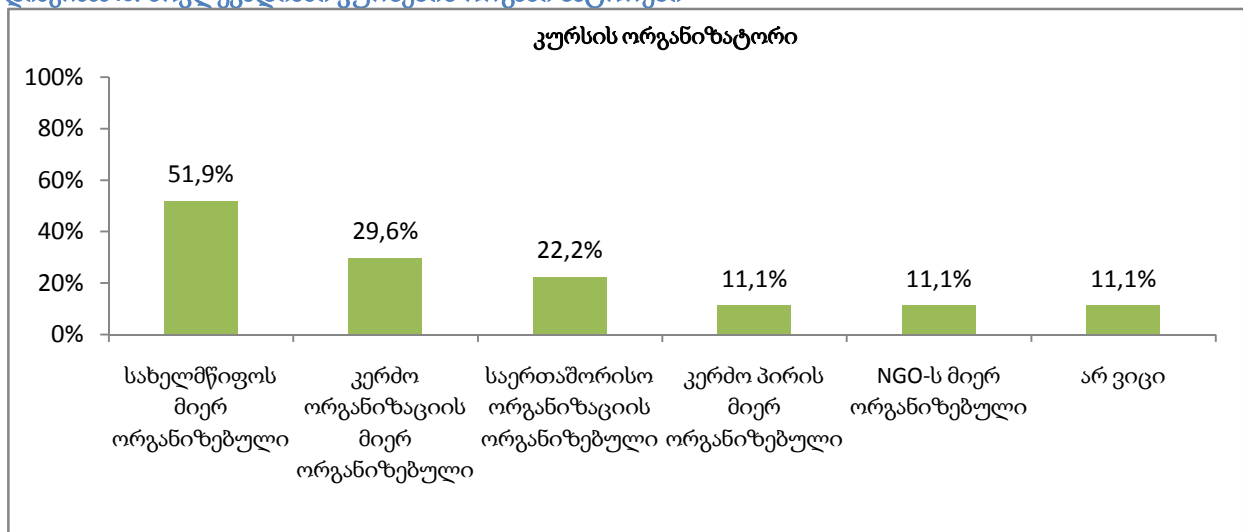
ცხრილი22. პროფესიული განათლების მოკლევადიანი კურსების შინაარსი

კურსის შინაარსი/დასახელება	%
ბუღალტერიის კურსები	14.5
სტილის ტისკურსები	9.6
სერვის + ეფექტური მომსახურება	6.0
IT/კომპიუტერული ტექნოლოგიები	6.0
კომპიუტერული უნარ-ჩვევები	4.8
უცხოენა	3.6
ფსიქოლოგია	3.6
მარკეტინგი	2.4
სამოქალაქო განათლება	2.4
ეფექტური კომუნიკაცია	2.4
საბანკო საქმე	2.4
ბიზნესის მართვა/განვითარება	2.4
მასაჟის კურსები	2.4
სამართალი	2.4
ჟურნალისტიკა	2.4
კოსმეტოლოგია	2.4
ზოგადი უნარები	1.2
სოციალური მედია	1.2
ადვოკატორება	1.2
ტრენინგთა ტრენინგი	1.2
გენდერი	1.2
სადაზღვევო საქმე	1.2

სასტუმრო საქმის მართვა	1.2
ბარმენის კურსები	1.2
კულინარია	1.2
ბინების პროექტირება	1.2
არავერბალური კომუნიკაცია	1.2
საკონდიტრო საქმე	1.2
კურსები საბაჟო დეკლარაციების შედგენაში	1.2
საკვები პროდუქტების შენახვა	1.2
PR	1.2
პედაგოგთა მოსამზადებელი კურსები	1.2
კერვის კურსები	1.2
რენტგენოლოგია	1.2
ცხოვის კურსები	1.2
არ მახსოვს დასახელება/შინაარსი	7.2

კურსების უმეტესობა, რომელშიც მიუღიათ მონაწილეობა რესპონდენტებს, სახელმწიფოს მიერაა ორგანიზებული. რესპონდენტთა დაახლოებით მესამედი (29,6%) კერძო ორგანიზაციის მიერ ორგანიზებულ კურსებს დასწრებია, მეხუთედი კი საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ორგანიზებულს. თანაბრად სახელდება კერძო პირისა და საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მიერ ორგანიზებული მოკლევადიანი კურსები.

დიაგრამა 46. მოკლევადიანი კურსების ორგანიზატორები



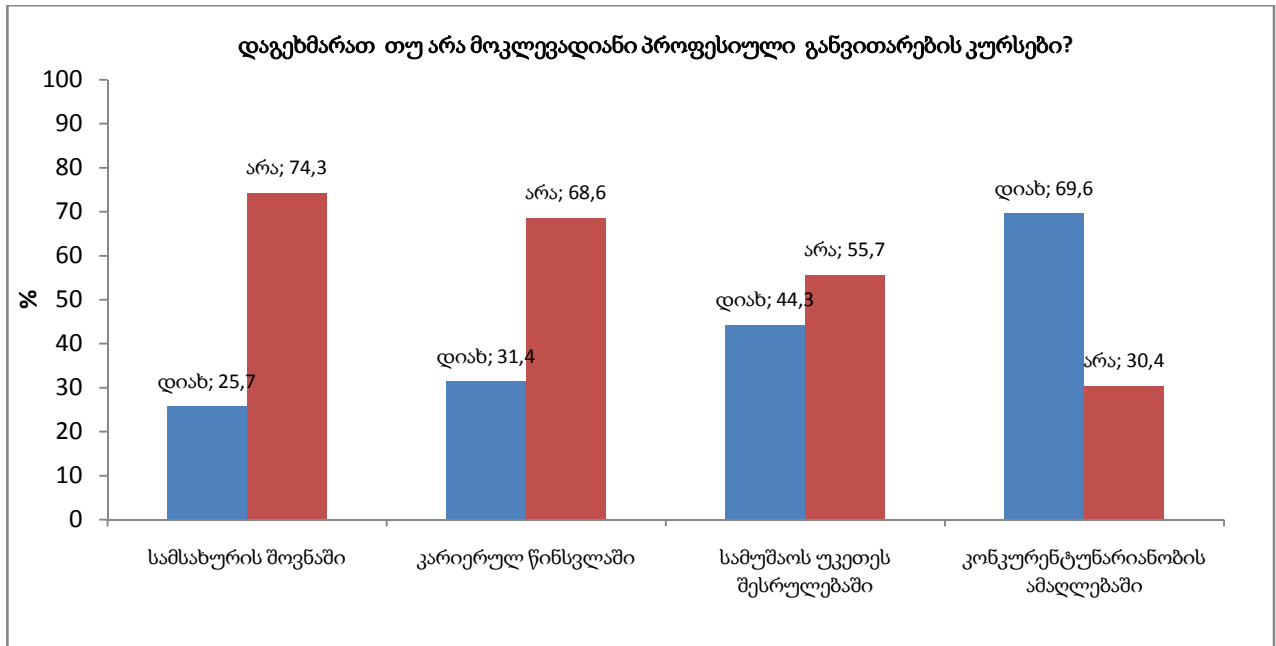
ყველაზე მეტად, კურსები ახალგაზრდებს კონკურენტუნარიანობის ამაღლებაში დაეხმარა (დიახ - 69.6%, არა - 30.4%). ნაკლებად სახელდება დასაქმებასა და კარიერულ წინსვლაზე კურსების პოზიტიური ზეგავლენა.

თბილისში მეტად აღნიშნავენ, რომ მოკლევადიანი პროფესიული განათლების კურსები დაეხმარა მათ დასაქმებაში, ვიდრე რეგიონებში (დიახ - თბილისი - 37.5%, რეგიონები 17.6%). თუმცა ყველა სხვა ბენეფიტი: კარიერული წინსვლა (დიახ - (თბილისი - 14.3%, რეგიონები 33.3%), სამუშაოს უკეთ შესრულება (დიახ - თბილისი - 33.3%, რეგიონები 45.3%), კონკურენტუნარიანობის ამაღლება (დიახ - თბილისი - 28.6%, რეგიონები 74.2%)) მეტად სახელდება რეგიონებში.

ასევე, დასაქმებული რესპონდენტები მეტად აღნიშნავენ, რომ კურსები დაეხმარა მათ სამსახურის დაწყებაში (დიახ - დასაქმებულები 34.3%, უმუშევრები - 11.7%), კარიერულ წინსვლაში (დიახ - დასაქმებულები 51.9%, უმუშევრები - 18.6%), სამუშაოს უკეთ შესრულებაში (დიახ - დასაქმებულები

76.9%, უმუშევრები -25%), ხოლო პასუხს „დამეხმარა კონკურენტუნარიანობის ამაღლებაში“ მეტად ეთანხმებოდნენ უმუშევარი რესპონდენტები (დიახ - დასაქმებულები 63%, უმუშევრები -73,8%)

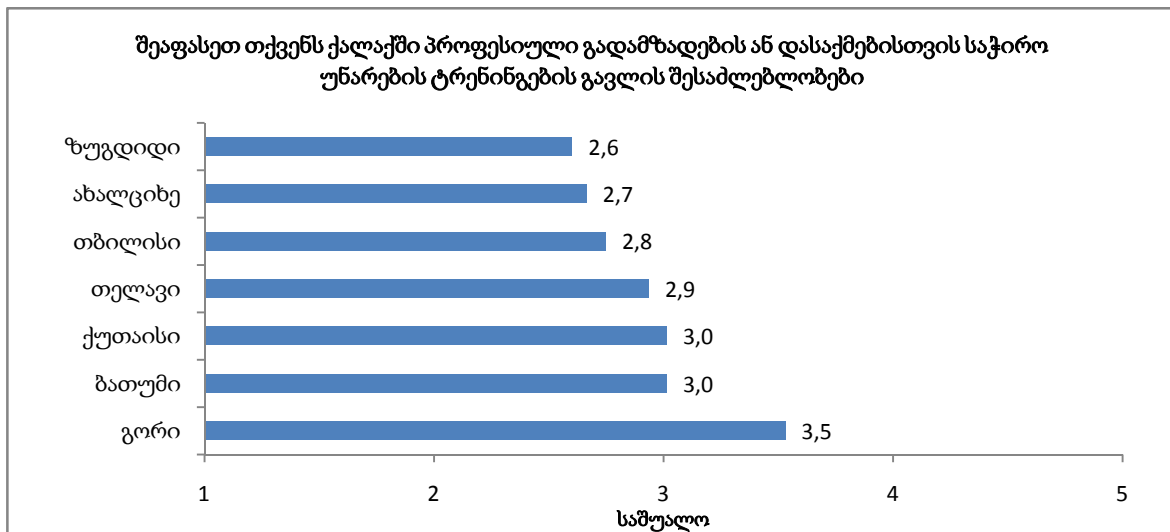
დიაგრამა47. მოკლევადიანი კურსების სარგებელი



იმ რესპონდენტთაგან, რომელთაც გავლილი აქვთ მოკლევადიანი პროფესიული განვითარების კურსები, მხოლოდ 32.9% აღნიშნავს, რომ აღნიშნული კურსები არაფერში დახმარებია. Online კურსები სულ 9 რესპონდენტს აქვს გავლილი (ქართულ ენაზე).

ისეთ რეგიონალურ ქალაქებში, როგორცაა გორი, ბათუმი, ქუთაისი და თელავი, პროფესიული გადამზადების ან დასაქმებისთვის საჭირო უნარების ტრენინგების გავლის შესაძლებლობა უფრო მაღალი ქულით ფასდება, ვიდრე დედაქალაქში.

დიაგრამა48. პროფესიული გადამზადების ან დასაქმებისთვის საჭირო უნარების ტრენინგების გავლის შესაძლებლობები - ქალაქების მიხედვით



მთლიანობაში, რესპონდენტებმა საკუთარი კონკურენტუნარიანობა შრომის ბაზარზე დამატებითი უნარების მიხედვით 5 ბალიან სკალაზე (1 - ძალიან დაბალი, 5 - ძალიან მაღალი) შეაფასეს საშუალოზე დაბალი, 2.5 ქულით. სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოვლინდა მთლიანობაში იმ ახალგაზრდებს შორის, ვისაც გაუვლიათ ან არ გაუვლიათ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი

მოკლევადიანი კურსები. ვისაც გავლილი აქვს ისინი უფრო მაღალ შეფასებას უკეთებენ საკუთარ კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე მათთან შედარებით, ვისაც საერთოდ არ გაუვლია არც ერთი კურსი/ტრენინგი ($P_value < 0.05$).

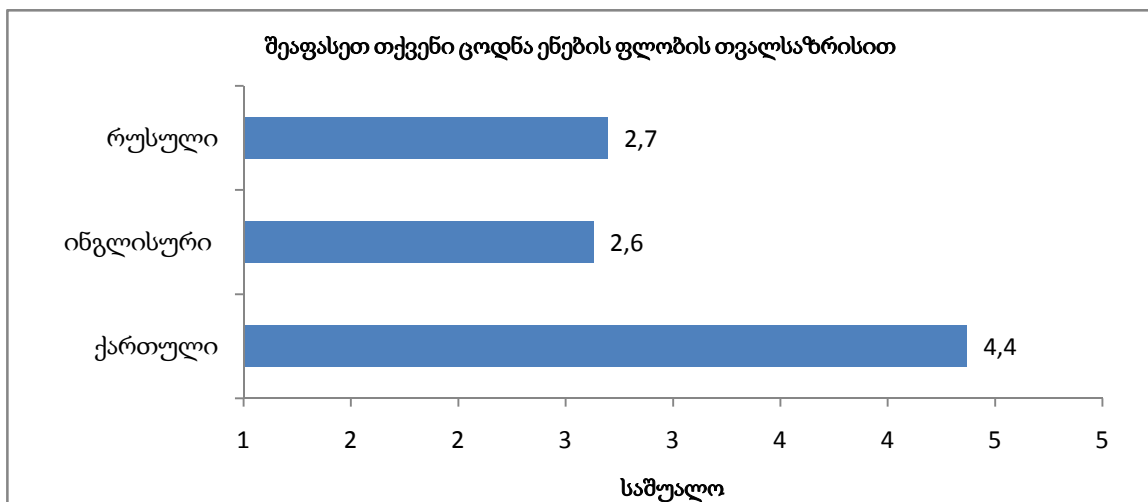
ენების ფლობის თვალსაზრისით საკუთარ ცოდნას აფასებდა ყველა რესპონდენტი. 5 ბალიან სკალაზე საშუალოზე დაბალი მაჩვენებლით შეფასდა რუსულის (2.7) და ინგლისურის (2.6) ცოდნა, ხოლო ქართული ენის ცოდნა 4.4 ქულით.

თუკი შევადარებთ თბილისსა და რეგიონებში მიღებულ შედეგებს, იკვეთება, რომ ენების ცოდნა რეგიონებში ფასდება უფრო დაბალი საშუალო ქულით (ქართული - 4.3, ინგლისური - 2.6, რუსული - 2.6), ვიდრე თბილისში (ქართული - 4.6, ინგლისური - 2.9, რუსული - 3.2). განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია ($P_value < 0.05$). დასაქმებული რესპონდენტები უფრო მაღალი ქულით აფასებენ ინგლისური ენის ცოდნას (2.9), ვიდრე უმუშევრები (2.6) ($P_value < 0.05$).

შეფასების სკალა

არ მაქვს საუბრის უნარები	ელემენტარული დონე (შემიძლია მინიმალური კომუნიკაცია უცხოეთში მოგზაურობისას)	საშუალო (შემიძლია ყოველდღიური მარტივი კომუნიკაცია როგორც სამსახურებრივ, ისე პირად ურთიერთობებში)	კარგი (შემიძლია გამართული საუბარი როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ სიტუაციაში)	პროფესიული დონე (შემიძლია სრულყოფილად და პროფესიულ დონეზე საუბარი)
1	2	3	4	5

დიაგრამა 49. ენების ცოდნის თვითშეფასება



გამოკითხულმა ახალგაზრდებმა კვლევის ფარგლებში ასევე დაასახელეს უნარები და ფაქტორები, რომელიც აუცილებელია სამუშაოს დასაწყებად. პასუხების 58.5% შემთხვევაში დასახელდა პროფესიული უნარები/კვალიფიკაცია.

ცხრილი 23. დასაქმებისთვის აუცილებელი უნარები და ფაქტორები

უნარები	
პროფესიული უნარები კვალიფიკაცია	58.5%
კომპიუტერული უნარ-ჩვევები	28.9%

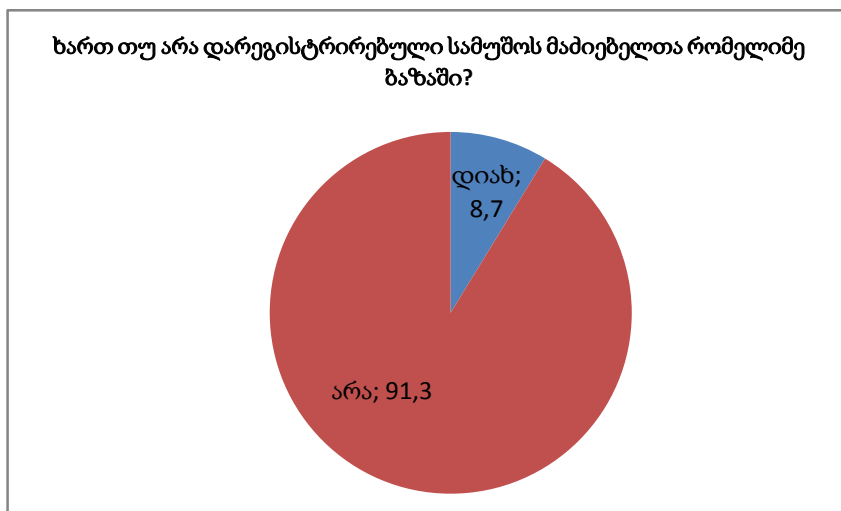
უცხო ენის ცოდნა	21.9%
ეფექტური კომუნიკაციის უნარი	17.6%
საკუთარი თავის პრეზენტაციის უნარი	10.6%
გარეგნობა	5.5%
მათემატიკური უნარები	1.0%
საქმიანი მიმოწერის უნარი	1.0%
CV-ის შედგენის უნარი	0.8%
ფაქტორები	
პირადი კონტაქტები	31.9%
საქართველოში მიღებული განათლება კვალიფიკაცია	26.1%
უცხოეთში მიღებული განათლება კვალიფიკაცია	4.0%
უცხოეთში მიღებული სამუშაო გამოცდილება	2.8%

დასაქმების სტრატეგიები და ღირებულებები

რესპონდენტთა უმრავლესობა (91.3%) არ არის დარეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლად რომელიმე ბაზაში. იმ 35 რესპონდენტიდან (8.7%), ვინც დარეგისტრირებულია სამუშაოს მაძიებლად, მეტწილად არიან უმუშევრები და უმუშევარი სტუდენტები. რეგიონების მიხედვით შედეგები მეტ-ნაკლებად თანაბრად არის გადანაწილებული.

სამუშაოს მაძიებელთა ბაზად, რესპონდენტების მიერ დასახელდა www.hr.gov.ge და www.worknet.gov.ge. 5 რესპონდენტი დარეგისტრირებულია ორივე ბაზაში, 5 მხოლოდ www.worknet.gov.ge-ზე, ხოლო 25 - www.hr.gov.ge-ზე. მთლიანობაში, რესპონდენტთა 39.2%-მა იცის www.worknet.gov.ge-ს შესახებ.

დიაგრამა 50. სამუშაოს მაძიებელთა ბაზაში რეგისტრაცია

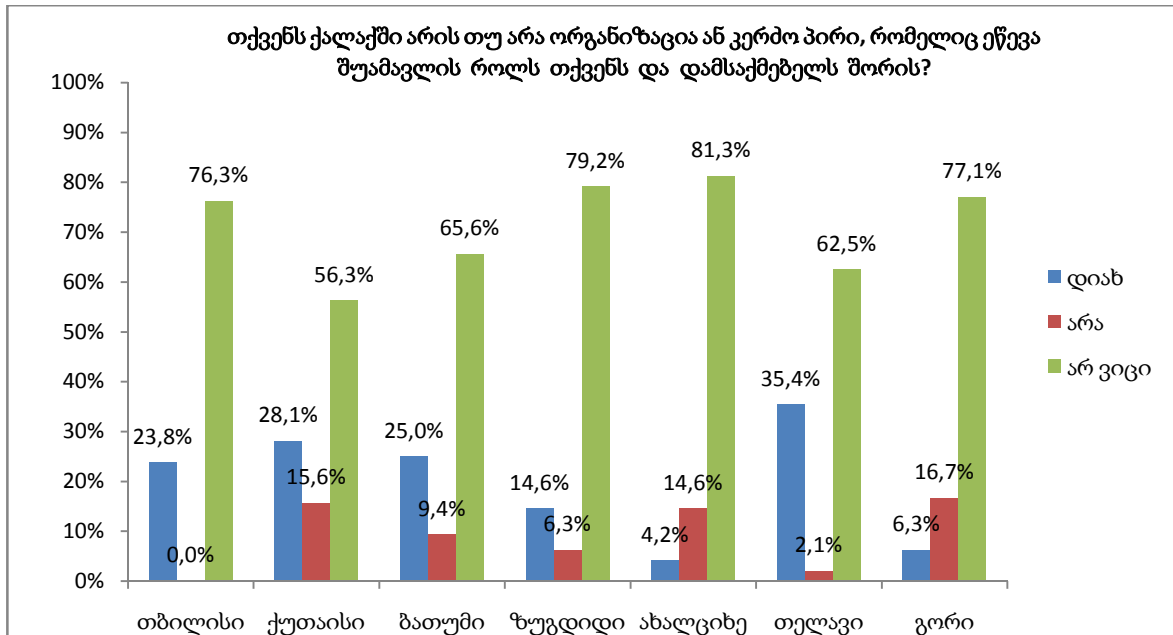


რესპონდენტთა 97%-ს არ მიუღია მონაწილეობა რაიმე ტიპის დასაქმების პროგრამაში. 10 რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მიიღო დასაქმების პროგრამაში მონაწილეობა, თუმცა ვერ მოახდინა პროგრამის იდენტიფიცირება.

რესპონდენტების 70.2%-მა არ იცის, არის თუ არა ორგანიზაცია ან კერძო პირი მათ ქალაქში, რომელიც ეწევა შუამავლის როლს მათსა და დამსაქმებლებს შორის. 20.5% ამბობს, რომ არის ასეთი შუამავალი, ხოლო 8.8% - პასუხობს შეკითხვაზე, რომ მათ ქალაქში არ არის დასაქმების შუამავალი ორგანიზაცია.

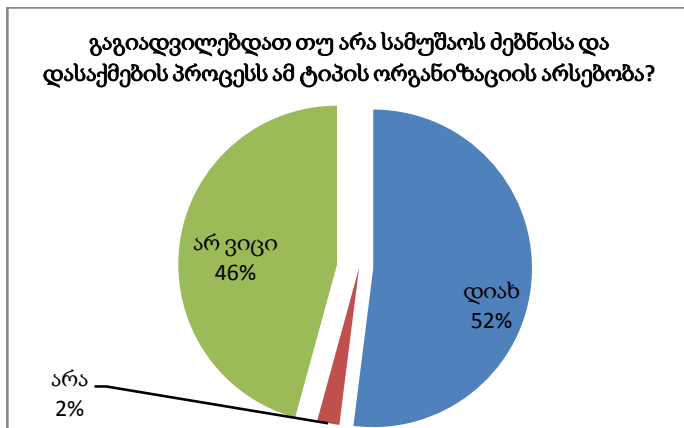
ამ ტიპის შუამავლის შესახებ ინფორმაცია ყველაზე მეტად თელავში აქვთ (35.4%), ასევე იციან ქუთაისში (28.1%), ბათუმსა (25%) და თბილისში (23.8%).

დიაგრამა51. დასაქმების შუამავლების შესახებ ინფორმაცია -ქალაქების მიხედვით



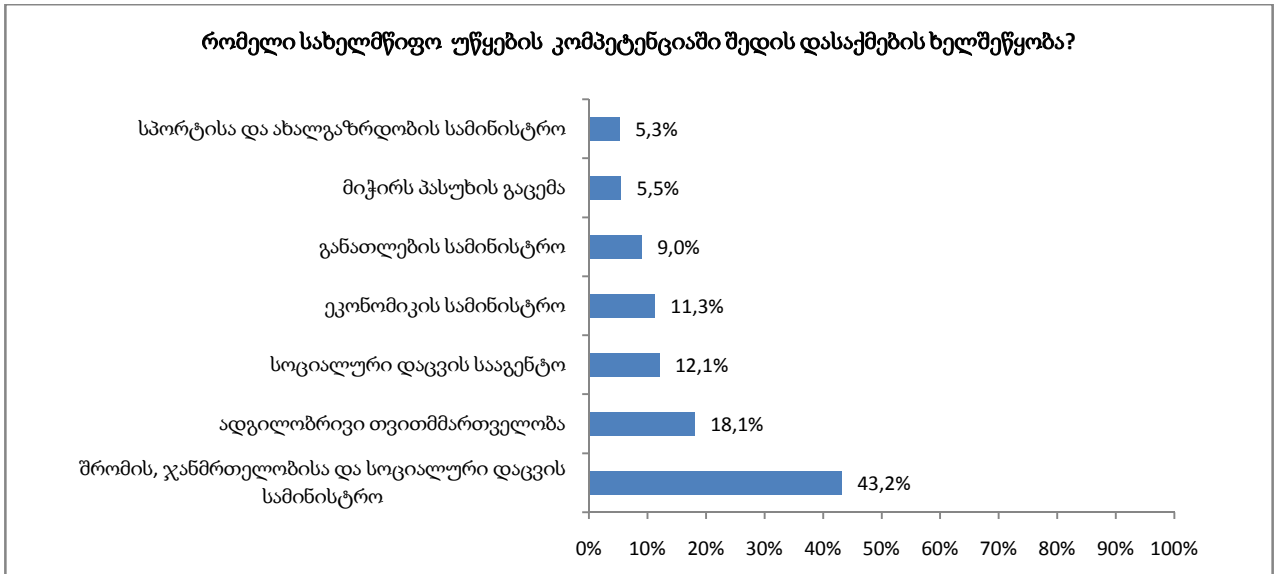
რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი (52%) აღნიშნავს, რომ ამ ტიპის ორგანიზაცია სამუშაოს ძებნისა და დასაქმების პროცესს გაუადვილებდათ.

დიაგრამა52. დამოკიდებულება დასაქმების შუამავალი ორგანიზაციების მიმართ



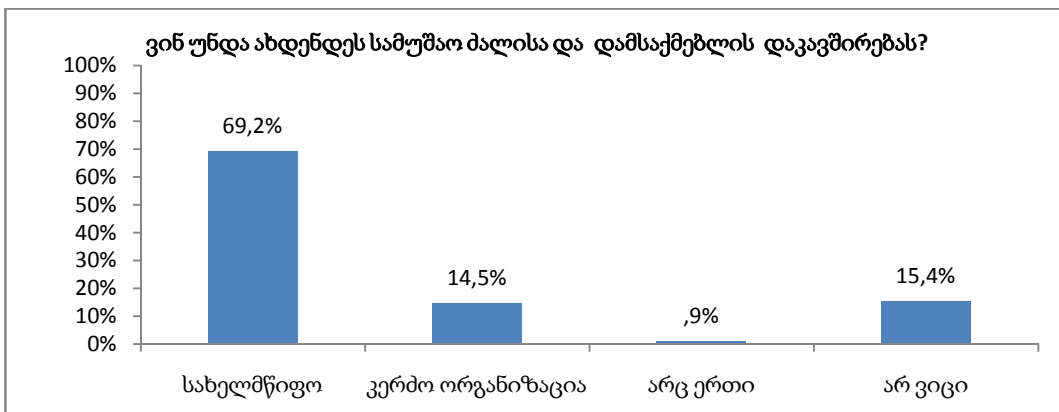
რესპონდენტთა ნახევარზე ნაკლები, 43.2% აღნიშნავს, რომ დასაქმების ხელშეწყობა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენციაშია. ასევე ხშირად სახელდება ადგილობრივი თვითმმართველობა (18.1%).

დიაგრამა53. რომელი სახელმწიფო უწყების კომპეტენციაში შედის დასაქმების ხელშეწყობა



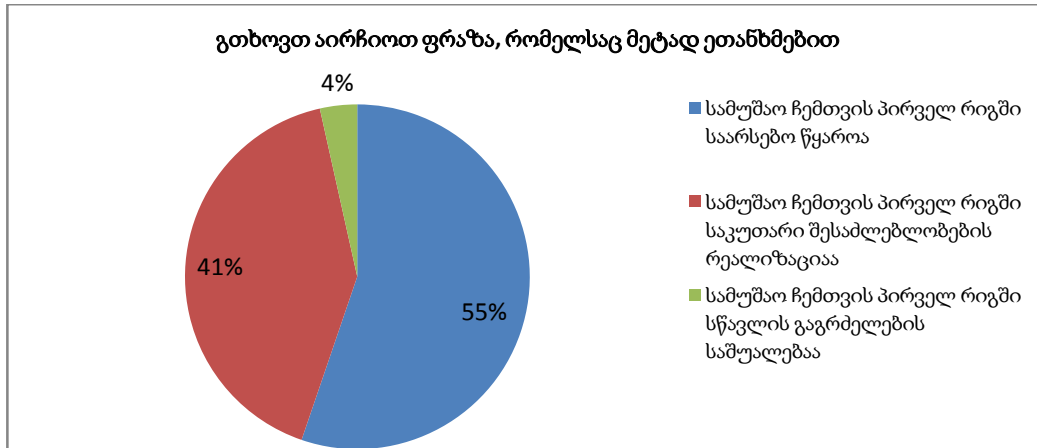
რესპონდენტთა პასუხების 69.2% შემთხვევაში ფიქსირდება მოსაზრება, რომ სამუშაო ძალისა და დამსაქმებლის დაკავშირებას სახელმწიფო უნდა ახდენდეს.

დიაგრამა54. ვინ უნდა ახდენდეს სამუშაო ძალისა და დამსაქმებლის დაკავშირებას



რესპონდენტებს ეძლეოდათ შესარჩევად სამი ფრაზა სამუშაოს მიმართ მათი დამოკიდებულების გამოსავლენად. გამოკითხულ ახალგაზრდათა ნახევარზე მეტი (55.3%) ირჩევდა ფრაზას - „სამუშაო ჩემთვის პირველ რიგში საარსებო წყაროა“. 41.3%-ისთვის კი სამუშაო საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზების საშუალებაა.

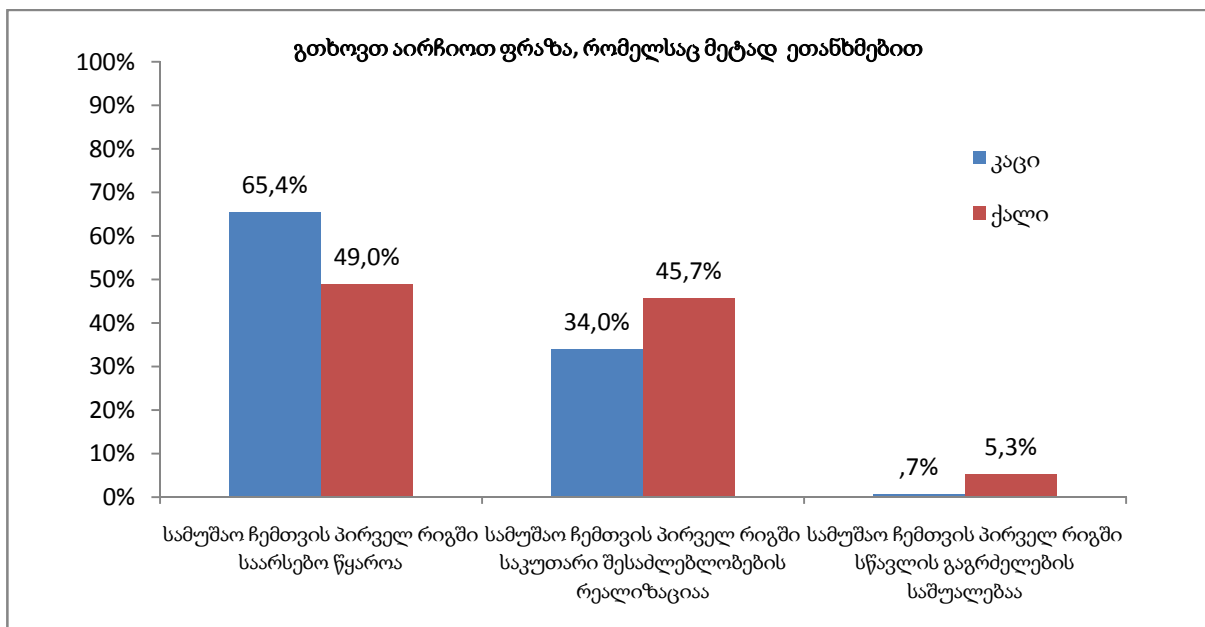
დიაგრამა55. დამოკიდებულება სამუშაოს მიმართ



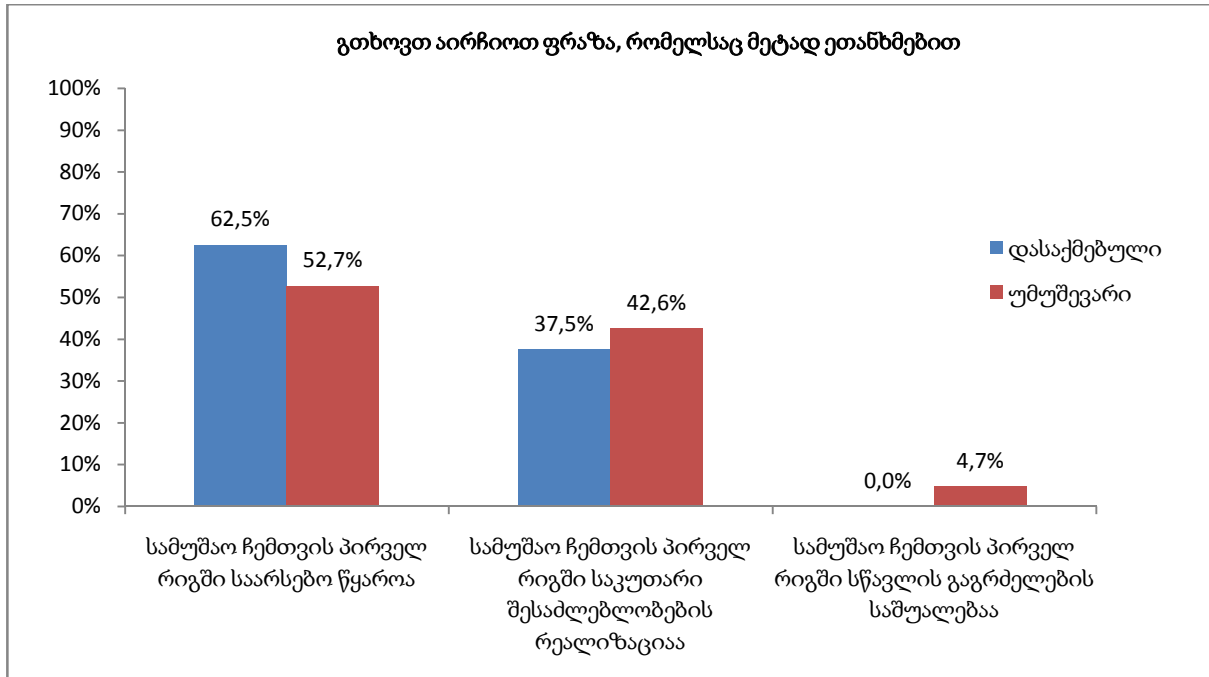
სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ($P_value < 0.05$) გამოვლინდა სქესისა და დასაქმების სტატუსის მიხედვით. კერძოდ, მამაკაცები მეტად ფიქრობენ, რომ სამუშაო პირველ რიგში საარსებო წყაროა, ხოლო ქალები კაცებზე ხშირად აფიქსირებენ პასუხს „სამუშაო ჩემთვის პირველ რიგში საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზაციაა.“

აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულები სამუშაოს მეტად აღიქვამენ საარსებო წყაროდ, ხოლო უმუშევრები საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზაციის შესაძლებლობად.

დიაგრამა56. დამოკიდებულება სამუშაოს მიმართ - სქესის მიხედვით

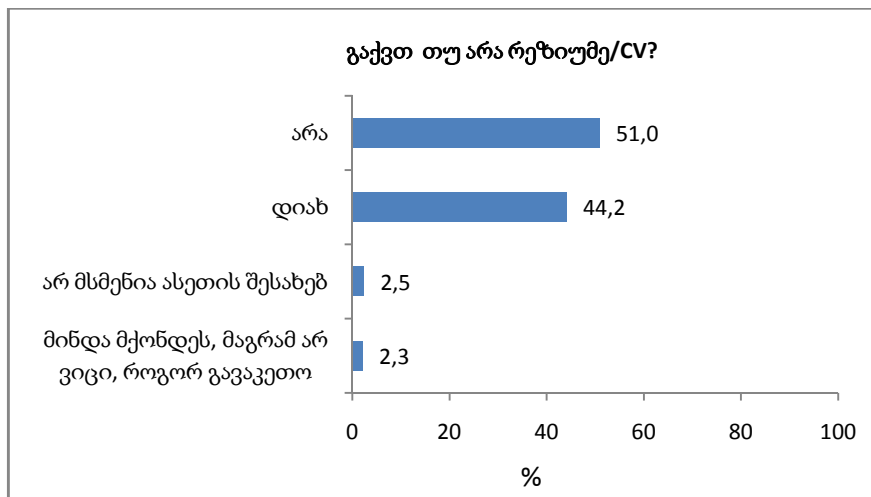


დიაგრამა57. დამოკიდებულება სამუშაოს მიმართ - დასაქმების მიხედვით



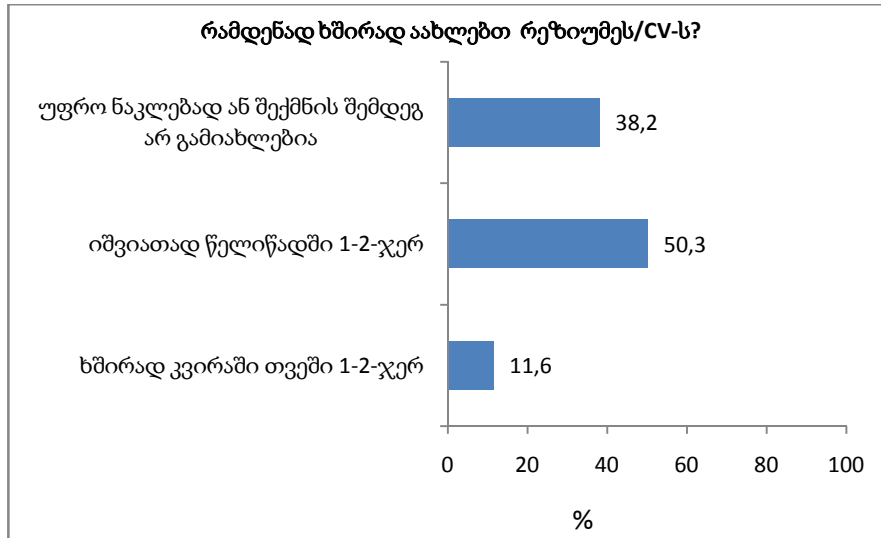
მიუხედავად იმისა, რომ ახალგაზრდებს სურთ ჰქონდეთ სამუშაო, ჯამში რესპონდენტთა 55.7%-ს არ აქვს რეზიუმე, მათგან 2.5%-ს არ სმენია ასეთის შესახებ, ხოლო 2.3%-ს სურს ჰქონდეს, თუმცა არ იცის როგორ გააკეთოს. აღსანიშნავია, რომ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება დასაქმების მაჩვენებლის მიხედვით ამ შემთხვევაში არ გამოვლინდა.

დიაგრამა58. აქვთ თუ არა რესპონდენტებს რეზიუმე (CV)



იმ რესპონდენტთა შორის, ვისაც აქვს რეზიუმე/CV, მხოლოდ 11.6% აახლებს მას კვირაში ან თვეში 1-2-ჯერ. 50.3% წელიწადში ერთხელ ან ორჯერ, ხოლო 38.2%-ს შექმნის შემდეგ არ განუახლებია ან აახლებს უფრო იშვიათად, ვიდრე წელიწადში ერთხელ.

დიაგრამა59. რამდენად ხშირად აახლებენ ინფორმაციას რეზიუმეში



კვლევის ფარგლებში გამოყენებული იყო შერეული ტიპის ღირებულებითი სკალა, სადაც რესპონდენტები კონკრეტულ დებულებებს პასუხობდნენ 5 ბალიან სკალაზე (5-სრულიად ვეთანხმები, 1 - სრულიად არ ვეთანხმები). მთლიანობაში, გამოკითხულ ახალგაზრდათა შედეგები შემდეგნაირად განაწილდა:

ცხრილი24. ღირებულებები

დებულება	საშუალო
ვთვლი, რომ ხალისიანი და სიცოცხლის მოყვარული ვარ	4.1
ოჯახი ჩემთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი რამ არის	4.1
ფინანსური უსაფრთხოება ჩემთვის ძალიან მნიშვნელოვანია	4.0
ჩემი ყველა მიღწევა წინ არის, მომავალში	4.0
მთლიანობაში შემომლი ავთქვა, რომ ბედნიერი ადამიანი ვარ	3.9
ქალი მხოლოდ მაშინ არის შემდგარი, როცა ბედნიერი ოჯახი ქვს	3.7
ვთვლი, რომ ქალმა შესაძლებელია იმუშაოს, მიუხედავად იმისა, ჰყავს თუ არა მცირეწლოვანი ბავშვები და დარჩეს კარგ დედად	3.7
დღეს ყველაფერი უფრო სწრაფად იცვლება, ვიდრე ადრე	3.6
ჩემი სოციალური სტატუსი ძალიან მნიშვნელოვანია ჩემთვის	3.4
ზოგადად ამიანების უმეტესობა იმსახურებს ნდობას	3.4
ვთვლი, რომ მეუფრო დარწმუნებული ვარს აკუთარ თავში, ვიდრე უმეტესობა ადამიანებისა	3.4
ზოგადად, უფრო მნიშვნელოვანია საკუთარი შინაგანი სამყაროს შეცნობა, ვიდრე იყო ცნობილი, ძლიერი და მდიდარი	3.4
მე ვმოქმედებ ჩემი ინტუიციის შესაბამისად	3.3
ტელევიზია/ინტერნეტი ჩემი მთავარი გართობაა	3.3
მე მომწონს ახალი დასხვადასხვა რადაცის გასინჯვა	3.2
მე არ ვარ ექსპერიმენტების მოყვარული	3.0
მე უფრო მხარჯველი ვარ. ვიდრე დანაზოგის გამკეთებელი	2.9

ჩემთვის მნიშვნელოვანია, თავი ვიგრძნო რაიმე ჯგუფის წევრად	2.7
მე მორჩევნია სახლში დავრჩე, ვიდრე სტუმრად წავიდე	2.7
ვთვლი, რომ წარმოების მასშტაბი უნდა შეიზღუდოს	2.5
ვიტყობდი, რომ მე ვეწინააღმდეგები იმას, როგორც აღმზარდეს	2.2

აღნიშნული დებულებების ანალიზმა საინტერესო ტენდენციები გამოავლინა, კერძოდ:

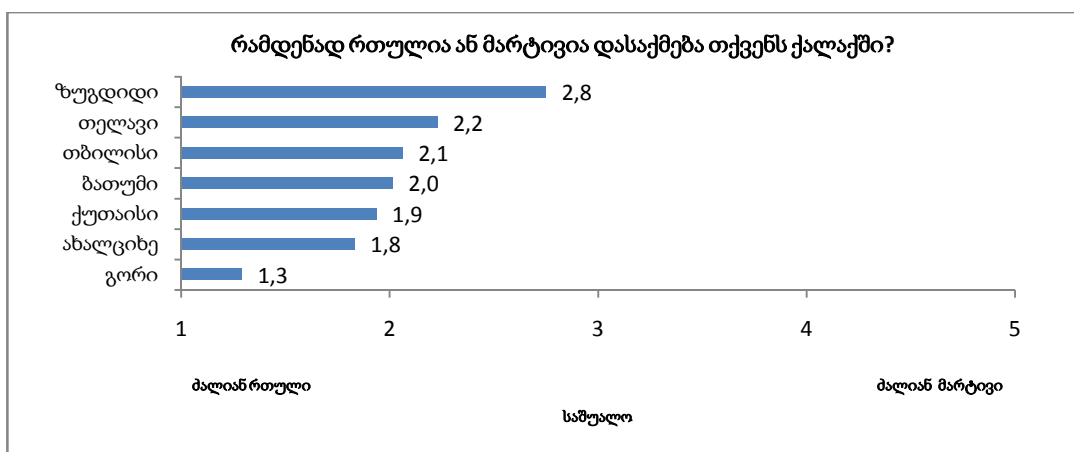
1. ზოგადად, კვლევაში მონაწილე ახალგაზრდები პოზიტიურად არიან განწყობილნი მომავლის მიმართ;
2. საშუალოდ მამაკაცებისთვის უფრო მნიშვნელოვანია ფინანსური უსაფრთხოება, ვიდრე ქალებისთვის - განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია ($P_value < 0.05$). გარდა ამისა, ქალები მეტად თვლიან, რომ ქალმა შესაძლებელია იმუშაოს, მიუხედავად იმისა, ჰყავს თუ არა მცირეწლოვანი ბავშვები და დარჩეს კარგ დედად, ვიდრე მამაკაცები ($P_value < 0.05$);
3. განსხვავება დასაქმებულ და უმუშევარ რესპონდენტებს შორის გამოვლინდა შემდეგში: დასაქმებული რესპონდენტები უფრო მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ ფინანსურ უსაფრთხოებას, ვიდრე უმუშევრები ($P_value < 0.05$). ასევე უმუშევარი რესპონდენტები მეტად აღნიშნავენ, რომ არიან ექსპერიმენტების მოყვარულნი, ვიდრე დასაქმებულები, რაც შესაძლოა ასახავდეს მათ შორის სამუშაოს ძიების პროცესისადმი მიდგომასაც;
4. ფინანსური უსაფრთხოების მნიშვნელოვნება მეტად ფასდება თბილისში გამოკითხული რესპონდენტების მიერ, ვიდრე რეგიონებში. ($P_value < 0.05$).

ზოგადი დამოკიდებულებები დასაქმების საკითხის მიმართ

კვლევის ფარგლებში რესპონდენტები აფასებდნენ 5 ბალიან სკალაზე, თუ რამდენად რთულია ან მარტივია დასაქმება მათ ქალაქში (1- ძალიან რთული, 5 - ძალიან მარტივი). მნიშვნელოვანია, რომ ზოგადად, ყველა შეფასება საშუალოზე დაბალია, თუმცა, დასაქმების სიმარტივე ყველაზე მაღალი ქულით შეფასდა ზუგდიდში (განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია ($P_value < 0.05$)). სხვა ქალაქების შემთხვევაში განსხვავება არ არის მნიშვნელოვანი, თუმცა გორში გამოკითხული რესპონდენტების შეფასებით, მათ ქალაქში დასაქმება შეფასდა, როგორც ძალიან რთული. ამ შემთხვევაშიც განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია სხვა ქალაქებთან შედარებით.

მთლიანობაში ქვეყანაში დასაქმების სიმარტივეც ასევე საშუალოზე დაბალი, 2.07 ქულით, შეფასდა.

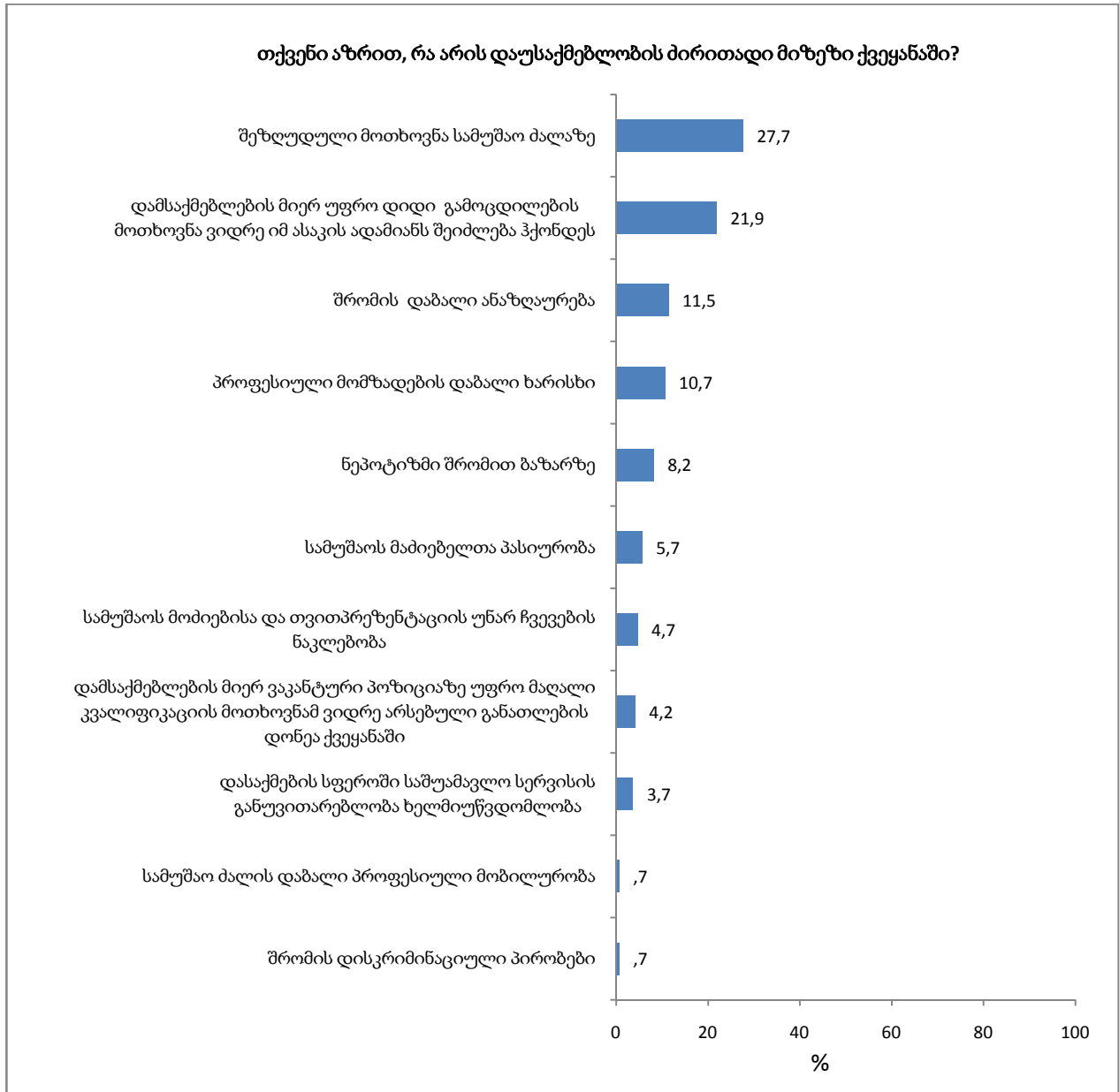
დიაგრამა 60. დასაქმების შესაძლებლობები - ქალაქების მიხედვით



ქვეყანაში უმუშევრობის ძირითად მიზეზად უმეტეს შემთხვევაში სამუშაო ძალაზე შეზღუდული მოთხოვნა (27.7%) დასახელდა. ახალგაზრდები ასევე თვლიან, რომ დასაქმებას ხელს უშლის დამსაქმებლის მიერ ვაკანტური პოზიციისთვის გამოცხადებული არაადეკვატური მოთხოვნები (მაგ. იმაზე დიდი სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა, ვიდრე გამოცხადებული პოზიციისთვის შესაბამისი ასაკის ადამიანს შეიძლება ჰქონდეს) (21.9%).

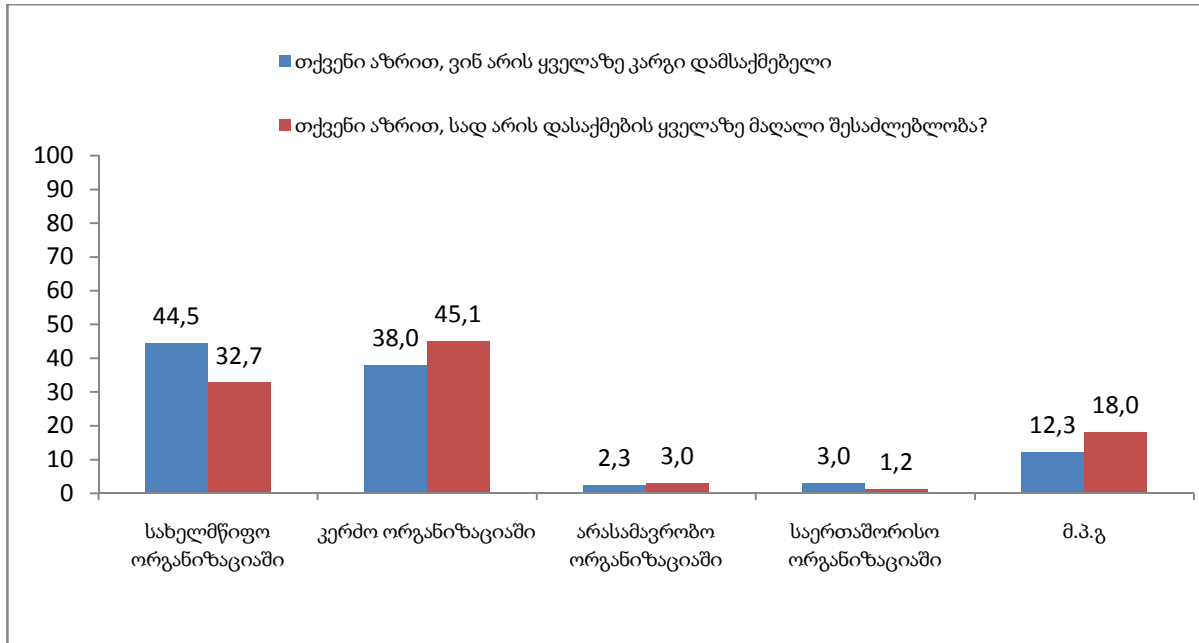
უმუშევრობის ძირითად მიზეზად თბილისში რეგიონებთან შედარებით ორჯერ ხშირად სახელდება შეზღუდული მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე, ხოლო რეგიონებში თბილისთან შედარებით უმუშევრობის ძირითად მიზეზად მიიჩნევენ დაბალ ანაზღაურებას, სამუშაოს მამიებელთა პასიურობას, სამუშაოს მოძიებისა და თვითპრეზენტაციის უნარ-ჩვევების ნაკლებობასა და დასაქმების სფეროში საშუამავლო სერვისის განუვითარებლობა / ხელმიუწვდომლობას.

დიაგრამა 61. უმუშევრობის მიზეზები - რესპონდენტთა პასუხები



როდესაც რესპონდენტები აფასებდნენ, თუ სად არის დასაქმების ყველაზე მაღალი შესაძლებლობა და ვინ არის ყველაზე კარგი დამსაქმებელი, აღმოჩნდა, რომ ახალგაზრდები კარგ დამსაქმებლად მიიჩნევენ სახელმწიფო ორგანიზაციას (44.5%) მეტად, ვიდრე კერძო ორგანიზაციას (38%), ხოლო დასაქმების შესაძლებლობის შეფასებისას პირიქით, რესპონდენტები თვლიან, რომ კერძო ორგანიზაციაში მეტია დასაქმების შესაძლებლობა (45.1%), ვიდრე სახელმწიფო ორგანიზაციაში (32.7%).

დიაგრამა62. დასაქმების შესაძლებლობების შეფასება



გამომდინარე იქიდან, რომ სახელმწიფო ორგანიზაცია დასახელდა ყველაზე კარგ დამსაქმებლად, საინტერესოა ის მახასიათებლები, რის გამოც რესპონდენტებმა ასეთი შეფასება გააკეთეს.

სახელმწიფო ორგანიზაცია ყველაზე კარგ დამსაქმებლად დაასახელეს სტაბილურობისა და პროფესიული/კარიერული ზრდის შესაძლებლობის გამო(47.5%).

ვინც ყველაზე კარგ დამსაქმებლად კერძო ორგანიზაცია მიიჩნია, ამის მიზეზად მაღალი ანაზღაურება დასახელდა, სტაბილურობა ამ შემთხვევაში სიხშირით მეორე ადგილზეა დასახელებულ პასუხებს შორის.

არასამთავრობო ორგანიზაცია და საერთაშორისო ორგანიზაცია კარგ დამსაქმებლად რესპონდენტთა ძალიან მცირე რაოდენობამ დაასახელა (9 და 12 რესპონდენტი შესაბამისად), არასამთავრობო სექტორს მეტწილად სტაბილურობის, ხოლო საერთაშორისო ორგანიზაციას მაღალი ანაზღაურების გამო ასახელებენ.

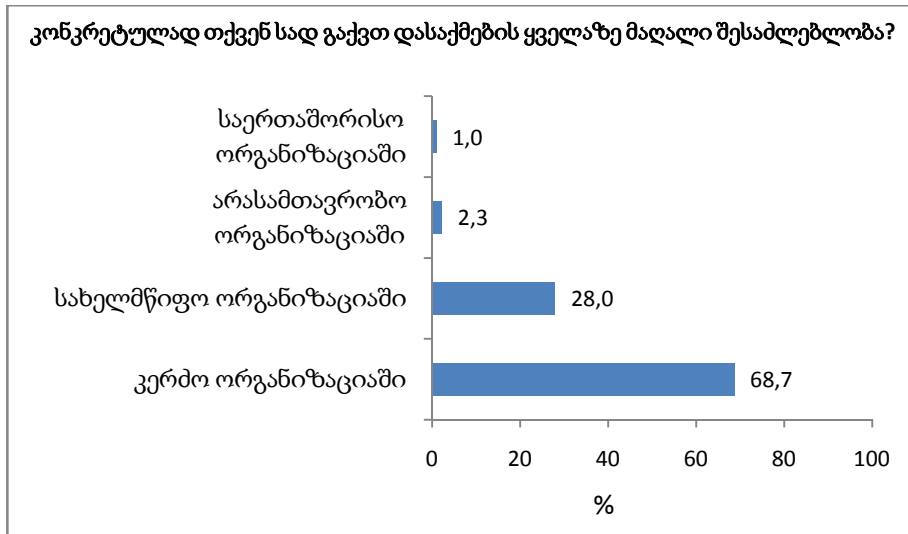
ცხრილი25. დამსაქმებლების დახასიათება

ვინ არის ყველაზე კარგი დამსაქმებელი?	ყველაზე სტაბილურია	სანდოა	პროფესიული და კარიერული ზრდის საშუალება გაქვს	მაღალი ანაზღაურება	სამუშაო პირობები	მ.პ.გ
სახელმწიფო ორგანიზაცია	47.5%	15.8%	38.4%	1.7%	2.8%	0.0%
კერძო ორგანიზაცია	28.0%	18.7%	8.7%	48.0%	5.3%	2.7%
არასამთავრობო ორგანიზაცია	44.4%	33.3%	11.1%	33.3%	0.0%	0.0%
საერთაშორისო ორგანიზაცია	33.3%	0%	16.7%	50.0%	8.3%	0.0%
მ.პ.გ	7.4%	0%	18.5%	11.1%	55.6%	18.5%

რესპონდენტების 45.1% ემხრობა მოსაზრებას, რომ კერძო ორგანიზაციებში ყველაზე მაღალია დასაქმების შანსები. კიდევ უფრო მაღალია რიცხვი, როდესაც საკუთარი დასაქმების ალბათობის

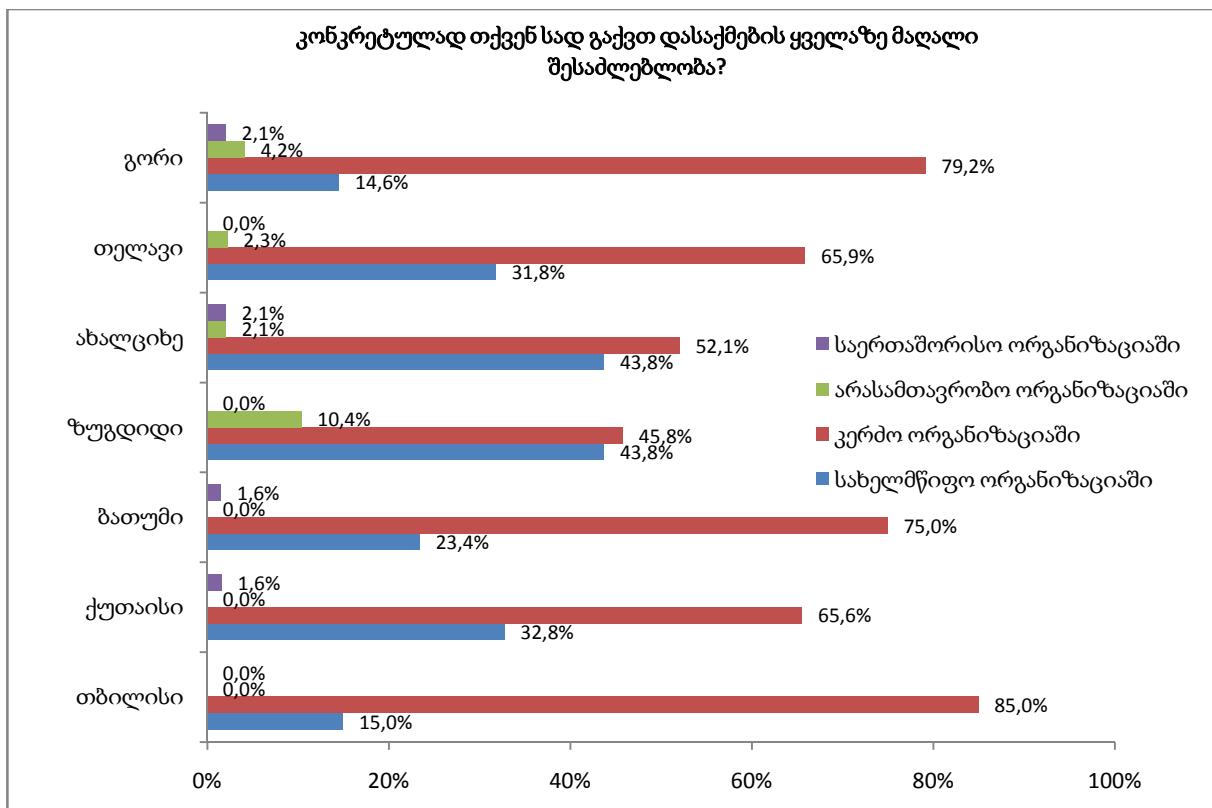
შეფასებას აკეთებენ. 68.7% პასუხობს, რომ კერძო ორგანიზაციაში პირადად მას დასაქმების მეტი შესაძლებლობა აქვს.

დიაგრამა 63. ორგანიზაციების შედარება დასაქმების შესაძლებლობის მიხედვით



თბილისში, გორსა და ბათუმში პასუხობენ, რომ კერძო ორგანიზაციაშია დასაქმების მაღალი შესაძლებლობები. ასევე საინტერესოა, რომ ზუგდიდში გამოკითხული რესპონდენტების უფრო მეტი რაოდენობა პასუხობს, რომ არასამთავრობო ორგანიზაციაში დასაქმების შესაძლებლობები მაღალია, ვიდრე სხვა ქალაქებში.

დიაგრამა 64. ორგანიზაციების შედარება დასაქმების შესაძლებლობების მიხედვით -ქალაქების ჭრილი

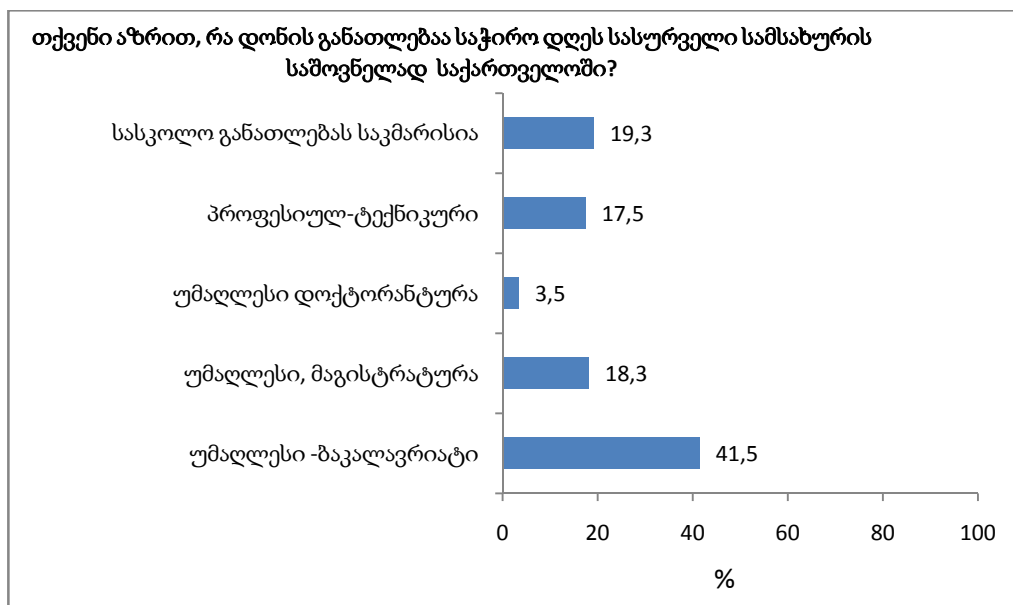


განათლების ჭრილში, მხოლოდ ბაკალავრიატის სტუდენტები ფიქრობენ, რომ დაახლოებით თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ დასაქმდნენ როგორც კერძო(50,5%), ისე სახელმწიფო ორგანიზაციაში (44,2%). საშუალო და პროფესიული განათლების მქონე პირები უფრო ხშირად კერძო ორგანიზაციას

ასახელებენ, იგივეა ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულების შემთხვევაშიც (სახელმწიფო ორგანიზაცია - 30.2%, კერძო ორგანიზაცია - 67.7%).

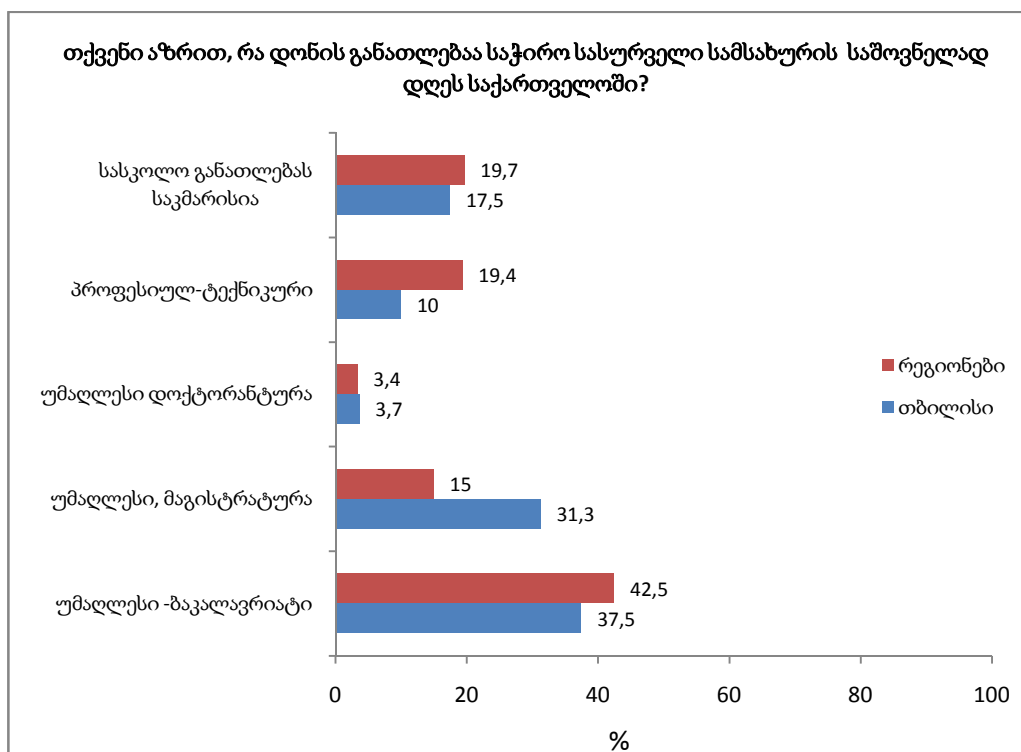
რესპონდენტების უმეტესი ნაწილის მოსაზრებით, სასურველი სამსახურის საშოვნელად საჭიროა უმაღლესი განათლება (41.5%). 18.3% მიიჩნევს, რომ მაგისტრის ხარისხია აუცილებელი, ხოლო 3.5% ასახელებს დოქტორანტურას. 19.3% მიიჩნევს რომ დასაქმებისთვის სასკოლო განათლებაც საკმარისია, ხოლო 17.5% პროფესიულ-ტექნიკურ განათლებას ასახელებს.

დიაგრამა65. განათლების რა საფეხურია საჭირო სამუშაოს დასაწყებად



თუკი შევადარებთ თბილისში და რეგიონებში გამოკითხული რესპონდენტების მოსაზრებებს, თბილისში მეტი თვლის, რომ სამსახურის დასაწყებად მაგისტრის განათლებაა საჭირო.

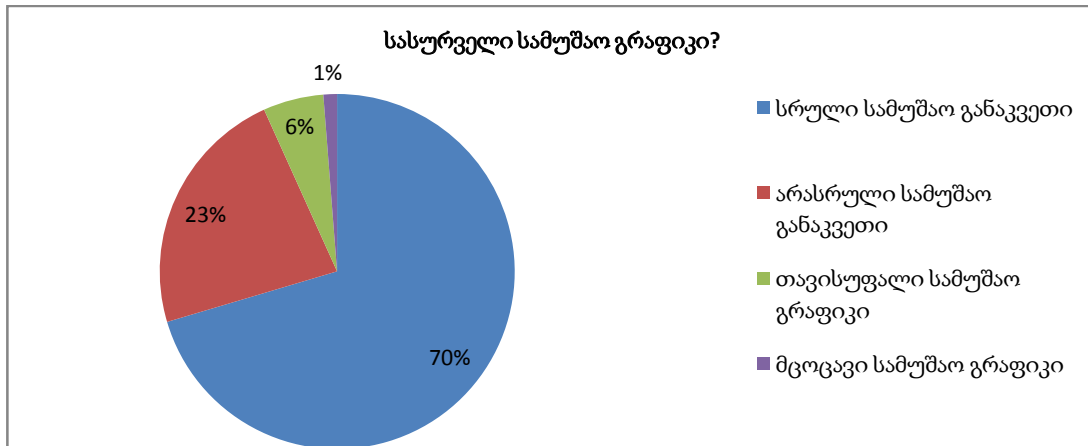
დიაგრამა66. განათლების რა საფეხურია საჭირო სამუშაოს დასაწყებად - თბილისი-რეგიონები



კვლევის ფარგლებში რესპონდენტებმა ასევე დაასახელეს მახასიათებლები, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს მათი კვალიფიკაციისა და უნარების შესაბამისი სამუშაო ადგილი. აღნიშნული მახასიათებლები რამდენიმე ტიპის იყო: ახალგაზრდები ასახელებდნენ სასურველ სამუშაო გრაფიკს, მინიმალურ ხელფასს, სფეროსა და სექტორს, სადაც იმუშაებდნენ.

რესპონდენტების 70.4% ამჯობინებს სრულ სამუშაო განაკვეთს, 22.8%-ისათვის კი არასრული სამუშაო გრაფიკია უფრო მისაღები; სტუდენტები მეტად აღნიშნავენ, რომ სურთ არასრული ან თავისუფალი სამუშაო გრაფიკი ყველა სხვა ჯგუფთან შედარებით. მამაკაცი რესპონდენტების მხოლოდ 14.6%-ს სურს არასრული სამუშაო გრაფიკი, ხოლო სრული - 78.8%. ქალების 27.7% სურს არასრული სამუშაო გრაფიკი, ხოლო სრული 65.3%.

დიაგრამა67. სასურველი სამუშაო გრაფიკი



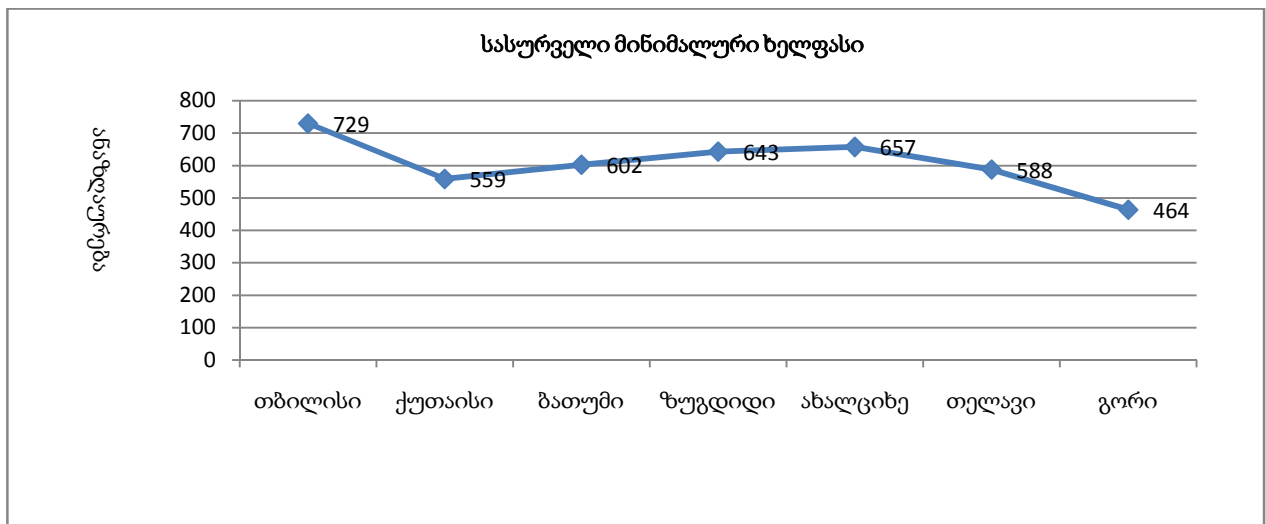
რაც შეეხება სასურველ მინიმალურ ანაზღაურებას, რომელზედაც რესპონდენტები დათანხმდებოდნენ, საშუალოდ 625ლარს შეადგენს.

საინტერესოა, რომ მამაკაცები საშუალოდ უფრო მაღალ ხელფასს ასახელებენ (დაახლ. 750 ლარი), ვიდრე ქალები (დაახლ. 530), განსხვავება ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია ($P_value < 0.05$).

დასაქმებული რესპონდენტები ასახელებენ საშუალოდ უფრო მაღალ მინიმალურ ანაზღაურებას (დაახლ. 810 ლარი), ვიდრე უმუშევრები (დაახლ. 545 ლარი) ($P_value < 0.05$).

სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ($P_value < 0.05$) გამოვლინდა ასევე თბილისში და რეგიონებში სასურველ საშუალო მინიმალურ ანაზღაურებას შორის.

დიაგრამა68. სასურველი ხელფასი - ქალაქების მიხედვით



სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოვლინდა ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულებს(733 ლარი) და სახელობო სასწავლებლის/კურსდამთავრებულის მიერ დასახელებულ მისაღებ საშუალო მინიმალურ ანაზღაურებას შორის (602 ლარი) (P_value<0.05).

გამოკითხულმა ახალგაზრდებმა დაასახელეს სფეროები, სადაც იმუშავენდნენ. შედეგები მრავალფეროვანია, თუმცა სიხშირით პირველ ადგილზეა ბანკების საქმიანობა (9.8%) და ზოგადი ხასიათის სახელმწიფო სამსახური (6.4%).

ცხრილი26. სასურველი სფერო

სფერო, სადაც იმუშავენდნენ	კოდი NACE კლასიფიკაციისმიხედვით	%
მ.პ.გ	99	2.7
საკვები პროდუქტების წარმოება, სასმელების ჩათვლით	15	0.5
პურისწარმოება, არახანგრძლივი შენახვის ცომეული საკონდიტრო ნაწარმის წარმოება	1581	0.5
ტანსაცმლის წარმოება; ბეწვის გამოყვანა და ღებვა	18	0.3
ზედა ტანსაცმლის წარმოება	1822	0.3
ავეჯისა და სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი დანარჩენი პროდუქციის წარმოება	36	0.3
სხვა სახის ავეჯის წარმოება	3614	0.3
მშენებლობა	45	4.8
სამშენებლო სამუშაოები	4521	4.2
ელექტრო სამონტაჟო სამუშაოები	4531	0.3
საბათქაშე სამუშაოები	4541	0.3
ავტომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობა, მათი ტექნიკური მომსახურება და რემონტი	50	0.3
ავტომობილების ტექნიკური მომსახურება და რემონტი	5020	0.3
საბითუმო ვაჭრობა დავაჭრობა აგენტების საშუალებით, ავტომობილე- ბითა და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა	51	2.6
საბითუმო ვაჭრობა ალკოჰოლიანი და სხვა სასმელებით	5134	0.3
საბითუმო ვაჭრობა შაქრით, შოკოლადითა და შაქრიანი საკონდიტრო ნაწარმით	5136	0.3
საბითუმო ვაჭრობა ტექსტილის საქონლით	5141	0.3
საბითუმო ვაჭრობა ტანსაცმლითა და ფეხსაცმლით	5142	1.1
საბითუმო ვაჭრობა სათბობით	5151	0.3
საბითუმო ვაჭრობა კომპიუტერებითა და პერიფერიული მოწყობილობებით	5184	0.3
საცალო ვაჭრობა, ავტომობილებითა და მოტოციკლებით ვაჭრობის გარდა; საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	52	16
საცალო ვაჭრობა არასპეციალიზებულ მაღაზიებში, ძირითადად დსაკვები პროდუქტებით, სასმელებითა და თამბაქოს ნაწარმით	5211	3.7
საცალო ვაჭრობა სპეციალიზებულ მაღაზიებში, საკვები პროდუქტებით, სასმელის ჩათვლით, დათამბაქოს ნაწარმით	5220	0.3
საცალო ვაჭრობა პურფუნთუშეულით ცომეული და შაქრიანი საკონდიტრო ნაწარმით	5224	0.3
საცალო ვაჭრობა ალკოჰოლიანი და სხვა სასმელებით	5225	1.9
სხვა საცალო ვაჭრობასა და საკვები პროდუქტებით სპეციალიზებულ მაღაზიებში	5227	1.3
საცალო ვაჭრობა ფარმაცევტული საქონლით	5231	2.7
საცალო ვაჭრობა ტანსაცმლით	5242	2.1
საცალო ვაჭრობა წიგნებით, გაზეთებითა და საკანცელარიო საკუთნოებით	5247	0.3
საცალო ვაჭრობა სავაჭრო ფარდულებში, ბაზრებსა და ბაზრობებზე	5262	3.4
სასტუმროებისა და რესტორნების მომსახურება	55	4.3
სასტუმროები რესტორნებით	5511	0.8
რესტორნების მომსახურება	5530	3.2

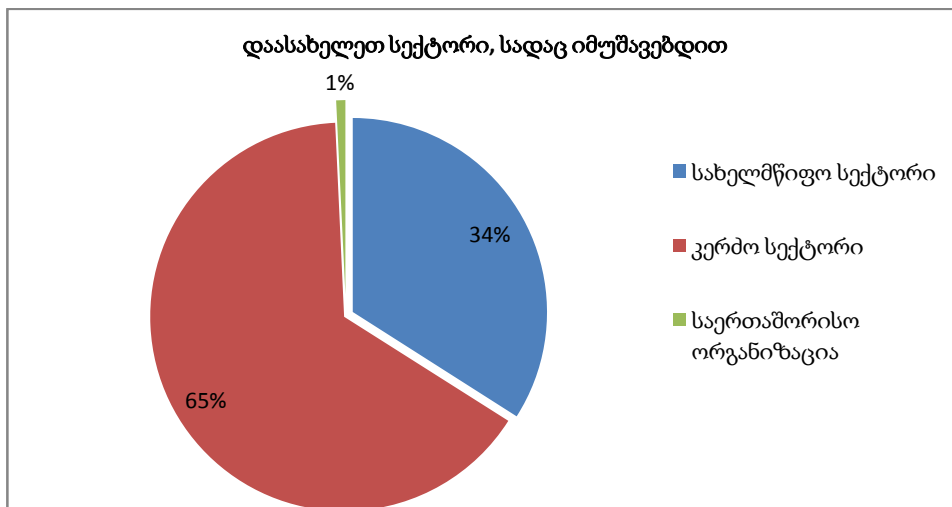
ბარები	5540	0.3
სახმელეთო ტრანსპორტი	60	2.6
მგზავრთა რეგულარული გადაყვანა	6021	1.3
ტრანსპორტირება მილსადენებით	6030	0.3
წყლის ტრანსპორტი	61	0.3
საზღვაო და საკაბოტაჟო ტრანსპორტი	6110	0.3
დამხმარე და დამატებითი სატრანსპორტო საქმიანობა	63	4.7
დამხმარე და დამატებითი სატრანსპორტო საქმიანობა	6330	0.5
ტურისტული სააგენტოები და სამოგზაურო ბიუროები	6330	4.2
კავშირგაბმულობა	64	0.8
ეროვნული ფოსტის საქმიანობა	6411	0.3
ელექტროკავშირი	6420	0.5
საფინანსო შუამავლობა	65	12
ფულად-საკრედიტო შუამავლობა	6510	0.3
ცენტრალური ბანკების საქმიანობა	6511	9.8
სხვა ფულადი შუამავლობა	6512	1.9
კომპიუტერებთან დაკავშირებული საქმიანობა	72	2.4
პროგრამული უზრუნველყოფის შემუშავება და კონსულტირება ამ სფეროში	7220	0.3
პროგრამული უზრუნველყოფის გამოცემა	7221	0.5
პროგრამული უზრუნველყოფის შემუშავება და კონსულტირება ამ სფეროში	7222	1.3
საოფისე მანქანებისა და გამოთვლითი ტექნიკის ტექნიკური მომსახურება და რემონტი	7250	0.3
მონაცემთა დამუშავება	73	1.1
კვლევები და დამუშავებებისა ბუნებისმეტყველო და ტექნიკურ მეცნიერებათა დარგში	7310	1.1
მომხმარებელზე გაწეული მომსახურების სხვა სახეები	74	3.2
საქმიანობა არქიტექტურისა და მშენებლობის დარგში და ტექნიკური კონსულტაციების გაწევა ამ სფეროებში	7420	0.3
რეკლამა	7440	0.3
გამომცემის ჩატარება და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა	7460	1.3
საწარმოო სადგომების, საცხოვრებელი სახლების, მოწყობილობებისა და სატრანსპორტო საშუალებების დასუფთავება და დალაგება	7470	0.5
სამდივნო და თარგმნითი მომსახურების გაწევა	7485	0.3
სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი მომსახურების გაწევა მომხმარებლებისათვის	7487	0.5
სახელმწიფო მმართველობა	75	15.2
ზოგადი ხასიათის სახელმწიფო მმართველობა	7511	6.4
სოციალური პროგრამების მართვა	7512	0.5
ეკონომიკური საქმიანობის ეფექტურად წარმართვის რეგულირება და ხელშეწყობა	7513	0.8
საერთაშორისო საქმიანობა	7521	1.6
თავდაცვა	7522	0.5
იუსტიცია	7523	0.3
საზოგადოებრივი წესრიგის უზრუნველყოფა	7524	4.8
საქმიანობა სამოქალაქო თავდაცვის დარგში	7525	0.3
განათლება	80	9.8
დაწყებითი განათლება	8010	2.7
ზოგადი საშუალო განათლება	8021	5.0
უმაღლესი განათლება	8030	2.1
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	85	9.8
საავადმყოფოების საქმიანობა	8511	3.4
საექიმო პრაქტიკა	8512	5.3

სტომატოლოგიური პრაქტიკა	8513	0.3
ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული სხვა საქმიანობა	8514	0.5
სოციალური დახმარება საცხოვრებელი უზრუნველყოფის გარეშე	8532	0.3
საზოგადოებრივი გაერთიანებების საქმიანობა	91	0.3
რელიგიური ორგანიზაციების საქმიანობა	9131	0.3
საქმიანობა დასვენების, გართობის, კულტურისა და სპორტის ორგანიზების დარგში	92	2.5
საქმიანობა რადიომაუწყებლობის და ტელევიზიის სფეროში	9220	0.3
საქმიანობა ხელოვნების დარგში	9231	1.1
ბოტანიკური ბაღების, ზოოპარკებისა და ნაკრძალების დაცვა	9253	0.3
აზარტულ და ფულზე თამაშებთან დაკავშირებული საქმიანობა	9271	0.8
ინდივიდუალური მომსახურება	93	5.3
საპარიკმახეროებისა და სილამაზის სალონების მომსახურება	9302	4.2
შინამეურნეობის გაძღოლასთან დაკავშირებული მომსახურება	95	0.3
შინამეურნეობის გაძღოლასთან დაკავშირებული მომსახურება	9500	0.3
ექსტერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობა	99	0.8
ექსტერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობა	9900	0.8

რესპონდენტების მიერ სასურველ სექტორად უმეტესად კერძო სექტორი (65.2%) დასახელდა, რესპონდენტთა 34% სახელმწიფო სექტორში ისურვებდა მუშაობას და მხოლოდ 0.8% - საერთაშორისო ორგანიზაციაში/NGO-ში.

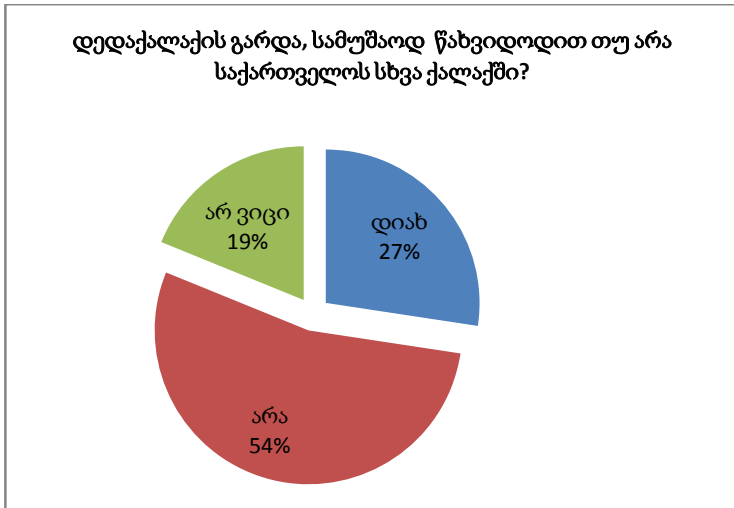
მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტების 44% ზოგადად, ყველაზე კარგ დამსაქმებლად სახელმწიფო სექტორს მიიჩნევს, მეტი რესპონდენტი ამბობს (65%) რომ იმუშავენდა კერძო სექტორში.

დიაგრამა 69. დასაქმების სასურველი სექტორი



რესპონდენტების ნახევარზე მეტი (53.8%) აღნიშნავს, რომ დედაქალაქის გარდა, სხვა ქალაქში არ წავიდოდნენ სამუშაოდ.

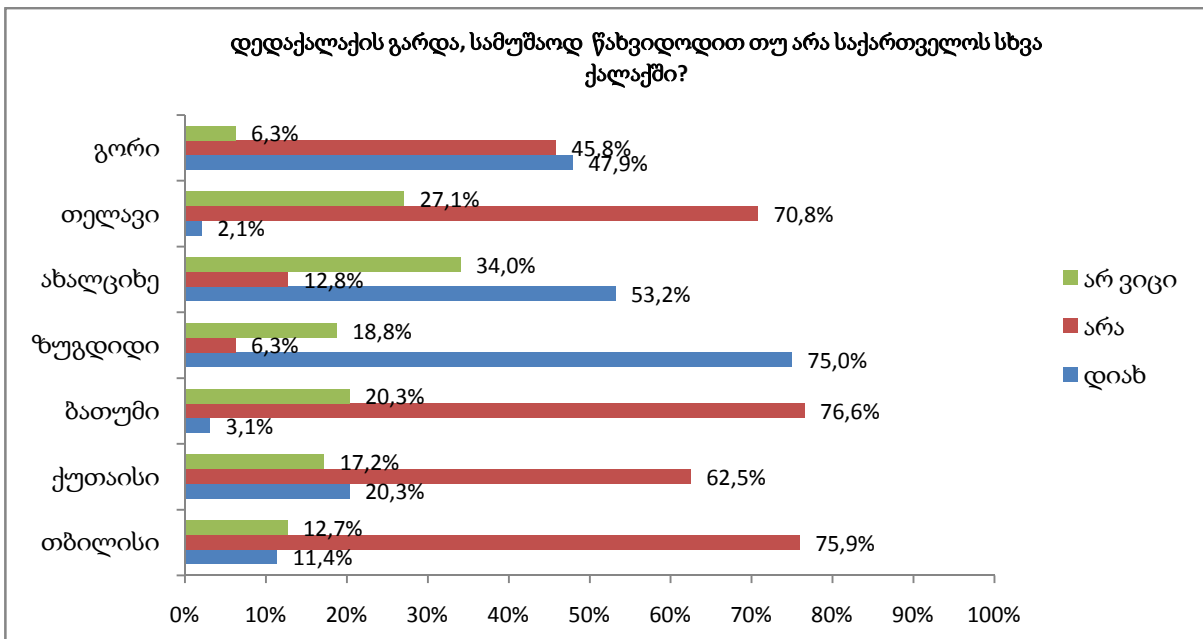
დიაგრამა 70. შრომითი მობილობა



ზუგდიდსა და ახალციხეში გამოკითხული ახალგაზრდები მეტად განიხილავენ დედაქალაქის გარდა სხვა ქალაქში სამუშაოდ წასვლის შესაძლებლობას, ვიდრე სხვები.

ასევე საინტერესოა, რომ თბილისზე მეტად, ბათუმში მცხოვრები რესპონდენტები ფიქრობენ, რომ სხვა ქალაქში სამუშაოდ არ წავიდოდნენ. დადებით პასუხს გამოკითხულთა მხოლოდ 3.1% სცემს, მაშინ როდესაც თბილისში ეს პასუხი გამოკითხულთა 12.7%-მა დაასახელა.

დიაგრამა 71. შრომითი მობილობა - ქალაქების ჭრილი



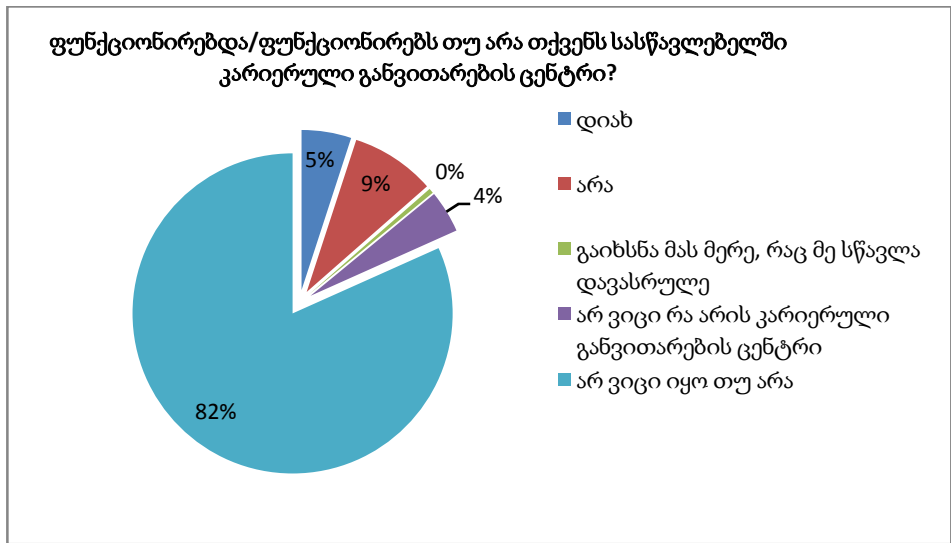
კარიერული განვითარების ცენტრის საქმიანობის შეფასება

რესპონდენტთა 5% (20 რესპონდენტი) აღნიშნავს, რომ მათ სასწავლებელში ფუნქციონირებდა კარიერული განვითარების ცენტრი, 0.5% ამბობს, რომ ცენტრი გაიხსნა მას შემდეგ, რაც სწავლა დაასრულეს. აღსანიშნავია, რომ იმ 20 რესპონდენტიდან, ვინც იცის, რომ მათ სასწავლებელში ფუნქციონირებს კარიერული განვითარების ცენტრი, 15 არის სტუდენტი (13 უმუშევარი, 2 დასაქმებული).

უმრავლეს შემთხვევაში, რესპონდენტებმა არ იციან იყო თუ არა მათ სასწავლებელში კარიერული განვითარების ცენტრი (81%).

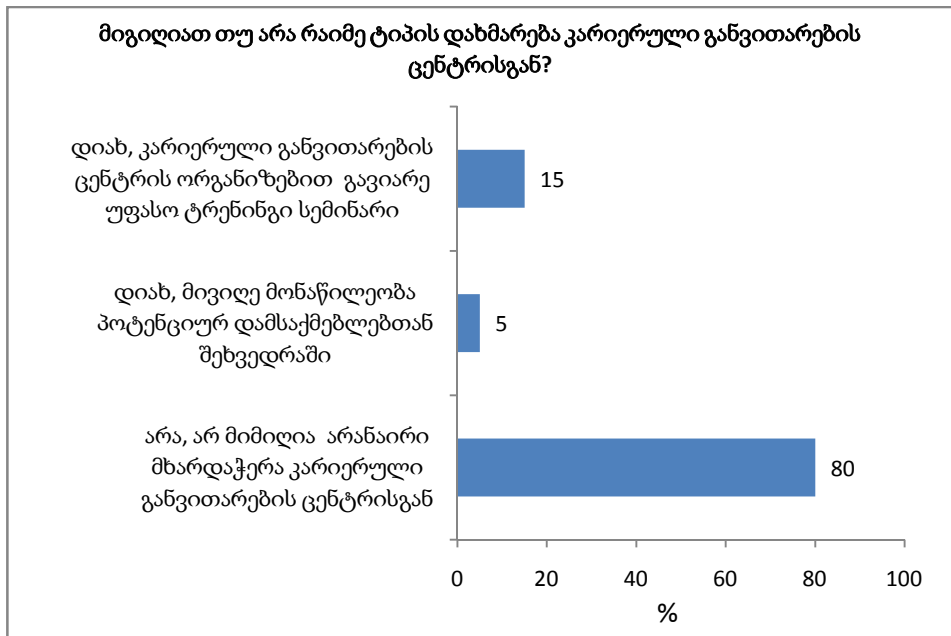
ქალაქების მიხედვით, კარიერული ცენტრის ფუნქციონირებაზე დადებითი პასუხი ყველაზე ხშირად გორის შემთხვევაში გაეცა (7 რესპონდენტი), ასევე ზუგდიდი - 5, ახალციხე - 4, თბილისი - 3 და ბათუმი - 1.

დიაგრამა72. ინფორმაცია კარიერული ცენტრების შესახებ



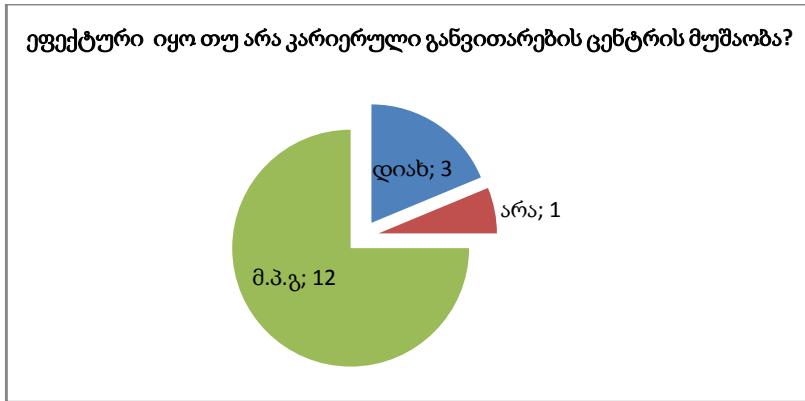
იმ რესპონდენტთა უმეტესობა(16 რესპონდენტი 20-დან), ვინც აღნიშნავს რომ მათ სასწავლებელში ფუნქციონირებს კარიერული განვითარების ცენტრი, არ მიუღია არანაირი მხარდაჭერა მისგან. 3 რესპონდენტმა უფასოდ გაიარა ტრენინგი, ხოლო 1 რესპონდენტმა(გორი) - მიიღო მონაწილეობა პოტენციურ დამსაქმებლებთან შეხვედრაში.

დიაგრამა73. დახმარება კარიერული ცენტრისგან



მთლიანობაში, კარიერული განვითარების ცენტრის მუშაობა იმ რესპონდენტების მიერ, რომელთა სასწავლებელშიც ფუნქციონირება ასეთი ცენტრი არის შემდეგი: 3 რესპონდენტი თვლის, რომ იგი ეფექტურია, 1 რესპონდენტი თვლის, რომ არ არის ეფექტური, ხოლო 12-ს უჭირს პასუხის გაცემა.

დიაგრამა74. კარიერული ცენტრის ეფექტურობის შეფასება

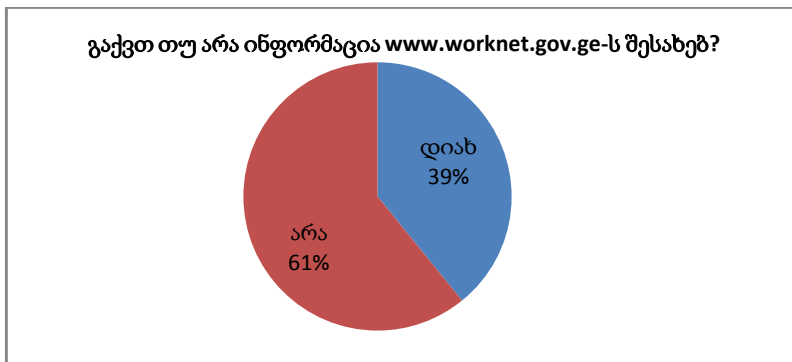


საინფორმაციო არხები

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, რესპონდენტთა 39.2%-მა იცის www.worknet.gov.ge-ს არსებობის შესახებ.

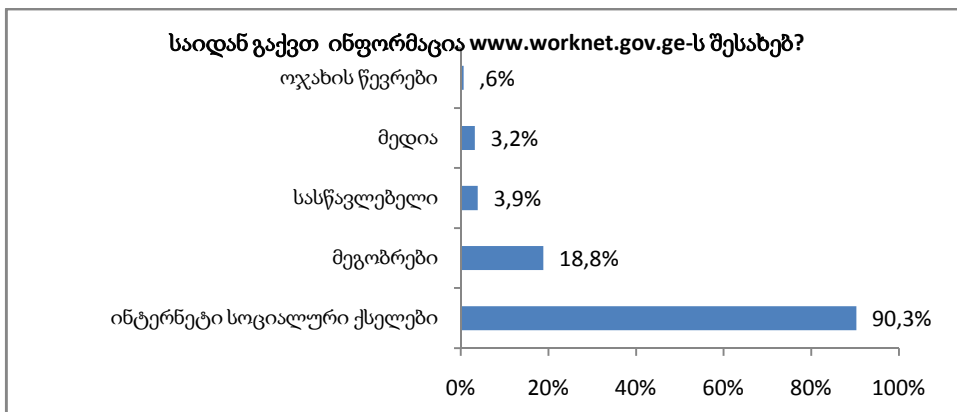
აღსანიშნავია, რომ თბილისში უფრო მეტად აქვთ ინფორმაცია www.worknet.gov.ge-ს შესახებ, ვიდრე რეგიონებში.

დიაგრამა75. ინფორმაცია www.worknet.gov.ge-ს შესახებ



შემთხვევების 90.3%-ში რესპონდენტებმა ინფორმაციის წყაროდ ინტერნეტი/სოციალური ქსელები დაასახელეს, 18.8%-მა მეგობრების მეშვეობით შეიტყო www.worknet.gov.ge-ს შესახებ.²⁹

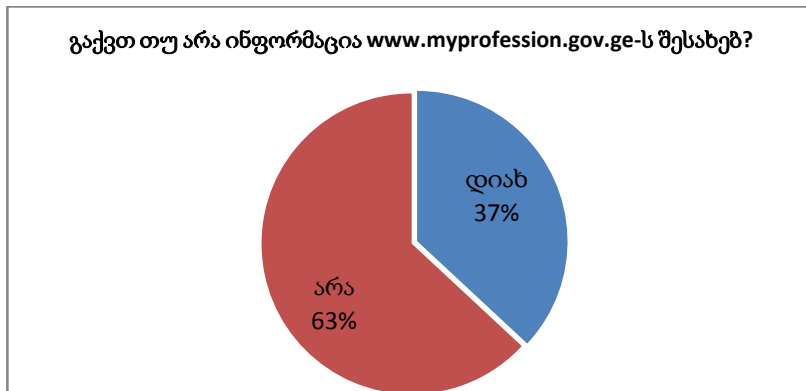
დიაგრამა76. ინფორმაციის წყარო www.worknet.gov.ge-ს შესახებ



²⁹რესპონდენტს შეეძლო დაესახელებინა ერთდროულად ინფორმაციის რამოდენიმე წყარო

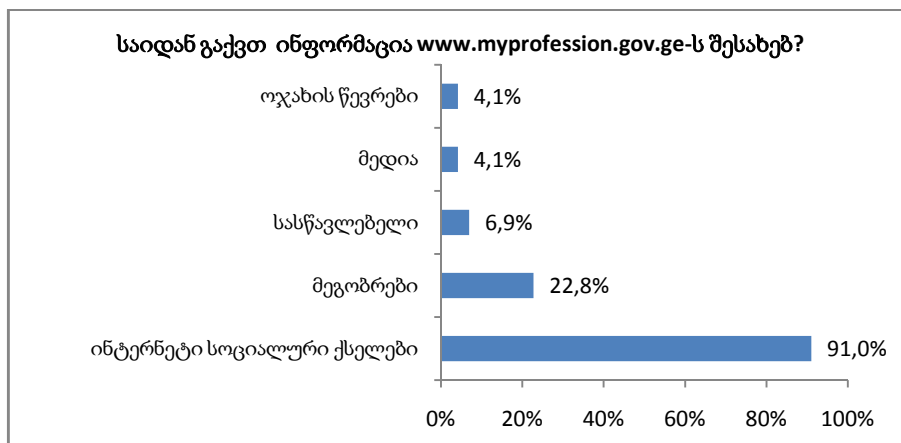
www.myprofession.gov.ge-ს შესახებ იცის რესპონდენტთა 36.9%-მა. www.myprofession.gov.ge-ს შესახებ ბათუმში გამოკითხული რესპონდენტები მეტად არიან ინფორმირებულები, ვიდრე სხვა ქალაქში გამოკითხული რესპონდენტები.

დიაგრამა77. ინფორმირებულობა www.myprofession.gov.ge-ს შესახებ.



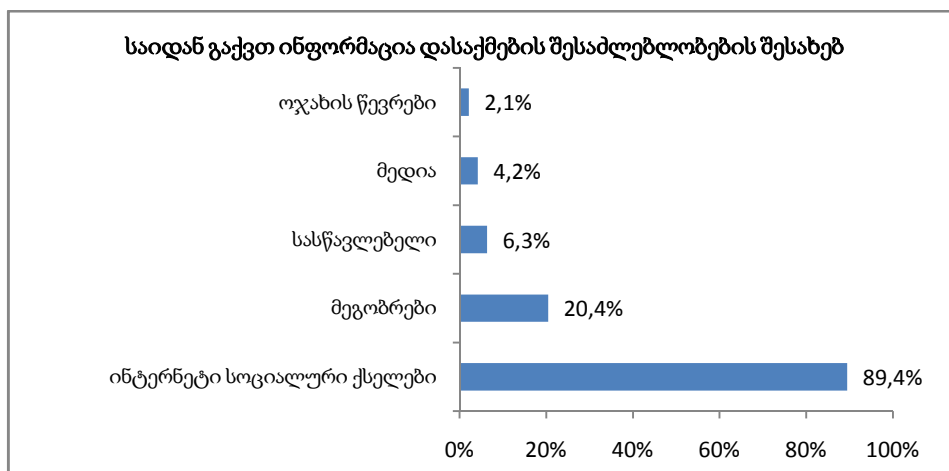
რესპონდენტებმა შემთხვევების 91%-ში ინფორმაციის წყაროდ კვლავ ინტერნეტი/სოციალური ქსელები დაასახელეს.22.8%-მა მეგობრების მეშვეობით შეიტყო www.myprofession.gov.ge-ს შესახებ.

დიაგრამა78. ინფორმაციის წყარო www.myprofession.gov.ge-ს შესახებ



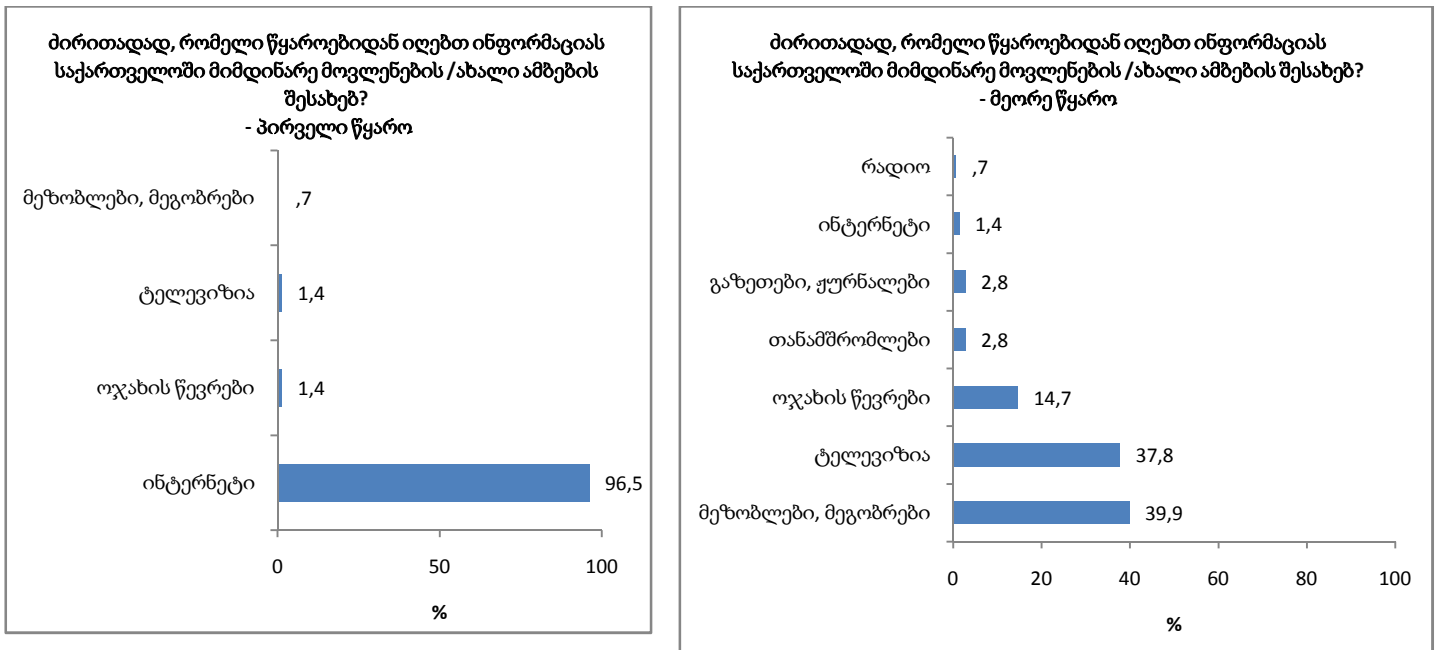
ინტერნეტი და სოციალური ქსელები ის წყაროა, საიდანაც ახალგაზრდები ყველაზე მეტად იღებენ ინფორმაციას დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ (89.4%).

დიაგრამა79. დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის წყარო



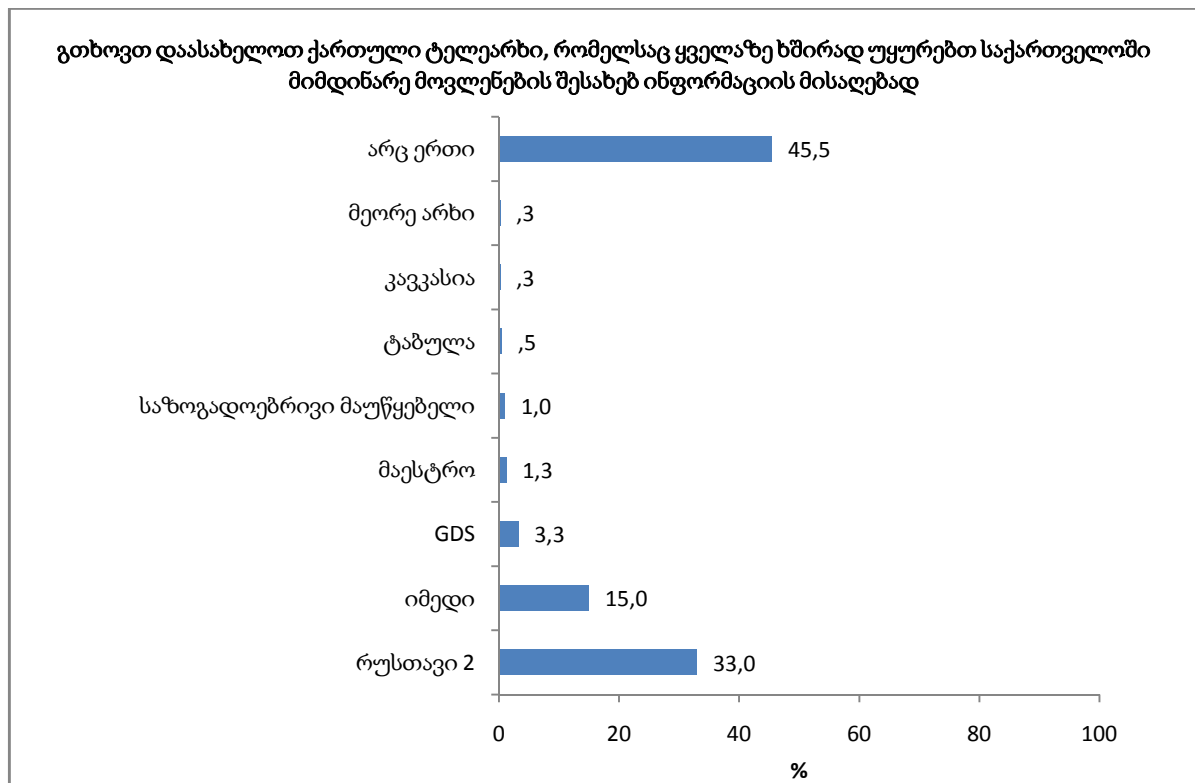
ზოგადად საქართველოში მიმდინარე მოვლენების/ახალი ამბების შესახებ ინფორმაციის წყაროდ ასევე უმეტესად ინტერნეტი სახელდება 96.5%, მეორე წყაროდ კი - მეზობლები/მეგობრები (39,9%) და ტელევიზია (37.8%).

დიაგრამა80. ქვეყანაში მიმდინარე მოვლენების შესახებ ინფორმაციის წყაროები



რესპონდენტები ასახელებდნენ ქართულ ტელეარხს, რომელსაც ყველაზე ხშირად უყურებენ საქართველოში მიმდინარე მოვლენების შესახებ ინფორმაციის მისაღებად:

დიაგრამა81. რომელ ტელეარხებს უყურებენ ახალგაზრდები



თვისებრივი კვლევის შედეგები

დასაქმების მოტივაციები ახალგაზრდებში - დასაქმების სურვილები და არსებული ბარიერები

დასაქმების მოტივაციებზე საუბრისას ჯგუფური დისკუსიები კონცენტრირებული იყო ისეთ საკითხებზე, როგორცაა დასაქმების სურვილები და ამ სურვილებთან დაკავშირებული სირთულეები - გამოწვევები, რომელთაც ახალგაზრდები აწყდებიან სამუშაოს ძიებისას. ამ კუთხით, საინტერესო იყო სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში ან/და კერძო სექტორში სტაჟირების შესაძლებლობების შესახებ არსებული გამოცდილებები და დამოკიდებულებები.

უმუშევარი კურსდამთავრებულები

უმუშევარი კურსდამთავრებულების ერთი ნაწილის მოსაზრებით, დასაქმების მოტივაცია საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზება და ანაზღაურების მიღებაა. სამსახურთან დაკავშირებული სამომავლო გეგმები წარსულში უკვე მიღებულ სამუშაო გამოცდილებას უკავშირდება და ახალგაზრდები იმ კუთხით აპირებენ ძებნის გაგრძელებას. მათი დასაქმების სტრატეგიაც სწორედ ამაზეა აგებული და არა სამუშაოს ძიებაზე პროფესიის მიხედვით. მართალია მათ არ მოსწონთ ასეთი მიდგომა, მაგრამ როგორც ამბობენ, სხვაგვარად გაუჭირდებათ ანაზღაურებადი სამუშაოს მოძებნა. ვებ გვერდებზე, სადაც გამოცხადებულია ვაკანსიები, უმუშევრები ანაზღაურების მიხედვით ეძებენ სამუშაოს და არა პროფესიის მიხედვით. მათთვის სასურველი ანაზღაურება, 600-900ლარს შეადგენს.

ჯგუფური დისკუსიის მონაწილე უმუშევარი კურსდამთავრებულების მეორე ნაწილის პასუხების მიხედვით, მნიშვნელოვანია საკუთარი პროფესიით დასაქმება და კვალიფიკაციის შეძენა. მიიჩნევენ, რომ სხვაგვარად სამუდამოდ ჩამოშორდებიან თავიანთ სფეროს და ანაზღაურების გამო თავისი კომპეტენციის შეუსაბამო საქმიანობით დაკავდებიან. რამდენიმე მათგანი ამბობს, რომ მინიმალური ანაზღაურებაც მისაღები იქნება, თუ პროფესიული ზრდის კარგი შესაძლებლობა მიეცემათ. მათ სურთ, მომავალში საკუთარი თავი დაინახონ კონკურენტუნარიან კადრებად, რომელთაც უკვე შეძენილ უნარებსა და ცოდნაზე დაყრდნობით არ გაუჭირდებათ დასაქმება სასურველ პოზიციაზე. მონაწილეთა ეს ჯგუფიც სამუშაოს ძირითადად ინტერნეტით ეძებს.

უმუშევარი კურსდამთავრებული ახალგაზრდები აღნიშნავენ, რომ სამუშაოს ძიებისას ისინი მიმართავენ ინფორმაციის ერთგვარი გაფილტვრის ხერხს საკუთარი ან/და მათი მეგობრების მიერ მიღებული გამოცდილების საფუძველზე.

"სადაც დავინახავ სიტყვა ბონუსს, არ ვაგზავნი. ეს იმას ნიშნავს, რომ ბონუსს ვერასდროს მივიღებ, ისეთი პირობები აქვთ შექმნილი, მამუშავებენ და ანაზღაურების გარეშე გამომიშვებენ."

"სულ ვცდილობ იქ გავაგზავნო მონაცემები, სადაც არ ფიგურირებს ქართული კომპანია. ქართული კომპანიები არ არიან კარგი დამსაქმებლები"

"ჩემმა წინა სამსახურმა ისეთი დალი დამიტოვა, ახლა რომ ვთქვა ვეძებ სამსახურს-თქო, მოვიტყუები. თუ გამოჩნდება, შეიძლება არ ვთქვა უარი, მაგრამ დასვენება მჭირდება, ძალიან დამძაბა წინა სამსახურმა და არც ახლა მაქვს გარანტია, რომ იგივე არ მელოდება. ახლა ცოტა დრო მჭირდება, რომ ახალი სამუშაოს ძებნა დავიწყო."

უმუშევარი კურსდამთავრებულები სახელმწიფო და კერძო ორგანიზაციების, როგორც პოტენციური დამსაქმებლების შედარებისას, აღნიშნავენ რომ სახელმწიფო სექტორში დასაქმება მეტ სტაბილურობასთან, პროფესიულ განვითარებასა და შრომითი ექსპლუატაციის საშიშროებისგან დაცვასთან არის დაკავშირებული. ამას განსაკუთრებით ის მონაწილეები აღნიშნავენ, ვისაც კერძო სექტორში მუშაობის გამოცდილება აქვს. ისინი აღნიშნავენ, რომ სახელმწიფო სამსახურში დასაქმებულებს არ აქვთ იმის შიში, რომ ანაზღაურებას ვერ აიღებენ ფიქსირებულ დროს. თუმცა მაინც თვლიან, რომ სახელმწიფო სტრუქტურაში დასაქმება გარკვეულ ბარიერებთანაა დაკავშირებული და

არც სახელმწიფოა იდეალური დამსაქმებელი. ფიქრობენ, რომ სახელმწიფო ორგანიზაციებში კონკურსები არაგამჭვირვალედ და არაობიექტურად ტარდება.

„ერთ-ერთ სამინისტროში ვიყავი ტესტირებაზე და მითხრეს, რომ ვერ გაიარე ტესტირებაო. ძალიან მეჭვვება, რეალურად, უფრო რთული ტესტებიც ჩამიბარებია, ყოველთვის კარგად ვაკეთებ იმ ტიპის ტესტებს, რაც გასაუბრებაზე იყო. ძალიან ვნანობ, რომ არ გამოვითხოვე ჩემი პასუხები“.

უმუშევარი ახალგაზრდების დასაქმების სტრატეგიები გავს ერთმანეთს, თუმცა განსხვავდებიან ვაკანსიის შერჩევის კრიტერიუმებით. ნაწილი ყველა პოზიციაზე აგზავნის საკუთარ მონაცემებს და მხოლოდ ანაზღაურებას ითვალისწინებს, ნაწილი კი ირჩევს ვაკანსიას და პროფესიის შესაბამისად ცდილობს სამუშაო ადგილის ძიებას.

უმუშევარი კურსდამთავრებულების სამუშაოს ძიების ინტენსივობა არ არის მაღალი. ერთგვარი პერიოდულობით ხასიათდება. ძიების ინტენსივობის მომატება სხვადასხვა ფაქტორზეა დამოკიდებული: მაგალითად ოჯახს, ან მას პირადად შეექმნა ფინანსური პრობლემები და იძულებულია გააქტიურდეს სამუშაოს ძიების მიმართულებით, მეგობარი დასაქმდა და მაგალითის ძალით ისიც გააქტიურდა, რომელიმე ორგანიზაციის მიერ გავრცელდა ინფორმაციასამუშაო ადგილების დამატების შესახებ დაახალგაზრდას გაუჩნდა დასაქმების იმედი ახალ სამუშაო ადგილზე ა.შ.

უმუშევარი კურსდამთავრებულები მეტად სენსიტიურები არიან უარყოფითი სამუშაო გამოცდილების მიმართ. ხშირია უარყოფითი სამუშაო გამოცდილების შემდეგ სამუშაოს ხელახლა დაწყების შიში.

დასაქმებული კურსდამთავრებულები

დასაქმებული კურსდამთავრებულები ჯგუფური დისკუსიისას მეტად იყვნენ ორიენტირებული სამუშაო გამოცდილებისა და საკუთარი სამუშაო პირობების შესახებ ინფორმაციის გაზიარებაზე. უმეტესობა კერძო კომპანიაში იყო დასაქმებული და აღნიშნავენ, რომ ხშირად დამსაქმებელი ისე ადგენს შრომით ხელშეკრულებას, როგორც მას აწყობს და ახალგაზრდებიც საკუთარი ნებით თანხმდებიან ამ პირობებზე. უმეტეს შემთხვევაში საერთოდ არ კითხულობენ რა წერია ხელშეკრულებაში, ხოლო ვინც კითხულობს, სერიოზული კონსულტაციის გარეშე მათთვის რთულია გაიგოს რა საფრთხეებს შეიცავს იგი. ჯგუფური დისკუსიის მონაწილეები განიხილავენ შემთხვევებს, როდესაც ხელშეკრულება ისეა შედგენილი, რომ ამით სარგებელს დამსაქმებელი იღებს - მას შეუძლია ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს კადრი დაკავებული თანამდებობიდან. დამსაქმებელი არ იღებს ვალდებულებას დასაქმებულის მიმართ, მაგრამ თუ დასაქმებულმა გადაწყვიტა სამსახურის დატოვება, მას ეკისრება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ჯარიმა - მას არ იცავს არანაირი მექანიზმი. უმეტესად ხელშეკრულება გაფორმებული აქვთ დასაქმებულთან და მაგრამ ის თავისი ხასიათით დისკრიმინაციულია დასაქმებულის მიმართ.

სამუშაოს დაწყების ისტორია ფოკუს-ჯგუფის წარმომადგენლებს განსხვავებული ჰქონდათ. უმეტესად ნაცობების, ახლობლების რეკომენდაციით ჰქონდათ დაწყებული სამსახური და არა კონკურსის გზით. დისკუსიის ამ ჯგუფშიც გამოვლინდა ტენდენცია, რომ დასაქმების არჩეული სტრატეგია უმუშევარ კურსდამთავრებულებში, უფრო დასაქმების ნებისმიერი შესაძლებლობის გამოყენებაა, გადაწყვეტილება, რომელიც მათ სურვილებსა და შრომით პერსპექტივას ეხმიანება.

სტუდენტები

სტუდენტები, რომლებიც ამჟამად არ არიან დასაქმებულები მეტწილად გამოთქვამენ სურვილს, რომ დასაქმდნენ ნახევარ განაკვეთზე. ისინი აღნიშნავენ, რომ სტუდენტები მუდმივად აწყდებიან დილემას, საით მიმართონ თავიანთი დრო და ენერჯია: სწავლაზე, თუ სამუშაოზე. მათ დიდ ნაწილს ესაჭიროება ანაზღაურება, რომ დაფარონ სწავლის გადასახადი და გაწიონ სხვა საარსებო ხარჯები, ამასთანავე სურთ, რომ ის წლები, რაც უმაღლესი განათლების მიღებას ეთმობა, მაქსიმალურად გამოიყენონ პროფესიის დაუფლებისთვის.

"არიან სტუდენტები სამედიცინოზე, რომლებიც მუშაობენ კლინიკებში ექთნებად და ხან 48 საათი უწევთ გადაბმულად მუშაობა. ეს ცუდია იმ კუთხითაც, რომ პრაქტიკა შეიძლება ჰქონდეთ, მაგრამ თეორიულ ცოდნას ახალს ვერ უმატებენ და ეს ძალიან ცუდია მომავალი ექიმისთვის"

უმუშევარი სტუდენტების ნაწილი აღნიშნავს, რომ დასაქმდებოდნენ ისეთ სამუშაოზეც, რომელიც არ იქნებოდა პროფესიასთან კავშირში, თუმცა მათ დაუტოვებდა შესაძლებლობას, სწავლისთვისაც გამოეყოთ დრო. მათ მაგალითად მოჰყავთ ევროპულ ქვეყნებში არსებული პრაქტიკა, როდესაც სტუდენტს არ აქვს შესაძლებლობა განსაზღვრულ დროზე მეტი დაუთმონ ანაზღაურებად სამუშაოს. მათი თქმით, მსგავსი რეგულაციები აუცილებელია მოქმედებდეს საქართველოშიც. ეს დაიცავდა სტუდენტს ექსპლუატაციისგან და სწავლისთვისაც დაუტოვებდა დროსა და ენერჯიას.

სტუდენტების აზრით, დამსაქმებლებმაც კარგად იციან რომ სტუდენტისთვის პრიორიტეტი არის ანაზღაურება, შესაბამისად, ანაზღაურების სანაცვლოდ მძიმე სამუშაო პირობებს სთავაზობენ.

"ერთი წლის განმავლობაში მეტს არაფერს ვაკეთებდი და სულ ვეძებდი ვაკანსიებს, მაგრამ ისეთი სამსახური ვერ ვნახე, რომელიც არ მთავაზობდა ფაქტობრივად სწავლის მიტოვებას"

უმუშევარი სტუდენტების დასაქმების მოტივაცია ძირითადად სწავლის ფულის გადახდა და ჯიბის ფულია. ფოკუს-ჯგუფზე საუბარი შეეხო იმასაც, რომ სტუდენტების ნაწილს საკუთარი შემოსავლები ოჯახისთვის დახმარების გასაწევადაც სჭირდება. მეორე ნაწილისთვის დასაქმება საკუთარ პროფესიაში ძალების მოსინჯვა და პრაქტიკული უნარების გაძლიერებაა. მონაწილეები თვლიან, რომ ეს იდეალური ვარიანტი იქნებოდა ყველასთვის, მაგრამ „საქართველოშიამის ფუფუნება არ არსებობს“. დასაქმების მოტივაცია სტუდენტებთან საშუალოა, თვლიან, რომ მათ დრო კიდევ აქვთ და სწავლის პერიოდში სამუშაოს ძებნაში არ არიან პროაქტიურები.

დასაქმების სტარტეგიას რაც შეეხება, უმუშევარ კურსდამთავრებულებთან შედარებით, სტუდენტები კიდევ უფრო მეტად არიან დამოკიდებული გარე შესაძლებლობებზე, ვიდრე უმუშევარი კურსდამთავრებულები - ნაცნობების, მშობლების, მეგობრების და ზოგჯერ დამსაქმებლების შეთავაზებაზე. უმუშევარი სტუდენტები მეტად თვლიან, რომ ერთჯერადი სამუშაოს შესრულება მათთვის ხელსაყრელია, ვიდრე უმუშევარი კურსდამთავრებულები. სტუდენტური სამუშაოების უკიდურესად შეზღუდული რაოდენობა ქვეყანაში მათთვის ყველაზე დიდ დაბრკოლებას წარმოადგენს.

სკოლადამთავრებული უმუშევარი ახალგაზრდები

სკოლადამთავრებული ახალგაზრდების დასაქმებასთან დაკავშირებული სურვილები მინიმალურია. მონაწილეთა ამ ჯგუფს დაბალი თვითშეფასება აქვს და უკმაყოფილება საკუთარ კომპეტენციებისკენაა მიმართული და არა დამსაქმებლის მიერ შემოთავაზებულ პირობებისკენ. ჯგუფური დისკუსიის მონაწილეების უმეტესობა ნებისმიერ სამუშაოს შეასრულებდა, რომელსაც არ სჭირდება განსაკუთრებული ფიზიკური ძალა (გოგონების შემთხვევაში) და უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი.

მათ ჯერ კიდევ არ აქვთ განსაზღვრული თუ რა არის/შეიძლება იყოს მათი საქმიანობის სფერო. დასაქმების სურვილის მიუხედავად, ახალგაზრდებს არ აქვთ განსაზღვრული მიზნები დასაქმებასთან დაკავშირებით. მათი ნაწილი საუბრობს, რომ მათი პასიურობის მიზეზი ის იყო, რომ დაგეგმილი ჰქონდათ სწავლის გაგრძელება და ამიტომაც იკავებდნენ თავს სამუშაოს ძიებისგან.

მათი უმეტესობა საუბრობს სწავლის გაგრძელებაზე, თუმცა აღნიშნავენ, რომ ეს უფრო მეტად სურვილია მათი, ვიდრე რეალური შესაძლებლობა. როდესაც სწავლაზე საუბრობენ, ძირითადად უმაღლეს განათლებაზე აკეთებენ აქცენტს. პროფესიულ განათლებაზე საუბარს იწყებენ მაშინ, როდესაც ჯგუფური დისკუსიის მოდერატორი წამოჭრის საკითხს.

სკოლადამთავრებული უმუშევრების დასაქმების დაბალი მოტივაცია განათლებას უკავშირდება. ისინი არ მოიაზრებენ საკუთარ თავს კონკურენტუნარიან პირებად და მომავალშიც ვერ ხედავენ საკუთარ თავს რაიმე პოზიციაზე, რადგან არ აქვთ უმაღლესი განათლება. ამ ახალგაზრდების დასაქმების დაბალი მოტივაცია იმითაც არის განპირობებული, რომ ისეთ სამუშაოებზეც კი, რომელთაც არ უნდა სჭირდებოდეს უმაღლესი განათლება, ხშირად მოთხოვნებში მითითებულია ბაკალავრის დიპლომის ფლობა, რაც მათ ართმევს კონკურში მონაწილეობის შესაძლებლობასაც კი. ახალგაზრდების აზრით, საგანმანათლებლო ხარისხთან ერთად სამუშაო გამოცდილებისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების არქონა შეუძლებელს ხდის მათ დასაქმებას.

სკოლადამთავრებული უმუშევარი ახალგაზრდების მოთხოვნებიც უფრო დაბალია, ვიდრე აკადემური ან პროფესიული განათლების მქონე, ან განათლების მიღების პროცესში მყოფი ახალგაზრდებისა. გოგონები აღნიშნავენ, რომ 300-400 ლარი ნორმალური ანაზღაურება იქნებოდა მათთვის, ხოლო ბიჭები ასეთად 700 ლარს მიიჩნევენ. ჯგუფური დისკუსიის მონაწილე რამდენიმე გოგონამ საკუთარი უმუშევრობა დაუკავშირა საოჯახო საქმეებს - შვილებისა თუ უმცროსი დების მოვლას.

"მქონია სურვილი, მაგრამ ოჯახში პატარა დები მყავდა და მაგათი მოვლის გამო ვერ შევძელი".

დასაქმების სურვილის მიუხედავად, ასევე უმუშევრობის მიზეზებზე საუბრობენ ბიჭები და ამბობენ, რომ სავალდებულო სამხედრო სამსახური მათთვის ბარიერია ამ კუთხით.

„სკოლის დასრულების მერე თუ უმაღლეს სასწავლებელში არ ჩააბარე, ჯარში უნდა წახვიდე, ამიტომ სკოლის დასრულებიდან გაწვევამდე საერთოდ არ ვეძებთ სამსახურს.“

სკოლადამთავრებული ახალგაზრდების დასაქმების მოტივაცია შემოიფარგლება ოჯახის წევრების მატერიალური მხარდაჭერის სურვილით. ისინი არ საუბრობენ, რომ დასაქმება ხელს შეუწყობს მათ განვითარებასა და წინსვლაში. ჯგუფური დისკუსიის მხოლოდ ერთმა მონაწილემ აღნიშნა, რომ დასაქმება ხელს შეუწყობს მას მომავალში თავად უზრუნველყოფს საკუთარი სწავლის დაფინანსებას.

შესაძლო დასაქმების ადგილად სკოლადამთავრებული უმუშევარი გოგონების ნაწილი სასურსათო მაღაზიას ან კვების ობიექტსასახელებს, იმუშავებდნენ კონსულტანტად, დამლაგებლად ან მცხობელად. ბიჭები კი მშენებლობაზე ან მძღოლად ან ნებისმიერ პოზიციაზე, რომელსაც გარემოებები უნდათ.

შრომით მიგრაციაში წასვლა განიხილება, როგორც დასაქმების ადეკვატური შესაძლებლობა. ჯგუფური დისკუსიის მონაწილეები ასევე განიხილავენ ზემოთ ხსენებულ პოზიციებზე ქვეყნის გარეთ დასაქმების შესაძლებლობას. ამ შემთხვევაში თვლიან, რომ ინფორმაციას მიიღებენ შრომით მიგრაციაში წასული ახლობლებისა და მეგობრებისგან და წასვლის პროცესი საკმაოდ გაუმარტივდებათ.

იმ ფაქტიდან გამომდინარე, რომ სკოლადამთავრებული უმუშევარი ახალგაზრდების ჯგუფური დისკუსია რეგიონში მიმდინარეობდა, დასაქმების დამატებით გამოწვევად დასახელდა მათ ქალაქში არსებული სამუშაო ადგილების სიმცირე. ახალგაზრდებმა აღნიშნეს, რომ მათ ქალაქში არ არის მოთხოვნა უმაღლესი განათლების მქონე კადრებზეც კი. საგულისხმოა ის ფაქტი, ისინი ნაკლებად სვამდნენ აქცენტს პროფესიული განათლების მნიშვნელობაზე - არ საუბრობდნენ უმაღლესი განათლების ალტერნატივებზე.

დამოკიდებულება სტაჟირების მიმართ

რაც შეეხება სტაჟირების პროგრამებს, ახალგაზრდები მას აღიქვამენ კარგ შესაძლებლობად თავისი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, თუმცა თვლიან, რომ სიტყვა "სტაჟირება" მხოლოდ ფორმალური სახელწოდებაა და დამსაქმებელი მასში ლატენტურად მოიაზრებს უფასო მუშახელის გამოყენებას.

მიუხედავად ამ საერთო განწყობისა, სხვადასხვა ჯგუფის წარმომადგენლები სხვადასხვაგვარად განმარტავდნენ სტაჟირების მნიშვნელობას თავიანთი კარიერული წინსვლისთვის.

უმუშევარი კურსდამთავრებულები საუბრობენ, რომ ანაზღაურებადი სამუშაოს შემდეგ უმუშევრად დარჩენის შემთხვევაში რთულია ისევ სტაჟირებაზე დათანხმება. განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც არ იცი დასაქმების შესაძლებლობა გაქვს თუ არა სტაჟირების გავლის შემდეგ.

რაც მეტი დრო გადის, სწავლის დასრულების შემდეგ ახალგაზრდებს დასაქმების უფრო მეტი შესაძლებლობა ესაჭიროებათ, ვიდრე სტაჟირებაა. ისინი აღნიშნავენ, რომ სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამები განკუთვნილი უნდა იყოს პირველი და მეორე კურსელი სტუდენტებისთვის და არა კურსდამთავრებულებისთვის. მესამე კურსიდან სტუდენტებს უნდა შეეძლოს უკვე არსებულ სტაჟირების გამოცდილებაზე დაყრდნობით ეძიონ სამსახური. მათივე თქმით, ასეთი სტაჟირებები თავსებადი უნდა იყოს უნივერსიტეტში მიღებულ გამოცდილებასთან და არ უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ ფორმალური 6 თვიანი „სტაჟირებით“, როდესაც სტუდენტები მხოლოდ CV-ში ჩასაწერ „გამოცდილებას“ იძენენ და დასაქმების ადგილებზე ტექნიკურ სამუშაოს ასრულებენ, არ ჰყავთ ხელმძღვანელი, რომელიც მცირე უნარებს ან პროფესიულ ჩვევებს შესძენდა მათ. კურსდამთავრებულების ინფორმაციით ძალიან ცოტაა ისეთი სახელმწიფო ორგანიზაცია, რომელიც კადრების გაზრდაზე ზრუნავს და სამომავლო დასაქმებისთვის ამზადებს მათ. ასეთ შემთხვევაში კონკურსიც ძალიან მაღალია და პროფესიაც კონკრეტული. უმეტეს შემთხვევაში სტაჟირირი სტაჟირების ვადის გასვლის შემდეგ იგივე უნარებით მოდის სტაჟირებიდან რითაც დაიწყო.

დასაქმებული კურსდამთავრებულები მიიჩნევენ, რომ სტაჟირება ანაზღაურებადი უნდა იყოს და მისთვის გამოყოფილი უნდა იყოს ოპტიმალური დრო, რათა სტუდენტებმა შეძლონ ლექციებზე დასწრება. ისინი ასევე გამოყოფენ შემთხვევებს, როდესაც კომპანიები ახალგაზრდებს ასაქმებენ გამოსაცდელი ვადით (რომელიც, მათივე თქმით 2 კვირამდე გრძელდება) ისეთ პოზიციებზე, როგორცაა მაღაზიის კონსულტანტი, მოლარე-ოპერატორი და ა.შ. ახალგაზრდები ვერ უძლებენ რთულ სამუშაო გრაფიკს და ხშირად 2 კვირასაც ვერ ჩერდებიან აღნიშნულ პოზიციაზე და ანაზღაურების გარეშე ტოვებენ კომპანიას. დასაქმებული ახალგაზრდების თქმით, ამ პრაქტიკას მიმართავს ბევრი მსხვილი კომპანია და სარგებლად იღებს აუნაზღაურებელ შრომას და მეტ მოგებას. დამსაქმებლებმა კარგად იციან, რომ მსგავს პოზიციაზე დასაქმების მაძიებელი მრავლად არიან.

სტუდენტები

სტუდენტები, რომლებიც ამჟამად არ არიან დასაქმებულები, საუბრობენ სტაჟირების წარმატებულ გამოცდილებებზეც. სტაჟირების მიმართ პოზიტიური დამოკიდებულება ეყრდნობა იმ ფაქტს, რომ მათ ჰქონდათ შესაძლებლობა საკუთარ პროფესიაში აქმალივინათ კომპეტენცია. ასეთ შემთხვევებზე უმეტესად საუბრობდნენ იურისტები და ჟურნალისტები, რომლებიც იურიდიული დახმარების ცენტრებში, რადიოში, საინფორმაციო სააგენტოში და ტელევიზიაში გადიოდნენ სტაჟირებას. თუმცა ამ ჯგუფშიც აღმოჩნდნენ ისეთი სტუდენტები, რომლებიც აღნიშნავენ, რომ მათ მიერ გავლილი სტაჟირება მხოლოდ დაკარგული დრო იყო. ისინი განმარტავდნენ, რომ ისეთ სამუშაოებს, რომლებიც მხოლოდ მარტივი პროცედურების შესრულებას მოიცავს არ ესაჭიროება დრო შესწავლისთვის და მის შესრულებაში დამსაქმებელი ანაზღაურებას უნდა გასცემდეს.

"თუ სტაჟირებას გადიხარ, ისეთ საქმეს უნდა აკეთებდე, რომ მუდმივად სწავლობდე, მაგრამ როცა, მაგალითად, დამკვირვებლად გამუშავებენ და ფულს არ გიხდიან, აქ ისევ სამუშაო ძალის ბოროტად გამოყენებასთან გვაქვს საქმე, რადგან ამას გადამზადება არ სჭირდება."

სტაჟირებისადმი სკეპტიციზმი დასაქმებულ კურსდამთავრებულებშიც გამოვლინდა. ისინი მიიჩნევენ, რომ როგორც დამსაქმებელი, ასევე დასაქმების მაძიებელი სტაჟირებას არქმევს რაიმე დოკუმენტზე დაწერილ სამუშაო გამოცდილებას, რომელიც თავისთავად გულისხმობს განსაზღვრულ სტრუქტურაში ყოფნის დროს და არა ცოდნის გაღრმავებას და დამატებითი უნარების გამომუშავებას, რაც კარიერულ წინსვლაში დაეხმარებოდა ახალგაზრდას.

"სტაჟიორებს უკლავენ დასაქმების ყოველგვარ სურვილს, რადგან მხოლოდ სკანერზე და ქსეროქსზე მუშაობენ. ეს არის დროის ფლანგვა, ეს არ არის პროფესიის პრაქტიკული უნარების დაუფლება სამუშაო ადგილზე".

ისინი საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით საუბრობენ, რომ მხოლოდ რეკომენდაციის წერილისა თუ სტაჟირების სხვა დამადასტურებელი დოკუმენტის გამო გადიოდნენ სტაჟირებას. თუმცა, აქვე აღნიშნავენ, რომ ძალიან ხშირად ამ დოკუმენტს ძალა აქვს და დამსაქმებელიც აქცევს ყურადღებას.

სტუდენტების აზრით, მოხალისეობრივი სამუშაო მისაღებია მაშინ, როდესაც ის ხანმოკლეა და სტუდენტს შეუძლია დროითი თუ სხვა რესურსი გამოყოს მის შესასრულებლად. სხვა მხრივ, მოხალისეობრივ სამუშაოში ჩართვის მოტივაცია ძალიან დაბალია, განსაკუთრებით დამამთავრებელი კურსის სტუდენტებისთვის.

დასაქმების გამოცდილებები და სამუშაოს ძიებასთან დაკავშირებული სტრატეგიები

მნიშვნელოვანი იყო იმ სტრატეგიების იდენტიფიცირება, რომელსაც იყენებენ/იყენებდნენ ახალგაზრდები სამუშაოს ძიებისას. ამ ბლოგში შევხებით, როგორც უკვე მიღებულ გამოცდილებებს, ასევე აწყმობი არსებულ მექანიზმებს, რომელთაც მიმართავენ ახალგაზრდები დასაქმებისთვის.

უმუშევარი კურსდამთავრებულების ნაწილი, ვინც ყოფილა ადრე დასაქმებული აღნიშნავს, რომ მათ საკუთარი ნებით დატოვეს სამსახური. ამის მიზეზად კი ასახელებენ ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა: 1) პროფესიული განვითარების შესაძლებლობის არქონა, 2) დისკრიმინაციული გარემოს არსებობა, დამატებითი, შეუთანხმებელი პასუხისმგებლობების დაკისრება და 3) დასაქმების შემდგომ პერიოდში დამსაქმებლის მიერ სამუშაო პირობების თვითნებური შეცვლა.

პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების არქონა უკავშირდება დანარჩენ ზემოთ ჩამოთვლილ ფაქტორს. ახალგაზრდების თქმით, სწორედ მათი კვალიფიკაციისთვის შეუსაბამო დავალებების შესრულება განაპირობებს იმას, რომ ისინი ვერ ავითარებენ დამატებით უნარებს, რაც მათ კარიერულ წინსვლას შეუწყობდა ხელს. დისკრიმინაციულ გარემოში ისინი გულისხმობენ, როგორც მათდამი ზემდგომი პირების დამოკიდებულებას, ასევე უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს უფლების დარღვევას. ახალგაზრდები საუბრობენ პირად გამოცდილებებზე, როდესაც დამსაქმებელმა მათ შესთავაზა სტანდარტული სამუშაო გრაფიკი (8 საათი) და გარკვეული ანაზღაურება, რაც არ ემთხვეოდა დასაქმების შემდგომ პირობებს. ჯგუფური დისკუსიის მონაწილეები ასევე ხაზს უსვამდნენ ისეთ შემთხვევებს, როდესაც მათ უწევდათ სამუშაო პასუხისმგებლობებისგან სრულიად განსხვავებული დავალებების შესრულება, როგორცაა ზემდგომი პირის პირადი საკითხების მოგვარება და ა.შ. ახალგაზრდების მიხედვით, ხშირად ხდებოდა მათი უნარების არამიზნობრივად გამოყენება - მათ არ ჰქონდათ განსაზღვრული სამუშაო აღწერილობა, რის გამოც ისინი უფრო მოწყვლადები ხდებოდნენ დამსაქმებლის წინაშე.

"წესით, ვმუშაობდი ათი საათიდან 7-ის ნახევრამდე, მაგრამ ხშირად ვრჩებოდი 9-მდე და 10-მდე... გვეტყოდნენ, რომ აბა რა გგონიათ სამსახური გაქვთ და წუწუნის ზედმეტია ასეთ შემთხვევაში. ერთდროულად ბევრ რამეს ვითავსებდი და ვიყავი გაყიდვების მენეჯერი, ოფის მენეჯერი, იურისტი და hr. რომ წამოვედი სამსახურიდან, ყველა გაცემული იყო, ასეთ სამსახურიდან როგორ მოდიხარო. მაგრამ იქ თავს ძალიან დამცირებულად ვგრძნობდი და უფროსიც ისე მექცეოდა, არ მინდა ამის გახსენება."

უმუშევარი კურსდამთავრებულები თვლიან, რომ საქართველოში დასაქმებულის უფლებები არასათანადოდაა დაცული. მიიჩნევენ, რომ თავად კანონში არის საჭირო ცვლილებების შეტანა, რათა ადამიანები შრომითი ექსპლუატაციისგან იყვნენ დაცულნი და ჰქონდეთ ნორმირებული სამუშაო გრაფიკი. ასევე საჭიროდ მიიჩნევენ სამუშაო ცვლების დარეგულირებას. ცვლილებების განხორციელებისას მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ ბიზნეს სექტორის ჩართულობას, მისი მხრიდან

გარკვეულ დათმობებზე წასვლას, გონივრულ ქმედებას იმგვარად, რომ ბიზნესი არ დაზარალდეს და ამავე დროს, დაცული იყოს დასაქმებულთა უფლებებიც.

უმუშევარი კურსდამთავრებულების მეორე ნაწილმა აღნიშნა, რომ მათ კი არ დაუტოვებიათ სამსახური, არამედ ამოიწურა მათთვის განსაზღვრული სამუშაო ვადები. ისინი აზუსტებენ, რომ ეს კერძო სექტორისთვის დამახასიათებელი ტენდენციაა. კერძოდ თუ გარკვეული პროექტი სრულდება, მათ აღარ სჭირდებათ შესაბამისი კადრი და არც აქვთ დაფინანსება, რომ უზრუნველყონ ორგანიზაციაში ამ კადრების შენარჩუნება. სწორედ ამ მიზეზის გამო ისინი მიიჩნევენ, რომ კერძო სექტორში დასაქმება მუდმივად არასტაბილურობასთანაა დაკავშირებული - არანაირი მექანიზმი არ გიცავს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისგან.

"ძირითადად ჩვენს სფეროში (გულისხმობს სოციალურ მეცნიერებებს) და ზოგადადაც მუშაობს ასეთი პროექტები, გაქვს საქმე, მორჩა პროექტი და მერე მიდიხარ და აღარავინ აღარ ფიქრობს შენს პროფესიულ ზრდაზე...იკარგება ჩემი დრო და სტაბილური სამსახური კი არაა."

უმუშევარი კურსდამთავრებულების ნაწილის შემთხვევაში გამოვლინდა, რომ საზღვარგარეთ განათლების მიღების შესაძლებლობას განიხილავენ დასაქმების წინაპირობად. ისინი აღნიშნავენ, რომ თუ ერთი წლის განმავლობაში ვერ იპოვეს სამსახური, ეცდებიან დაფინანსება მოიპოვონ ქვეყნის გარეთ განათლების მისაღებად. მათთვის ეს ერთგვარი სტრატეგიაა, ერთ ადგილას არ გაჩერდნენ და თუ დასაქმების შესაძლებლობა არ ექნებათ, უფრო კონკურენტუნარიანები გახდნენ საზღვარგარეთ მიღებული განათლების დახმარებით.

უმუშევარი კურსდამთავრებულები აღნიშნავენ, რომ დამსაქმებლები განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევენ არა პროფესიას, არამედ ისეთ კომპეტენციებს, როგორებიცაა უცხო ენების, საოფისე პროგრამების ცოდნა და ა.შ. მათი თქმით, კომპანიებისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს იმას, თუ რა უწერია პოტენციურ კადრს CV-ში - დამსაქმებელი სამუშაო გამოცდილებასთან ერთად მნიშვნელობას ანიჭებს გავლილ ტრენინგებსა და კურსებს, საზღვარგარეთ სწავლების თუ სემინარებზე დასწრების გამოცდილებას და ა.შ.

მიუხედავად იმის, რომ მოხალისეობრივ საქმიანობაში მონაწილეობის მოტივაცია დაბალი აქვთ, ახალგაზრდები მოხალისეობრივი მუშაობის გამოცდილებას მაინც დასაქმების ხელშემწყობ ფაქტორად მიიჩნევენ. მათი აზრით, მსგავს აქტივობებში ჩაბმა დღეს უფრო და უფრო მეტ მნიშვნელობასა და ღირებულებას იძენს.

უმუშევარი ახალგაზრდების აზრით, დამსაქმებლების მიერ გამოქვეყნებულ განცხადებებს თუ გავაანალიზებთ, დავინახავთ, რომ ხშირად მოთხოვნებში არა კონკრეტული სპეციალიზაციის პირს ეძებენ, არამედ ამა თუ იმ სფეროში უკვე გამოცდილების მქონე პირს. სამუშაო გამოცდილება არის ხშირად ის ბარიერი, რაც დასაქმების მაძიებლებს ეღობება წინ. უმუშევარი კურსდამთავრებულები თვლიან, რომ ახალგაზრდების მიმართ რამდენიმეწლიანი სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა არაადეკვატურია.

სკოლადამთავრებული უმუშევარი ახალგაზრდები აღნიშნავენ, რომ დამსაქმებელთა მოთხოვნები იმდენად არარელევანტურია, რომ ისეთ პოზიციებზეც კი, სადაც მხოლოდ ფიზიკური მუშაობის გიწევს, ხშირად უნარების ტესტის ჩაბარებას ითხოვენ, რაც მათ დასაქმების შანსს არ უტოვებს.

"ჩემი მეგობარი რუსეთში იყო და რომ ჩამოვიდა, აქ ერთ კომპანიაში უნდოდა ხორცის დამჭრელად მუშაობა და უნარების ტესტის ჩაბარება მოთხოვეს".

მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო სექტორში დასაქმებას მეტ სტაბილურობასა და შრომითი უფლებების დაცვასთან აკავშირებენ, სახელმწიფო სტრუქტურების მიმართ მაინც გამოითქვა უნდობლობა და აღნიშნა, რომ ზოგჯერ ვაკანსიები ფორმალობის დაცვის მიზნით ქვეყნდება, სამუშაო პოზიციაზე კი წინასწარ ხდება კონკრეტული კადრის დანიშვნა კონკურსის გარეშე.

პროფესიის/ხელობის შექმნის მოტივაციები - დამამთავრებელი კლასების მოსწავლეების და პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტების განწყობებს შორის არსებული განსხვავებები

პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტები საუბრობენ რამ განაპირობა მათი პროფესიის არჩევანი: კონკრეტული არჩევანის მიზეზად ხშირად სახელდება მშობლის/ნათესავის/ახლობლის პროფესია (ელექტრიკოსის, ინჟინრის და ა.შ. პროფესიები). ახალგაზრდები აკვირდებოდნენ, რომ ამა თუ იმ პროფესიის ადამიანები მუშაობდნენ, ჰქონდათ მუდმივი ანაზღაურება და გადაწყვიტეს, რომ საკუთარი ძალები მოესინჯათ იმავე სფეროში. ამ შემთხვევაში საქმე გვაქვს არა მშობლებისგან მითითების ტენდენციასთან, არამედ დასაქმების რეალურ პერსპექტივებზე ფიქრთან.

პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტები პროფესიული სასწავლებლების შესახებ მიღებული ინფორმაციის წყაროდ პირად კონტაქტებს ასახელებენ. ამბობენ, რომ სასწავლებლის შესახებ თანატოლებისგანაც მიიღეს ინფორმაცია ან იმ პირებისგან, რომელთაც უკვე ისწავლეს და წარმატებულად დასაქმდნენ სწავლის პერიოდშივე. მათივე თქმით, სწორედ დასაქმების წარმატებული მაგალითები სძენს მათ დამატებით მოტივაციას პროფესიის შექმნის კუთხით.

პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტები მუდმივად ცდილობდნენ პარალელი გაეცლოთ უმაღლეს სასწავლებელთან და იქ მიღებულ ცოდნასთან. აღნიშნავენ, რომ უმაღლეს სასწავლებელში ჩაბარების აუცილებლობა თავსმოხვეული ვალდებულებაა, რომელიც მათ ვერ აძლევს დასაქმების რეალურ შესაძლებლობას.

"პრაქტიკები გვაქვს, გასვლები გვაქვს ლაბორატორიებში და ყველას ვურჩევ... არ არის აუცილებელი, რომ უმაღლესში ჩააბარო, ეს არის სტერეოტიპი, რომ უნდა გქონდეს დიპლომი, ჩააბარო უმაღლესში".

ისინი ასევე ადარებენ უმაღლეს და პროფესიულ სასწავლებლებში მიღებულ ცოდნას ერთმანეთს და აღნიშნავენ, რომ უმაღლეს სასწავლებლებს არ აქვთ პირდაპირი კავშირი დასაქმებასთან, რადგან ისინი არ უზრუნველყოფენ სტუდენტებს პრაქტიკული ცოდნით.

"მე ვსწავლობ სურსათის ეკოლოგიური კონტროლის მიმართულებით. თან ვსწავლობ, მეოთხე კურსის სტუდენტი ვარ უმაღლეს სასწავლებელში, ბიზნესის ადმინისტრირებაზე. აქ იმიტომ ჩავაბარე, რომ რეალურად ეს მაინტერესებდა და პრაქტიკულ ცოდნასაც ვიღებ ახლა. ძალიან დიდი განსხვავებაა კოლეჯსა და უნივერსიტეტს შორის. უნივერსიტეტში მეოთხე კურსზე ვარ და ჯერ პრაქტიკა არ მქონია, სულ თეორიაა."

ჯგუფური დისკუსიის მონაწილე პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტების მიერ შერჩეული პროფესიები გენდერული ნიშნით შემდეგნაირად გადანაწილდა - ელექტრიკოს-ინჟინერის, IT სპეციალისტის ხელობებს ირჩევენ ბიჭები, ხოლო სტილისტის, საექთნო საქმის სპეციალისტის ხელობებს - გოგონები. სასურსათო პროდუქტების ეკოლოგიური კონტროლის სპეციალისტის პროფესიას ასახელებდნენ როგორც ბიჭები, ასევე გოგონები.

პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტები თავიანთ პროფესიებზე მსჯელობის დროს მუდმივად საუბრობდნენ დასაქმების შესაძლებლობაზე. კითხვაზე, თუ სად შეიძლება დასაქმდნენ, ნაწილი აღნიშნავდა, რომ უკვე დასაქმებულია, ნაწილი კი ამბობდა, რომ გარკვეული პრაქტიკის გავლის შემდეგ მას უკვე ექნება დასაქმების რეალური შესაძლებლობა. ამ შესაძლებლობას ისინი კონკრეტული მაგალითების მოყვანით ამყარებენ:

"მე საექთნოზე ვსწავლობ "პანაცეაში", ახლა პრაქტიკას გავდივართ და მალე მუშაობასაც დავიწყებ, ხელფასიც მექნება, რადგან ასე მოხდა ჩვენზე უფროსი სტუდენტების შემთხვევაში".

სტუდენტები ხშირად უსვამენ ხაზს პროფესიის შესახებ საჭირო ინფორმაციის მიღების აუცილებლობაზე. ისინი არ ახსენებენ პროფესიულ ორიენტაციას, თუმცა აღნიშნავენ, რომ ძალიან ბევრმა უბრალოდ არ იცის იმის შესახებ, თუ რა პროფესია რას გულისხმობს. მათი თქმით, თუ ინფორმაცია პროფესიული სასწავლებლების პროგრამების შესახებ ხელმისაწვდომი იქნება, უფრო მეტად დაინტერესდებიან დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეები და საკუთარ ინტერესებს სწორი მიმართულებით განავითარებენ.

"მთავარია, რომ ბრმად არ ჩააბარო რამე პროფესიაზე, ისწავლო და მერე და დაჯდე სახლში, რაც საქართველოში ხშირია. მნიშვნელოვანია, რომ ჯერ გაეცნო პროფესიას, აწონ-დაწონო დაიწყებ თუ არა მუშაობას."

15-დან 18 წლამდე ასაკის მოსწავლეების შემთხვევაში აქცენტი იმ სამომავლო გეგმებზე იყო, რაც პროფესიის არჩევას უკავშირდება. მოსწავლეები საუბრობდნენ თუ როდის დაიწყეს ფიქრი მომავალ პროფესიაზე და რა პროცესებს უკავშირებდნენ ამას.

მოსწავლეები პროფესიის არჩევას განიხილავენ როგორც პროცესს, რომელიც მათი აზრით იწყება დამამთავრებელი კლასებიდან (მე-8, მე-9 კლასი). ისინი მიიჩნევენ, რომ პროფესიული არჩევანის გაკეთება რთულია იმ მიზეზის გამო, რომ შემდგომ გიწვეს სწორედ იმ საქმიანობას მიჰყვებ მთელი ცხოვრების მანძილზე. აქ იკვეთება შემდეგი დამოკიდებულება - პროფესიის არჩევა ერთჯერადია და გარკვეული დროითი ლიმიტი გააჩნია იმას, თუ როდის მიიღებ საბოლოო გადაწყვეტილებას. მოსწავლეები გამოყოფენ ფაქტორებს, რომლებიც, მათი აზრით, მოქმედებენ ახალგაზრდების მიერ პროფესიის არჩევაზე: მოსწავლეების დიდი ნაწილი მიიჩნევს, რომ პროფესიების შესახებ ოჯახში არსებული განწყობები არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი საბოლოო არჩევანის გაკეთებისთვის. მოსწავლეების აზრით, სკოლის მოსწავლე არ არის ინფორმირებული პროფესიების შესახებ და ოჯახი არის ის სივრცე, საიდანაც იგი პირდაპირ თუ ირიბად ისრუტავს ინფორმაციას არსებული და მისთვის შესაბამისი პროფესიების შესახებ, აღნიშნავენ ოჯახის ფაქტორის მნიშვნელობას პროფესიის არჩევის დროს. თვლიან, რომ დღეს უკვე არ არის ტენდენცია, რომ მშობლებმა აიძულონ შვილები მიჰყვნენ კონკრეტულ პროფესიას. მათი აზრით, საბოლოო არჩევანი მაინც მოსწავლეზეა. თუმცა, მეორე მხრივ თვლიან, რომ გადაწყვეტილების თავისუფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს, როცა მათ უწევთ არა სასურველი, არამედ დასაქმების თვალსაზრისით პერსპექტიული პროფესიის არჩევა. მიიჩნევენ, რომ დღეს ეს საკითხი უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე ვისიმე ზეგავლენის საშიშროება.

რამდენიმე მოსწავლემ ფოკუს-ჯგუფის მიმდინარეობისას ისაუბრა იმაზე, რომ თავდაპირველი პროფესიული არჩევანი შეცვალა იმ მიზეზის გამო, რომ იგი დაბალანაზღაურებად და უპერსპექტივოდ ჩათვალა. მეორე მიზეზი, რაც პირვანდელი არჩევანის გადაფიქრებას უკავშირდება, არის მოსაზრება, რომ საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში ის დარგი არ შეისწავლება შესაბამისად.

"არქიტექტორობაზე უარი ვთქვი იმის გამო, რომ არ მომეწონა საქართველოს უნივერსიტეტები. სულ ერთი-ორი უნივერსიტეტია, სადაც ისწავლება და ეჭვი მაქვს, რომ ვერ მივიღებდი კარგ ცოდნას."

რამდენადაც მოსწავლეები პროფესიულ არჩევანს მხოლოდ ერთჯერად და გარკვეულ ასაკამდე დასრულებად პროცესად აღიქვამენ, მიიჩნევენ რომ დრო არ უნდა დაკარგონ და უნდა კონცენტრირდნენ მაქსიმალურად მოთხოვნად პროფესიებზე. მოსწავლეებს "მოთხოვნად პროფესიებზე" ინფორმაცია მიღებული აქვთ ნაცნობებისგან, ახლობლებისგან და სხვა არაოფიციალური წყაროებიდან.

ჯგუფური დისკუსიის მსვლელობისას გამოვლინდა, რომ უკვე შერჩეულ პროფესიებზეც კი მოსწავლეებს არ აქვთ შესაბამისი ინფორმაცია.

"მინდა, რომ ჩავაბარო იურიდიულზე, გამიგია, რომ ისეთი პროფესიაა, რომლითაც ადვილად დასაქმდები. გავრცელებული პროფესიაა და მსმენია ამის შესახებ. ჩემს ირგვლივ არავინაა ამ პროფესიის, მაგრამ"

ნაცნობებიდან და ახლობლებიდანაც რაღაც ინფორმაცია მაქვს მიღებული.“

მოსწავლეები საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით აღნიშნავენ, რომ ჰუმანიტარული საგნებისკენ ორიენტირებული ბავშვების წილი უფრო მაღალია, ვიდრე ტექნიკური საგნებისკენ. ეს დებულება იმასაც ადასტურებს, რომ, რეალურად ისინი მუდმივად აწყდებიან მსგავს დაყოფას. მათი თქმით, თუ ტექნიკური საგანი დაგაინტერესებს, უნდა გაგიმართლოს და უნდა შეგხვდეს კვალიფიციური მასწავლებელი. ამ შემთხვევაში ისინი ხაზს უსვამენ პრაქტიკის მნიშვნელობას, რაც მათ დაეხმარებოდათ საკუთარი ინტერესების იდენტიფიცირებაში.

რამდენიმე მოსწავლემ ასევე აღნიშნა, რომ მათ სკოლას აქვს შესაძლებლობა, რომ აღჭურვილი იყოს შესაბამისი ინფრასტრუქტურით, თუმცა სხვა სკოლებში ამის შესაძლებლობა ნაკლებად არის.

"ჩვენთან კარგი მასწავლებლები არიან, მაგრამ ექსკურსიებზე რომ დავდიოდი მაგალითად ქიმიის ან ფიზიკის, სადაც ვიყავით ლაბორატორიებში შემემინდა ისეთი სიტუაცია იყო. მაინტერესებდა ფიზიკა, მაგრამ არ მინდა ასეთ პირობებში მუშაობა. საქართველოში ვცხოვრობ და აქ მინდა მუშაობა, ხოდა, ასაწევია ტექნიკური საგნების ეს დონე."

ნიშანდობლივია ის ფაქტი, რომ არცერთი მოსწავლე არ საუბრობდა პროფესიულ განათლებაზე მანამ, სანამ ჯგუფური დისკუსიის წამყვანი ამ საკითხს არ შეეხო. ყველა მათგანის შემთხვევაში პროფესიული გადაწყვეტილებები და/ან სამომავლო პროფესიული გეგმები მიმართული იყო უმაღლესი განათლების მიღებისკენ. ისინი პროფესიულ განათლებას არ მიიჩნევენ საკუთარი პროფესიული ცხოვრების წარმართვის ალტერნატივად.

მოსწავლეები საუბრობენ ინფორმაციის ნაკლებობასა და ხელმისაწვდომობაზე. მიიჩნევენ, რომ ეს პრობლემა გარკვეულწილად დაძლეულია იმათთვის, ვისაც აქვს ინტერესი კონკრეტული პროფესიის მიმართ და შემდგომში თავად ეძებს ინფორმაციის მიღების გზებს (მაგ: ინტერნეტი, მედია საშუალებები, საინფორმაციო ბროშურები, კომპეტენტურ პირებთან გასაუბრება და ა.შ), მაგრამ ხშირად, მათივე თქმით, ახალგაზრდებს არ მიუწვდებათ ხელი ინტერნეტზე და/ან ჯერ კიდევ არ აქვთ გადაწყვეტილი თუ რა მიმართულებით სურთ მიმართონ საკუთარი ინტერესები.

მოსწავლეები პროფესიის არჩევაზე ზეგავლენის მნიშვნელოვან ფაქტორად მიიჩნევენ თავად ახალგაზრდის აკადემიურ მოსწრებას სკოლაში. მათ აზრით, თუ მოსწავლე ავლენს განსაკუთრებულ უნარებს კონკრეტული მიმართულებით, მან თავადვე უნდა შეარჩიოს ის სფერო, რომელიც მის შესაძლებლობებს შეეფერება. რამდენიმე მათგანი აღნიშნავს, რომ ამ არჩევანის გაკეთებაში მათ მასწავლებლებიც ეხმარებიან. თუმცა ამ მიმართულებით დისკუსიის მონაწილეების აზრები გაიყო. მოსწავლეები ფიქრობენ, რომ ხშირად მასწავლებლები არასწორ ორიენტირს აძლევენ მოსწავლეებს, რამაც შესაძლოა განაპირობოს მოსწავლის მიერ საკუთარი შესაძლებლობების მხოლოდ კონკრეტული უნარებით შემოფარგვლა.

პროფესიის არჩევა და კარიერული წარმატების მიღწევის ადეკვატური შესაძლებლობების აღქმა - პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის საჭიროება, მნიშვნელობა და განხორციელების გზები

პროფესიული არჩევანის გაკეთების გამოცდილებაზე საუბრისას კურსდამთავრებული უმუშევარი და დასაქმებული ახალგაზრდები განიხილავდნენ რა მახასიათებლებზე დაყრდნობით გააკეთეს არჩევანი დამათი აზრით, რამდენად სწორი იყო ეს არჩევანი.

კურსდამთავრებული ახალგაზრდების დიდი ნაწილი აღნიშნავს, რომ დამამთავრებელ კლასში არ იცოდნენ თუ რა პროფესიაზე სურდათ ჩაბარება. ზოგი მათგანი აზუსტებს, რომ მათ მხოლოდ ის იცოდნენ რა ფაკულტეტზე ჩააბარებდნენ და არ ჰქონდათ წარმოდგენა იმის შესახებ, თუ რას აირჩევდნენ საბოლოოდ. საუბარი შეეხო ასევე მზაობას, რომელიც მათ ჰქონდათ პროფესიის არჩევის კუთხით:

"უესტერნად ჩავაბარე, ძალით გამიყვანეს ეროვნულზე. მერე მამაჩემმა უთხრა თავის ახლობელ ლექტორს, სად ჩააბაროსო და მისი რჩევით მოვხვდი ენერგეტიკულზე - ტელეკომუნიკაციების განხრით. მაგრამ კიდევ კარგი, მე გამიმართლა ნამდვილად და პერსპექტიულ პროფესიაში მოვხვდი."

კურსდამთავრებულების უმეტესობა აღნიშნავს, რომ მათ საკუთარი პროფესიული არჩევანი არ დაუფუძნებიათ იმ წარმოდგენებზე, რომლებიც უკავშირდებოდა დასაქმების პერსპექტივებს. მათთვის იმ ეტაპზე მნიშვნელოვანი იყო, თუ რამდენად დააინტერესებდათ ესა თუ ის სფერო და რამდენად დამლევადი იქნებოდა მათთვის სწავლა.

ახალგაზრდები აღნიშნავენ, რომ მხოლოდ უნივერსიტეტში ჩაბარების შემდგომ მიხვდნენ თუ რა კუთხით სურდათ სწავლის გაგრძელება - უკვე გავლილ საგნებზე დაყრდნობით გამოიკვეთა მათი ინტერესი და შემდგომი წლები სწორედ არჩეული პროფესიის შესწავლას დაუთმეს.

"უნივერსიტეტმა მომცა იმის საშუალება რომ მივმხდარიყავი რა მინდოდა. მერე დავინახე ჩემი თავი ფსიქოლოგიაში".

თუმცა, რამდენიმე სტუდენტის თქმით, უნივერსიტეტშიც კი ვერ გაარკვია თუ რას გულისხმობდა ესა თუ ის პროფესია და რა უნდა ეკეთებინა თუ კონკრეტულ პროფესიას აირჩევდა. ისინი აღნიშნავენ, რომ შემდგომში ინტერნეტის საშუალებით დააზუსტეს თუ რა კომპეტენციებს მოიცავდა მათ მიერ შერჩეული სფერო და სად დასაქმდებოდნენ, თუ ამ კუთხით გააგრძელებდნენ განათლების მიღებას. მიუხედავად იმისა, რომ კურსდამთავრებული სტუდენტების უმრავლესობამ უნივერსიტეტში ჩაბარების შემდეგ გააკეთა პროფესიული არჩევანი, მათი ნაწილი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგაც კი უჭირთ საკუთარი თავი მოიაზრონ ამა თუ პროფესიაში. ისინი აზუსტებენ, რომ უნივერსიტეტი მხოლოდ ზოგად ორიენტირს აძლევს სტუდენტებს.

"უნივერსიტეტის კმაყოფილი ვარ, ბევრი რამ შემძინა, მაგრამ ზოგადი განათლება მივიღე და ცოტა ყველაფერი შემიძლია ასე მგონია, ჩემი პროფესიის კუთხით ჯერ მგონია, რომ არ მაქვს შესაბამისი ცოდნა"

დასაქმებული კურსდამთავრებულების ნაწილი მუშაობს რა საკუთარი პროფესიისგან განსხვავებულ სფეროში, მიიჩნევს, რომ მათ ჯერ კიდევ არ დაუსრულებიათ პროფესიული მიება და შესაძლოა, სხვა პროფესიის დაუფლებაც სცადონ.

მხოლოდ ორი კურსდამთავრებული საუბრობს იმაზე, რომ აკვირდებოდნენ თუ რომელი პროფესიით იყვნენ დასაქმებული ადამიანები მათ ირგვლივ და წარმატებულ მაგალითებზე დაყრდნობით გააკეთეს არჩევანი.

პროფესიული რჩევების მისაღებად კურსდამთავრებული ახალგაზრდები მშობლებსა და სხვა ოჯახთან დაახლოებულ პირებს მიმართავდნენ. რამდენიმე შემთხვევაში ფაკულტეტებისა და უნივერსიტეტების ჩამონათვალის დარეგისტრირებამდე ახალგაზრდებმა მიმართეს რეპეტიტორებს და მათგანაც მიიღეს რჩევები.

"ჩვენ ვაბარებდით არა პროფესიებზე, არამედ პროფესიის დასახელებებზე. ბევრისგან მახსოვს, ჩემი უფროსი ძმისგანაც, როცა აბარებდნენ, რომ ამბობდნენ, რომ ნახე აი ეს რა კარგად ჟღერს. და მშობლებიც გაზეთში ეძებდნენ პროფესიებს, ინიშნავდნენ და რეალურად არ იცოდნენ რა რა იყო".

კურსდამთავრებული ახალგაზრდების მიხედვით, მათ შესაძლოა სხვაგვარად წარემართათ თავიანთი პროფესიული ინტერესები, თუ ექნებოდათ მეტი ინფორმაცია პროფესიების შესახებ. ისინი საუბრობენ პროფესიული ორიენტაციის აუცილებლობაზე სკოლებში, თუმცა აღნიშნავენ, რომ ამ კუთხითაც

ძალიან დიდი სიფრთხილის გამოჩენაა საჭირო. ერთი მხრივ, ისინი საშიშროებას ხედავენ კვალიფიციური კადრების არსებობის კუთხით, რომლებიც ინფორმაციას მიაწვდიან ბავშვებს.

"მე თვითონ ვიყავი კვლევაში ჩართული, რომელიც ეხებოდა პროფორიენტაციას და ჩემს სკოლაში ჩემი ყოფილი ფიზიკის მასწავლებელი იყო გადამზადებული ამ პროფ. ორიენტაციის კუთხით და ვიცი, რა კომპეტენციის პირია, თავის პროფესიაში არ არის გათვითცნობიერებული და სხვას ვერ აარჩევინებს პროფესიას".

ახალგაზრდები ყურადღებას ამახვილებენ გარკვეული პროფესიების შესახებ სტერეოტიპული წარმოდგენების დამკვიდრების საფრთხეზე. მათი თქმით, პროფესიული ორიენტაციის ყველაზე მნიშვნელოვანი სარგებელი როგორც პროფესიების შესახებ ინფორმაციის გავრცელება, ასევე უმაღლესი განათლების ალტერნატივების შეთავაზება უნდა იყოს.

დასაქმებული კურსდამთავრებულების პასუხების მიხედვით, საუკეთესო გზა დასაქმებისთვის შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნების შესწავლა და ამ მონაცემებზე დაყრდნობით პროგრამის შემუშავებაა. ისინი თანხმდებიან, რომ დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეებისთვის უნდა არსებობდეს ერთგვარი ანგარიში ამა თუ იმ პროფესიის შესახებ - დასაქმების რა შესაძლებლობები არსებობს მათ მიერ შერჩეული პროფესიის კუთხით, სად შეიძლება გააგრძელოს სწავლა და ა.შ. ჯგუფური დისკუსიის ერთ-ერთი მონაწილის მიხედვით, პროფესიების შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდის ერთ-ერთი დანიშნულება უნდა იყოს მათ რეგიონში არსებული პროფესიული სასწავლებლების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, რადგან ამის მნიშვნელობა ნამდვილად დგას დღის წესრიგში.

"მე მიმუშავია რეგიონებში და საცესებით შესაძლებელია, ბავშვმა არ იცოდეს, რომ თავის რაიონულ ცენტრში არის პროფ. სასწავლებელი ამა და ამ პროგრამებით."

"ზოგს აქვთ უნარი კერვის, მაგრამ არ იციან ამის შესახებ. ანუ შეიძლება კერავდეს, მაგრამ ვერ წარმოუდგენია, რომ ეს შეიძლება პროფესიად აქციო და ძალიან წარმატებული გახდეს. თუ ირგვლივ შანსებს ვერ ხედავ, მაშინ საკუთარ თავსაც ვერ ხედავ"

ახალგაზრდების აზრით, პროფესიული სწავლების პოპულარიზაცია თუ სკოლიდანვე დაიწყება, მაშინ უმუშევრობის დონე ახალგაზრდებში ნაკლები იქნება. უმაღლესი განათლება საზოგადოების მხრიდან აღქმულია, როგორც პროფესიის მიღების ერთადერთი შესაძლებლობა. თუ ამ მიმართულებით არ გადაიდგა ნაბიჯები და პოზიტიური მაგალითების წარმოჩენა არ მოხდა, სკოლის მოსწავლეები თავიანთი სურვილების მიუხედავად, მუდმივად შეეცდებიან დამლიონ მინიმალური ბარიერი ეროვნულ გამოცდებში და ჩააბარონ უმაღლეს სასწავლებელში.

"ბავშვს არ ეძლევა საშუალება, რომ თუნდაც აკადემიური სფეროს გარეთ მოსინჯოს საკუთარი უნარები. ამის გამოა, რომ თუ აკადემიურ სფეროში ვერ ექნებათ მიღწევები, ფიქრობენ, რომ ვერ შედგენენ ადამიანებად."

კურსდამთავრებული ახალგაზრდები გამოსავალს ხედავენ დეცენტრალიზებაში - თუ ამ დასაქმების სახელმწიფო სერვისები რეგიონებშიც იქნება, უფრო მიზანმიმართულად და ეფექტურად იმუშავებს პროფესიული ორიენტაციის პროგრამებიც.

ახალგაზრდები ასევე საუბრობენ, რომ სკოლა და უნივერსიტეტი სრულიად იზოლირებულია ერთმანეთისგან. სკოლის დამთავრების შემდეგ ახალგაზრდები მუდმივად ხვდებიან იმ სივრცეში რომლის შესახებ მანამდე ინფორმაცია არ ჰქონიათ. მათ ამ გამოცდილებისთვის არავინ ამზადებს. ახალგაზრდები საკუთარ გამოცდილებებზე დაყრდნობით აზუსტებენ, რომ უნივერსიტეტიც არ

ამზადებს სტუდენტებს შრომის ბაზრისთვის. კურსდამთავრებულებს არ გააჩნიათ პრაქტიკული უნარები, რაც მათ კონკურენტუნარიანს გახდიდა დასაქმების ბაზარზე. შესაბამისად, მათ უწევთ დამატებითი კურსების გავლა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეძენა, რომ შეძლონ სამუშაოს პოვნა.

სტუდენტები აღნიშნავენ, რომ კერძო უმაღლეს სასწავლებლებს უფრო უკეთესი მდგომარეობა აქვთ-ცდილობენ თავიანთი სტუდენტები უზრუნველყონ პრაქტიკული გამოცდილების მიღებისა და დასაქმების შესაძლებლობებით. თუმცა აქვე ხსნიან, რომ მსგავს სასწავლებლებში სტუდენტების რაოდენობაც არ არის ძალიან მაღალი და შესაბამისად, უფრო მარტივია მსგავსი აქტივობების განხორციელება - პერსონალსა და სტუდენტებს შორის უფრო ხშირია კონტაქტი და მათ რეკომენდაციის გაწევაც შეუძლიათ სტუდენტებისთვის.

"ჯიპას ადმინისტრაცია ვიცი, რომ ჟურნალისტიკის სტუდენტებს ბოლომდე მიყვება და ასაქმებენ კიდეც. ბევრისგან გამოგია, კერძოში იმიტომ აბარებს, რომ დასაქმების მაღალი შანსი აქვს".

სტუდენტები მიიჩნევენ, რომ უნივერსიტეტსა და დამსაქმებელს შორის აუცილებელია კომუნიკაციის არსებობა. ეფექტიანი იქნება, თუკი დამსაქმებელსა და უნივერსიტეტის ადმინისტრაციებს შორის გაფორმდება ხელშეკრულება, რომელიც სამუშაო ადგილზე სტუდენტის სამუშაო გრაფიკს დაარეგულირებდა. დამსაქმებელს მიეცემაშესაძლებლობა უნივერსიტეტს სთხოვოს დახმარება შესაბამისი კადრის მოძიებაში, ხოლო უნივერსიტეტი თავის მხრივ, რეკომენდაციას გაუწევს საჭირო ცოდნისა და უნარების მქონე სტუდენტს. სამუშაო გრაფიკვიკომპაქსიმალურადუნდა შეესაბამებოდეს სტუდენტის სალექციო განრიგს, რომ სტუდენტმა შეძლოს უნივერსიტეტში სწავლის გაგრძელებაც.

რაც შეეხება იმ ახალგაზრდებს, რომელთაც საშუალო განათლება აქვთ მიღებული და ჯერ არ არიან დასაქმებულნი, მათი მოტივაცია, პროფესიის/ხელობის შეძენის კუთხით, დაბალია. ისინი ნაკლებად განიხილავდნენ განათლების გაგრძელების საკითხს, რადგან იციან, რომ მატერიალურ მხარდაჭერას ვერ მიიღებენ. ამ ჯგუფს დაბალი თვითშეფასება აქვს იმ ფაქტიდან გამომდინარე, რომ მათ ვერ შეძლეს უმაღლესი განათლების მიღება, შესაბამისად საკუთარ თავს მომავალშიც ვერ მოიაზრებენ, დასაქმებულ და რეალიზებულ პიროვნებად.

მათ გარშემო წარმატებული მაგალითები უმეტესად შემდეგია: მისი თანამოქალაქე ახალგაზრდები აბარებენ უმაღლეს სასწავლებლებში, ტოვებენ ქალაქს და შემდგომში საქმდებიან. ეს ჯაჭვი იმდენად თვალსაჩინოა, რომ ახალგაზრდებს ვერ წარმოუდგენიათ უმაღლესი განათლების მიღების გარეშე პროფესიის შეძენა, კომპეტენციის ამაღლება რომელიმე კონკრეტული მიმართულებით, დასაქმება. დასაქმების ნებისმიერი შესაძლებლობაამ ჯგუფისთვის უმაღლესი განათლების მიღებაზეა მიბმული.

"ვხედავ, რომ ჩემი ტოლები აბარებენ უმაღლესში, მიდიან სასწავლებლად და მერე იწყობენ ცხოვრებას. მე არ ვიცი რა შემიძლია მართო ჩემი სკოლის ატესტატით. შეიძლება სადმე დავიწყო მუშაობა? მაგრამ ძალიან გამიჭირდება. უცხო ენაც არ ვიცი."

კითხვაზე, აპირებენ თუ არა რაიმე კურსის გავლას და დამატებითი უნარ-ჩვევების შეძენას, ჯგუფის უმეტესობა ამბობს, რომ ჯერ არ უფიქრია ამაზე. მხოლოდ რამდენიმე მათგანი საუბრობს ინგლისური ენისა და საოფისე პროგრამების შესწავლის აუცილებლობაზე.

მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ არსებული განწყობები

მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ წარმოდგენები იცვლება სამიზნე ჯგუფების მიხედვით. მათ მიერ მოწოდებულ შეხედულებებზე დაყრდნობით შეიძლება დავასკვნათ, სად გვხვდება ინფორმაციული ვაკუუმი, რა კუთხით იკვეთება ახალგაზრდების ინფორმირებულობის დაბალი დონე პროფესიების შესახებ, რომელ ჯგუფს და რატომ აქვს მეტი ინფორმაცია და ა.შ.

ჯგუფური დისკუსიის მონაწილე ყველა მოსწავლე აპირებს რა უმაღლესი განათლების მიღებას, მიიჩნევს, რომ უმაღლესი განათლება აძლევს მათ შესაძლებლობას კონკურენტუნარიანები და

წარმატებულები იყვნენ. მათი განწყობებიც მოთხოვნადი პროფესიების მიმართ სწორედ ამ დამოკიდებულებას ეფუძნება - მიიჩნევენ, რომ მაღალანაზღაურებადი სამსახური მხოლოდ მაშინ გაქვს, თუ პირველ ეტაპზე უმაღლეს სასწავლებელში აარჩევ პერსპექტიულ სფეროს დასაქმებისთვის.

იმ ცოდნაზე დაყრდნობით, რაც აქვთ პროფესიების შესახებ, მოსწავლეები პროფესიებს ყოფენ პერსპექტიულ და უპერსპექტივო პროფესიებად.

"მე ძალიან მიყვარს ხატვა და მიფიქრია კიდევ, რომ ჩავაბარებდი, მაგრამ მიფიქრია იმაზე, რომ სად უნდა ვიმუშავო, რომ მქონდეს სტაბილური შემოსავალი? წარმოდგენა არ მაქვს - ახალგაზარდების უმეტესობა დღეს უფრო სტაბილურ შემოსავალზე ვფიქრობთ".

პერსპექტიულ პროფესიებად მოსწავლეები მიიჩნევენ სამართალმცოდნეობას, საერთაშორისო ურთიერთობებს, მედიცინის, ბიზნესის ადმინისტრირების, ეკონომიკის სფეროს და ა.შ. მიუხედავად იმისა, რომ მოსწავლეები ხშირად საუბრობენ პერსპექტიულ პროფესიებზე, მხოლოდ ერთმა მათგანმა ახსენა შრომის ბაზარი და მისი მოთხოვნები.

"რაც არ უნდა გასაკვირი იყოს, მსოფლიო შრომის ბაზარზე ყველაზე მოთხოვნადი სფერო ჩემი ინფორმაციით არის ბიოლოგია და გენური ინჟინერია, რადგან ეს სფერო დღესდღეობით ძალიან სწრაფად ვითარდება, შესაბამისი კადრების ნაკლებობაა და შესაბამისად მათზე მოთხოვნა არსებობს."

მოსწავლეების მოსაზრებების საპირისპიროდ, პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტები საუბრობენ რა შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე, გამოთქვამენ ვარაუდს, რომ ე.წ. "პოპულარული" პროფესიები არ არის მოთხოვნადი და უმუშევრობის დონე გაიზრდება, თუ ეს არ გააცნობიერეს ახალგაზრდებმა.

"მედია საშუალებები, მათ შორის ინტერნეტი და ტელევიზია დიდ როლს თამაშობს იმაში, რომ გარკვეულ პროფესიებზე მიუთითოს ადამიანებს და დააინტერესოს ისინი. მაგალითად, თუ ქიმია გაინტერესებს, მედიით უნდა შემეძლოს ამ სფეროს პერსპექტივის შესახებ ინფორმაციის მიღება. წინააღმდეგ შემთხვევაში ავირჩევ ისეთ პროფესიას, რომლის შესახებ მეტი ინფორმაციი მექნება."

პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტები ასევე საუბრობენ, რომ მთავარია კვალიფიკაცია და კონკრეტულ პროფესიაში პრაქტიკული ცოდნის ფლობა და არა საზოგადოებისთვის "პრესტიჟული" პროფესიის ქონა - შესაბამი ანაზღაურების მიღების და ცოდნის შეძენის შესაძლებლობა ადამიანს მაშინ აქვს, როდესაც იცის რისი გაკეთება უნდა და იმ კუთხით ცდილობს განვითარებას.

"თუ მე ვიქნები ძლიერი ფიზიკოსი, შეიძლება მეტი შანსი მქონდეს დასაქმების, ვიდრე იურისტს. რადგან იურისტები ბევრი გვყავს და რაც არ უნდა ძლიერი იყო, ვერავის გააკვირვებ".

"მე ვსწავლობ პედაგოგიურზე და ვფიქრობ, რომ ძალიან პერსპექტიულია, თუ მე ვიქნები სერტიფიცირებული პედაგოგი".

პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტები ამბობენ, რომ მოთხოვნადი პროფესიების რიგში სწორედ სახელობო პროფესიებია, რადგან ასეთ კადრებზე მოთხოვნა არის სხვადასხვა საწარმოში, მშენებლობაზე, ფაბრიკასა თუ ქარხანაში. ისინი აღნიშნავენ, რომ ისეთი პროფესიების დაუფლებისთვის, როგორცაა საექთნო საქმე, სტილისტის თუ კბილის ტექნიკოსის ხელობა, არ არის საჭირო უმაღლესი განათლების მიღება და მათზე მოთხოვნა ბაზარზე ყოველთვის იარსებებს. მნიშვნელოვანი განსხვავება სკოლის მოსწავლეებთან მიმართებაში ასევე ვლინდება იმ კუთხით, რომ პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტები მუდმივად აქცენტს სვამენ რომელიმე მსხვილი სფეროს

ვიწრო სპეციალიზაციაზე და შესაბამისად, დასაქმების შესაძლო ალტერნატივებთან დაკავშირებით ადეკვატური განწყობები გააჩნიათ.

სკოლადამთავრებული ახალგაზრდები აღნიშნავენ, რომ ძირითადად საქმდებიან ფარმაცევტები და ის ახალგაზრდები, ვისაც საბანკო საქმესთან დაკავშირებული პროფესია აქვს. თუმცა აღნიშნავენ, რომ ხელობის მცოდნე ახალგაზრდები უფრო იპოვიან თავს რეგიონში. ე.წ. "გაყიდვადი პროფესიებად" ისინი მიიჩნევენ პროფესიებს, რომელთა ფლობაც საშუალებას აძლევს ადამიანს, მუდმივად საჭირო იყოს სხვებისთვის (სამკერვალო საქმე, მანქანათმშენებლობა და ა.შ.).

უმუშევარი კურსდამთავრებულები მიიჩნევენ, რომ მოთხოვნადი პროფესიების რიგში საფინანსო საქმე და სამართალმცოდნეობაა. ისინი ამას საკუთარ გამოცდილებებზე დაყრდნობით ასკვნიან და ამბობენ, რომ ის ახალგაზრდები, ვინც ამ კუთხით იღებს განათლებას, მარტივად საქმდებიან.

დასაქმებული კურსდამთავრებულები აღნიშნავენ პროფესიული განათლების მიღების მნიშვნელობასა და საჭიროებას. ისინი აღნიშნავენ, რომ მხოლოდ ამ შემთხვევაში აღმოიფხვრება ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემა. რამდენიმე მათგანი გამოთქვამს სურვილს, რომ თავადაც შეისწავლოს მისთვის საინტერესო ხელობა, რადგანაც პროფესიის შექმნა არასოდესაა გვიან. შესაბამისად, ჯგუფური დისკუსიის მონაწილე ყველა დასაქმებული კურსდამთავრებული გამოთქვამს ვარაუდს, რომ შრომის ბაზრის მოთხოვნებიც სწორედ პროფესიული განათლების მქონდე პირებისკენ უნდა იყოს მიმართული. პროფესიულ სწავლებასთან ერთად, ფოკუს ჯგუფის რამდენიმე მონაწილე აღნიშნავს, რომ პროგრამირება - "ვებ-დეველოპმენტი", გრაფიკული დიზაინი არის იმ მიმართულებებს შორის, რომლებიც თანამედროვე მსოფლიოში განსაკუთრებული ყურადღებით სარგებლობს, თანდათან ვითარდება საქართველოშიც და მუდმივად მოთხოვნადია ის კადრები, რომლებიც ამ კუთხით სპეციალიზდებიან. ახალგაზრდების თქმით, ამ პროცესებისადმი ფეხის აწყობა მთლიანად ქვეყნის განვითარებისთვისაა ხელსაყრელი.

დასაქმების სერვისები და ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობა

საინტერესო იყო იმის გაგება თუ როგორ იღებდნენ სამიზნე ჯგუფების წარმომადგენელი ახალგაზრდები ინფორმაციას დასაქმების შესაძლებლობებზე.

ოთხივე სამიზნე ჯგუფის შემთხვევაში ინფორმაციის წყაროდ სახელდება სოციალური ქსელები და დასაქმების ისეთი პორტალები, როგორცაა jobs.ge და სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებ გვერდი - hr.gov.ge. თუმცა, მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანი განსხვავებები იკვეთება ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის კუთხით.

სკოლადამთავრებული ახალგაზრდები საუბრობენ მათთვის ხელმისაწვდომი ინფორმაციის სიმწირეზე. გამოვლინდა შემთხვევები, როდესაც ახალგაზრდებმა არ იციან მსგავსი ონლაინ ვებ-გვერდების შესახებ და ერთადერთ ინფორმაციის წყაროდ ასახელებენ განცხადებებს, რომელთაც საზოგადოებრივი თავმეყრის ადგილებში აწყდებიან. ისინი ინფორმაციაზე დაბალი ხელმისაწვდომობის გამო სამუშაოს ძიებას საკმაოდ პასიურ პროცესად აღიქვამენ და იმედებს ამყარებენ ნაცნობებისა და ახლობლებისგან მიღებულ ინფორმაციაზე.

უმუშევარი კურსდამთავრებულები საუბრობენ იმ შესაძლებლობებზე, რაც დასაქმების შესახებ ინფორმაციის მიღებას უკავშირდება. გარდა უკვე ხსენებული დასაქმების გვერდებისა, კურსდამთავრებულები (სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი) ასახელებენ CSOgeorgia-ს, სადაც მუდმივად თავსდება საინტერესო სემინარების, ტრენინგებისა და ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია. კონკრეტული მიზნის ირგვლივ შექმნილი facebook ჯგუფებსახალგაზრდები ინფორმაციის გაზიარების და მიღების მნიშვნელოვან შესაძლებლობად განიხილავენ. როგორცუმუშევარი სტუდენტები აღნიშნავენ, არსებობს სტუდენტური ჯგუფები, სადაც მუდმივად თავსდება ინფორმაცია კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსების, სემინარები, ტრენინგების, სტაჟირების პროგრამებისა თუ დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ.

სოციალური კაპიტალის მნიშვნელობაზე საუბრობენ დასაქმებული და უმუშევარი კურსდამთავრებულები და აღნიშნავენ, რომ მათთვის ინფორმაციის მნიშვნელოვანი წყარო სწორედ მათ ირგვლივ არსებული ადამიანები არიან - რაც უფრო დიდია სოციალური კაპიტალი, მით უფრო მაღალია დასაქმების შანსი. ახალგაზრდები პირადი ნაცნობობით რეკომენდაციის გაწევას დამსაქმებელთან დასაქმების ყველაზე ეფექტურ გზად ასახელებენ. განმარტავენ, რომ ასეთი სახით

გაწეული რეკომენდაცია ამა თუ იმ კადრის უნარებისა და ცოდნის შესახებ უკვე არსებულ ობიექტურ ინფორმაციას ეფუძნება და საერთო არაფერი აქვს ნეპოტიზმთან

„ისეთ პირებს უწევენ რეკომენდაციას, რომელთა შესახებაც აქვთ ინფორმაცია, ამით გარკვეულწილად დამსაქმებელსაც უქმნიან კომფორტს და არიდებენ კადრების მოძიებასთან დაკავშირებულ ფინანსურდანახარჯს“.

მაგალითად რამდენიმე უმუშევარი კურსდამთავრებული უნივერსიტეტიდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე დასაქმდა დროებით პროექტში, ერთ-ერთი მონაწილეს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტთა კარიერული განვითარების ცენტრიდან მიაწოდეს ინფორმაცია ერთთვიანი ანაზღაურებადი სამუშაო პრაქტიკის შესახებ, ზოგ შემთხვევაში სტუდენტებს ლექტორებმა გაუწიეს რეკომენდაცია კლინიკასა (თსსუ) და აუდიტორულ კომპანიაში (თსუ).

მიუხედავად ერთეული მაგალითებისა ფოკუს ჯგუფების მონაწილეების უმეტესობას არ ჰქონდათ ინფორმაცია კარიერული განვითარების ცენტრების არსებობის შესახებ უნივერსიტეტებსა თუ პროფესიულ სასწავლებლებში.

სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობა ყველა ფოკუს-ჯგუფზე გამოიკვეთა, თუმცა ყველაზე მეტად ინფორმაციული ვაკუუმის არსებობა იმ ახალგაზრდებში დაფიქსირდა, რომელთაც აქვთ საშუალო განათლება და ჯერ არ დასაქმებულან.

არაფორმალური განათლება და თვითგანათლების³¹ შესაძლებლობები

არაფორმალური განათლების დანერგვის საჭიროება გამოიკვეთა ყველა სამიზნე ჯგუფში. ამ კუთხით განსაკუთრებული საჭიროება გამოვლინდა სკოლადამთავრებულ ახალგაზრდებში. ისინი არ არიან ისეთი უნარებით აღჭურვილნი, როგორცაა მაგ. საკუთარი თავის პრეზენტაციის უნარი. მათ არ აქვთ რეზიუმესა (CV) და დასაქმებისთვის სხვა აუცილებელი დოკუმენტაციის შედგენის გამოცდილება, არ ფლობენ საოფისე პროგრამებს და ა.შ.

უმუშევარი კურსდამთავრებულები საუბრობენ იმაზე, რომ დამსაქმებელი მუდმივად ითხოვს დასაქმების მაძიებლებისგან ე.წ. „Soft skill-ებს“ (ტრანსფერულ უნარებს), რომელთაც აკადემიური, ფორმალური განათლების სფერო ვერ აწვდის მათ. შესაბამისად, ამ კუთხით მომზადება ნებისმიერი სამუშაოს მაძიებლისთვის იქნებოდა საინტერესო. მიუხედავად იმისა, რომ ისინი ხაზგასმით არ საუბრობენ არაფორმალური განათლების საჭიროებაზე, მათ მიერ ჩამოთვლილი უნარებიდან გამომდინარე (ლიდერობა, პრობლემის გადაწყვეტა, კონფლიქტის მართვა, ორგანიზება, დაგეგმვა, ჯგუფური მუშაობა, კომუნიკაციების დამყარება და ა.შ.), რომლებიც მათი თქმით, აუცილებელია დასაქმებისა და პიროვნული ზრდისთვის, გამოიკვეთა, რომ ისინი ხედავენ არაფორმალური განათლების საჭიროებას.

არაფორმალური განათლების მნიშვნელობაზე საუბრის პარალელურად აღნიშნა, რომ არაფორმალური განათლების მიღების არასახარბიელო გამოცდილებები აქვთ და კარგი იქნება, თუ ამ კუთხით გადამზადების დონე გაიზარდება და შეიქმნება მოდულები, რომლებიც დაეხმარება ადამიანებს პროფესიულ ზრდაში.

ახალგაზრდები ასევე საუბრობენ თვითგანათლების მნიშვნელობაზე. როგორც გამოიკვეთა, ჯგუფური დისკუსიების მხოლოდ რამდენიმე მონაწილე მიმართავს თვითგანვითარების ამ მეთოდს. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი მათგანი აცნობიერებს თვითგანათლების მნიშვნელობას, აღნიშნავენ, რომ ამ ყველაფერს დამატებითი დრო და ენერჯია ესაჭიროება. მაშინ, როდესაც ახალგაზრდები საკუთარ თვითგანათლებაში უნდა დებდნენ თავიანთ რესურსს, უწევთ მინიმალური ანაზღაურების გამო დიდი დროისა და ენერჯიის დახარჯვა.

³¹Self Education, Self learning.

"როცა საკმარისი არ იყო ინფორმაცია თუნდაც უნივერსიტეტში, ყოველთვის ვეძებდი დამატებით ინფორმაციას. ამის საშუალებას დღეს კომპიუტერული ტექნოლოგიები გაძლევს, მაგრამ საქმე ისაა, თუ რამდენად გაქვს ამის ფუფუნება, რომ საკუთარ თავზე იმუშაო და განივითარო ეს უნარები".

დასაქმებული კურსდამთავრებულები აღნიშნავენ, რომ უცხო-ენების შესწავლისთვის გამოუყენებიათ თვითგანათლების მეთოდი. ასევე აღნიშნავენ სხვადასხვა პროგრამის შესწავლის შემთხვევებს, რაშიც მათ ინტერნეტ სივრცეში არსებული რესურსები, კერძოდ კი ვიდეო გაკვეთილები დაეხმარათ. სტუდენტების თქმით, თვითგანვითარების უნარის ჩამოყალიბება სკოლის ასაკიდანვე უნდა იწყებოდეს, რადგან იგი ეხმარება ადამიანს, რომ ნებისმიერ სფეროში შეძლოს თავის დამკვიდრება და თვითგანათლების საშუალებით ახალგაზრდებიც უფრო მარტივად აღმოაჩენენ საკუთარ ინტერესებსა და მისწრაფებებს.

რეკომენდაციები

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შესაძლებელია რამდენიმე რეკომენდაციის შემუშავება. რეკომენდაციები ეფუძნება ახალგაზრდების შესაძლებლობების ზრდასა და შრომის ბაზარზე მათ კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას. ყოველივე მიზნად ისახავს: ახალგაზრდების ეკონომიკური აქტივობის გაზრდას, მათ ჩართვას სამუშაოს ძიების პროცესში და სტრუქტურული უმუშევრობის დონის შემცირების ხელშეწყობას.

ამისათვის საჭიროა სხვადასხვა უწყებების სინქრონული მუშაობა როგორც ცენტრალურ, ასევე ადგილობრივ დონეზე, რათა ქვეყნის მასშტაბით უზრუნველყოფილი იყოს: 1) ახალგაზრდებში ინფორმირებულობის გაზრდა; 2) კონკურენტუნარიანობის ამაღლება და 3) მხარეებს შორის თანამშრომლობის განვითარება.

რეკომენდაციების ადრესატები არიან:

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო;

საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო;

ადგილობრივი თვითმმართველობები;

უმაღლესი და პროფესიული სასწავლებლები;

სახელმწიფო და კერძო დასაქმების სააგენტოები.

ახალგაზრდებში ინფორმირებულობის გაზრდა

საჭიროა შეიქმნას საკომუნიკაციო სტრატეგია, რომლის ძირითადი მიზანი იქნება ახალგაზრდებში ინფორმირებულობის გაზრდა მოთხოვნადი პროფესიებისა და საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზაციის შესახებ.

- ახალგაზრდებში ცნობიერების ამაღლება შრომის ბაზრის ტენდენციებზე:
 - მოთხოვნადი პროფესიები ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით;
 - სამუშაოს აღწერილობები თითოეული პროფესიისთვის;
 - ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და მათი სასწავლო პროგრამების შესახებ;
- ინფორმირებულობის ამაღლება სასწავლო დაწესებულებების შესახებ:
 - უმაღლესი და პროფესიული სასწავლებლების საგანმანათლებლო პროგრამები;
 - მომზადება-გადამზადების მოკლევადიანი კურსები;
- ინფორმირებულობის ამაღლება დასაქმების შუამავალი ორგანიზაციებისა და პროგრამების შესახებ:
 - სახელმწიფო და კერძო დასაქმების სააგენტოების საქმიანობაზე ინფორმაციის მიწოდება;
 - შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის (worknet.gov.ge) ფუნქციების გაცნობა და რეგისტრაციის ხელშეწყობა;
 - უმაღლეს სასწავლებლებში არსებული კარიერული მომსახურების ცენტრების შესახებ ინფორმაციის გავრცელება.

ახალგაზრდების შესაძლებლობების გაძლიერება და კონკურენტუნარიანობის ამაღლება

საჭიროა ხელი შეეწყოს ახალგაზრდების პროფორიენტაციისა და კარიერული წინსვლის საკითხებში კონსულტირებასა და პროფესიული გადამზადების შესაძლებლობების გაზრდას.

- პროფესიული გადამზადების მოკლევადიანი კურსების მოდულების შემუშავება;
- ახალგაზრდებისთვის ტრანსფერული უნარების განვითარებისთვის საჭირო სასწავლო პროგრამების შემუშავება დადისტანციური სასწავლო პროგრამების დანერგვა;
- ქვეყნის მასშტაბით ახალგაზრდებში არაფორმალური განათლების ხელშეწყობა;
- ახალგაზრდების ბიზნეს ინიციატივების მხარდაჭერა;
 - ბიზნეს ინკუბატორებისა და სიმულაციების მომზადება;
- ახალგაზრდებისთვის სამუშაოს ძიების უნარების გაძლიერება.

თანამშრომლობის განვითარება

საჭიროა სახელმწიფო, კომერციულ და სამოქალაქო ორგანიზაციებს შორის ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეზე თანამშრომლობის განვითარება.

- ეკონომიკური განვითარების ხედვის შესაბამისად, საგანმანათლებლო სტრატეგიის შემუშავება;
- დასაქმების ხელშეწყობის საშუაშვლო სერვისის უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო და კერძო დასაქმების სააგენტოების მონაცემთა ბაზების ინტეგრირება;
- მუნიციპალიტეტების დონეზე ახალგაზრდების დასაქმებისა და მეწარმეობის განვითარების პროექტების ხელშეწყობა;
- საგანმანათლებლო დაწესებულებების კარიერული მომსახურების ცენტრებსა და დასაქმების სააგენტოებს შორის თანამშრომლობის განვითარება;
- კერძო დასაქმების სააგენტოების მხარდაჭერა და მათთან თანამშრომლობის გაღრმავება.

წყაროები

1. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3245367>
2. შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2863057>
3. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია საქართველო 2020 - http://gov.ge/files/382_42949_233871_400-1.pdf
4. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმა - http://gov.ge/files/439_55453_731863_167-1.pdf
5. შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა - თბილისი 2015
http://www.moh.gov.ge/files/01_GEO/Shroma/kvleva/33.pdf
6. უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში 2016 - ფრიდრის ებერტის ფონდი - საქართველოს სტრატეგიისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი (რონდელის ფონდი) ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით.
7. დამსაქმებელთა დამოკიდებულების კვლევა პროფესიული განათლების მიმართ 2015 - <http://www.mes.gov.ge/content.php?id=5962&lang=geo>
8. ახალგაზრდების ეროვნული კვლევა საქართველოში - საქართველოში ახალგაზრდების მდგომარეობისა და საჭიროებების ანალიზი
http://unicef.ge/uploads/Final_Geo_Adolescents_and_Youth_in_Georgia.pdf



საქართველოს ჯანმრთელობის
და სოციალური დანების
სააგენტო

Survey on Attitudes, Motivation and Employment Strategies of the Youth

Table of Contents

Preface	3
Definitions of Terms	3
Purpose and Objectives.....	4
Methodology.....	4
Situational Analysis.....	6
Findings of Expert Survey.....	9
Main Conclusions.....	13
Results of the Quantitative Survey.....	16
Employment	16
Overseas Work Experience	18
Working Online	18
Financial Position of a Household and Vision for the Future	19
Unemployed Respondents	21
Expectations of the Unemployed Youth	24
Employed Respondents	27
Hired Work	27
Self-Employment in Non Agricultural Areas	34
Education and Potential of Vocational Education	36
Trainings and Short-Term Qualification Courses	46
Employment Strategies and Values	50
General Attitudes to Employment	55
Evaluation of Career Development Center Activities.....	64
Information Channels.....	65
Qualitative Study Results.....	69
Young People’s Incentives for Employment – Employment Related Desires & Existing Barriers... 69	
Unemployed Graduates.....	69
Employed Graduates	70
Students.....	70
Unemployed High School Graduates	71
Attitude to Internship.....	72

Unemployed graduates.....	72
Young employed graduates.....	72
Students.....	72
Employment Experiences and Job Search Strategies.....	73
Incentives for Vocational Training - Difference in Approaches of High School Students and Vocation School Students	74
Career Choice and Adequate Perception of Chances for Successful Career – Need and Importance of Professional Orientation and Career Planning – Ways of Implementation	77
Approaches to In-Demand Jobs.....	80
Employment Support Media – Access to Information	81
Informal Education and Self-Employment Opportunities.....	82
Recommendations	83
Sources	85

Preface



The present survey was conducted by the Applied Research Company, within a framework of the tender SPA160016964 announced by the Ministry of Labor, Health and Social Affairs of Georgia on June 14, 2016. The survey covered the period of July – December. The field works were performed during August – October.

Applied Research Company thanks the team of the Labor and Employment Policy Department of the Ministry of Labor, Health and Social Affairs of Georgia and all participants of the survey for provided technical and intellectual assistance.

Definitions of Terms

UNICEF - - The United Nations Children's Fund

UNDP – The United Nations Development Programme

EUVEGE - EU Technical Assistance to VET and Employment Reforms in Georgia

NACE - The Statistical classification of economic activities in the European Community

ISCO- The International Standard Classification of Occupations

NGO-Non-governmental Organization

Purpose and Objectives

Purpose of the Survey:

The Survey aimed to research attitudes, motivation and employment strategies of the youth for the purpose of drafting recommendations for facilitating their employment on the labor market.

Survey Objectives:

- Research the attitudes and employment motivation of the youth in Tbilisi and the other cities, where universities and the other vocational educational institutions are located (Tbilisi, Batumi, Kutaisi, Zugdidi, Akhaltsikhe, Telavi, Gori);
- Identify mayor problems and challenges faced by the unemployed and employed youth on the labor market from the perspective of employment opportunities;
- Identify employment strategies of the unemployed and employed youth, which they apply or have applied for employment purposes.

Methodology

Quantitative as well as qualitative methods were applied for conducting the survey.

Face-to-face interviews were held by means of a Quantitative Research Method through a structured questionnaire.

Sample size:400 Respondents;for such sample size sampling error equals 4.88% per 95% confidence level¹.

Target Group:15-29-year-old unemployed and employed youth

Geographic Area of a Quantitative Research:Tbilisi, Batumi, Kutaisi, Zugdidi, Akhaltsikhe, Telavi, Gori

When making a sample multi-step cluster selection was used.

The whole sample size was distributed among the target cities in proportion to the square root of their population size. The number of initial selection points in cities was ascertained by dividing the interview number (defined for cities) by five. In the beginning districts were selected in cities by means of PPS method (Probability Proportion to Size). In each selected district, initial point was selected by random for observation. Interviewer selected 5 households within the area of an initial point for observation. A respondent in a selected household was found based on “the last birthday in a family” principle.

For selection of specific households the principle of “random walk” was used. Interviewers were given an instruction where the respondent selection method was detailed. Specifically, there was a screening question in a questionnaire excluding respondents who did not or would not have a willingness to work.

For comparison²descriptive, as well as explanatory statistical methods, were used and also those ratios were calculated which allow identification of a significance of statistical differences between responses of two groups (T-test, One way ANOVA).

$$e = \sqrt{\frac{z^2 pq(N-n)}{(N-1)n}}$$

²Demographic groups by attained level of education, employment status, self-assessment of an economic level and etc.

Table 1. Distribution of Respondents by Cities

City	Number	%
Tbilisi	80	20
Kutaisi	64	16
Batumi	65	16.2
Zugdidi	48	12
Akhaltzikhe	48	12
Telavi	48	12
Gori	48	12
Total :	400	100

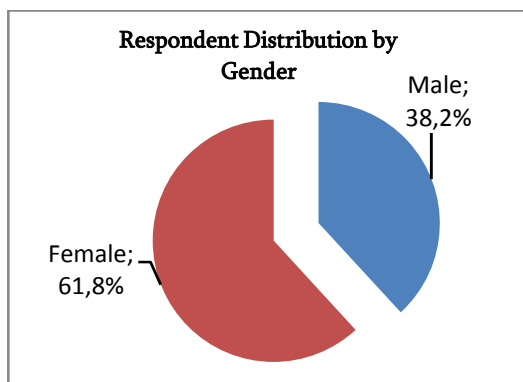
When forming a sample, in addition to a geographic area, quotes for target groups were used:

1. Employed young graduates (who graduated from a general school, bachelor’s program, master’s program and is employed);
2. Unemployed graduates (who graduated from a general school, bachelor’s program, master’s program and is not employed yet);
3. Unemployed graduate (who graduated from a school and is not employed);
4. Unemployed student (bachelor’s program, master’s program and etc.)

Difference between the methodology of the present survey and that of the International Labor Organization should be explained³. Unemployed is a 15-year or older person who has not been working (even for a hour) during 7 days preceding the interview, has been looking for a job within the last 4 weeks and is ready to start working during the next 2 weeks. The present Survey **does not** aim to ascertain unemployment level of the economically active youth within the 18-29 year range, therefore the term “unemployed” in our survey refers to 18-29-year-old respondent who is not working at the moment but intends to get employed in the future (unemployed graduate, unemployed school graduate, unemployed student).

The youth within the age range of 18 – 29 were interviewed in 7 Georgian cities. Age groups were more or less equally allocated. 61.8% of respondents were female, while 38.2% were male.

Diagram 1. Respondent Distribution by Gender



Qualitative Survey was conducted by means of focus groups and in-depth interviews,

Focus Groups

³http://geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/methodology/Labour%20Force%20Statistics.pdf

Overall, 5 focus groups were held, of which 4 focus groups were held with 18 -29- year old and one focus group with 15 – 18-year old youth.

Target groups for the 18-29-year-old youth were:

- Ñ Students of universities and vocational education institutions;
- Ñ Unemployed graduates of universities and vocational education institutions;
- Ñ Employed graduates of universities and vocational education institutions;
- Ñ The youth who did not continue their education and are unemployed.

Target groups for the 15-18-year-old youth were

- Ñ School pupils
- Ñ Students of vocational college

Number of participants in each focus group: 10-12

Table 2. Focus Group Distribution

#	Target Group	Quantity
1.	Students of universities and vocational education institutions;	1
2.	Unemployed graduates of universities and vocational education institutions	1
3.	Employed graduates of universities and vocational education institution;	1
4.	The youth who did not continue their education and are unemployed	1
5.	The adolescents below 15-18, school pupils/ Students of vocational education institutions	1
	Total	5

In-depth Interviews

Target groups for in-depth interviews were consisting of: representatives of public institutions working on the youth employment issues, sector experts, representatives of the other organizations operating in the employment and education sector.

Overall,21interviews were held

Difficulties related with the data collection

The problems with respect to respondent availability in the course of the survey did not arise. The questionnaire included a filter question, which excluded participation of irrelevant respondents in the sampling. The answering percentage of respondents during field works was 86%. The reasons stated for refusal to answer the questions was lack of time (due to a questionnaire size) and the other personal reasons (e.g. I don't want to express my opinion, nothing will change anyway and etc.).

Situational Analysis

According to official statistical data for 2015 there are 2021,5thousand economically active people in Georgia, of which 1779,9 thousand are employed. Employment figure equals 59,7%, while according to GEOSTAT data, the unemployment level in Georgia equals 12%. However, according to various surveys conducted in the country, unemployment is listed among top problems.

The situation is different with respect to unemployment figures for 15 – 29-year-old youth. Official statistics states that 15 – 29-year-old work force represents 18.2% (368,821.93 people)of the country's entire labor force.

Among them the unemployment rate equals 25.6% which is more than 2.8 times higher than the unemployment level among 30-year and older population (approximately 9.1%).⁴

UNICEF Survey 2014 *National Youth Survey Analysis of the Situation and Needs of Youth in Georgia*⁵ reads: “Young people have the highest unemployment rate among the population of working age. This is understandable, as young people who have recently completed their formal education are actively seeking a job commensurate with their qualification(s) in order to achieve financial independence. However, they face a competitive labor market where, due to the lack of jobs and their professional inexperience, getting a foothold in the labor market is relatively difficult. The economic activity rate of 15-to 29-year-olds is 60 per cent. 30.7 per cent of the young labor force is unemployed; the majority of this group (33.2 per cent) has completed higher education. The unemployment rate is highest in the 20-24 age group, with 36.3 per cent of these young people unemployed. The 25-29 age group has a relatively high unemployment rate (55.6 per cent), while the majority of 15- to 19-year-old people (67.1 per cent) are economically inactive. The unemployment rate for young people is two and a half times higher in urban than in rural areas, while the employment rate for men (53.3 per cent) is much higher than that for women (30.4 per cent).⁶”

Based on these data and expert opinions it can be stated that the youth unemployment represents a problem in the country and various measures are needed for increasing employment rate.

One of the directions of the country’s strategic development is elimination of unemployment. Specific goals and activities are included in strategic development plans of ministries and various agencies, which would contribute to unemployment reduction. Even though unemployment figure according to GEOSTAT data was declining from 2007 through 2015, the year-to-year reduction did not exceed 2%.⁷

As noted earlier, the activities to be implemented in the labor and employment area, or activities facilitating employment process (e.g. implementation of infrastructural projects, facilitating investment environment and etc.) are reflected in strategic plans of various ministries and agencies (specifically, Ministry of Labor, Health and Social Affairs and its subordinated agencies, Ministry of Sports and Youth Affairs of Georgia, Ministry of Economy and the Ministry of Regional Development and Infrastructure).

The activities that are implemented for facilitating employment are the following:

- Improvement /elaboration of legislative framework;
- Development of an active policy for labor market;
 - Facilitating career planning;
 - Establishing labor market information system;
- Development of a vocational education strategy;
- Development of programs for facilitating professional orientation of pupils and the youth;

There are also international projects and programs being implemented in Georgia playing an active role in facilitating employment process.

For example: **EUVEGE** Project⁸ EU technical assistance to VET and employment reforms in Georgia. **UNDP**⁹ Project *Deepening linkages between formal/non-formal VET system and the labor market*. **UNDP**¹⁰ Extension Service in Agriculture.

⁴Source: geostat.ge

⁵http://unicef.ge/uploads/Final_Geo_Adolescents_and_Youth_in_Georgia.pdf

⁶http://unicef.ge/uploads/Final_Geo_Adolescents_and_Youth_in_Georgia.pdf

⁷http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

⁸http://www.eu-ve.ge/index_GEO.html

⁹http://www.ge.undp.org/content/georgia/ka/home/operations/projects/poverty_reduction/formal-non-formal-VET.html

For the purpose of improving the labor market and promoting employment, the national strategy for development of the labor market in Georgia and an action plan were developed. The strategy¹¹ and action plan are based on results of different surveys conducted in Georgia at various times, according to which main unemployment factors are:

1. Mismatch between supply and demand;
2. Limited scope of labor market;
3. Low elasticity of a labor market;
4. Low mobility of labor force;
5. Cheap work force, hard working conditions;
6. High share of people that are unemployed for a long time;
7. Underdeveloped infrastructure of a labor market.

The following determine the main reasons of unemployment:

- Limited demand for work force;
- Difficulty to find a job by specialization;
- Discriminatory working conditions;
- Low remuneration;
- Low professional level;
- Low professional mobility of work force;
- Lack of job-seeking and self-presentation skills;
- Inaction of job-seekers (so-called “frustrated people”);
- Underdevelopment/lack of intermediary service for employment.

For the purpose of facilitating employment, an internet portal www.worknet.gov.ge¹² is established where an employer can create and manage its page, find desirable human resources across the country and obtain information about the labor market.

Job seekers can get registered and make their information available for employers. Social Services Agency implements a program through which people are retrained in various demanded vocations and assistance is provided in professional orientation.

The Program - *Choose Your Occupation* for facilitating the professional orientation of students designed by the Youth’s Department of the Ministry of Sports and Youth Affairs of Georgia deserves special attention. This is a portal, which aims to assist young people in choosing profession and planning their lives. Through this project the youth will be able to demonstrate their personal – individual characteristics. Portal <http://myprofession.ge> also represents an internet resource for obtaining information about various occupations.

In addition, The Professional Orientation and Career Planning Program is initiated by the Ministry of Education.

103 professional consultants and 5 coordinators selected through contest gradually underwent retraining in the following modules:

1. Age peculiarities of adolescents
2. Effective communication
3. Management skills
4. Professional orientation

¹⁰http://www.ge.undp.org/content/georgia/ka/home/operations/projects/poverty_reduction/education-for-farmers.html

¹¹http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/KANONMDEBLOBA/Kanon%20Qvemdebare/73.pdf

¹²http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id&sec_id=1112

Retrained professional consultants along with the supervising teacher will take part in delivery of lessons on professional orientation and career planning, ensure organizing various activities, provision of information on labor market requirements for schools, as well as linking and cooperation between schools and employers.¹³

There are career development centers in public and private higher education institutions, the function of which is exchanging information between job-seeking students and potential employers.

Findings of Expert Survey

According to experts, main reasons for the youth unemployment are deficit of jobs and mismatch between the work force qualification and skills with the labor market requirements. As majority of experts noted, there is a structural unemployment in Georgia, which implies the following: “the workforce does not fully respond to the changes in job structure. Those professional skills that job-seekers have do not meet the market requirements: their experience and skills are outdated and not needed due to changes in the technologies and consumer demand type.”¹⁴

Experts stressed that the lack of qualification and skills needed for the youth employment are determined by several factors, these are:

1. Low quality of education acquired by the youth in the education institutions;
2. Education stereotypes prevalent in the society;
3. Deficit of self-development skills¹⁵ ;
4. Insufficient level of job-seekers’ transfer skills (communication, self-presentation skills, team spirit and etc.);
5. Underdevelopment of professional orientation services and low availability across the country; deficit of public services promoting the employment;
6. Lack of statistical information on the labor market;
7. Lack of information on employment process and job-seeking skills;
8. Lack of information on existing services of employment;
9. Prevalent employment strategies;
10. Passive job-seeking.

Experts noted that the youth employment should be considered in a close relationship with the acquired education, whether general, vocational or higher. According to them the education system does not yet provide the labor market with the demanded candidates. 1) Higher and vocational education institutions do not educate students in specializations meeting labor market demand. 2) Their graduates do not have the qualification (professional level) that is demanded by the labor market.

They also stressed that the youth after graduation enter the labor market and have to acquire essential job-skills at work place. Employer spends time and money for training of newly hired staff, which is not financially profitable. Employer prefers to hire an experienced candidate and often in posted job announcements the longer work experience is specified than a young job-seeker could have.

Some experts think that this problem can be solved by introducing dual vocational education, which is already being piloted in several education institutions. Dual vocational education implies acquiring knowledge and skills in two parallel spaces, in a vocational education institution and at an enterprise. As experts state, currently there is a higher demand for vocational school graduates rather than university graduates in Georgia and therefore wide implementation of a dual education will increase employment figures.

„Dual education students are engaged in activity from the very beginning at an enterprise and in education process at a college – he/she simultaneously

¹³<http://www.mes.gov.ge/content.php?t=srch&search=%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%A4%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%90&id=4937&lang=geo>

¹⁴<http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=14734>

¹⁵In the course of the survey some experts used the term self-education, which means: human skill to raise competence , acquire education and required skills and etc. independently.

is working and studying. Respectively, an employer has an opportunity train student according to the demand. Employer takes part in an education process and can offer some changes in programs.”

In parallel to development of dual education, attention needs to be paid to students' employment and internship programs. Through such programs: 1) the youth will acquire working skills; 2) they will acquire experience; 3) they will get remunerated; 4) they will try their capabilities in the profession, which they are going to acquire; 5) employer will have a direct relation with a job-seeker, which will increase the employment opportunities for the youth.

Following graduation, the youth will need a long time for finding a desirable job. If unemployment period continues for long the candidate gets disqualified, which will be negatively reflected in their employment opportunity. In order to solve this problem, the experts talk about necessity to develop employment infrastructure (retraining courses, raising qualification, strengthening transfer skills and etc.).

Experts single out two groups of the youth that require special attention:

1) The youth that abandoned education and did not complete general education level, which equals 15 per 1,000 pupils¹⁶. According to the expert opinion, this number is much higher and respectively they need professional retraining.

„Humans during of their entire lives are looking for themselves and career consulting may be necessary at any stage of life. International surveys show that a person changes his/her profession 3-4 times during his/her life. This means that a country should possess those tools that will enable people to get retrained and acquire new occupation. This will stop unemployment growth and enable an employer to hire qualified personnel.”

2) Another group according to experts is represented by those youth who completed their education but were unable to get employed for longer than a year. This part of the youth undergoes disqualification, therefore it is important for them to develop professional retraining services. As they noted positive steps were made in this direction, however 1) those instruments are not sophisticated yet and 2) target groups are not yet adequately informed about these opportunities.

Experts state that demand on labor market is more focused on professionals with vocational education, while the number of university graduates is much higher. Majority of the youth acquired higher education not with consideration of employment perspectives but for prestige. Increasing awareness about vocational education and its popularization will partly solve the problem and reduce mismatch between supply and demand.

„In the past it was possible to move to the vocational education institution from the 9th year and then acquire higher education. However, the state for the purpose of excluding corruption schemes, removed general education component from vocational education institution which made this type of education unattractive and breached the education continuity principle. This affected vocational education image. Currently the general education component still exists in vocational colleges.”

Experts noted that self-education and the other transfer skills are important for employment. According to them these issues are not addressed in an education environment and are not of institutional type, which reduces job-seeker's competitiveness.

The opinion that development of so-called transfer skills is significant is supported by majority of experts, however, it is regarded as a top problem only by some of them.

¹⁶http://unicef.ge/uploads/Final_Geo_Adolescents_and_Youth_in_Georgia.pdf

In the course of a survey it was revealed that various civil society organizations¹⁷ working on facilitating employment offer cycle of trainings to the youth for transfer skills development. In their opinion, such projects will not meet demand across the country, though accumulated experience and successful projects can turn into service models for facilitating transfer skills development for the youth.

„A possibility of informal education has special importance for the youth. They do not receive grades for this and are constantly incentivized. They do not have teachers and working in a friendly environment contributes to development of additional skills. This approach needs to be developed so that a person during his/her entire life gets equipped with required skills and competences, which will make them more adapted to the changing situations.”

One group of experts emphasizes the role of civic sector in facilitating employment and notes that the state can use experience of NGO's and their institutional capacities for promoting the youth employment programs. As they say, a special support should be provided for those projects that are focused on development of the youth business skills. The state can announce grants contests and fund the projects facilitating the youth entrepreneurship.

Another issue addressed by all experts was the lack of information about jobs. In their opinion, education institutions and all stakeholders should have an opportunity to obtain statistical information about labor market demand. For this purpose, the state should cooperate proactively with employers, collect information about vacancies and ensure their distribution. All stakeholders, including the state, can build their education programs or training modules based on this information. One of the main functions of www.worknet.gov.ge is generation of data on jobs. Therefore, it is important to activate the portal even more. Career development centers represent good initiatives for increasing the youth awareness and employment, however these institutions are new and require further development. As experts stated, career development centers should be engaged in the single information system of www.worknet.gov.ge.

Almost for each expert interviewed in the course of a survey facilitating the youth employment after education is linked to creation of an information space for them, professional orientation and retraining.

According to them currently the government efforts for facilitating employment cannot be regarded as satisfactory, however, the programs and projects noted above provide the foundation to think that these services will be developed in the future and get better coordinated.

„At this stage if all young people seeking jobs or/and professional retraining apply to public agencies there will be no sufficient human and technical resources to manage flows of such scale, however services are being developed in the employment direction.”

Experts note that the youth face different problems in cities and in rural areas. “This does not mean that any of them is in a better position – those in rural areas have less access to services, however urban areas are densely populated and the employment competition is much higher.” “In regions, the youth have lower access to information, also the labor market is scarce and employment opportunities are limited.”

¹⁷https://ka.wikipedia.org/wiki/%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%95%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%9D_%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%96%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%90

Some experts state that local self-governments pay less attention to measures facilitating the youth employment, which at larger extent is determined by the peculiarities of the municipality budgets and structures.¹⁸

“Although there is personnel in municipalities working on the youth affairs, they are mostly focused on single entertaining activities and do not have neither financial or professional staff to ensure implementation of formal or informal education programs.”

There are not sufficient human or financial resources in municipalities to implement employment facilitation programs. Documents on priorities were selected by random principle and reviewed for 10 municipalities (Tbilisi, Chiatura, Baghdati, Tsalenjikha, Sagarejo, Batumi, Telavi, Ambrolauri, Ozurgeti, Lagodekhi) and in none of them was the youth identified as a priority of the first or the second rank.¹⁹

The Youth Policy Document widely addresses the issues of facilitating the youth employment in regions:

„2.3. Economic opportunities and life conditions for the youth in regions;

Young people living in regions and remote areas need the same services and opportunities as their peers in cities.

The Georgian Government aims to improve social-economic conditions for the youth in regions, highland areas and territories adjacent to the occupation lines.

Objectives of the Government are to:

2.3.1 Facilitate geographic accessibility of education institutions;

2.3.2 Facilitate development of formal and informal education programs for the youth living in regions and territories adjacent to occupation lines;

2.3.3 Support development of education programs for demanded occupations in regions;

2.3.4 Support economic development of regions especially in highland areas and territories adjacent to occupation lines, which will create employment opportunities for the youth onsite.

¹⁸In municipalities, there are mostly sports, monument protection, cultural, education gender divisions working on the youth affairs. In the best case only one FTE is allocated for the youth affairs.

¹⁹http://chiatura.org.ge/uploads/2015_wlis_biujetis_prioritetebis_dokumenti.pdf

<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnpbGVrdmluYWR6ZW9mZmljZXxneDoxYzQzNWY1MjA3M2Y0ZTEy>

<http://bagdati.gov.ge/?p=2358>

<http://sagarejo.ge/wp-content/uploads/2016/11/2017-2020->

[%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-](#)

[%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98.pdf](#)

batumicc.ge/uploads/banerebi/konmkursis_brzanebebi/...finali/2015-2018___.doc

<http://telavi-temi.ge/wp->

[content/uploads/2014/12/%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98.pdf](#)

http://ambrolauri.ge/files/ambrolauri_23.12.2014_71_2015_wlis_prioritetebis_dokumenti_dokumenti.pdf

ozurgeti.gov.ge/wp-content/.../prioritiesdocument.doc

2.3.5 Facilitate development of cultural-creative centers and infrastructure in regions. ²⁰

The capital and regions are unequally developed, the local infrastructure do not provide opportunities for adequate implementation of programs. Although the youth departments of several municipalities are actively working for engaging the youth in employment, volunteering or youth projects in frequent cases the geographic area of the target group is limited to the municipality center or nearby villages.

According to experts, apart from the aforementioned:

- The government should care for improving the education quality;
- The government should work on increasing vocational education prestige;
- The government is to ensure informing vocational and higher education institutions about those professions that are demanded on the labor market, so that they consider those in their curricula;
- The government should identify specific target groups and develop free service for professional retraining and qualification raising given the labor market demand. Experts are offering three groups that require special care:
 - The youth who abandoned education and did not acquire general education;
 - The youth that completed education and are unemployed for a year and longer period;
 - Socially vulnerable persons or/and those with disabilities.
- The government on the basis of vocational education institutions should develop a professional retraining network in the country for the youth, so that the young people are given the opportunity to acquire new occupation if needed;
- The government shall ensure operation of professional retraining and qualification raising free or fee-based centers across the country;
- The government agencies for which the youth represent a target group shall fund projects within the grant contest framework directed at informal education and entrepreneurship development.
- The government shall use institutional capacity of the non-governmental sector and expertise with respect to employment issues, collect successful projects implemented for facilitating employment and select the most relevant models for implementation;
- The government shall create employment brokerage network across the country which:
 - Will be connected to the overall information system to enable the youth to obtain information of equal quality and volume on the labor market;
 - Will provide the target groups with equal quality services for professional orientation, qualification raising and retraining.

Main Conclusions

Majority of the youth (55.3%) consider the job as a main means of subsistence and not as the way for realization of their potential. However, the unemployed respondents are passive when looking for a job and most of them (53.2%) did not try to start working even once (finding an employer > sending data for a vacant position > attending an interview with an employer).

Passivity of the unemployed youth is determined by low self-assessment. Young people assess their competitiveness on the labor market in terms of acquired knowledge as 2.9 (low than average) on a 5-point scale, while in terms of transfer skills as 2.5. Self-assessment of unemployed youth is lower than that of the employed (2.8 – 3.1points respectively). The lower self-assessment of the unemployed youth the more inactive they are. Passive part of the youth: 1. does not know how to seek for a job and 2. the stereotypes prevalent in the society cause their demotivation – “One can’t get employed without having contacts”.

Candidates need three most important skills to find employment: professional skills /qualification (58.5%), contacts (31.9%) and computer skills (28.9%). Opinions of unemployed and employed youth on this matter are identical.

²⁰<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2314717>

The youth think that essential factor for being employed is having contacts. This opinion is supported by the fact that the most prevalent model is employment without contest. Majority of the employed respondents got employed without contest (65.9%) and used personal acquaintance or contacts for this purpose.

Possibility to get employed in the country was assessed as 2.07 on a 5-point scale. The identified top three reasons for unemployment were: limited demand for work force (27.7%), inadequate requirements announced by an employer for a vacant position (21.9%) and low remuneration (11.5%). Passivity of the youth was noted only by 5.7% of respondents as an unemployment factor.

Most respondents (41.5%) think that in the first place a person should have a higher education to find a job. Only 17.4% did say that vocational education was sufficient for employment. High school – higher education – employment - this logical chain seems so natural to society that young people cannot imagine that someone may increase his/her skills in a specific direction and find a specific job without higher education.

According to the survey findings the substance of the profession does not determine the employment status. The top ten group of respondent professions is identical. Among those who does not have a profession at all (31.2%), the unemployed youth prevail (79%).

In most cases respondents said that they selected their major profession/vocation because of high employment opportunities associated with it (51.5% of answers). Half of the unemployed (50%) and 30% of the employed are ready to change their profession in case of having a new choice. Majority of the youth even in the last school year is not sure about the future profession. Frequently they identify it in the university what profession they are going to acquire after graduation. The youth apply to their parents and the other relatives for an advice regarding future profession and do not know where to obtain comprehensive information on this matter.

The youth talk about necessity of professional orientation at schools, though they note that the qualification of consultants is very important in order to avoid errors in the course of consulting.

The opportunity to acquire occupation/ trade in the country was assessed as higher than average - 3.7 by the youth on a 5-point scale, while compliance of the teaching quality with the labor market requirements was rated as average - 3.2²¹. Even higher criticism was expressed by the youth when rating teaching quality with the EU labor market requirements – in such case the assessment was 2.4.

Passivity of the unemployed youth was evidenced by their job-searching strategy. The most prevalent behavior for finding a job is applying with request to acquaintance and friends and waiting (41% of responses). Only 10% of respondents (31) look after announced job postings on a daily basis and send their data. 16% of the unemployed would like to be employed but do nothing to attain this goal; and are waiting for offers.

Although the youth would like to have a job, 80% of the unemployed and 79% of the employed have not attended any of the vocational education courses.

Majority of respondents (91.3%) are not registered in any of the job-seekers' databases. 35 respondents (8.7%) who are registered in the job-seekers' database mostly are unemployed. 97% of respondents never took part in any of employment programs.

38% of the unemployed and 30% of the employed never refused a job offered. The reason for declining a job is frequently a low remuneration.

Unemployment experience of the employed respondents at average equals 18 months, while for the unemployed – 35 months. Only fifth of the youth (20%) have a rich employment experience (up to 2-5 temporary or permanent jobs). 39.1% never was employed while 30% only once. Employed youth are distinguished by longer work experience compared to the unemployed. Their 43.3% had 2-5 permanent or temporary jobs. Based on these results, the youth have not been unemployed for a long time and their work experience is scarce. Respectively, on a labor market there is a high number of the disqualified work force among the youth.

²¹See in detail the findings of the quantitative survey

57.6% of the unemployed respondents noted that if they do not get employed within the period they thought, they would change the job-seeking behavior. 23.2% of the unemployed will raise their qualification, while a part will improve the transfer skills. 7.7% noted that they would choose labor migration. Although the job-seeking intensity is low, 70.3% of the unemployed respondents have positive expectations with respect to employment.

The employed youth (hired as well as the self-employed in a non-agricultural sector) assess their job by various characteristics at 3.5 average score (slightly higher than average) on a 5-point scale. Regardless such assessment, the opinion was expressed that in Georgia the rights of the employed are not properly protected. The employed are dissatisfied with the work conditions offered by employers. They are especially dissatisfied with a remuneration and social guarantees. In addition, those employed through a contest or internship are less willing to change a job and rate their jobs higher than those employed without contest.

The most attractive work offer is: an 8-10-hour work schedule and development opportunity. Some of them say that minimum remuneration should be 600-700 GEL. Most of them (60%) would accept only a job that fits their skills and qualification, while others would consider other offers as well. Respondents who have been unemployed for more than 24 months are more willing to accept any job offer compared to those with a 1-24 month experience of unemployment.

Most respondents (44,5%) think that a state organization is the best employer because of stable jobs and high professional and career growth opportunities it offers. Private companies come next with 38%. The key advantages offered by it are high level of remuneration and higher chances of employment. For example, 68,7% of respondents say that they personally have a better chance to be employed in a private company and associate their jobs more with a private company than a state organization.

Most young people (69.2%) think that the state should connect the work force with employers. But fewer respondents (43.2%) know that the Ministry of Labor, Health and Social Affairs is responsible for supporting employment in the country.

The indicator of awareness of employment portals is less than average. Only 39.2% of respondents taking part in the study know about www.worknet.gov.ge, while 36.9% of respondents are familiar with www.myprofession.gov.ge. They have information about the web pages from the Internet and social networks

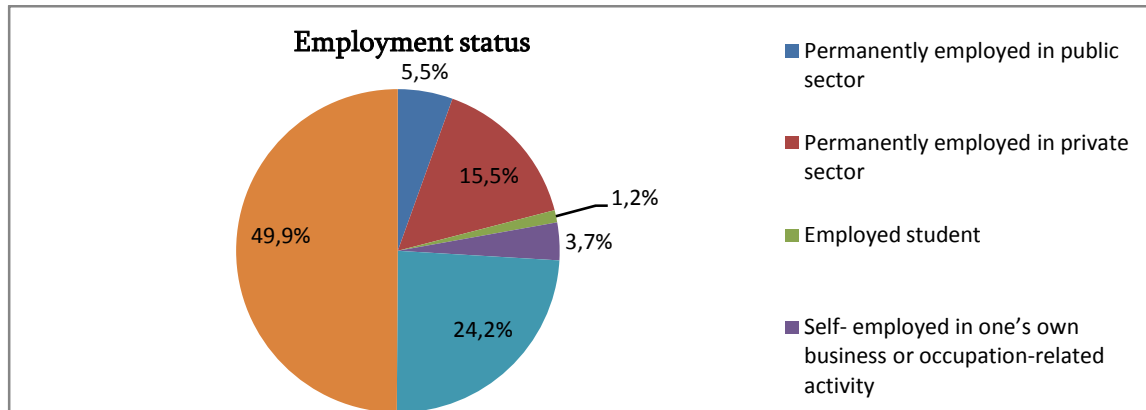
Results of the Quantitative Survey

Employment

One fourth (25.9%) of respondents is employed, while 74.1% - unemployed. Difference by gender is important for statistical purposes – more women are unemployed than men. Notably men are more employed in the private sector than women (22.2% and 11.3%) ($P_value < 0.05$). Among the self-employed, men are the majority (men -5.2%, women - 2.8%)

24.2% of respondents is represented by unemployed students, 15.5% is permanently employed in the private sector while 5.5% - in public sector. The number of those employed or self-employed in their own business or occupation-related activity is quite small (3.7% and 1.2% respectively).

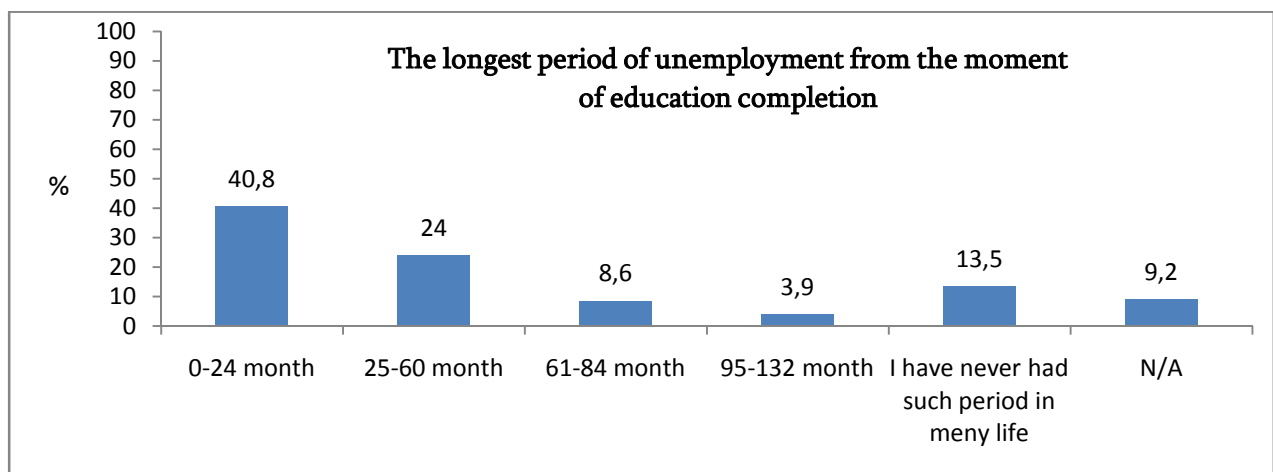
Diagram 2. Employment status



Average duration of unemployment from the moment of graduating education institution (highest attained level) according to respondents is 31.5 months (two years and 5 months). For the employed respondents, average duration of unemployment was stated to be 18 months while for unemployed – 35 months.

When analyzing employment status by regions, it was identified that the number of permanently employed in private and public sectors was slightly higher in Tbilisi while in regions the number of the self-employed in one's own business or occupation related activity was higher.

Diagram 3. Unemployment Period²²



²²Data are calculated from the employed and unemployed youth responses by deducting the unemployed students.

Table 3. Distribution of the unemployment period by employment status

	Employed		Unemployed	
	Valid %	N	Valid %	N
0-24 months	35,4	35	43,4	89
25-60 months	16,2	16	27,8	57
61-84 months	6,1	6	9,8	20
85-132 months	1,0	1	5,4	11
I never experienced such period	41,4	41	----	----
Difficult to answer	----	----	13,7	28

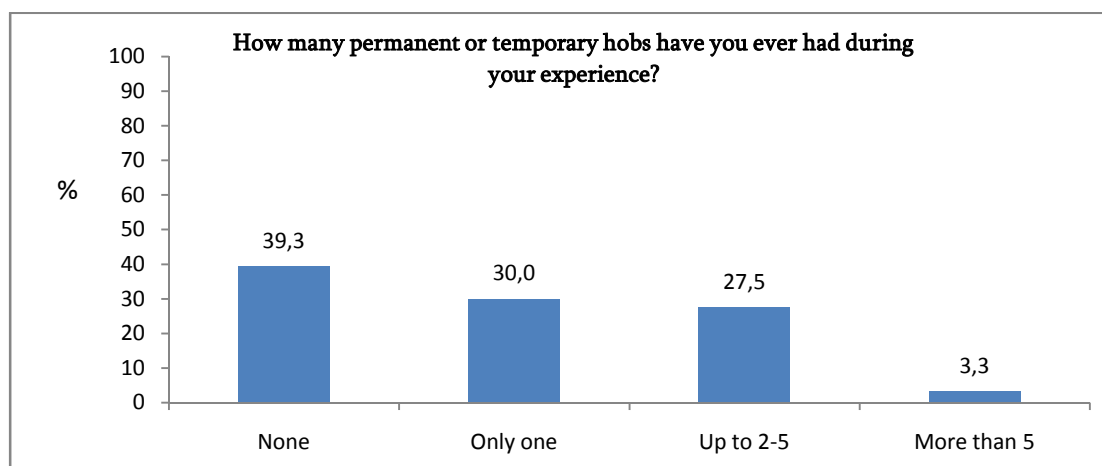
Regional analysis identified that in Tbilisi, unlike the regions, the permanently employed in private or public sector prevail, while in regions the self-employed in one's own business or profession related activity.

Table 4. Employment Status by Regions

	Employment Status						Total
	Permanently Employed in Public Sector	Permanently Employed in Private Sector	Employed Student	Self-employed in one's own business or occupation related activity	Unemploy ed Student	Unemplo yed	
Tbilisi	6,3%	17,5%	0,0%	1,3%	23,8%	51,3%	100%
Regions	5,3%	15,0%	1,6% ²³	4,4%	24,3%	49,5%	100%

39,1% of respondents never had a permanent or temporary job during their experience. Approximately two third of respondents (30%) had only one job.

Diagram4. Number of Jobs



Among the unemployed respondents 53,2% never had a job, 23,9% had only one job while 22% had more than 2 jobs.

²³Students employed in private sector

Table 5. Number of Jobs –Comparison between the employed and unemployed

Number of Jobs	Employed		Unemployed	
	Valid %	N	Valid %	N
None	----	----	53,2	156
Only one	47,1	49	23,9	70
2-5	43,3	45	21,8	64
More than 5	9,6	10	1	3
		104		293

Overseas Work Experience

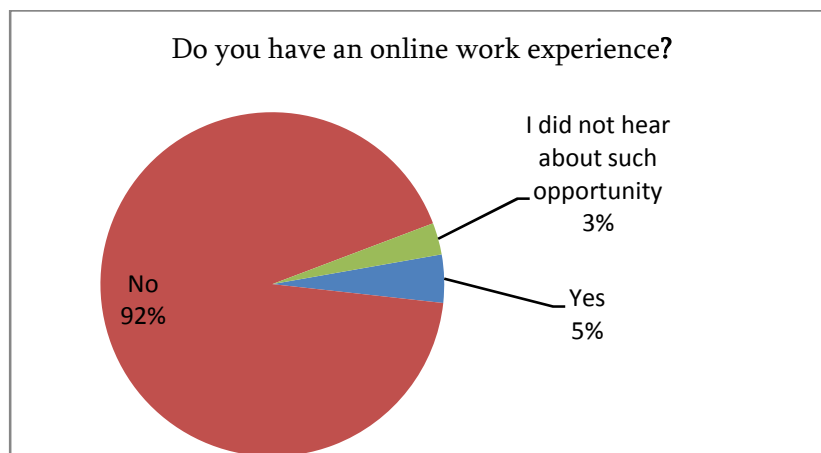
Only 15 respondents out of the surveyed ones did have overseas work experience. They listed such countries as Russia, Turkey and Ukraine. Some respondents were reluctant to list the countries.

13 respondents used to work abroad legally, while 3 illegally²⁴. Respondents stated various periods of working overseas from one month to 3 years, however average period constituted 10.7 months.

Working Online

Only 3.4% of the interviewed respondents had online work experience (18 respondents). Respondents listed activities they were pursuing online. In majority of cases these were online sales (9 responses). However, earning through one's own blog/ web page was often listed (5 respondents). Working through YoutubeChannel and online translation were named twice, while brokerage activity only once.

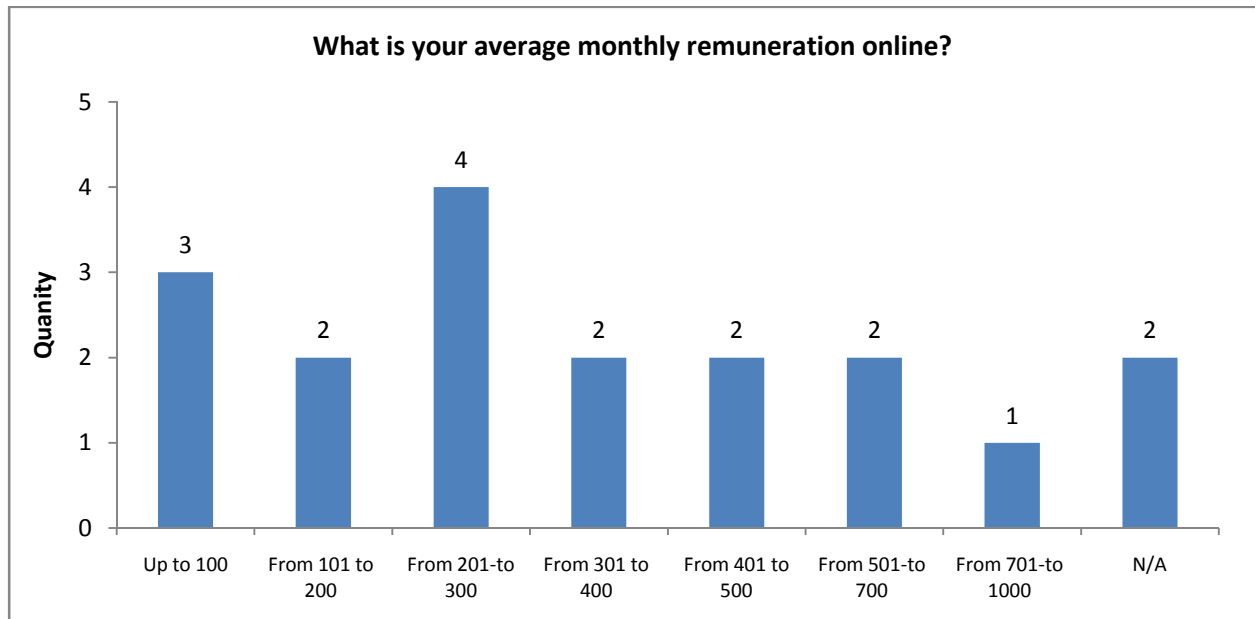
Diagram 5. Online Work Experience



More than half of respondents earns up to GEL 300 online, while higher remuneration was also mentioned.

²⁴One respondent used to work in two countries, in one illegally while in the other on a legal basis

Diagram6. Online Remuneration



Financial Position of a Household and Vision for the Future

Respondents assessed financial position and revenues of their own households by means of the statements presented below. 45.6% of the youth regarded financial position as bad, while 44.1% - as satisfactory. As expected, the employed youth characterize financial position of their families slightly better (average score of 2.8 at 5 point scale) than their jobless peers (average score of 2.5 at 5 point scale). However, the difference is statistically reliable (P value < 0.05 = 0.002)

Diagram7. Perception of the Household's Financial Position

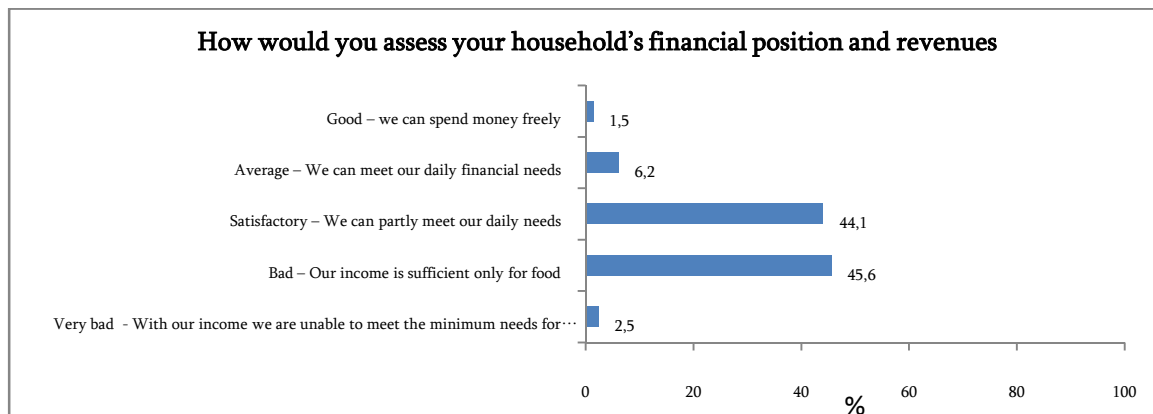
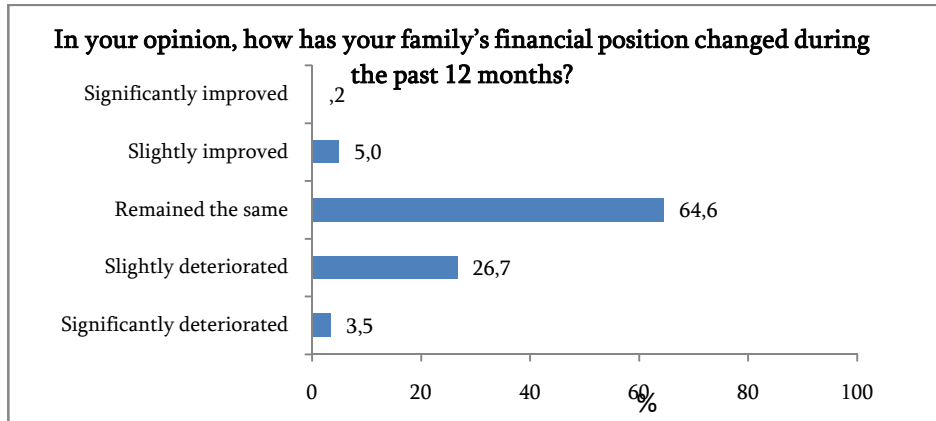


Table 6. Perception of the household's financial position - by employment status

	Employed	Unemployed
	%	%
Very poor - With our income we are unable to meet the minimum needs		3,4
Poor - Our income is sufficient only for food	33,0	50,2
Satisfactory - We can partly meet our daily needs	58,3	39,1
Average - We can meet our daily financial needs	7,8	5,7
Good - we can spend money freely	1,0	1,7

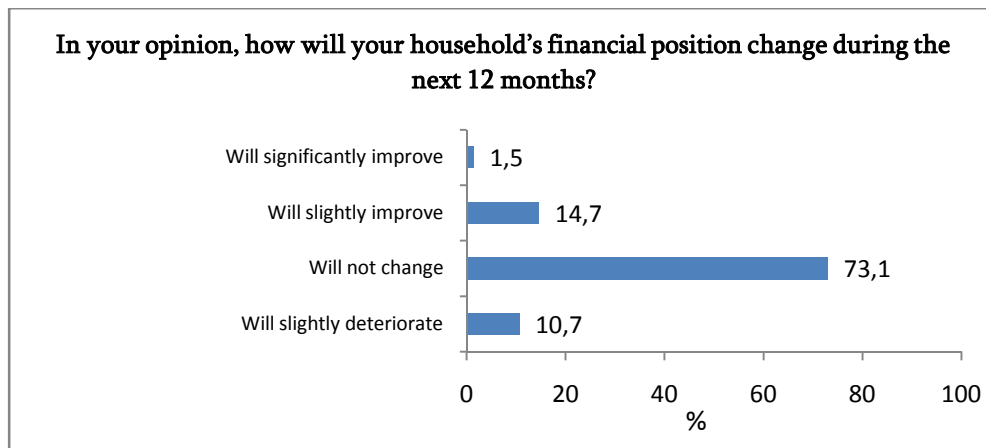
According to 64.6% of respondents, financial position of their households remained the same during the past 12 months, while 26.7% noted that it slightly improved.

Diagram8.Change in Financial Position during the past 12 months



73.1% of the surveyed youth think that the financial position of their households will not change within the coming 12 months, 14.7% are expecting slight improvement, while 10.7% - slight deterioration.

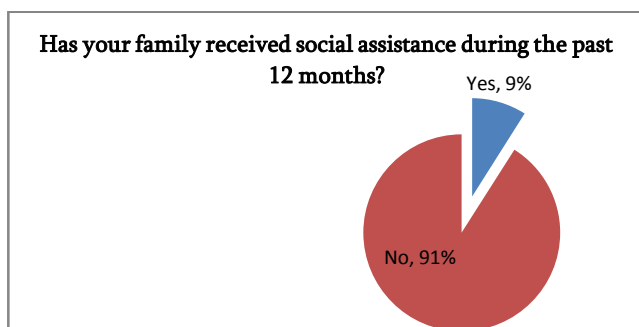
Diagram9.Economic Optimism



Visions for the future of the unemployed and employed youth do not differ from each other. The index of their economic optimism is almost the same and equals at average 3.1 on a 5-point scale.

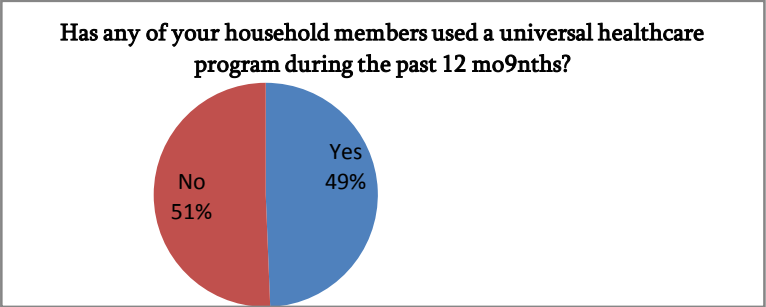
9% of the surveyed youth noted that their households received social assistance during the past 12 months. Among those who received social assistance (36 households) the families of the unemployed youth prevail (30 households).

Diagram10.Social Assistance



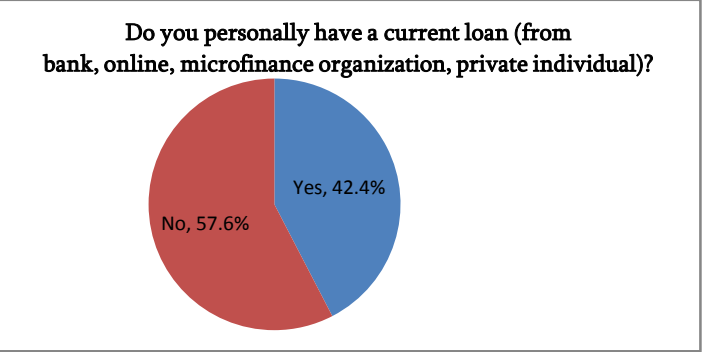
Half of respondents (49.4%) noted that their household members used universal healthcare insurance during the past 12 months. According to the surveyed youth, in general, significance of taking part in the universal healthcare program was assessed as 3.1 (higher than average) at 4 point scale (1- very insignificant and 4- the most significant).

Diagram11.Universal Healthcare Program



42.4% of respondents currently use a loan (bank, online loan, microfinance organization, private individual), of which 28.8% states that they face problems with respect to loan repayment. As showed by the survey, the unemployed youth are more cautious with respect to taking a loan. According to findings, 60% of the employed youth have loans while among the jobless this share is 36%. Both the employed and unemployed respondents are facing problems with respect to loan repayment (respectively 16,5% and 13,9%).

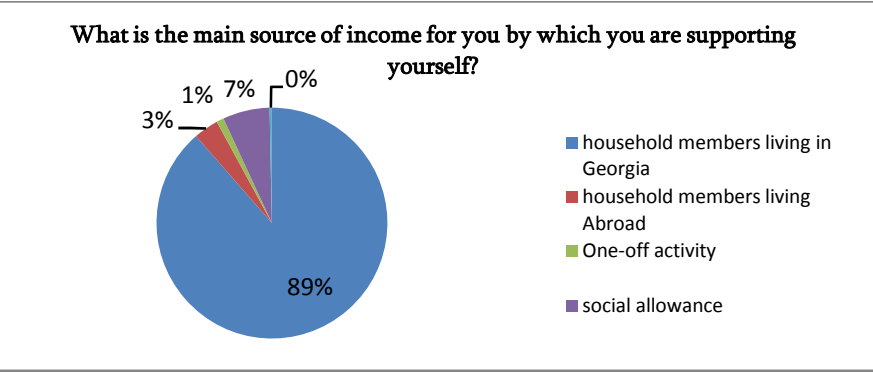
Diagram12. Credit Status (whether currently have a loan or not)



Unemployed Respondents

Means of living for the unemployed respondents are provided by their working family members (90.1%), 6.7% is supported by the social allowance and for 3.5% subsistence is provided by those family members who live overseas. There is no significant difference between responses in Tbilisi and regions.

Diagram13.Source of Income for the Unemployed



In response to a question what was the reason for unemployment, the jobless respondents (including unemployed students) had the opportunity to give several answers. Most frequent response (33.3% of answers) was that it was hard to find a job that a respondent would have liked to have. In 23.2% cases family circumstances were mentioned as the reason for unemployment. Such reason was provided in all cases by female respondents (65 answers). It is noteworthy that a gender (which was given in the potential answers) was never mentioned as the reason for unemployment.

“I could not find a job with the remuneration I want” was also indicated as one of the impeding causes for unemployment (19.5%). The reason -“I was unable to find a job corresponding to my skills and knowledge” was mentioned more frequently in Tbilisi (Tbilisi - 15%, Regions 8.4%). Frequent reasons for unemployment stated in regions were „ I could not find a job with the remuneration I want“ (Tbilisi 13.3%, Regions 21.1%) and „Family obligations represent main obstacles for employment“ (Tbilisi 16.7%, Regions 24.9%).

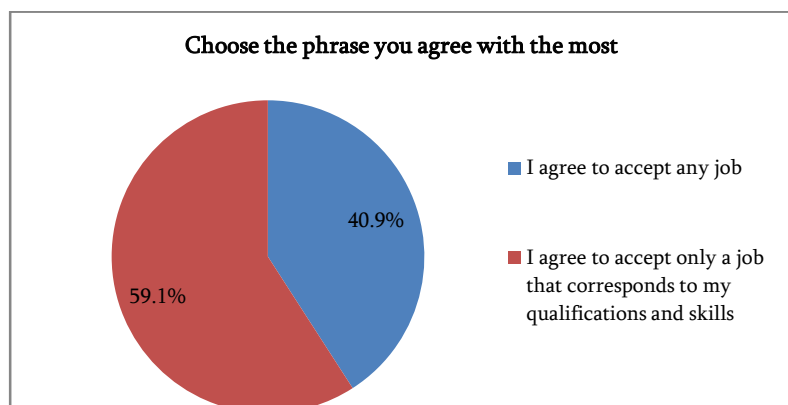
Responses of the employed and unemployed students were different from each other regarding unemployment reasons. Responses provided by both groups are presented separately for clarity.

Table 7. Why are you not employed at this stage?

	Unemployed Youth	Unemployed Students
It is hard to find a job that I like	38.50%	27.80%
Family obligations prevent me to work	36.40%	1.00%
I could not find a job with the remuneration I want	28.30%	5.20%
I do not have an occupation	11.20%	4.10%
There are no jobs in the country in general	10.70%	5.20%
I was unable to find a job corresponding to my skills and knowledge	9.10%	12.40%
Employers require longer work experience than I have	9.10%	7.20%
I do not have influential friends and relatives who would assist in starting work	7.50%	
I do not have sufficient qualification to perform the work I would have liked	6.40%	12.40%
My family members, friends do not want me to work	3.20%	
I do not have information about jobs	2.70%	2.10%
Employers require inadequately high qualification for a vacant position, which, in my opinion, is not needed	2.70%	1.00%
There is no employment agency in my city that would help in finding a job	2.10%	
I do not know how to present my personal details to a potential employer	0.50%	
I am afraid not to lose allowance	0.50%	
It is hard to find a job where the environment is tailored to the needs of people with disabilities	0.50%	
I am a student and cannot combine studies with employment		64.90%

59.1% of the unemployed respondents are willing to accept a job corresponding to their qualifications and skills, while 40.9% state that are willing to accept any job. Difference between responses of the unemployed graduates and unemployed students is not statistically different (P value >0.05).

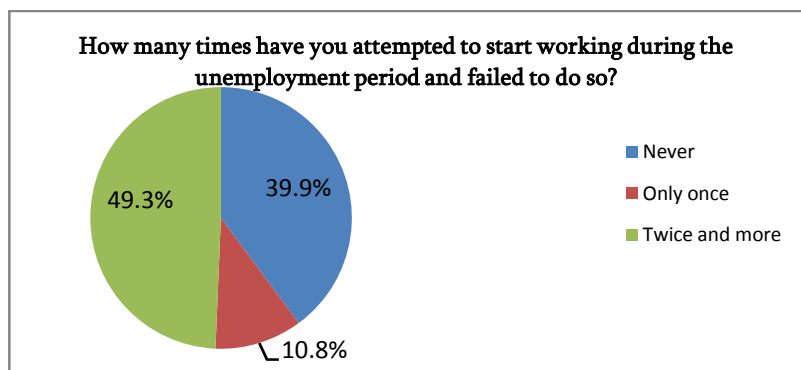
Diagram 14. Employment Readiness



Those respondents whose unemployment period is longer than 24 months are ready to accept any job than the ones with 1 -24 month unemployment experience. The response “I agree to accept only a job that corresponds to my qualifications and skills” was prevalent among responses of the latter.

Nearly half of the unemployed respondents (49.3%) twice and more times attempted to start working without success (searched for the respective organization/ employer, sent personal data, talked with an employer), 10.8% tries only once and 39.9% never made a try.

Diagram15. Attempt (Number) of the Unemployed to Start Working



Difference between the unemployed and employed graduates is significant. The unemployed are very passive in job-seeking.

Table 8. Difference between the unemployed graduates and unemployed school graduates by job-seeking intensity

	Unemployed Students	Unemployed Graduates
	%	%
Never	41.6	52.0
Only once	26.7	31.0
Twice and more	29.7	16.0
More than five times	2.0	1.0

Two questions were used in a questionnaire indicating at: 1) official reasons why the employer refused the job-seeker and 2) perceptions of the unemployed, why the employer refused them in reality.

When addressing the employers’ requirements due to which they were not hired, the respondents mentioned longer work experience than they had (54 %), lack of professional skills/ qualification (20.2%), self-presentation skills (16.6%) and knowledge of a foreign language (13.5%).

Respondents thought that a real reason for not hiring them was: requirement for a longer work experience than they had (45%), family conditions (16.3%), professional skills, qualification (18%), requested remuneration (13.1%) and nepotism (12.4%).

Table 9. Reasons for not being hired and self-perception

Official Reason for Employer’s Refusal	%	Job-seeker’s self-assessment why he/she was not hired	%
Requirement for longer work experience than I had	54.0%	Requirement for longer work experience than I had	45.0%
Professional skills/ qualification	41.7%	Professional skills/ qualification	18%
Computer skills	20.2%	Lack/ scarcity of respective transfer skills	2.5%
Self-presentation skills	16.6%		

Knowledge of foreign language	13.5%		
Effective communication skills	8.0%		
Driving license	3.1%		
CV making skills	.6%		
Math skills	1.2%		
		My family situation	16.3%
		My different vision	4.6%
		Nepotism	12.4%
		Remuneration I requested	13.1%
		My gender	.4%
Age	1.2%	My age	1.4%

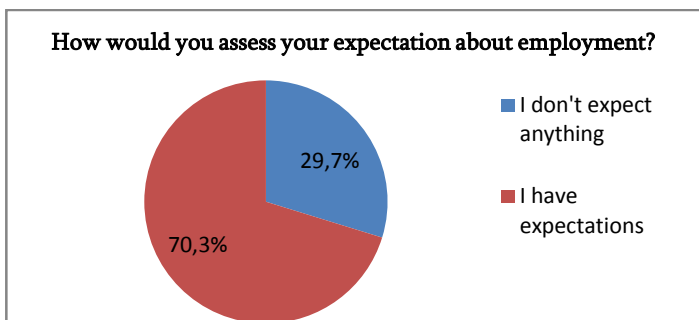
As shown in the table, majority of respondents agree with the employer's position only regarding the work experience issue and partially with respect to professional skills and qualification. In other cases, they think that the reason for refusal is not relevant.

Expectations of the Unemployed Youth

70.3% of the unemployed respondents noted that they had positive expectations with respect to employment.

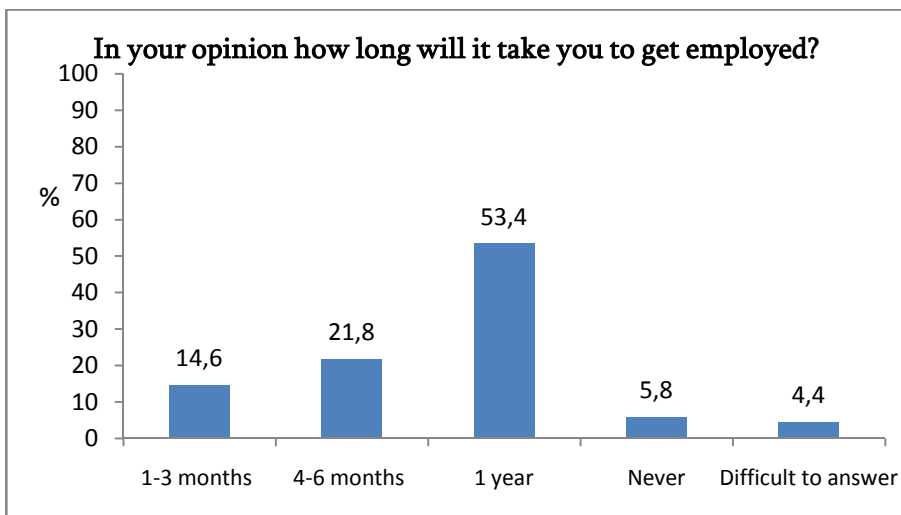
In Tbilisi respondents had higher hopes than in regions as evidenced by the following figures - 78.3% and 68.2% respectively.

Diagram 16. Expectation for Employment



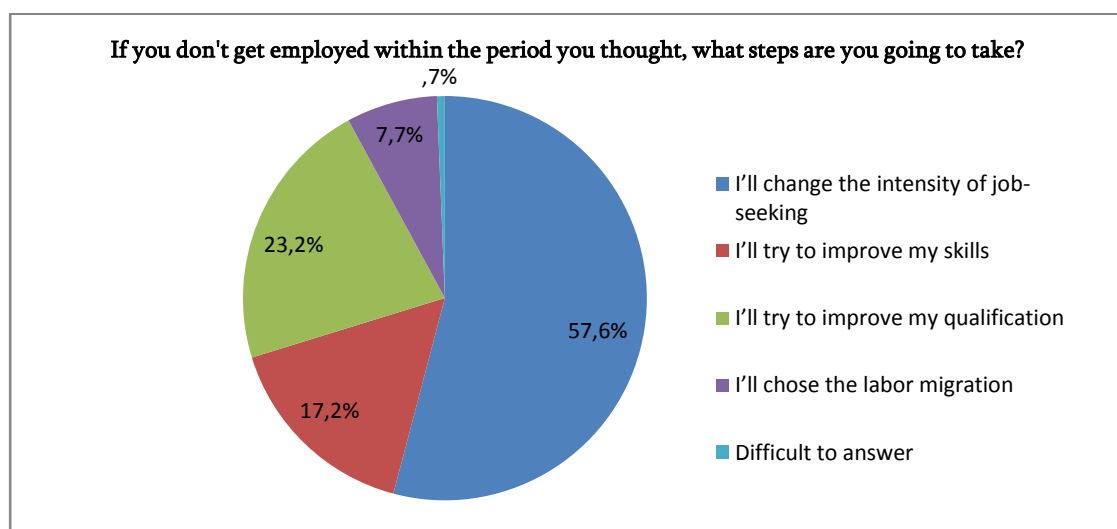
More than half of the unemployed respondents (53.4%) think that they will get employed within a year, 21.8% have expectation to be employed in 4-6 months, while 14.6% in 1-3 months. Only 5.8% of the respondents think that they will never get employed.

Diagram 17. Expectation for Employment



57.6% of unemployed respondents noted that if they were not employed within the period they expected, they would change the job-seeking behavior. 23.2% of will improve their transfer skills and 7.7% will chose labor migration.

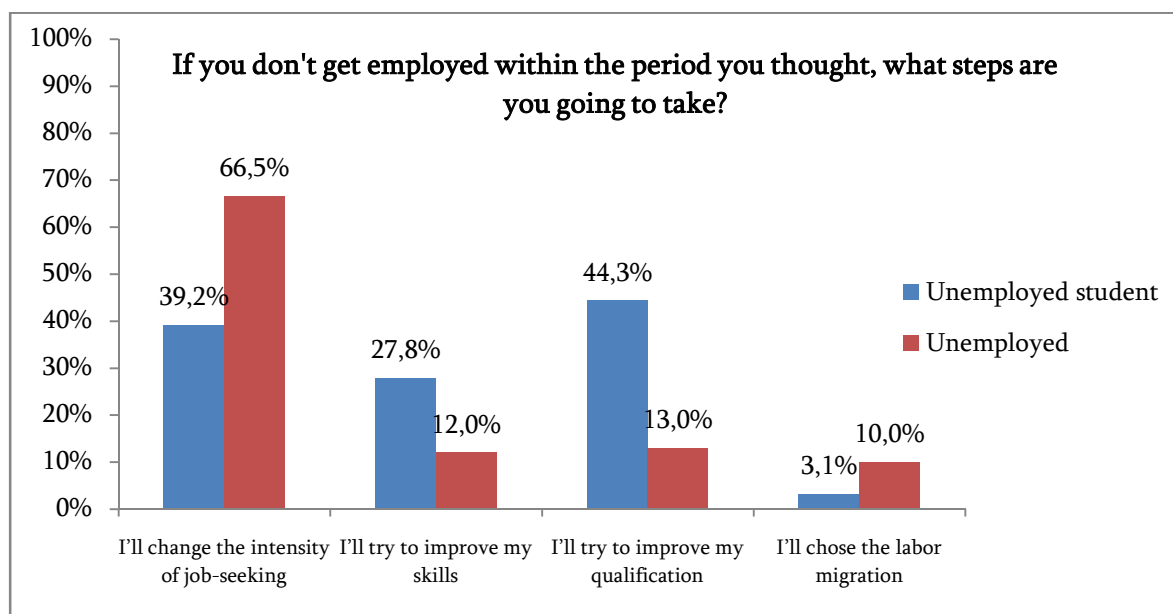
Diagram18. What are the measures the youth are going to apply for increasing the employment opportunity



The fact that 57.6% of the unemployed agree to change the job-seeking intensity confirms the hypothesis that the unemployed youth are passive in job-seeking.

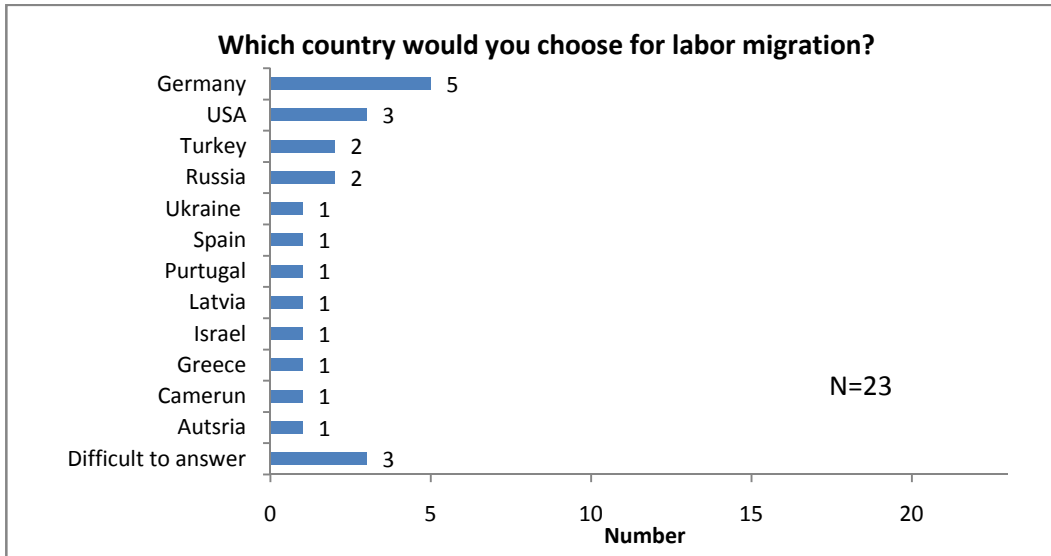
It should be noted that students plan to improve their transfer skills more, while the unemployed are planning to increase their job-seeking intensity.

Diagram19. What are the measures the youth are going to take for increasing employment opportunities; comparisons of the unemployed students and the other unemployed youth



Those jobless respondents who named labor migration as a solution if they were unable to find a job (overall 23 respondents) listed the countries where they would have liked to work. The most frequently listed was Germany (21.7%, N=5), USA (13%, N=3), Turkey and Russia (8.7%, N=2).

Diagram20. Potential Countries for Labor Migration



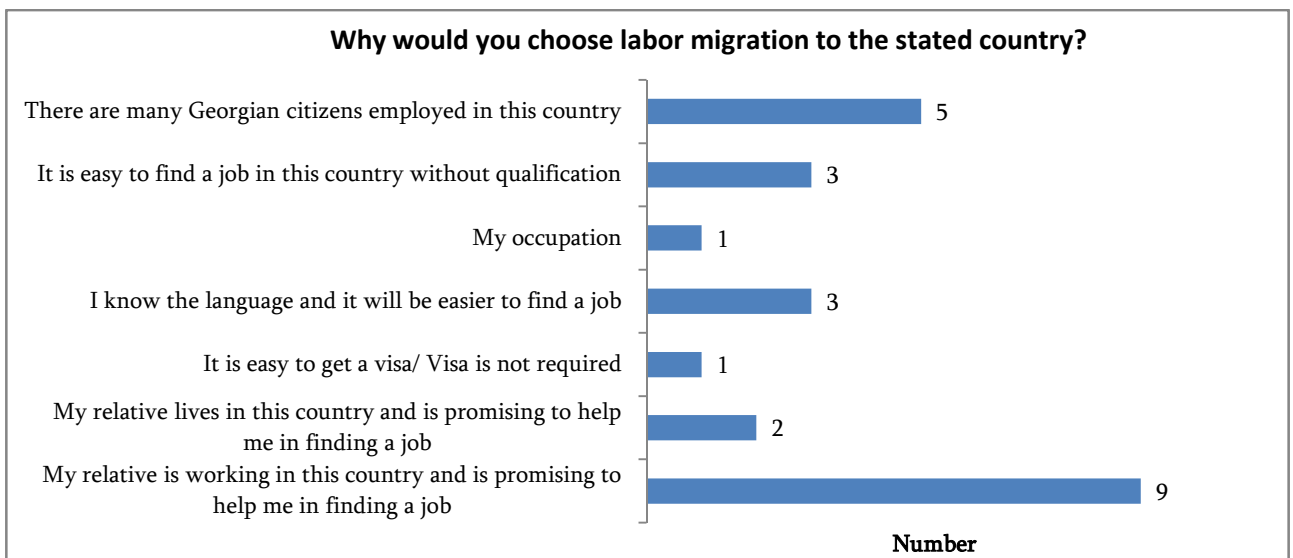
Respondents also had the opportunity to note what type of work they were planning to start in the stated country. 8 respondents found it hard to answer the question, 5 were planning to work as baby sitters and 6 to work in service sector (waiter, driver, cleaner). Agriculture, shoe-making and tiling were noted once. Only one respondent mentioned that was planning to work by his profession in which he acquired higher education degree (as a lawyer).

As regards the remuneration, various amounts were listed by respondents as a minimum potential wage within the range of GEL 500 – 5,000 in case of employment in selected countries. The average amount equaled GEL 1,311.

Those respondents who mentioned labor migration in case of failure to find a job within respective period addressed the level of protection of Georgian immigrants against trafficking in the noted countries. Protection was assessed as 3.4 at a 5-point scale (1 – not protected, 5 – protected), which is higher than an average figure (rather protected than not protected).

When talking about motivation in selecting a country for labor migration, unemployed youth most frequently gave the response “My relative is working in this country and is promising to help me in finding a job” (9 respondents out of 23).

Diagram21. Motivation for Selecting Labor Migration Country among the Unemployed Youth



Employed Respondents

Hired Work

As noted earlier, 25.9% of respondents are working. Hired workers (overall 88 respondents) listed those activities that they are performing at the current workplace. Those activity types were listed that are presented in the Table #10 below.

Table10.Area of Activity- Hired Employees

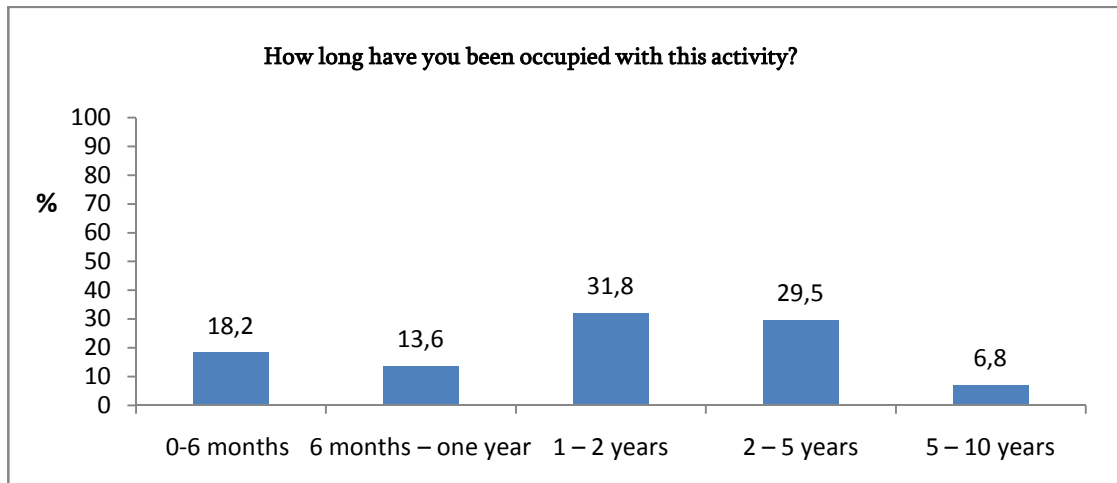
What type of activity are you performing at the current workplace?		
Industry	NACE ²⁵ Codes	%
Individual services	93	2.3
Beauty salon services	9302	2.3
Activities in the area of organizing leisure, entertainment, culture and sports	92	2.2
Gambling	9271	1.1
Museums and protection of historical locations and buildings	9252	1.1
Healthcare and social assistance	85	5.6
Medical practice	8512	4.5
Hospitals	8511	1.1
Education	80	8
Higher education	8030	2.3
Technical and vocational secondary education	8022	1.1
General education	8021	2.3
Primary education	8010	2.3
Public administration	75	12.5
Ensuring public order	7524	1.1
Defense	7522	2.3
Management of social programs	7512	2.3
General public administration	7511	6.8
Other services rendered to a consumer	74	2.2
Render services not included in the other groups	7487	1.1
Conducting investigation and ensuring security	7460	1.1
Research and development	73	2.3
Research and development in natural and technical sciences	7310	2.3
Computer related activity	72	1.1
Development of a software and consulting in this area	7222	1.1
Financial brokerage	65	5.7
Other financial intermediation	6512	5.7
Communication	64	3.4
Electrical communication	6420	1.1
National Post activities	6411	2.3
Supporting and additional transport services	63	1.1
Tourist and travel agencies	6330	1.1
Land transport	60	1.1

²⁵NACE Classification, 2004 year

Regular transportation of passengers	6021	1.1
Hotel and restaurant services	55	6.8
Restaurant services	5530	2.3
Hotels, Restaurants	5511	4.5
Retail trade with cars and motorbikes, except for: repair of household goods and personal items	52	22.5
Other retail trade in specialized shops	5248	2.3
Retail trade with meat and meat products	5243	1.1
Retail trade with apparel	5242	4.5
Retail trade with cosmetics and perfumes	5233	1.1
Other retail trade with food in specialized shops	5227	3.4
Retail trade with tobacco products	5226	1.1
Retail trade with spirits and other beverages	5225	4.5
Retail trade with meat and meat products	5222	1.1
Retail trade in non-specialized shops with food, beverages and tobacco	5211	3.4
Wholesale trade and trade through commercial agents except for trade with cars and motor-bikes	51	4.5
Wholesale trade with timber, construction materials and sanitary – technical equipment	5153	2.3
Wholesale trade with perfumes and cosmetics	5145	1.1
Wholesale trade with sugar, chocolate and sugar containing pastry	5136	1.1
Trade with cars and motor-bikes and their technical service and repair	50	2.3
Car maintenance and repair	5020	2.3
Construction	45	6.8
Electrical – installation works	4531	1.1
Construction	4521	5.7
Generation and distribution of electricity, gas, steam and hot water	40	1.1
Gas distribution through pipelines and their sale	4022	1.1
Production of the other non-metal mineral items	26	1.1
Production of concrete items used in construction	2661	1.1
Production of rubber and plastic items	25	2.3
Plastic ware production	2522	2.3
Chemical production	24	1.1
Production of pharmaceuticals and materials	2442	1.1
Production of food products including beverages	15	2.3
Bakery, pastry	1581	2.3
Processing stone quarries	14	1.1
Auxiliary and additional transport services	1412	1.1

Hired youth are mostly engaged in the listed activities for 1- 2 years or 2 – 5 years.

Diagram22.Duration of Hired Work

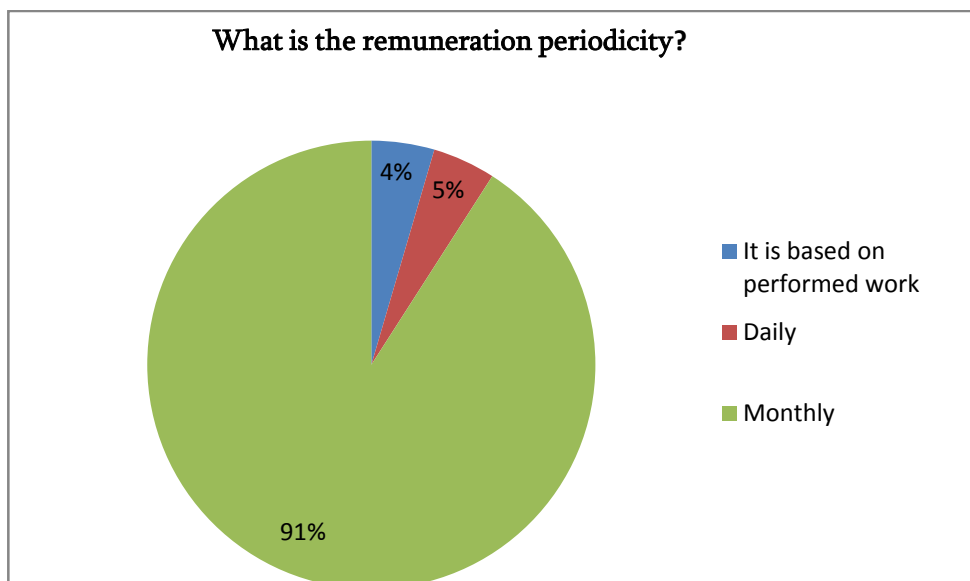


The hired youth work at average 5.4 days a week and at average for 8.7 hours per day.

Among those respondents who are working for more than 8 hours (overall 30 persons), 4 are permanently employed in public sector, 24 are permanently employed in private sector, while 2 respondents are employed students. In these cases, respondents mostly list 10 and 12 hours as working hours²⁶.

90.9% of hired respondents receive monthly salary and only 4.5% get remuneration based on performance or on a daily basis.

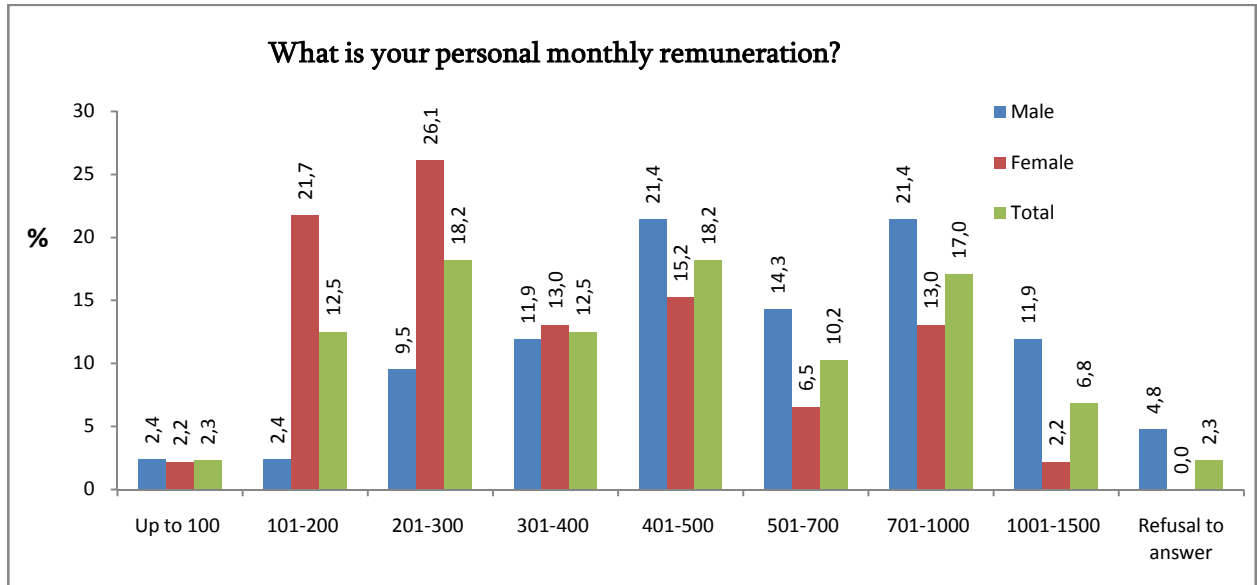
Diagram23.Periodicity of Remuneration



Hired workers stated that the average remuneration was GEL 201 – 300 and GEL 401 – 500 (18.2%). In general, 63.2% of respondents noted that their remuneration was GEL 500. It should be noted that statistically important difference was identified between women and men. Low remuneration was mostly noted by women (GEL 101-200 and GEL 201-300),while remuneration above GEL 400 by men (P_value<0.05).

²⁶See findings of the qualitative survey to find out whether employers officially request from the staff to work for more than 8 hours.

Diagram24.Monthly remuneration of Hired Respondents



80.7% of hired respondents have written agreement with an employer while 19.3% do not.

94.3% of respondents have permanent jobs, 3.4% are employed for a definite period while 2.3% are employed for seasonal work.

Respondents also assessed their overall satisfaction with their jobs at a 5-point scale (1 - very dissatisfied, 5 - very satisfied), which turned out to be 3.5 points representing higher than average indicator.

When assessing separate components of a workplace, it was identified that in general respondents assessed all components with a higher than average score, however the working environment received relatively high score - 4.17 (relations with employees and employers), while the lowest scores were given to remuneration (3.32) and social protection and the other benefits (3.16).

The assessment of a work place with combination of all components was 3.7. It is interesting that this figure for Tbilisi is relatively low 3.3, while for regions it equals - 3.8, implying that satisfaction with various components of the workplace in regions is higher than in Tbilisi. (see Table #11)

Diagram25.Job Satisfaction – Hired Employees

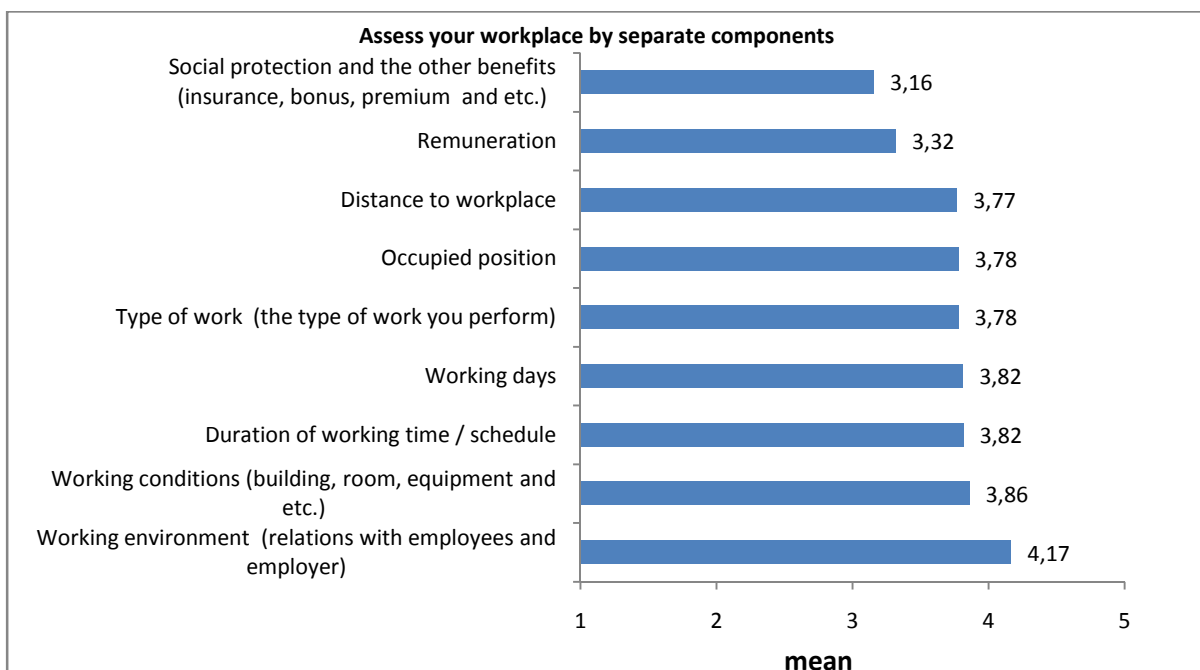
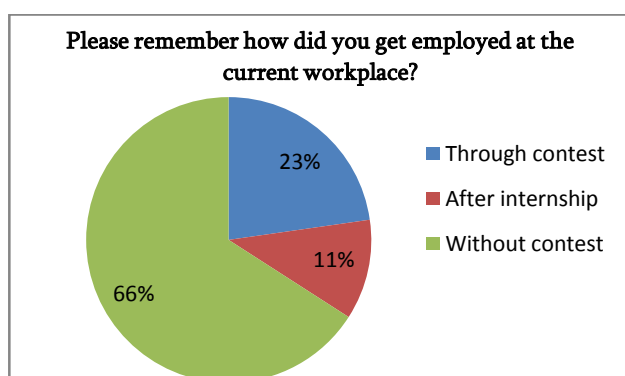


Table 11. Job-satisfaction - comparison between Tbilisi and regions for hired employees

	Tbilisi	Regions
	Score	
Working conditions (building, room, equipment and etc.)	3,2	4,0
Working environment (relations with employees and employer)	3,8	4,3
Distance to workplace	3,2	3,9
Duration of working time / schedule	3,4	3,9
Working days	3,6	3,9
Remuneration	3,0	3,4
Social guarantees	2,6	3,3
Type of work (the type of work you perform)	3,4	3,9
Occupied position	3,3	3,9

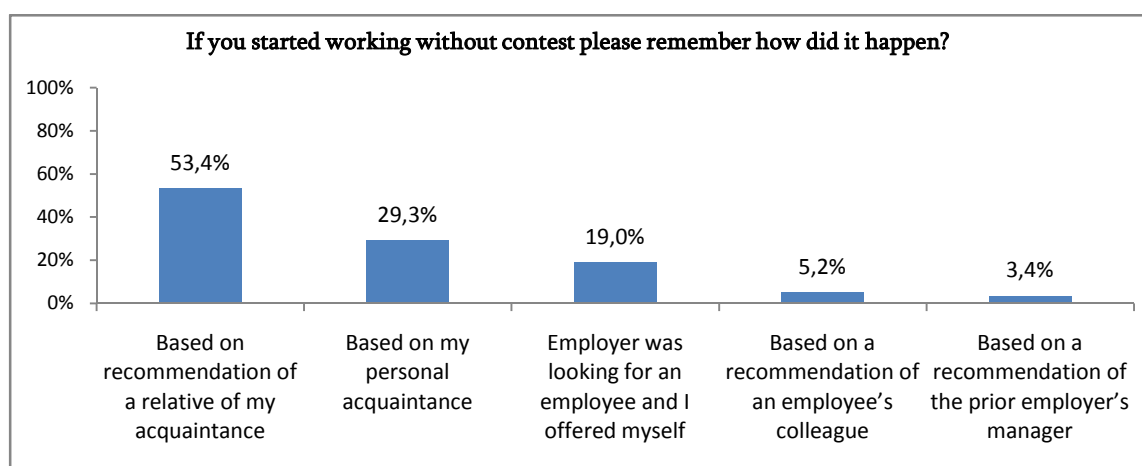
Majority of respondents noted that they were hired at the current workplace without a contest (65.9%).

Diagram26. Employment - Hiring



53.4% of those who got employed without contest mentioned recommendation of an acquaintance/ relative as the way for getting a job, while the third mentioned personal acquaintance.

Diagram27. Employment without Contest – Hiring



Employment based only on the recommendation of an acquaintance/ relative was more frequently noted in Tbilisi (66.7%) than in regions (50%)

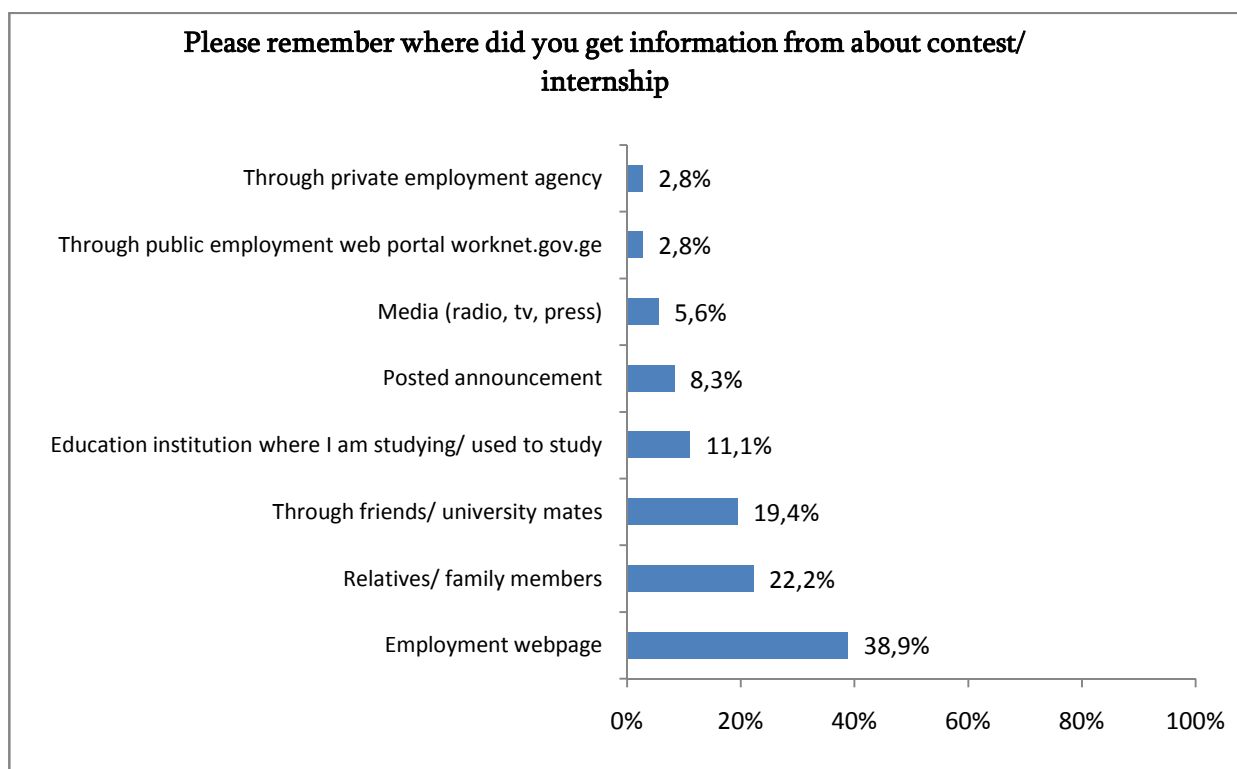
Table12. Ways for Employment without contest –hired employees, Tbilisi - Regions

Way of Employment	Tbilisi	Regions
Based on a recommendation of the prior employer’s manager	0%	4,3%
Based on a recommendation of an employee’s colleague	0%	6,5%
Based on recommendation of a relative of my acquaintance	66,7%	50%
Based on my personal acquaintance	16,7%	32,6%
Based on recommendation of a relative of my acquaintance	16,7%	19,6%

Out of respondents who got employed through contest or after internship 38.9% listed employment webpage (Jobs.ge, Hr.gov.ge, Hr.ge and etc.) as a source of information. Also, quite frequently, personal acquaintance, such as relatives and family members (22.2% of responses) and friends/ class mates (19.4%) were mentioned as the sources of information.

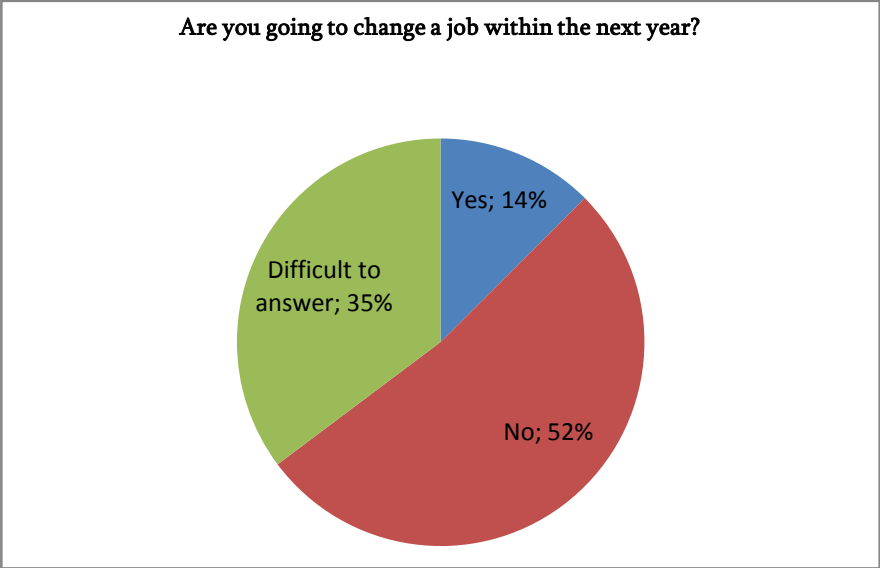
When analyzing data by regions, it was identified that in Tbilisi employment webpages (71.4%) were listed as information source more frequently than in regions (31%), while in regions sources like friends/ university mates (Tbilisi 0%, Regions 24.1%) and relatives/ family members (Tbilisi 0%, Regions 27.6%) were mentioned most.

Diagram28. Information Source about the Contest – Respondents who got employed through Contest/ Internship



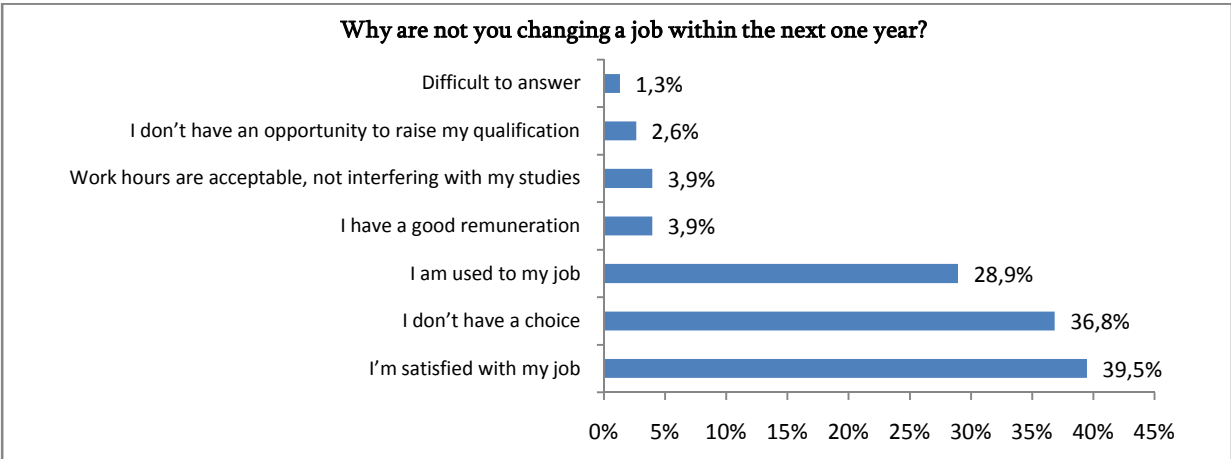
More than a half of hired employees (52.3%) do not plan to change a job in the nearest future, 35.2% found it difficult to provide a response, while 12.5% are going to change a job. Main reason for changing the job is remuneration (80%).

Diagram29.Intention to Change a Job–Hired Employees



Among respondents who are hired employees and do not intend to change a job within the next one year, the majority are satisfied with the job – 39.5%, 36.8% noted that did not have a choice and 28.9% are used to their jobs.

Diagram30.Reasons for Staff Retention



An interesting trend was identified among those employed through a contest and internship, their job-satisfaction, as a reason for not willing to change a job (68.8% and 66.7% respectively), was higher than among ones employed without a contest (25.5%), while the reason "I don't have a choice" was mostly stated by respondents employed without the contest (43.1%).

Self-Employment in Non Agricultural Areas

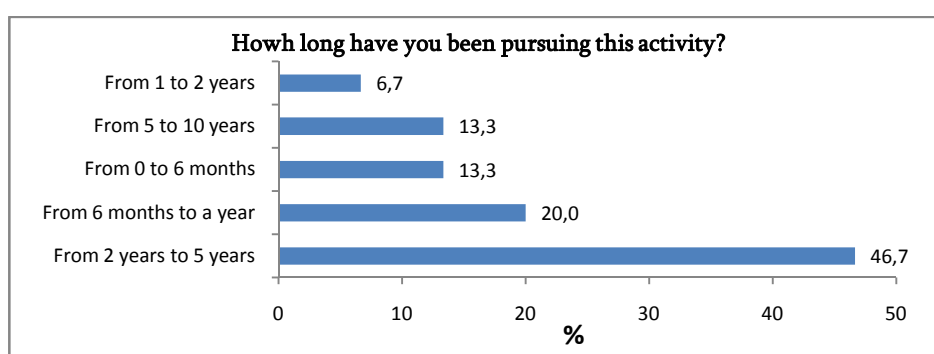
Only 14 young people are employed among respondents interviewed in a non-agricultural sector. Distribution of their activities by industries is shown below in Table N13

Table13.Field of Activity– Employed in a Non-Agricultural Areas

What Activities are you performing at your workplace?		
Industry	NACE Code	N
Food production including beverages	15	2
Bakery, pastry production	1581	2
Construction	45	1
Construction	4521	2
Trade with cars and motor-bikes, their maintenance and repair	50	1
Retail trade with engine fuel	5050	2
Wholesale trade and trade through commercial agents except for trade with cars and motor-bikes	51	2
Wholesale trade with fruits and vegetables	5153	1
Other wholesale trade	5190	1
Retail trade except for trade with cars and motorbikes; repair of household goods and personal items	52	3
Other retail trade with food in specialized shops	5227	1
Retail trade with furniture and household goods	5244	1
Retail trade in commercial kiosks at bazaars	5262	1
Land transport	60	1
Taxi services	6022	1
Supporting and additional transport services	63	1
Tourist and travel agencies	6330	1
Real estate transactions	70	1
Purchase/ sale of one's own real estate	7012	1
Activities in organizing leisure, entertainment, culture and sports events	92	1
Activities in the field of Art	9231	1
Individual services	93	2
Beauty parlor services	9302	2

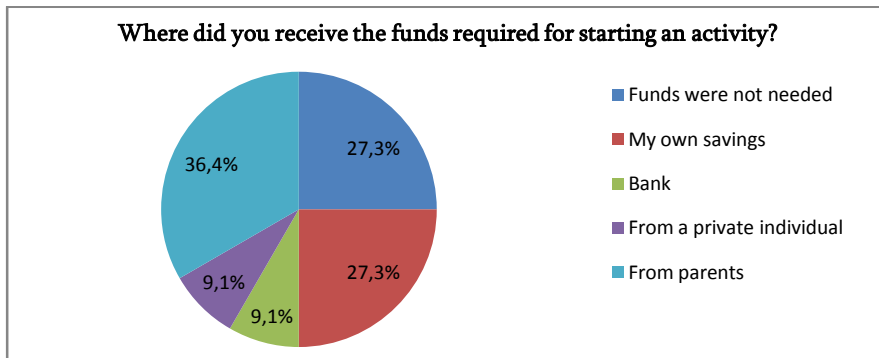
Almost half of respondents (46.7%) are engaged in these activities for 2 – 5 year periods.

Diagram31.Employment Duration– the Employed in non Agricultural areas



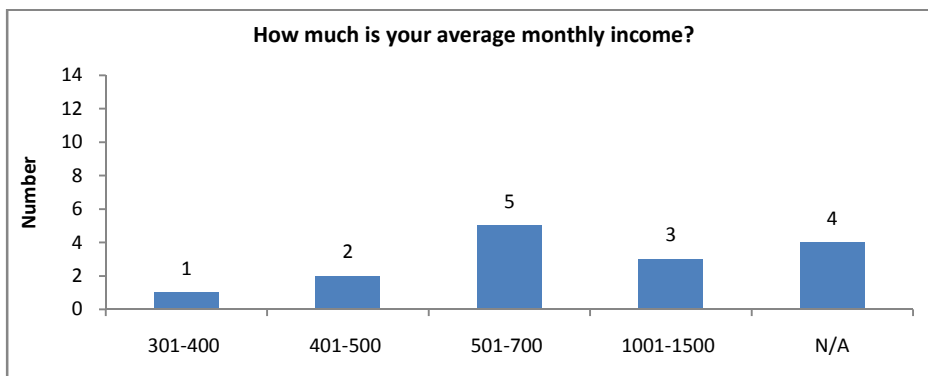
Respondents employed in non-agriculture sector most frequently mentioned their parents (36.4% of responses) and one's own savings (27.3%) as sources of funds to start the activity. Also, 27.3% of respondents noted that the funds were not needed for starting their activities.

Diagram32.Amount needed for self-employment–the employed in non-agricultural areas



Income of 33.3% of respondents equals at average GEL 501- 700,while for 20% this amount is GEL 1001-1500 (number of respondents equals 15).

Diagram33.Monthly income– employees in non-agricultural area



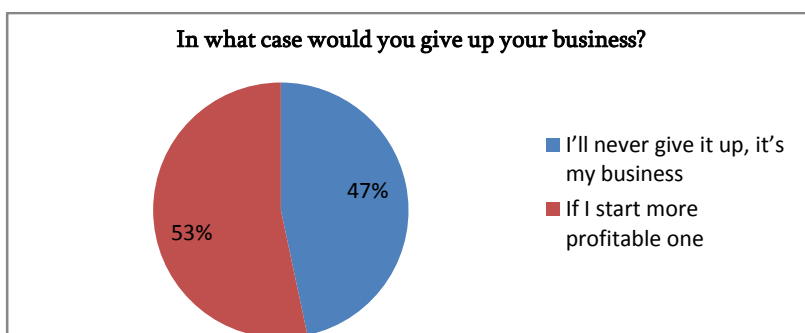
Majority of respondents occupied in a non-agricultural sector (11 respondents) noted that started their own business with sharing their friends' and neighbors' experience. 4 of them were following the family tradition while for 2 it was a profession.

Overall, respondents rated self-employment satisfaction as 3.7 at a 5-point scale (1-very dissatisfied, 5-very satisfied), which indicates at higher than average satisfaction.

80% of respondents has its own registered enterprise/ business.

53.3% of respondents employed in a non-agricultural area noted that they would give up their business only if they start more profitable activity, while 46.7% responded: „I'll never give it up, it's my business“.

Diagram34.Conditions for giving up one's own business - the Employed in a non-agricultural area

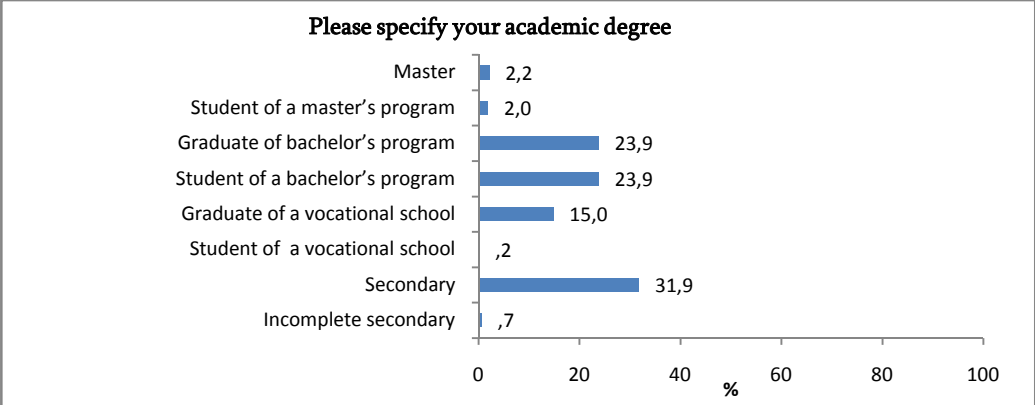


Those self-employed in an agricultural sector were not included in this survey, which was probably determined by the peculiarity of the selection design²⁷.

Education and Potential of Vocational Education

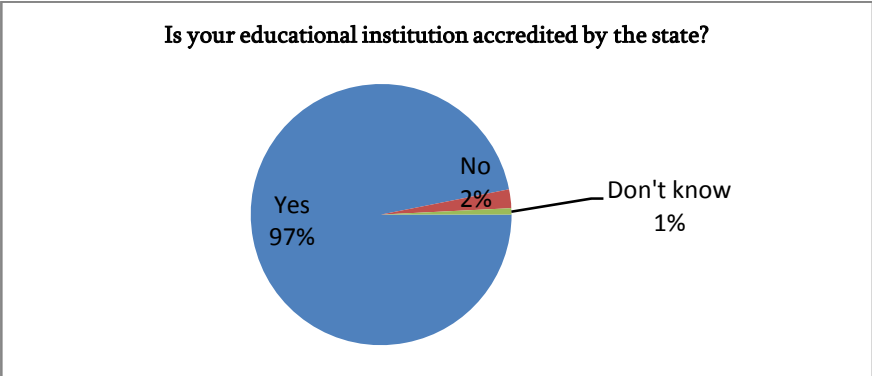
31.9% of the interviewed youth has a general education. Students and graduates of bachelor’s programs represent 47.8% of the total number of respondents.

Diagram35.Academic Degree of Respondents



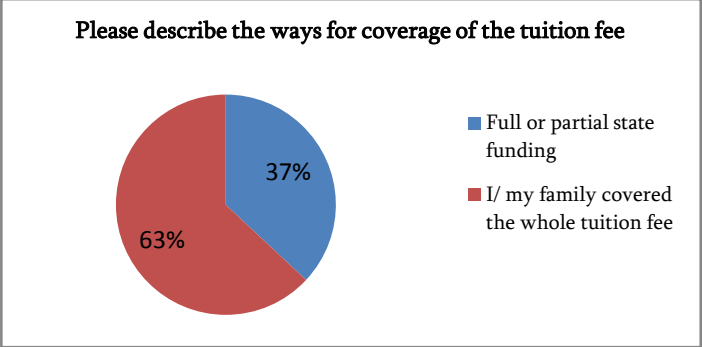
Majority of respondents indicated that their educational institution was accredited by the state.

Diagram36.Status of the Respondents’ Education Institution



37% of the surveyed youth noted that they covered tuition with the full or partial state funding, while 63% paid for the tuition with assistance of the family.

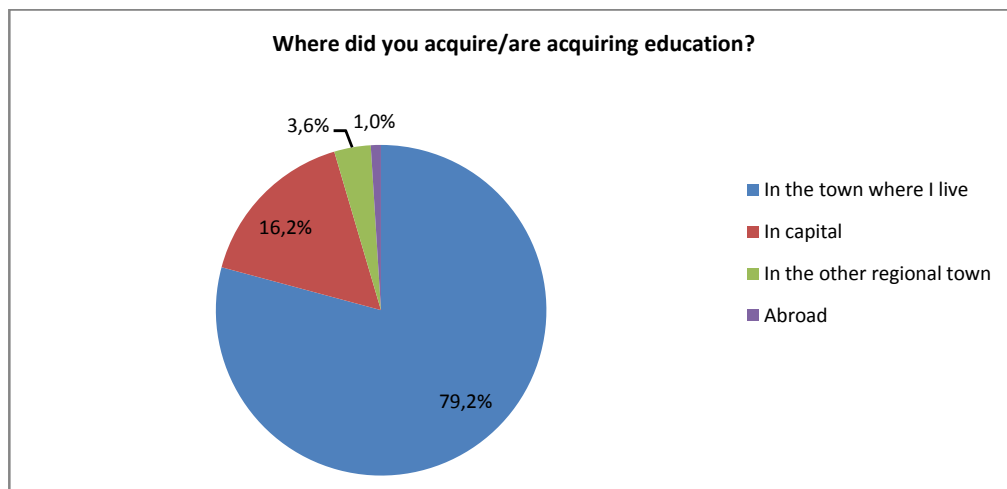
Diagram37.Coverage of the Tuition Fee



²⁷ The youth from university cities took part in sampling.

79.2% of respondents acquired/are acquiring education in a city where they live. 15.2% of respondents got educated in the capital while only 3.6% studied in the other regional town.

Diagram38.Geographic Area of the Educational Institution



31.3% of the interviewed youth do not have profession (of which 79% are unemployed and 21% employed). Economists (12.8%), lawyers (8.5%), philologists, translators and interpreters (5.3%) prevail among representatives of various professions. Overall, 49 various professions were listed.

Table14.Respondents' Professions

Your Major Profession/ Trade, which you acquired or are acquiring		
Profession	Profession Code	%
General managers	13	0,4
General managers	1319	0,4
Specialists in physics, math and engineering sciences	21	10,5
Chemists	2113	0,4
Geologists and geophysicists	2114	0,4
Computer programmers	2132	1,5
Computer specialists, not included in the other groups	2139	2,6
Architects, experts - specialists designing cities and transport centers	2141	2,8
Civic construction engineers	2142	0,4
Engineer - electricians	2143	0,6
Engineer - mechanists	2145	1,8
Specialists and professionals of life-research sciences and healthcare	22	10,5
Biologists, botanists, zoologists and experts of the related professions	2211	1,1
Agronomists and specialists of the related professions	2213	0,4
Physicians	2221	2,2
Dentists	2222	0,6
Pharmacists	2224	6,2
Education professionals	23	1,9
General education teachers	2320	0,4
Primary education teachers	2331	1,5
Other education professionals	24	54,9

Accountants	2411	5,1
lawyers	2421	12,4
Economists	2441	18,2
Sociologists, anthropologists and experts of related professions	2442	1,1
Philosophers, historians and political analysts	2443	2,6
Philologists, translators and interpreters	2444	7,7
Psychologists	2445	2,2
Writers, journalists and the other authors	2451	3,3
Sculptors, artists and related professionals	2452	1,5
Choreographers and dancers	2454	0,4
Actors and directors of cinema, theater and related spheres	2455	0,4
Specialists in physics and technical sciences	31	3,2
Civic construction technicians	3112	0,6
Electrical technicians	3113	0,4
Technicians of electrical equipment and telecommunications	3114	0,4
Technicians of mechanical equipment	3115	0,4
Technicians of chemical machinery - equipment	3116	0,4
Operators of computer equipment	3122	0,6
Assistant captains and marine pilots	3142	0,4
Support staff in life-research sciences and healthcare	32	9,6
Assistant dentists	3225	0,6
Pharmacist assistants	3228	4
Supporting staff of the modern healthcare sector (except for the nursing profession), not included in the other groups	3229	0,6
Nurse assistants	3231	4,4
Support staff in healthcare	33	0,4
Support staff for primary education	3310	0,4
Other support staff	34	7
Support staff of financial and sales industry, not included in other groups	3419	2,8
Supporting staff for legal and related professions	3432	1,5
Accountants - bookkeepers	3433	1,5
Customs and marine inspectors	3441	0,4
Decorators and commercial designers	3471	0,4
Musicians, singers and dancers of streets, night clubs and etc.	3473	0,4
Individual services and security guards	51	0,8
Cooks	5122	0,4
Ladies' and men's hairdressers, cosmetologists and specialists of the related professions	5141	0,4
Workers employed in mining and construction	71	0,4
Concrete maker, Concrete shaper and specialists of the related professions	7123	0,4
Other qualified production staff and representatives of related professions	74	0,4
Bakers, Confectioners and sweets makers	7412	0,4

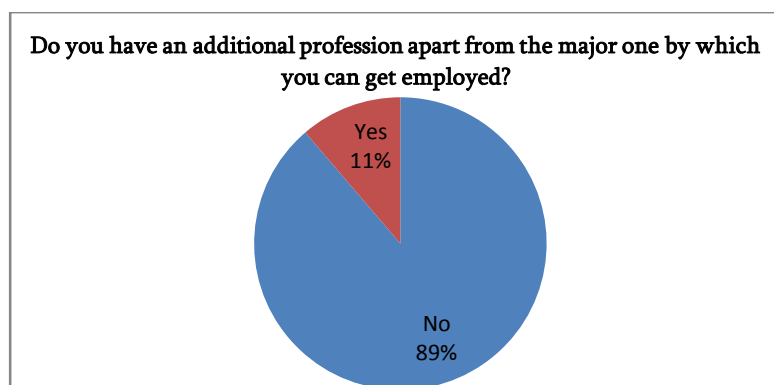
The table below displays distribution of the top ten professions of the employed and jobless youth.

Table 15. Distribution of responses for the top ten professions of employed and unemployed respondents

Top ten professions for the employed	%	Top ten professions for the unemployed	%
1. Economist	15.5	1. Economists	11.8
2. Accountants	6.8	2. Lawyers	9.1
3. Lawyers	6.8	3. Pharmacists	5.4
4. Philologists, translators and interpreters	5.8	4. Philologists, translators and interpreters	5.1
5. Writers, journalists and the other authors	3.9	5. Nurse assistants	3.4
6. Supporting staff of the financial and sales industry	3.9	6. Pharmacist assistants	2.7
7. Physicians	2.9	7. Architects, experts - specialists designing cities and transport centers	2.4
8. Pharmacist assistants	2.9	8. Accountants	2.4
9. Computer specialists	1.9	9. Philosophers, historians and political analysts	2.4
10. Civic construction technicians	1.9	10. Computer specialists, not included in the other groups	1.7

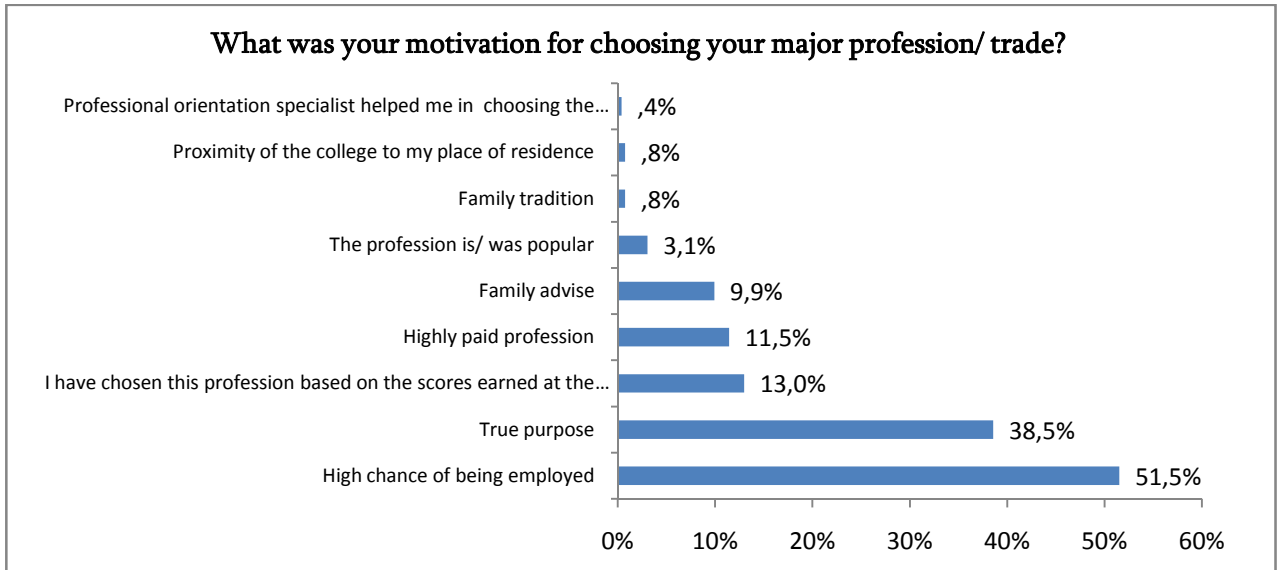
Only 11.3% of the surveyed youth do hold any other profession or trade, by which they can be employed. 30 respondents listed 17 various professions, among which employed respondents prevail (19,5% of the employed while 8,1% of the unemployed)

Diagram39. Additional Professions apart from the Major One



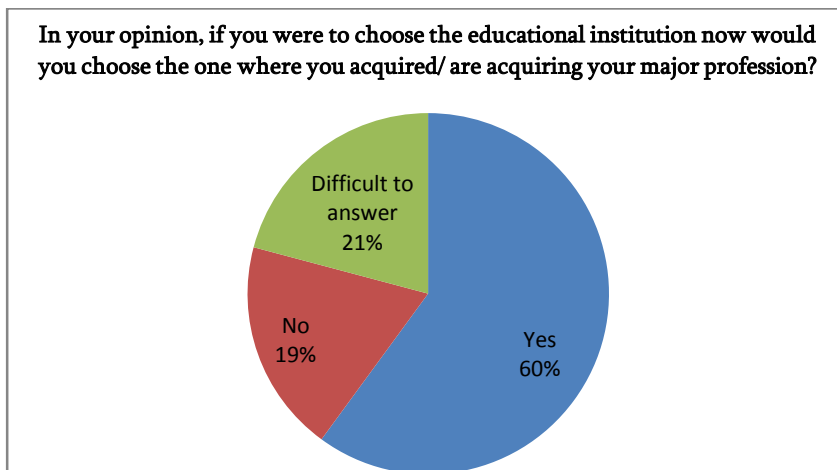
Motivation due to which the respondents chose the main profession/ trade is interesting. More than half of the youth mentioned high opportunity of being employed (51.5% of responses), 38,5% noted that it was true purpose. Remarkably the girls indicated true purpose as the motivation for choosing the profession more frequently than men (42.1% of responses - girls, 31.9% - boys), while boys more frequently responded - „I have chosen this profession based on the scores earned at the admission exam“ (19.8% of responses - boys, 9.4% - girls). Also, boys more frequently mentioned higher opportunities of being employed (54.9% of responses - boys, 49.7% - girls).

Diagram40.Motivation for Choosing Profession



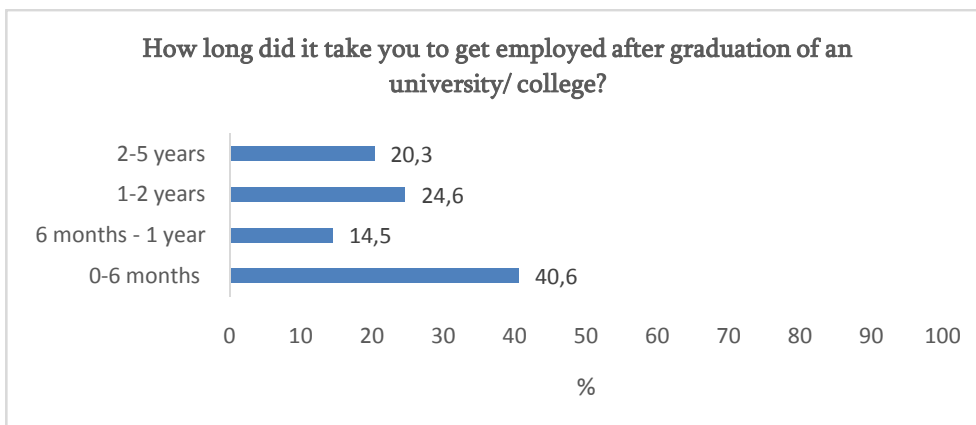
60% of respondents think that they would choose the same educational institution where they acquired/ are acquiring education.

Diagram41.Attitude towards selecting and Educational Institution



40,6% of the employed respondents noted that they got employed within 6 months following education completion.

Diagram42.Time from Graduation to Employment - Employed Respondents



More than half of respondents (54.6%) noted that in case of facing a new choice they would select the same profession. Most frequently lawyer (6%) and economist (5.7%)²⁸professions were noted as the alternate ones.

Respondents assessed their own competitiveness at the labor market based on the knowledge level. Overall assessment of competitiveness turned out to be 2.9 at 5 -point scale (1 – very low, 5 – very high), which is lower than average.

It is to be noted that the employed assess their competitiveness more positively compared to the unemployed. Difference between the groups is statistically important (P_value<0.05).

In addition, statistically significant difference (P_value<0.05) was revealed between the groups based on an academic degree. Respondents with general education assessed it at a lower level than graduates of vocational college and bachelor's programs. Moreover, bachelors regarded their competitiveness on the labor market by knowledge level more positively than vocational college graduates.

The youth also assessed the possibility to acquire profession/ trade in their own city at a 5-point scale (1 – highest, 5-lowest). At average the highest assessment was recorded in Tbilisi (3.6), Telavi (3.5) and Kutaisi (3.3), while the lowest in Gori (2). It is noteworthy that difference between the capital and Telavi and Kutaisi by the opportunity to acquire profession/ trade is not statistically significant. In all cases the possibility to acquire profession is much higher in Tbilisi (P_value<0.05) compared to the other cities. Also, in case of Gori the assessment made is significantly lower compared to any other city (P_value<0.05).

Respondents also assessed the possibility to acquire profession/ trade in the country. This figure turned out to be quite high – 3.7 at the 5-point scale.

Table 16. Opportunity to Acquire Profession/ Trade by Cities

Please assess the opportunity of acquiring profession/ trade in your city	
City	mean
Tbilisi	3,6
Telavi	3,5
Kutaisi	3,3
Zugdidi	3,3
Akhaltzikhe	3,3
Batumi	3,2
Gori	2,6

Respondents also assessed correspondence of the education level with the labor market requirements at a 5 – point scale (5 – fully corresponds, 1 – does not correspond at all). Relatively lower average score (3) was given to a vocational educational institution, while general education schools and universities received higher average score of 3.3.

Table 17. Correspondence between Labor Market Requirements and the Education Acquired

Please answer how the quality of education you acquired at your educational institution corresponds to the labor market requirements?	
Educational Institution	Average
General education school	3,3
Vocational college	3,0
University	3,3

²⁸Clearly among those who do not have this profession

The youth assessed correspondence of the education quality with the European labor market requirements as lower than average.

Table 18. Labor market requirements and correspondence of the knowledge acquired at the educational institution with the Georgian and European labor markets

Educational Institution	How does the education quality you acquired/ are acquiring correspond with the labor market requirements?	How does the education quality you acquired/ are acquiring correspond with the EU labor market requirements?
General education school	3,3	2,5
Vocational college	3,0	2,4
University	3,3	2,5

Respondents also noted those professions that are considered as the most demanded in Georgia and which require higher or vocational education or do not require specialized education at all.

In case of higher education, the most frequently listed were the following three professions: economists, lawyers and physicians;

In case of professional education accountants - bookkeepers, pharmacist assistants and computer equipment operators.

The most demanded professions that do not require specialized education are lady's and men's hairdressers, cosmetologists and the related professions; salespeople and sales travelers; waiters, barmen and countermen.²⁹

Table 19. The most demanded professions, that require higher education

Please answer which are the most demanded professions in Georgian labor market, which require higher education?		
Profession	Code (ISCO-88)	%
Difficult to answer		13,3
Military forces	01	0,3
Military forces	110	,3
Specialists in physics, math and engineering sciences	21	7,1
Physicists and astronomers	2111	,5
Computer programmers	2132	3,5
Computer specialist - professionals, not included in the other groups	2139	,8
Architects, Specialist - professionals designing cities and transport centers	2141	2,0
Engineer - electricians	2143	,3
Specialists in life-research sciences and healthcare	22	18,9
Physicians	2221	13,8
Dentists	2222	2,3
Pharmacists	2224	2,8
Specialists in education sector	23	3,5
General education teachers	2320	3,0
Primary education teachers	2331	,5
Other professionals in education sector	24	57

²⁹ISCO-88 Classification

Accountants	2411	4,8
Lawyers	2421	21,1
Economists	2441	23,9
Sociologists, anthropologists and experts of related professions	2442	,3
Philologists, translators and interpreters	2444	5,3
Psychologists	2445	1,0
Writers, journalists and the other authors	2451	,8

43,3% of the youth found it difficult to list the demanded professions.

Table 20. The most demanded professions/ trades that require professional education

Please answer which are the most demanded professions in Georgian labor market which require professional education?		
	Code(ISC O-88)	%
Difficult to answer		43,3
Specialists in physics, math and engineering sciences	21	0,8
Computer specialist - professionals, not included in the other groups	2139	,5
Engineer - mechanists	2145	,3
Specialists and professionals of life-research sciences and healthcare	22	1,3
Pharmacists	2224	1,3
Other professionals in education sector	24	0,6
Accountants	2411	,3
Economists	2441	,3
Specialists in physics and technical sciences	31	14,7
Technicians of civic works	3112	3,3
Electrical technicians	3113	,8
Technicians of mechanical equipment	3115	2,5
Technicians of chemical machinery - equipment	3116	1,3
Technical specialists not included in the other groups	3119	,5
Operators of computer equipment	3122	6,0
Assistant captains and marine pilots	3142	,3
Support staff in life-research sciences and healthcare	32	14,3
Diet and nutrition experts	3223	1,0
Assistant dentists	3225	,8
Pharmacist's assistants	3228	6,5
Supporting staff of the modern healthcare sector (except for the nursing profession), not included in the other groups	3229	,5
Supporting staff of the nursing profession	3231	5,5
Support staff of education sector	33	2,1
Support staff for primary education	3310	,3
Supporting staff of the primary education	3320	1,8
Other support staff	34	12,4
Supporting staff of the financial and sales industry, not included in the other groups	3419	,5
Clearing and forward transaction agents, expeditors	3422	,5
Secretary – administrators and supporting staff of the nursing profession	3431	,3
Accountants - bookkeepers	3433	10,8
Decorators and commercial designers	3471	,3

Office workers	41	0,3
Warehouse	4131	,3
Individual services and security guards	51	6,9
Guides	5113	,3
Cooks	5122	1,0
Waiters, barmen and counter men	5123	,3
Ladies' and men's hairdressers, cosmetologists and specialists of the related professions	5141	4,8
Individual tailors and shoe makers	5146	,5
Models, salespeople and commodity demonstrators	52	1,8
Salespeople and sales travelers	5220	1,8
Workers employed in mining and construction	71	2,3
Fitter plumbers and fitter pipe layers	7136	,5
Painters and related workers	7141	,5
Computer related activities	72	1,3
Car mechanists and assemblers	7231	1,3
Drivers and operators of moving technical facilities	83	0,3
Car, taxi and van drivers	8322	,3

Table 21. The most demanded profession which do not require special education

Please answer which are the most demanded professions in Georgian labor market which do not require professional education?		
	Code(ISC O-88)	%
Difficult to answer		19,0
Specialists in physics, math and engineering sciences	21	0,3
Computer programmers	2132	,3
Specialists and professionals of life-research sciences and healthcare	22	0,3
Healthcare professionals (except for the nursing profession), not included in the other groups	2229	,3
Other professionals in education sector	24	0,3
Sculptors, artists and related professionals	2452	,3
Support staff in life-research sciences and healthcare	32	0,3
Security, healthcare and quality inspectors	3252	,3
Other support staff	34	0,3
Musicians, singers and dancers of streets, night clubs and etc.	3473	,3
Individual services and security guards	51	35,6
Helpers at families, hotels and household people	5121	,3
Cooks	5122	3,3
waiters, barmen and counter men	5123	10,6
Baby sitters	5131	5,8
Ladies' and men's hairdressers, cosmetologists and specialists of the related professions	5141	13,0
Individual tailors and shoe makers	5146	2,3
Security guards, not included in the other groups	5169	,3
Models, salespeople and commodity demonstrators	52	14,3
Mannequins and the other live models	5210	3,0
Salesmen and sales representatives	5220	11,3
Qualified workers of the market oriented agriculture and fishing	61	0,3

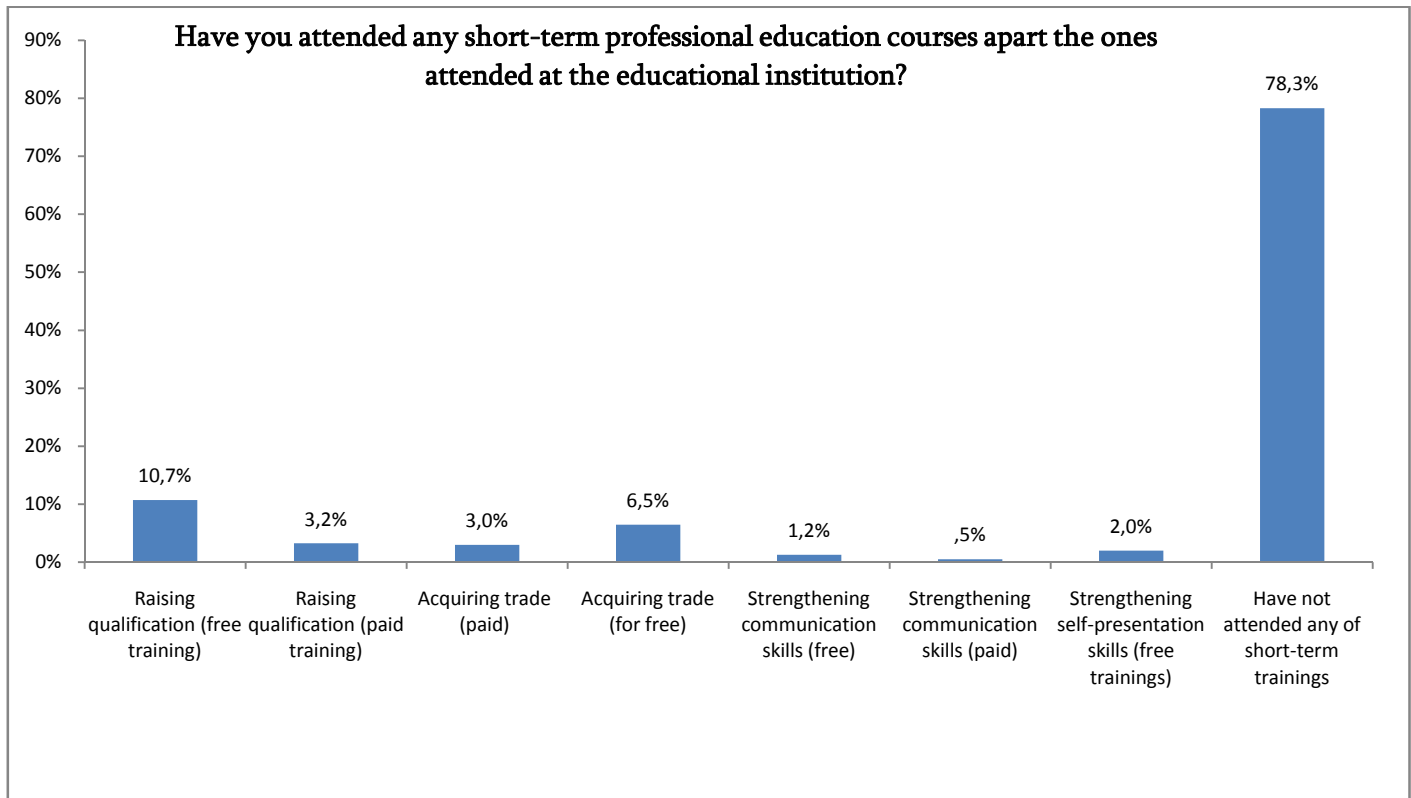
Gardeners and the other staff pf nurseries	6113	,3
Workers employed in mining and construction	71	8,4
Concrete maker, Concrete shaper and specialists of the related professions	7123	,5
Builders and specialists of the related professions, not included in the other groups	7129	,3
Flooring and tiling workers	7132	,8
Fitter plumbers and fitter pipe layers	7136	1,5
Building electricians and related profession workers	7137	,8
Painters and related workers	7141	4,5
Metal workers, mechanical engineers and workers of the related professions	72	6,6
Welders and air-cutters	7212	,3
Car mechanists and assemblers	7231	6,3
Other qualified industrial workers and workers of the related professions	74	4,2
Bakers, Confectioners and sweets makers	7412	3,6
Furniture makers and specialists of the related professions	7422	,3
Shoe makers and the related workers	7442	,3
Operators of static machines and technician - assemblers	82	2,8
Operators of plastic product processing machinery	8232	,3
Drivers and operators of moving technical facilities	83	2,5
Car, taxi and van drivers	8322	2,5
Unqualified workers of commerce and service industries	91	3,6
Servants, cleaners and washers	9131	,8
Servants and cleaners at offices, hotels and the other institutions	9132	2,8
Unqualified workers of agriculture, fishery and related industries	92	2,0
Unqualified agriculture workers	9211	2,0
Unqualified workers of the industry, construction and transport	93	2,5
Loaders	9333	2,5

Trainings and Short-Term Qualification Courses

Short-term professional education courses except for ones delivered at the educational institutions (university, college, vocational school and etc.) were listed by respondents 109-times (27.8% of responses).

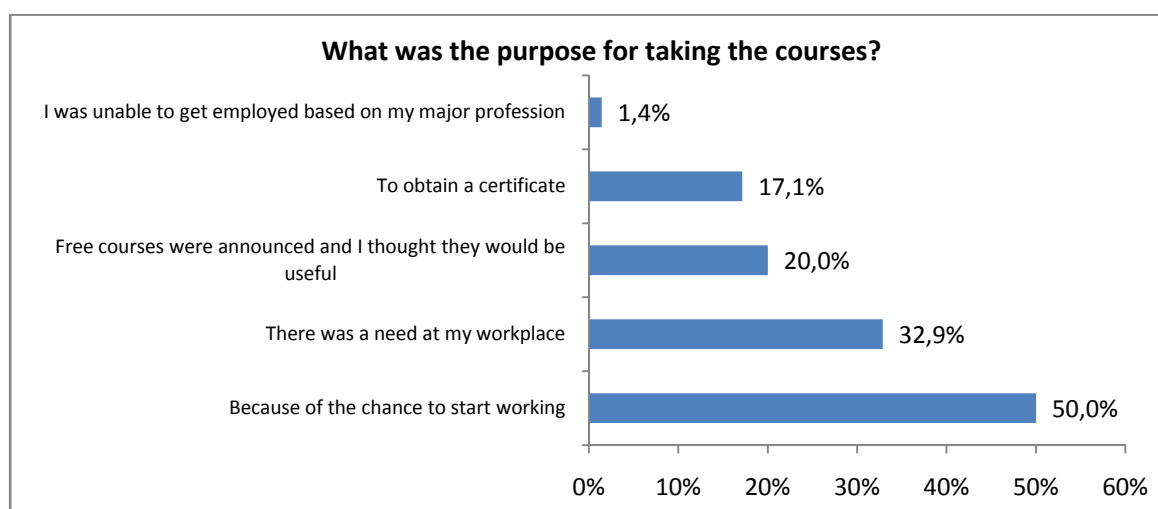
Among such courses the ones for raising qualification and acquiring profession/ trade for free were listed most frequently.

Diagram43. Short-term Professional Education Courses



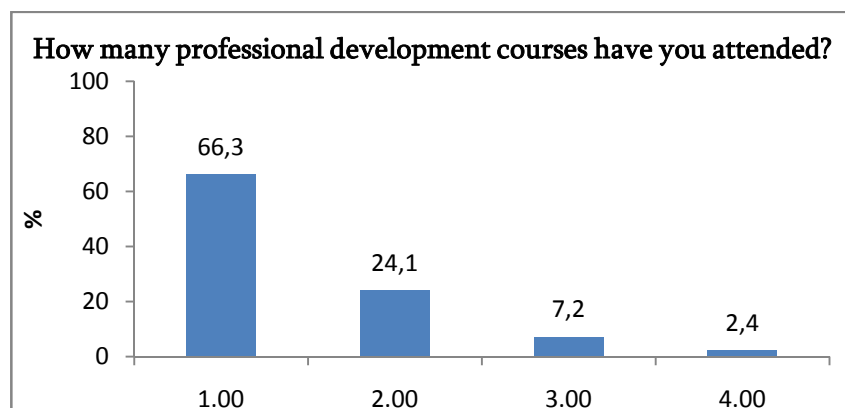
Responses showed that the youth attended the aforementioned courses because of having a chance to start working (50% of responses).

Diagram44. Motivation for taking short-term professional education courses



Respondents mostly passed one (66.3%) or two (24.1%) professional development courses.

Diagram45.Number of short-term professional education courses



The surveyed youth also listed the content/ name of the professional education courses. Most frequently respondents listed accounting courses (14.5%), stylist courses (9.6%), service plus/ effective services (6%) and IT/ computer technologies (6%).

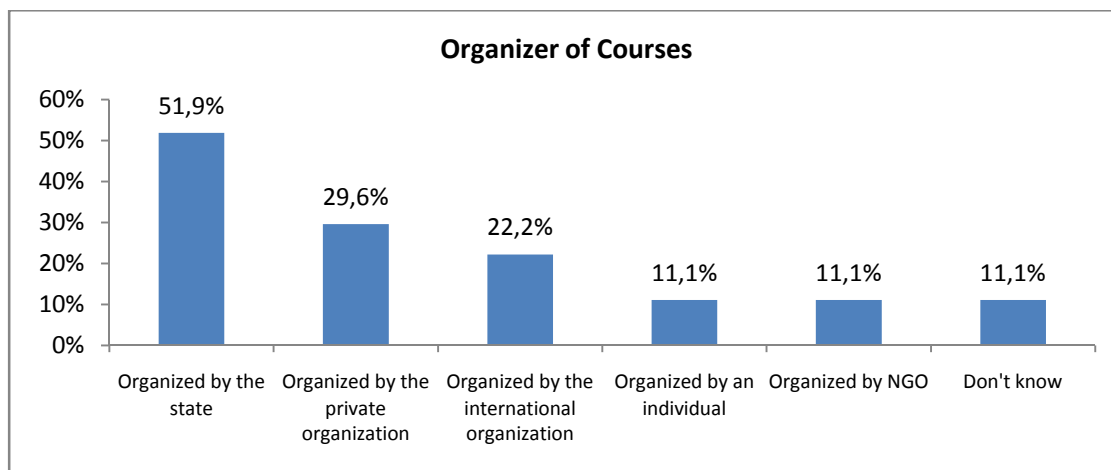
Table 22.Content of short-term courses of professional education

Content/ Name of the Course	%
Accounting	14,5
Stylist	9,6
Service + , effective services	6,0
IT/computer technologies	6,0
Computer skills	4,8
Foreign language	3,6
Psychology	3,6
Marketing	2,4
Civic education	2,4
Effective communication	2,4
Banking	2,4
Business management/ development	2,4
Massage courses	2,4
Law	2,4
Journalism	2,4
Cosmetology	2,4
General skills	1,2
Social media	1,2
Advocating	1,2
Train the trainers	1,2
Gender	1,2
Insurance	1,2
Hotel management	1,2
Barman courses	1,2
Culinary	1,2
Apartment design	1,2

Non-verbal communication	1,2
Confectionery	1,2
Courses in filling customs declarations	1,2
Food storage	1,2
PR	1,2
Teachers training courses	1,2
Sewing courses	1,2
Radiology	1,2
Baking courses	1,2
I don't remember content/ name	7,2

Majority of courses were organized by the government, while the third by private organizations (29,6%) and in the fifth of cases by an international organization. Equal number of courses were delivered by individuals and community organizations.

Diagram 46. Organizer of Short-term Courses

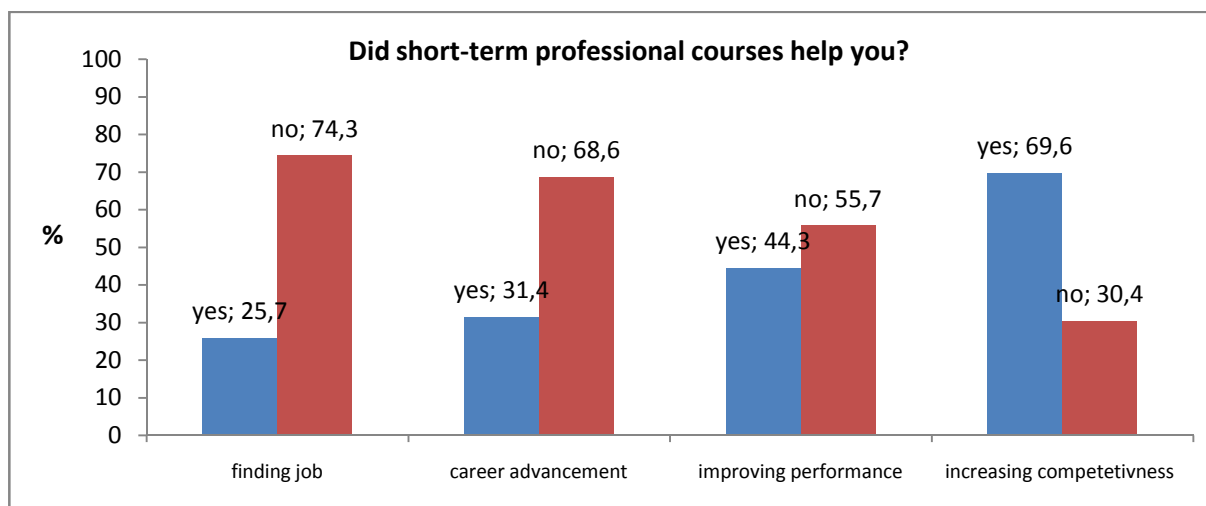


Based on the responses of the youth the courses helped them in raising their competitiveness, (yes - 69.6%, no - 30.4%). Positive impact of courses on finding a job a career advancement was not listed often.

When comparing responses of the youth in Tbilisi and in regions, respondents in Tbilisi more often noted that short-term professional courses helped them in finding a job than in regions (yes - Tbilisi - 37.5%, Regions 17.6%). However, all other benefits (yes - career advancement (Tbilisi - 14.3%, Regions 33.3%), better performance (yes - Tbilisi - 33.3%, Regions 45.3%), raised competitiveness (yes - Tbilisi - 28.6%, Regions 74.2%)) were noted more in regions.

Also the employed respondents more frequently mentioned that courses helped them in finding jobs (yes - employed 34.3%, unemployed - 11.7%), career advancement (yes - employed 51.9%, unemployed - 18.6%), improving performance (yes - employed 76.9%, unemployed - 25%), while the unemployed respondents agreed more to the statement "it helped me to increase my competitiveness" (yes - employed 63%, unemployed - 73,8%).

Diagram46. Benefit of Short-term Courses



Out of respondents who attended short-term professional development courses, only 32.9% noted that these courses were useless. Among those who passed short-term professional education courses, 9 passed those online (in Georgian).

In such regional cities as Gori, Batumi, Kutaisi and Telavi an opportunity to attend professional retraining or employment skills training is assessed at a higher score than in Tbilisi.

Diagram47. Opportunities to take professional retraining or employment related training courses - by cities



Respondents rated their level of competitiveness at the labor market by additional skills as 2.5 (lower than average) on a 5-point scale (1 –very low, 5 –very high). Statistically significant difference was identified among the youth groups who took or have not taken short-term qualification courses. Those who took such courses rated their competitiveness at a higher level than those who did not take any course/ training at all (P_value<0.05).

Respondents also assessed their knowledge of languages on a 5-point scale. Knowledge of English and Russian were rated as lower than average (2.7) and (2.6) respectively, while knowledge of Georgian as 4.4.

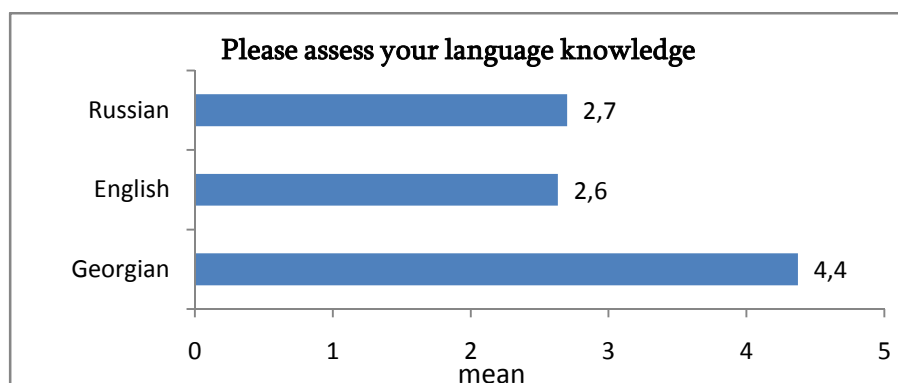
When comparing results in Tbilisi and regions it was identified that knowledge of languages in regions was assessed by lower average score (Georgian - 4.3, English - 2.6, Russian - 2.6), than in Tbilisi (Georgian - 4.6, English - 2.9, Russian - 3.2). Difference is statistically significant (P_value<0.05).

When analyzing data by employment statistically significant difference was identified by knowledge of English language, in particular, the employed respondents assessed knowledge of English by higher score (2.9), than the unemployed (2.6)(P_value<0.05)

Evaluation Scale

I do not have speaking skills	Elementary level (Can have minimum communication when travelling abroad)	Intermediary (Can establish daily simple communication at work as well as in personal relations)	Good (Can speak well in formal as well as in informal situations)	Professional level (Can appropriately communicate at a professional level)
1	2	3	4	5

Diagram 48. Language Knowledge Self-Assessment



The surveyed youth also listed those three skills, which are essential for starting work. In 58.5% of cases professional skills/ qualification were mentioned.

Table 23. Skills and factors essential for employment

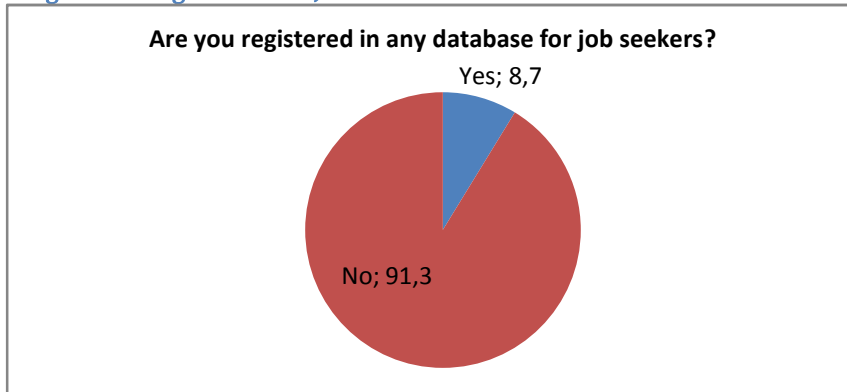
Skills	
Professional skills-qualification	58,5%
Computer skills	28,9%
Foreign language skills	21,9%
Effective communication skills	17,6%
Self-presentation skills	10,6%
Appearance	5,5%
Math skills	1,0%
Business correspondence skills	1,0%
CV-making skills	,8%
Factors	
Personal contacts	31,9%
Education acquired in Georgia	26,1%
Education acquired abroad	4,0%
Overseas work experience	2,8%

Employment Strategies and Values

Most of the respondents (91.3%) are not registered in any database for job seekers. Most of 35 respondents (8.7%), who are registered in a job seekers' database are jobless and unemployed students. Results are more or less equally distributed by regions.

www.hr.gov.ge and www.worknet.gov.ge were named among job seekers' databases. 5 respondents are registered in both databases, 5 only in www.worknet.gov.ge, while 25 – in www.hr.gov.ge. Total of 39.2% respondents know about www.worknet.gov.ge.

Diagram49. Registration in Job Seekers' Database

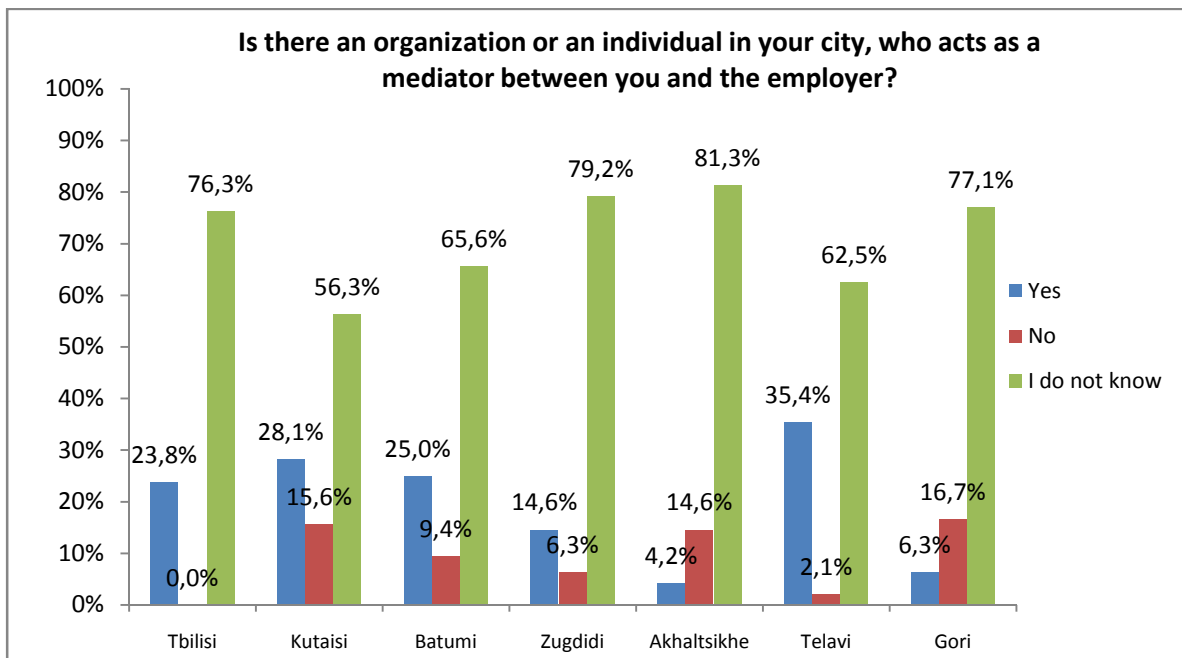


97% of respondents have not taken part in any type of employment programs. 10 respondents named some activities but could not identify a specific employment program.

70.2% of respondents are not aware of the availability of an organization or an individual in their city who acts as a mediator between them and employers. 20.5% of respondents said that there was such a mediator, while 8.8% answered - no.

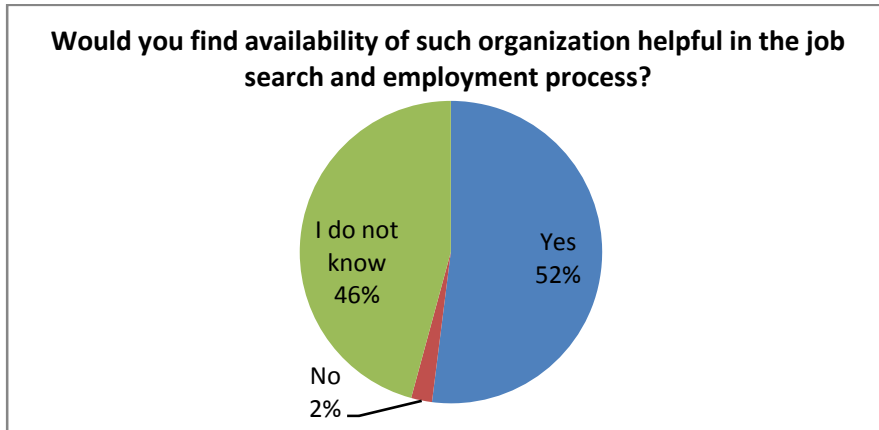
Analysis of the results by cities shows that respondents in Telavi (35.4%) as well as in Kutaisi (28.1%), Batumi (25%) and Tbilisi (23.8%) are more informed about the presence of the mediator.

Diagram50. Information about Mediators by Cities



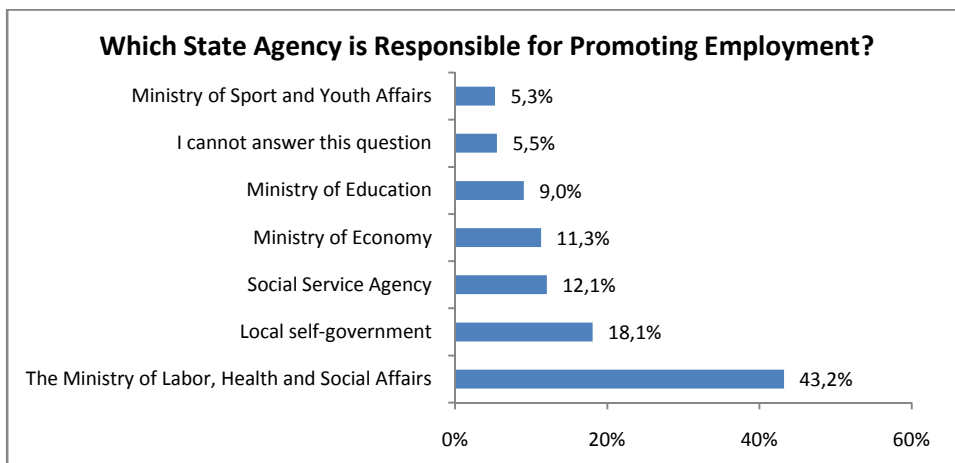
More than half of the respondents (52%) notes that such type of an organization would simplify a job search and employment process.

Diagram51. Attitude towards Mediator Employment Organizations



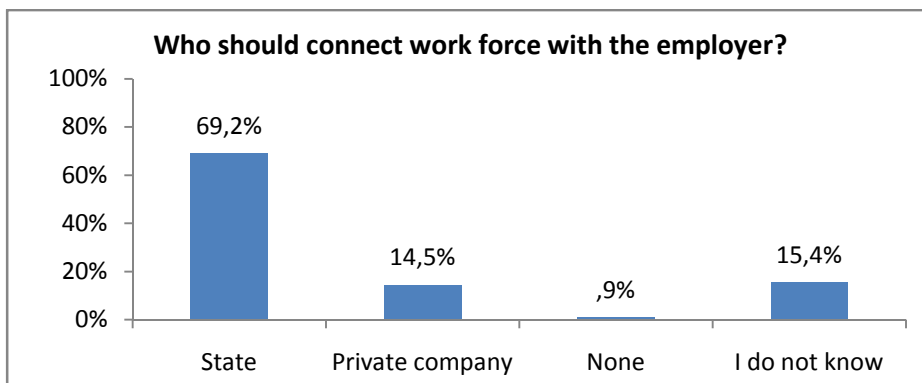
Less than half of the respondents 43.2% note that promoting employment is the responsibility of the Ministry of Labor, Health and Social Welfare. Local governments are also often named by respondents (18.1%)

Diagram52. State Agency Responsible for Promoting Employment



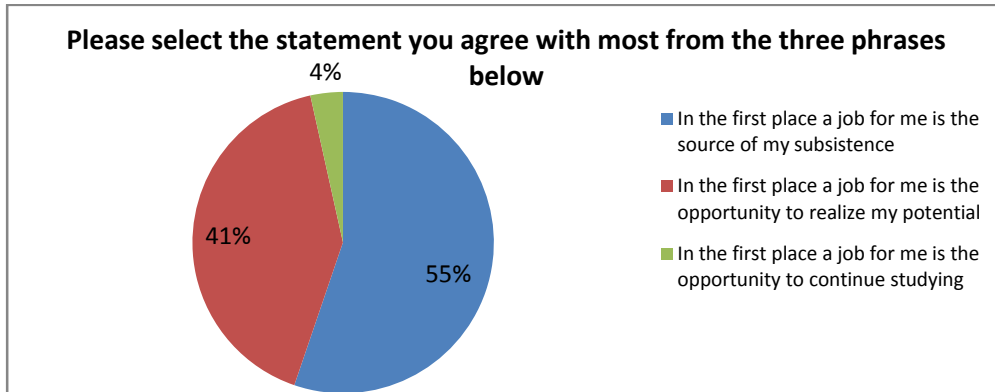
69.2% of respondents think that the state should be responsible to connect the workforce with the employer.

Diagram53. Who should connect the Workforce with the Employer?



As part of studying employment strategies and values, respondents were asked to select one among three phrases that expressed most accurately their attitude to work. More than half of interviewed young people (55.3%) selected the phrase - „in the first place a job is the source of subsistence“, while for 41.3% it is the opportunity to realize their potential.

Diagram54. Attitude to Work



Statistical data vary considerably ($P_value < 0.05$) according to the gender and employment status. In particular, male respondents were more inclined to select the phrase „in the first place a job is the source of subsistence“, while female respondents - “in the first place a job is an opportunity to realize my potential.”

It should be noted that employed respondents think more often that a job is a source of subsistence, while for the unemployed it is more an opportunity to realize their potential.

Diagram55. Attitude to Work by Gender

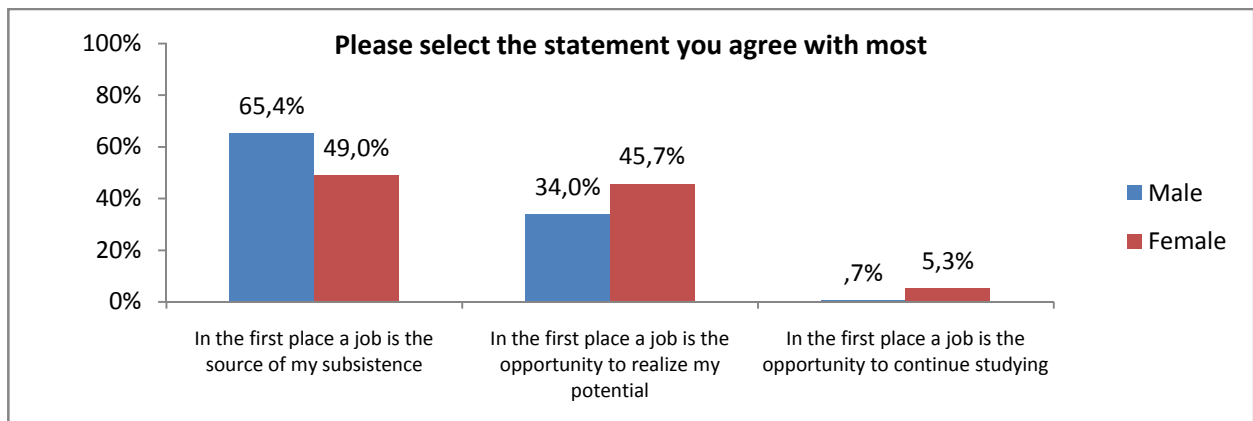
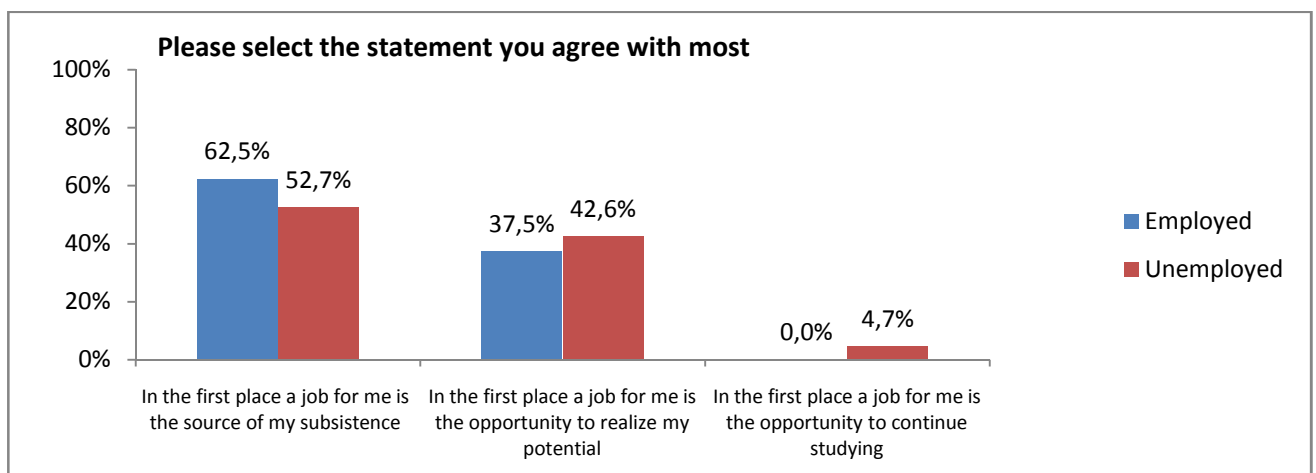
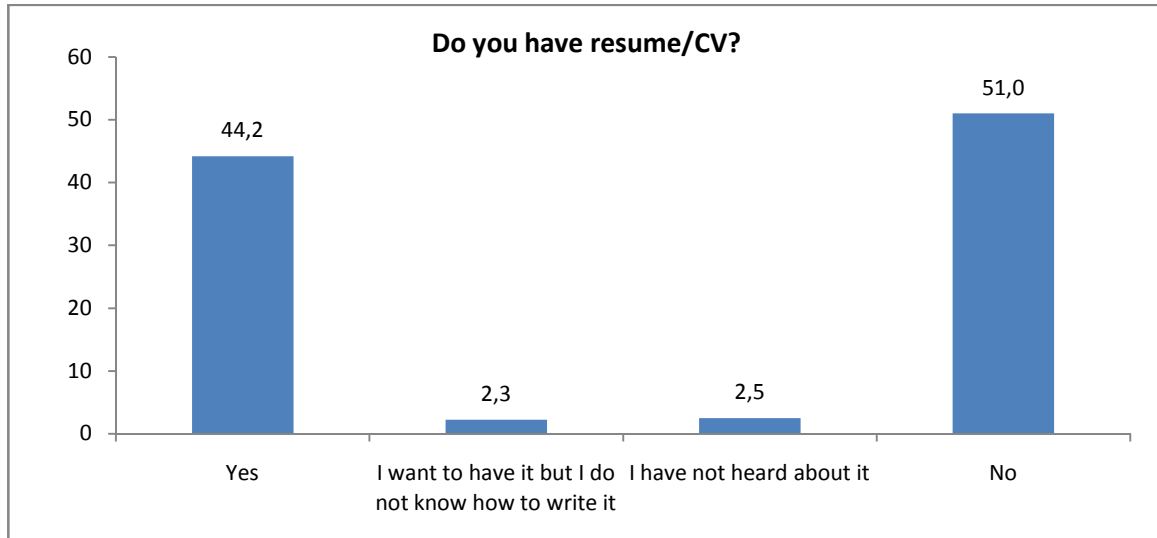


Diagram56. Attitude to Work by Employment Status



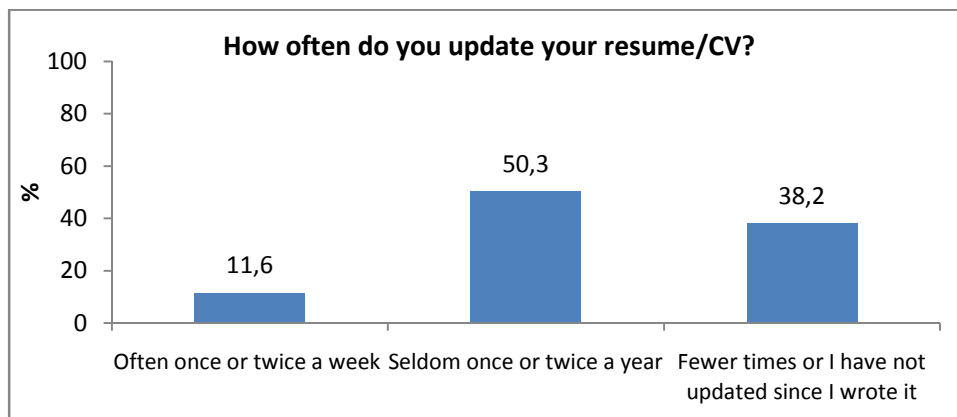
Although the youth are motivated to have jobs, 55.7% of respondents do not have CV. Their 2.5% even have not heard about it while 2.3% wants to have it but does not know how to prepare. In this case, statistically significant difference has not been identified.

Diagram57. CV



Of those respondents who have a resume/CV, only 11.6% updates it once or twice a week or month. 50.3% of respondents update their CV/resume once or twice a year, while 38.2% has not updated their resume/CV since they wrote it or they update it less frequently than once a year.

Diagram58. Frequency of Updating their CV



The study used the mixed type of a value scale. The respondents, in particular, evaluated specific statements using a 5 point scale (5- absolutely agree, 1 – absolutely disagree). Overall, respondents' results have been distributed as follows:

Table24. Values

Statement	Average
I think I am cheerful and buoyant.	4,1
Family is most important to me	4,1
Financial security is rather important to me	4,0
The best is still ahead	4,0
Overall, I can say that I am happy	3,9
A successful woman is only a woman who has a happy family	3,7

I think that a woman can work whether she has minor children or not and be a good mother at the same time	3,7
Things are changing faster today than they used to in the past	3,6
My social status is rather important to me	3,4
Most of the people deserve to be trusted	3,4
I think that I am more confident than most of the people	3,4
It is more important to understand your inner self than to be famous, strong and rich	3,4
I have followed my intuition	3,3
TV/Internet are my major entertainments	3,3
I like to try new things	3,2
I do not like experimenting	3,0
I am more a spender than saver	2,9
It is important to me to feel I belong to a group	2,7
I prefer staying home to visiting others	2,7
I think that production scale should be reduced	2,5
I would say that I am against bringing up a child the way I was brought up	2,2

The analysis of the statements revealed interesting trends:

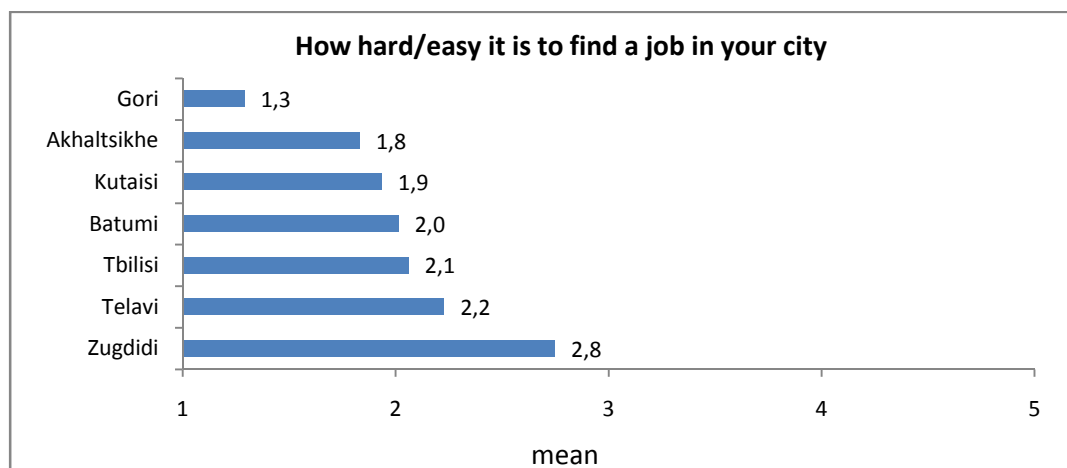
1. The young people involved in the study are generally positive about future.
2. The data analysis based on gender showed that on average male respondents find financial security more important than female ones – there is a significant statistical difference ($P_{value}<0.05$). Moreover, female respondents are more inclined to think that women can work whether they have a minor child or not and be a good mother at the same time compared to male respondents ($P_{value}<0.05$).
3. The following difference was observed in responses of employed and unemployed respondents: Employed respondents find financial security more important than unemployed ones ($P_{value}<0.05$). Unemployed respondents are more likely to note that they like experimenting, compared to employed ones, which may also be indicative of their approach to the job search process.
4. Data analysis according to the capital and regions shows a significant statistical difference between the groups ($P_{value}<0.05$) in the following questions: Respondents in Tbilisi attach more importance to financial security than respondents from regions. Moreover, young people from regions do not oppose the style of their upbringing as much as their counterparts in Tbilisi do. Generally, respondents in regions evaluate their happiness by a higher point than Tbilisi respondents.

General Attitudes to Employment

As part of the study respondents evaluated the hardness/easiness of finding a job in their city using a 5-point scale (1- very hard, 5 – very simple). It is important to note that generally all respondents evaluated easiness of finding a job by an lower than average score, however, the employment easiness was evaluated by the highest scores in Zugdidi (there is a significant statistical difference ($P_{value}<0.05$), while Gori respondents evaluated the employment prospect in their city as „very hard“, which also made a significant statistical difference compared to other cities. Statistical data by other cities do not vary significantly.

Overall, the easiness of finding a job in the country was evaluated by a lower than average score of 2.7.

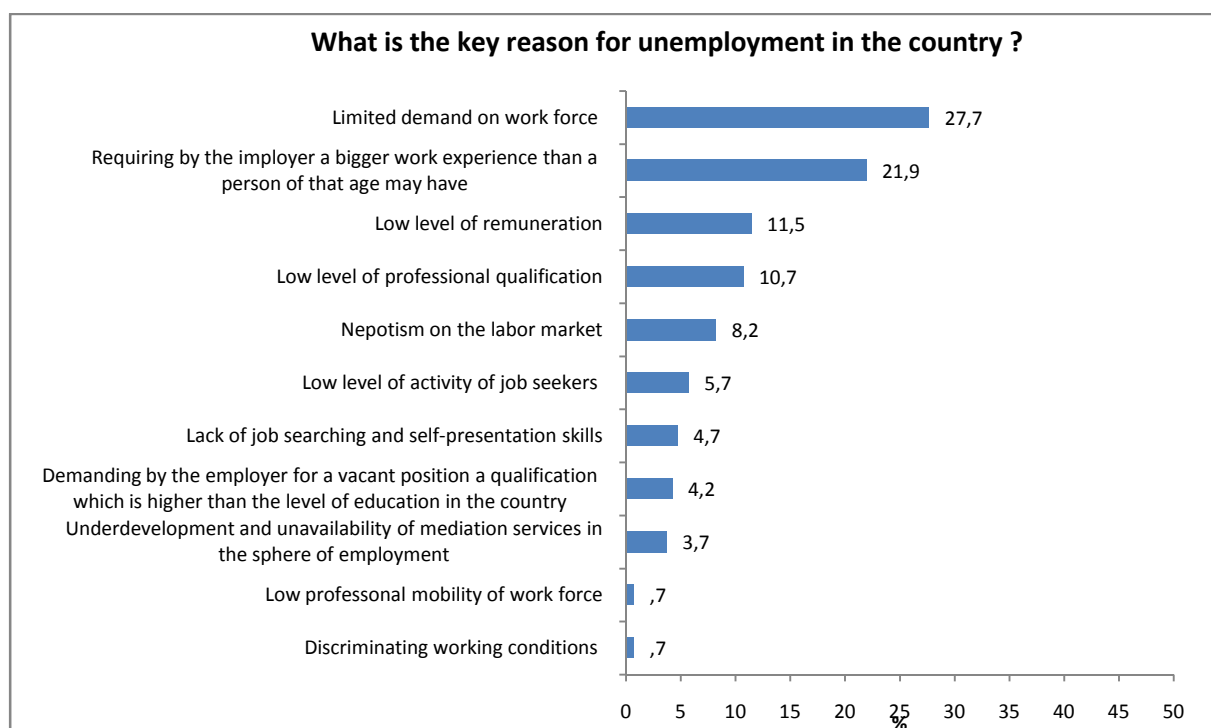
Diagram59. Employment Opportunities by Cities



Very limited demand (27.7%) was named as the basic reason for unemployment in the country. Young people also think that inadequate job requirements posted by a potential employer for a vacant position also hamper employment (for example, requiring more work experience than a person having a suitable age for the vacant position may have (21.9%)).

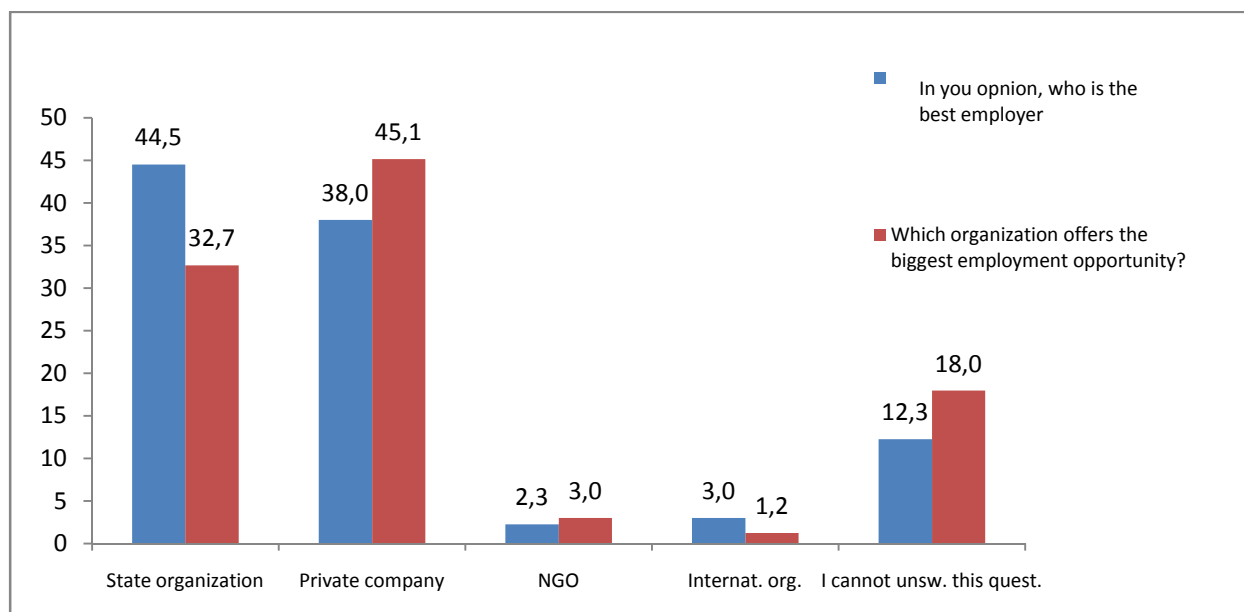
Interestingly, Tbilisi respondents name limited demand on workforce as the basic reason for unemployment twice as often as their counterparts in regions, while respondents in regions think that low salaries, inactivity of job seekers, lack of job search and self-presentation skills as well as underdevelopment and unavailability of mediator's services in the field of employment are the key reasons leading to unemployment.

Diagram60. Reasons for Unemployment



Evaluating the employer providing best employment opportunities and naming the best employer, more young people say that state organizations are better employers (44.5%) compared to private companies (38%), however respondents think that they have a greater chance to find a job in private companies (45.1%), than in state organizations (32.7%).

Diagram61. Employment Opportunities



As a state organization was named as the best employer, it is interesting what the reasons for which respondents think so are.

Almost half of the young people (47.5%), who name a state organization as the best employer, think that it offers the most stable jobs. They also note that it provides better opportunities for professional a career growth.

Those who think that a private company is the best employer name high remuneration as the reason for that. Job stability was the second most important reason they named.

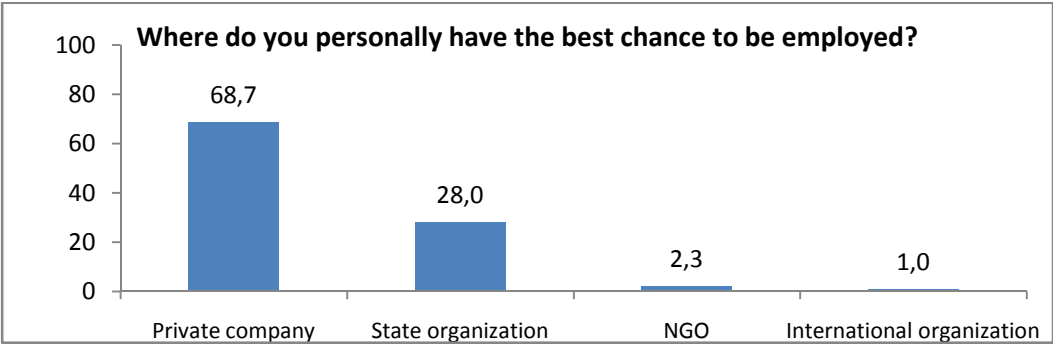
A very small number of respondents (9 and 12 respondents respectively) think non-governmental organizations (NGOs) and international organizations are good employers – the non-government sector was named mostly because of stability, while international organizations – because of high remuneration.

Table25. Evaluation of an Employer

Who is the best employer	Most stable	Credible	Offers professional and career growth opportunities	High remuneration	Work conditions	I cannot answer this question
	State organization	47,5%	15,8%	38,4%	1,7%	2,8%
Private company	28,0%	18,7%	8,7%	48,0%	5,3%	2,7%
NGO	44,4%	33,3%	11,1%	33,3%	0,0%	0,0%
International organization	33,3%	0,0%	16,7%	50,0%	8,3%	0,0%
Difficult to answer	7,4%	0,0%	18,5%	11,1%	55,6%	18,5%

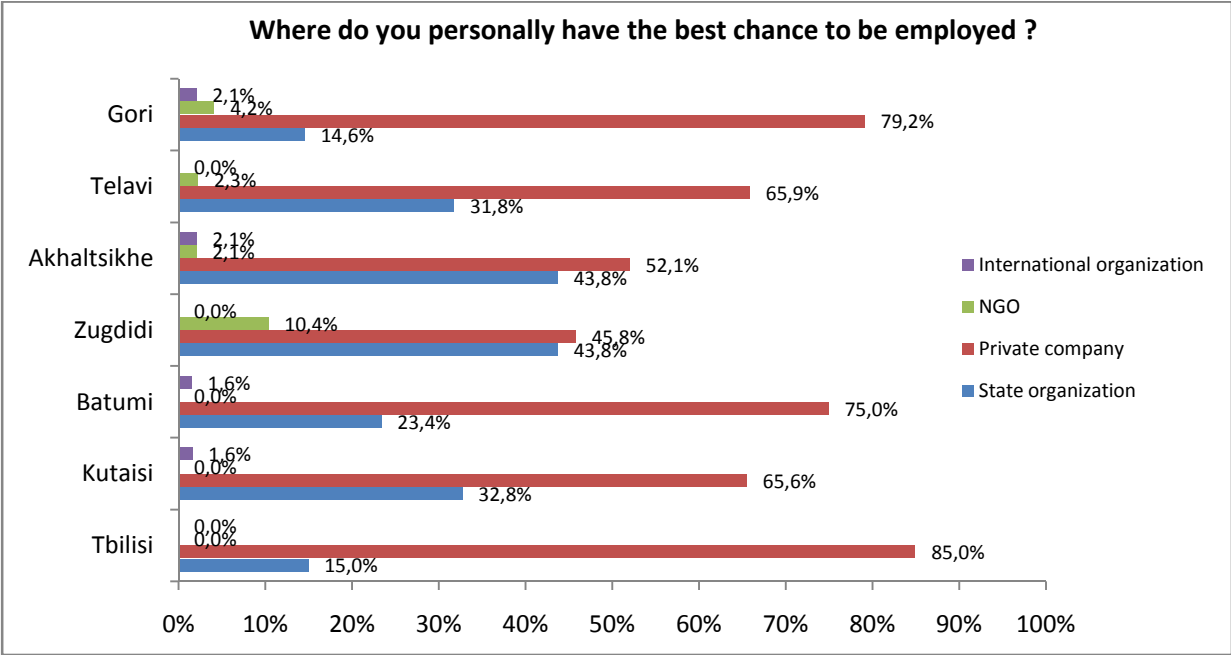
45.1% of respondents share the opinion that private companies provide best employment chances. The share of such respondents is higher when they evaluate likelihood of their own employment - 68.7% of respondents say that s/he personally has a better chance to be employed by a private company.

Diagram62. Comparison of Organizations by Employment Opportunities



Considering results by cities, Tbilisi, Gori and Batumi respondents think that employment chances are better at private companies. Interestingly, Zugdidi residents are more positive about their employment chances in an NGO compared to other cities.

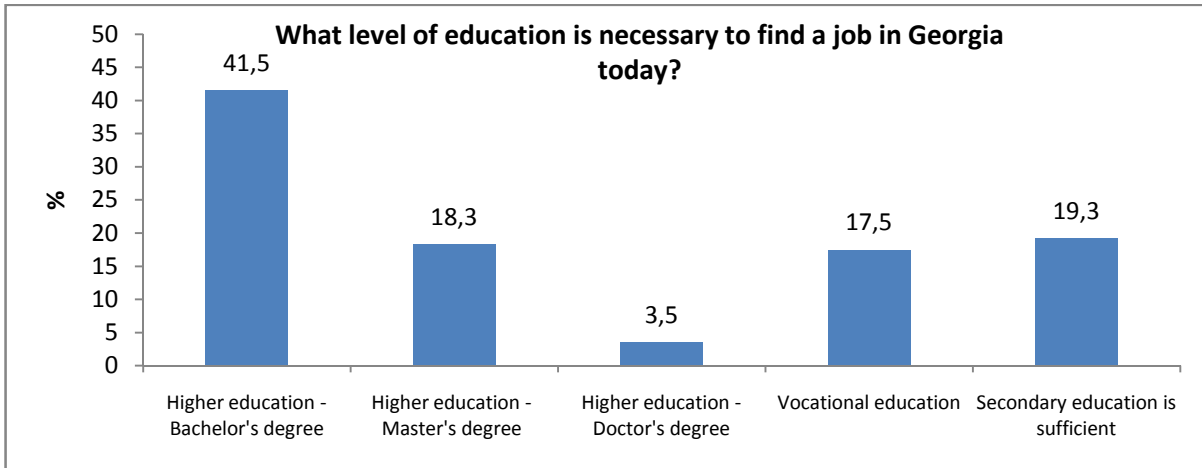
Diagram63. Comparison of Organization according to Employment Chances – by Cities



According to the level of education, only students pursuing their Bachelor’s degree think they have approximately an equal chance to be employed at both a private (50.5%) and state organization (44.2%). People with secondary and vocational education think they have better chances with private companies. The same applies to students with Bachelor’s degree (state organization - 30.2%, private company - 67.7%).

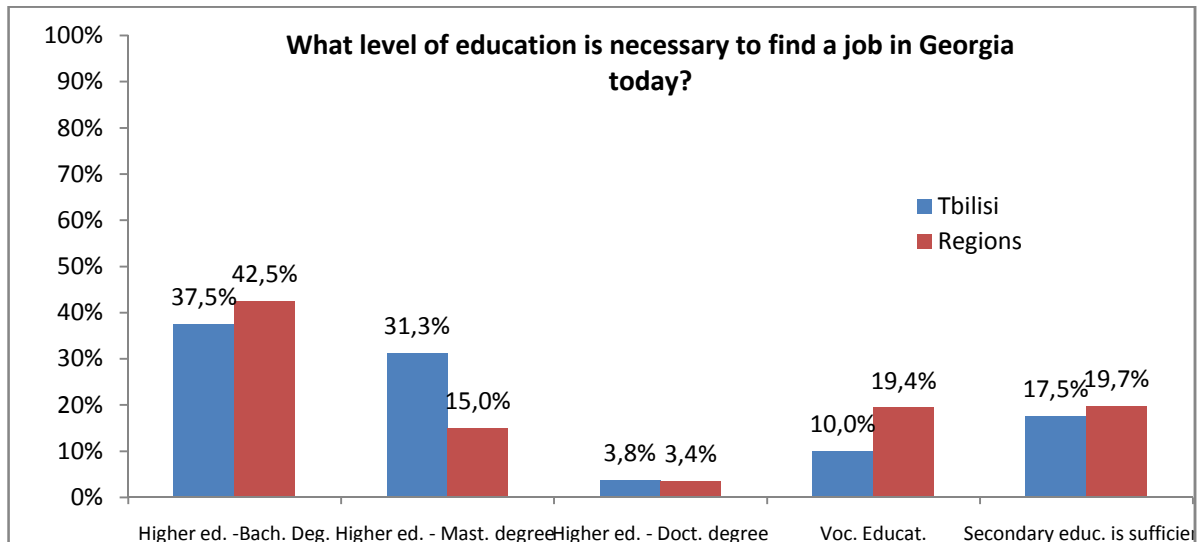
Most of the respondents think higher education is necessary to find a job (41.5%). 18.3% of respondents think that Master’s degree is needed, while in the opinion of 3.5% respondents Doctor’s degree is required. 19.3% of respondents says secondary education is sufficient, while 17.5% think vocational education is required to find a job.

Diagram64. Level of Education Necessary to Find a Job



The comparison of opinions expressed by respondents in Tbilisi and regions, shows that in Tbilisi more residents think that people need Master's degree to find a job.

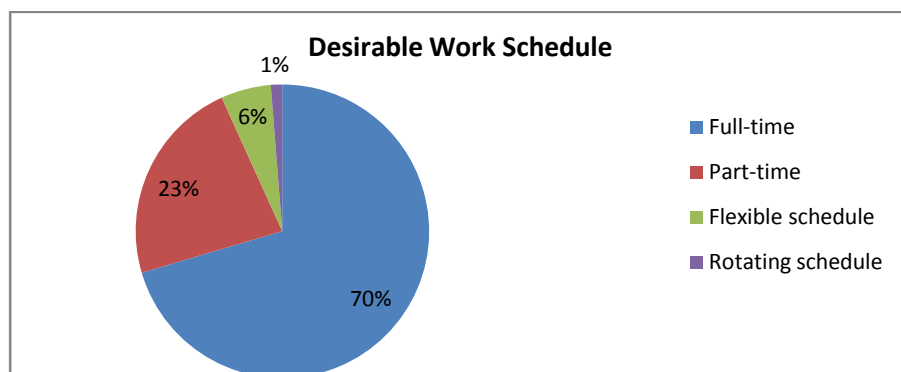
Diagram65. Level of Education Necessary to Find a Job - Tbilisi-Regions



As part of the study respondents also indicated the attributes of the place of work matching their qualification and skills. There were several types of attributes, including work schedule, minimal salary, sphere and sector, where they would work.

70.4% of respondents would prefer to be employed full time, while 22.8% find part time job more acceptable; analysis of the results by the employment status shows that students are more likely to note that they would like to have a part time job or a flexible employment schedule compared to other groups. At the same time, only 14.6% of male respondents would like to have a part time work schedule (full time - 78.8%), while the share of female respondents with the same response is 27.7% (full time - 65.3%).

Diagram66. Desirable Work Schedule



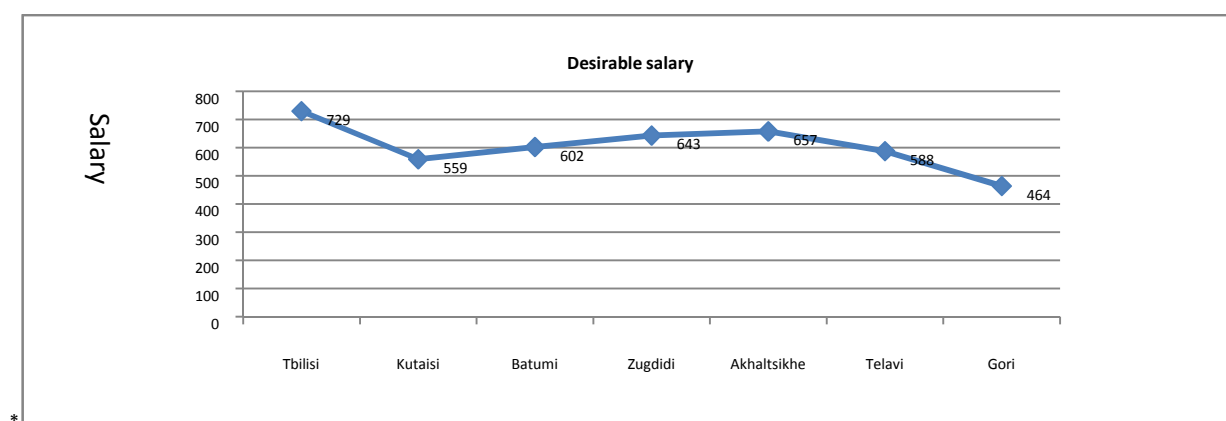
The average indicator of a desirable minimal remuneration acceptable for respondents is 625 GEL.

Interestingly, on average male respondents were likely to name higher salary (750 GEL), than female respondents (530). There is a significant statistical difference between the groups ($P_value < 0.05$).

On average the level of minimal remuneration (810 GEL) is higher named by employed respondents, compared to the level named by unemployed respondents (545 GEL) ($P_value < 0.05$).

There is a significant statistical difference between the average indicator of minimal desirable remuneration ($P_value < 0.05$) between Tbilisi and regions. Results by cities are provided on Diagram N68

Diagram67. Desirable Salary – by City (in Laris)



A significant statistical difference was identified between the average minimal remuneration named by Bachelor's degree holders (733 GEL) and graduates of vocational schools (602 GEL) ($P_value < 0.05$).

Young respondents named a desirable sphere of work. Results vary significantly but banking is the most desirable sphere (9.8%), while general state service jobs come next (6.4%)

Table26. Desirable Sphere

Industry, in which they would like to work	Code according to NACE classification	%
Difficult to answer	99	2,7
Food production including beverages	15	0,5
Bread manufacturing, manufacturing of perishable bakery products	1581	,5
Apparel production; fur processing and dyeing	18	0,3

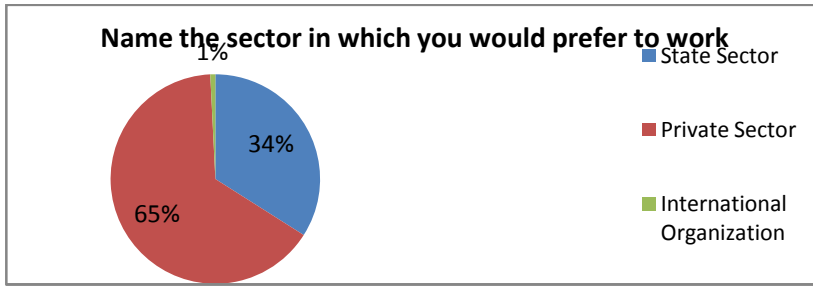
Manufacturing of tops	1822	,3
Production of the other commodity not included on furniture and the other groupings.	36	0,3
Manufacturing other types of furniture	3614	,3
Construction	45	4,8
Construction	4521	4,2
Electrical installation	4531	,3
Plasterwork	4541	,3
Trade with cars and motor-bikes, including maintenance and repair	50	0,3
Vehicle maintenance and repairs	5020	,3
Wholesale trade and trade through agents, except for trading with cars and motor-bikes	51	2,6
Wholesale of alcoholic and other beverages	5134	,3
Wholesale of sugar, chocolate and sugar confectionery	5136	,3
Wholesale of textile products	5141	,3
Wholesale – clothing and shoes	5142	1,1
Whole sale of fuel	5151	,3
Wholesale of computer hardware and peripheral equipment	5184	,3
Retail trade except for trade with cars and motor-bikes; repaid of household goods and personal items	52	16
Retail trade through specialized stores - basically food products, beverages and tobacco products	5211	3,7
Retail sale through specialized stores – food products, including beverages, tobacco products	5220	,3
Retail sale – bread and flour products, sugar confectionery	5224	,3
Retails trade – alcoholic or other beverages	5225	1,9
Other retail sale of food products through specialized stores	5227	1,3
Retail trade - pharmaceutical goods	5231	2,7
Retail trade - clothes	5242	2,1
Retail sale – books, newspapers and stationery	5247	,3
Retail trade - stalls, markets and fairs	5262	3,4
Hotel and restaurant services	55	4,3
Hotels and restaurants	5511	,8
Restaurants	5530	3,2
Bars	5540	,3
Land transport	60	2,6
Regular transportation of passengers	6021	1,3
Pipeline transport	6030	,3
Water transport	61	0,3
Maritime and cabotage transport	6110	,3
Supporting and additional transport services	63	4,7
Tourism and traveler’s agencies	6330	4,2
Supporting and auxiliary transport activities	6330	,5
Communication	64	0,8
National post activities	6411	,3
Telecommunication	6420	,5
Financial brokerage	65	12
Monetary-and-credit mediation	6510	,3
Central banking activities	6511	9,8
Other monetary intermediation	6512	1,9
Computer related activities	72	2,4
Developing a software and providing consultations in the sphere	7220	,3
Production of a software	7221	,5

Developing a software and providing consulting services in the sphere	7222	1,3
Maintenance and repair of office and computing machinery	7250	,3
Data processing	73	1,1
Studies in the field of natural and engineering sciences	7310	1,1
Other services rendered to consumers	74	3,2
Architectural and construction activities and providing technical consultations in the sphere	7420	,3
Advertising	7440	,3
Conducting investigation and providing security	7460	1,3
Cleaning services for companies, dwelling houses, equipment and transportation facilities	7470	,5
Secretarial and translation services	7485	,3
Providing other services not involved in other groups for customers	7487	,5
Public administration	75	15,2
General public administration	7511	6,4
Management of social programs	7512	,5
Regulation and support of effective economic activities	7513	,8
International activities	7521	1,6
Defense	7522	,5
Justice	7523	,3
Providing public order	7524	4,8
Activities in the Civil Defense sphere	7525	,3
Education	80	9,8
Primary education	8010	2,7
General secondary education	8021	5,0
Higher education	8030	2,1
Healthcare and social assistance	85	9,8
Hospitals	8511	3,4
Medical practice	8512	5,3
Dental practice	8513	,3
Health care related service	8514	,5
Social assistance without providing lodging	8532	,3
Activities of public associations	91	0,3
Activities of religious organizations	9131	,3
Activities in organizing leisure, entertainment, culture and sports events	92	2,5
Radio and TV broadcasting	9220	,3
Activities in the field of art	9231	1,1
Protection of botanical gardens, zoos and reserves	9253	,3
Gambling and cash related activities	9271	,8
Individual services	93	5,3
Hairdressing and beauty parlor services	9302	4,2
Services related to household governance	95	0,3
Household services	9500	,3
Activities of extraterritorial organizations	99	0,8
Activities of extraterritorial organizations	9900	,8

Most respondents are attracted by the private sector (65.2%) most, 34% of respondents would prefer to work in the state sector and only 0.8% would work in an international organization/NGO.

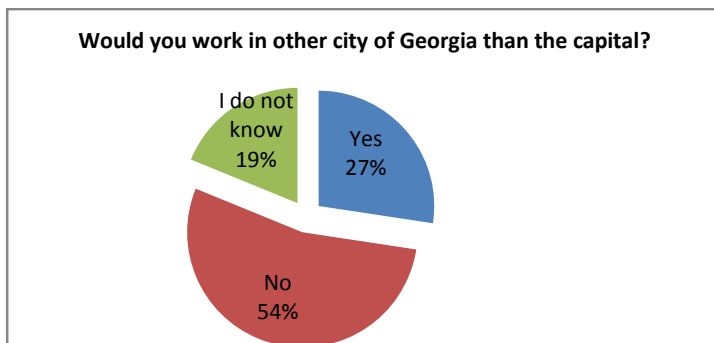
Even though 44% of respondents think that generally the state sector is the best employer, more respondents would prefer to work (65%) in the private sector.

Diagram68. A Desirable Sector



More than half of the respondents (53.8%) note that they would not go to other city than the capital to work.

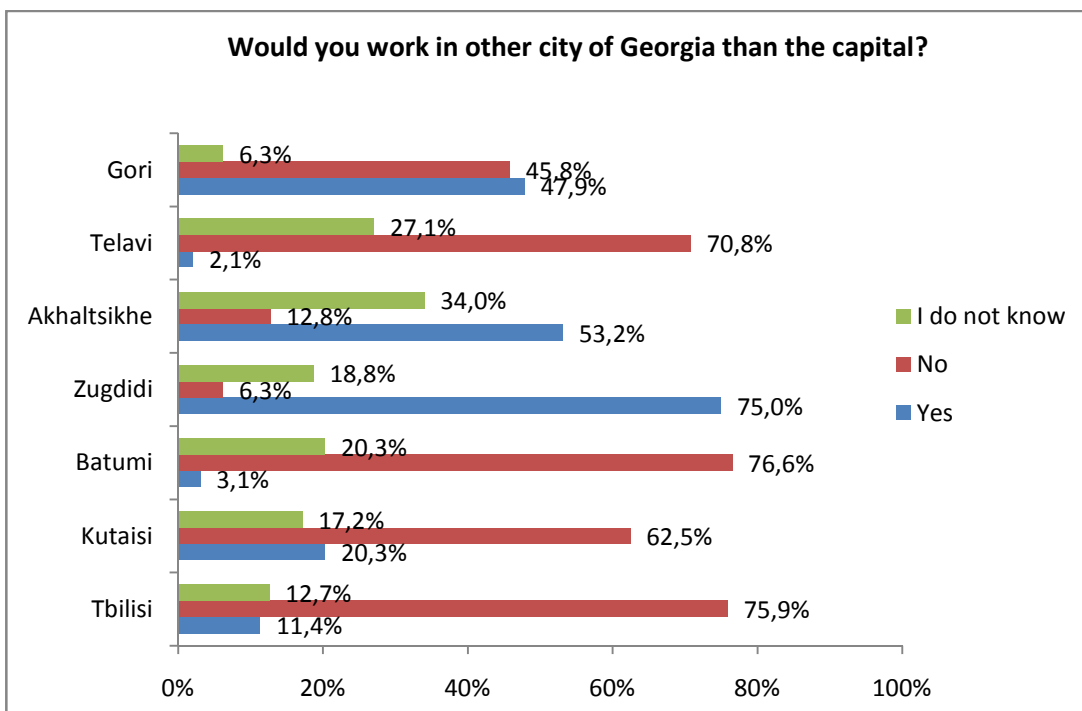
Diagram69 Labor Mobility



Young respondents from Zugdidi and Akhaltsikhe are more likely to consider an opportunity to work in some city other than the capital compared to others.

It is also interesting that Batumi respondents are more reluctant to work in other city compared to Tbilisi respondents. Only 3.1% of respondent from Batumi answered “yes”, when the share of such respondents in Tbilisi is - 11.4%.

Diagram70. Labor Mobility – by Cities



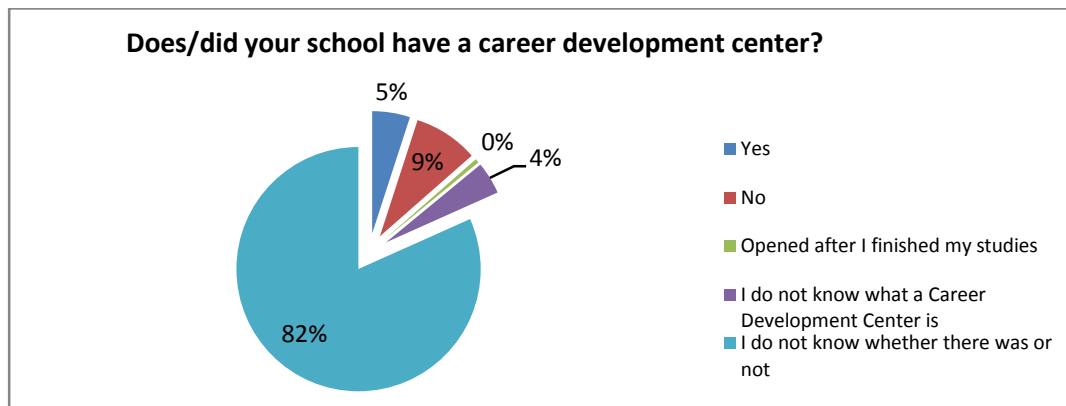
Evaluation of Career Development Center Activities

5% of respondents (20 respondents) noted that there was a career development center in their school, 0.5% pointed out that the center opened after they finished their studies. It should be noted that of 20 respondents who knew that there was a career development center in their school, 15 are students (13 unemployed, 2 employed).

Most of respondents were not aware of the presence/absence of the career development center in their school (81%).

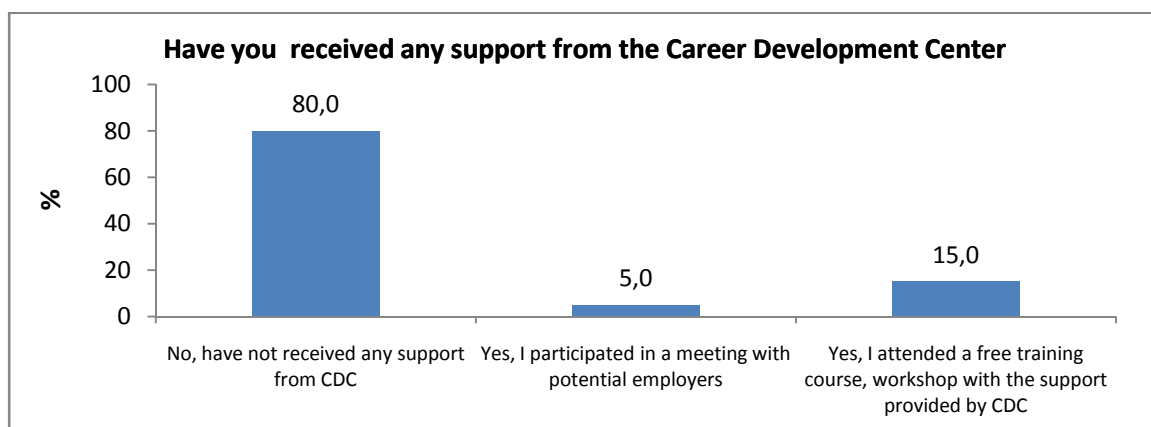
Analyzing the data according to cities, respondents from Gori answered “yes” most often to the question regarding the presence/absence of the career development center (7 respondents), Zugdidi comes next with 5 positive answers, then Akhaltsikhe – 4, Tbilisi – 3 and Batumi -1.

Diagram71. Information about the Career Centers



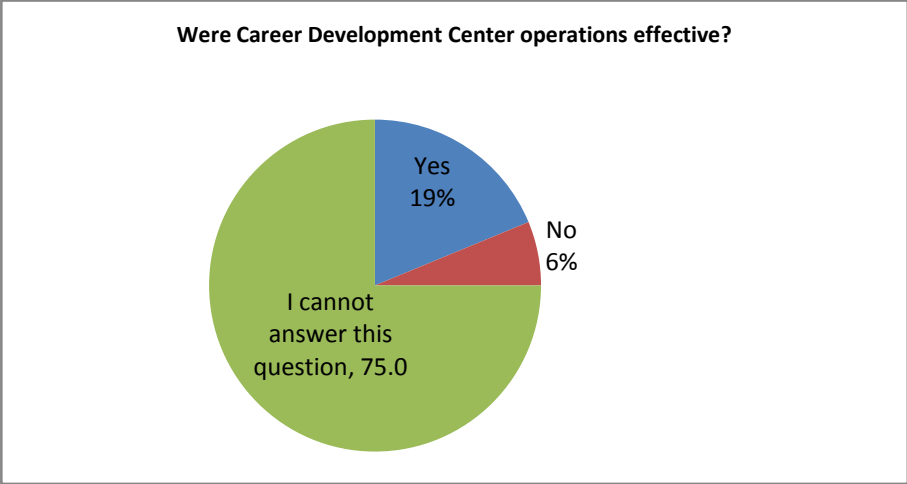
Most of the respondents who note that (16 respondents of 20) there is a career development center in their school, has not received any support from it. 3 respondents attended a free training course, while 1 respondent (Gori) – participated in a meeting with potential employers.

Diagram72. Support from the Career Center



Generally, the respondents who had the Career Development Center in their school evaluate its operations as follows - 18.8% thinks that it operates effectively, 6.3% think that it does not operate effectively, while 75% of respondents find it difficult to answer this question.

Diagram73. Evaluation of Career Center Effectiveness

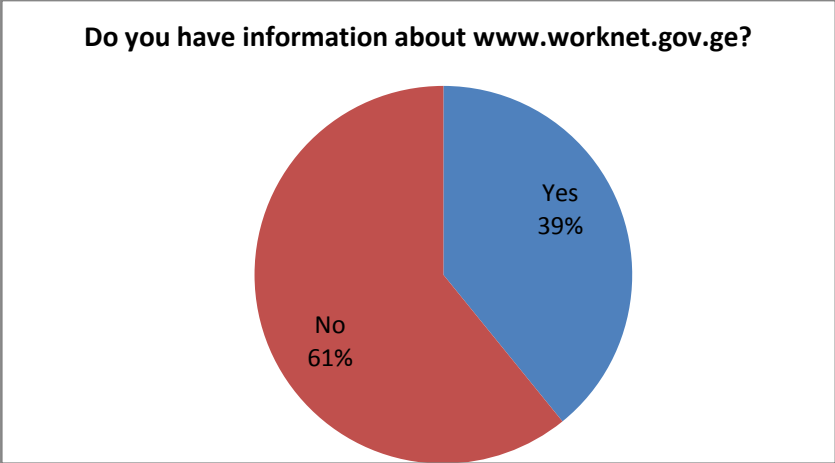


Information Channels

Total of 39.2% respondents know about www.worknet.gov.ge.

It should be noted that compared to respondents from regions, more Tbilisi respondents know about www.worknet.gov.ge. However, their number accounts for only half of the total number of Tbilisi respondents.

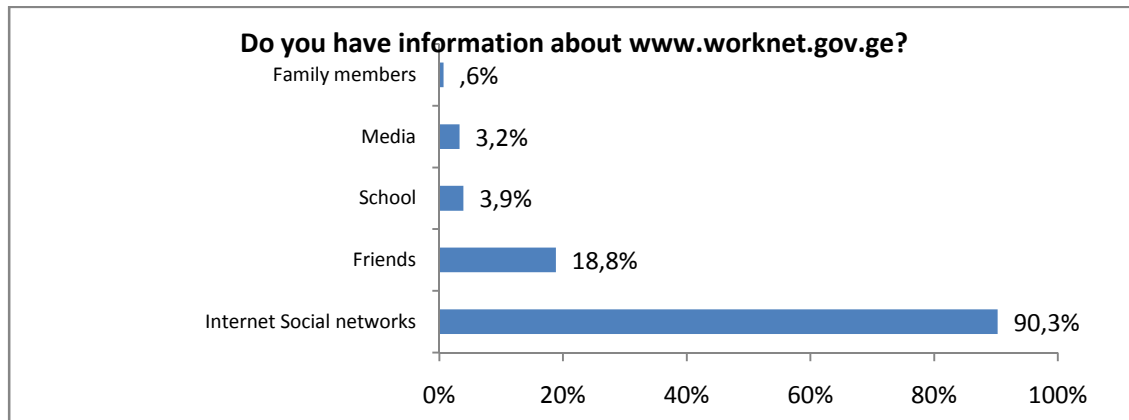
Diagram74.Information about www.worknet.gov.ge



90.3% of respondents said they got information about www.worknet.gov.ge from the Internet/social networks, while 18.8% learnt about the webpage from their friends³⁰.

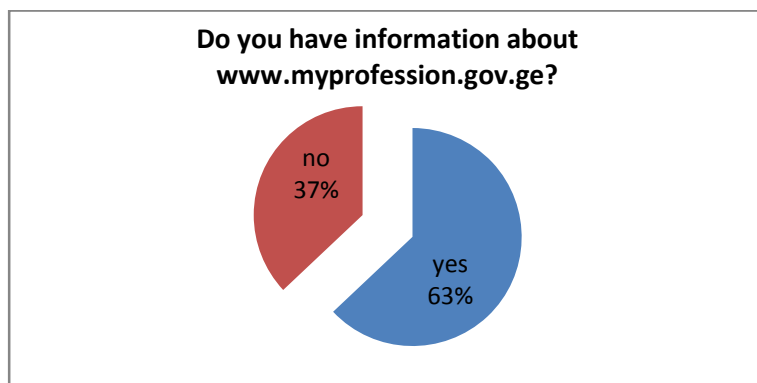
³⁰ Respondent was given a choice to name several information sources simultaneously

Diagram75. Source of Information about www.worknet.gov.ge



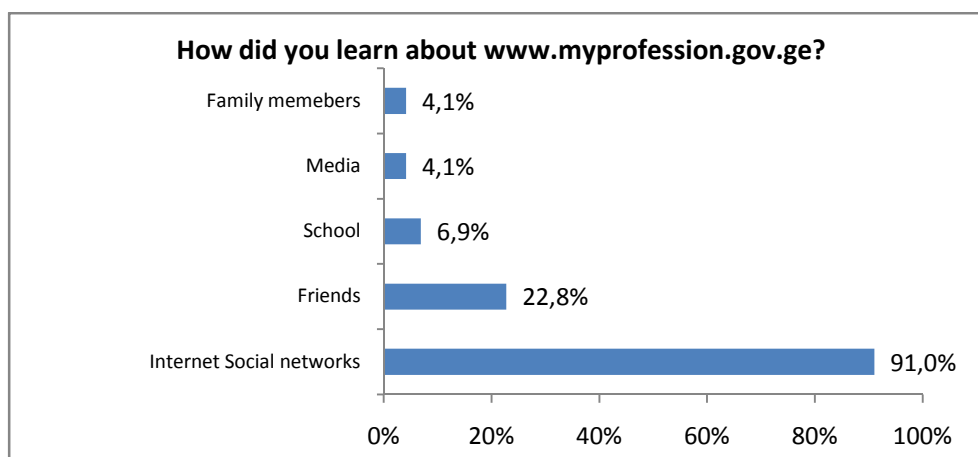
36.9% of respondents know about www.myprofession.gov.ge. In this case more Batumi respondents have information about this webpage compared to respondents from other cities.

Diagram76. Having Information about www.myprofession.gov.ge



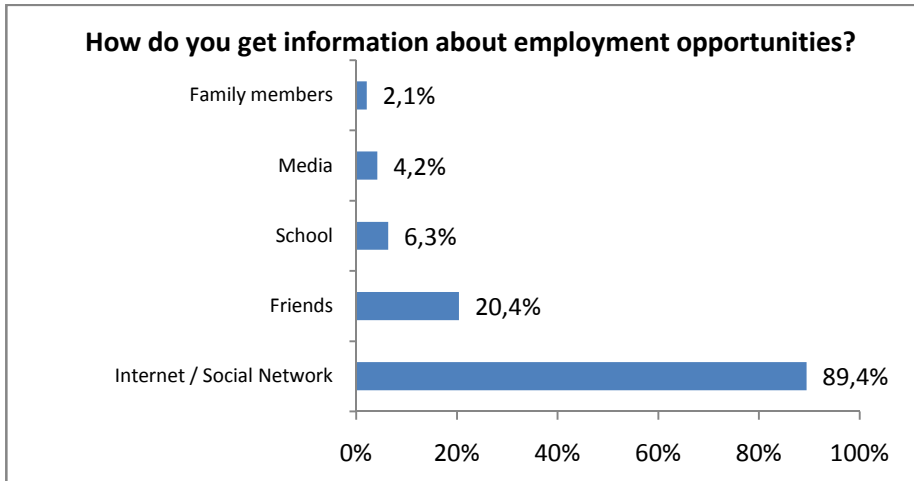
91% of respondents again named the Internet/social networks as the source of their information, while 22.8% got information about www.myprofession.gov.ge from their friends.

Diagram77. Source of Information about www.myprofession.gov.ge



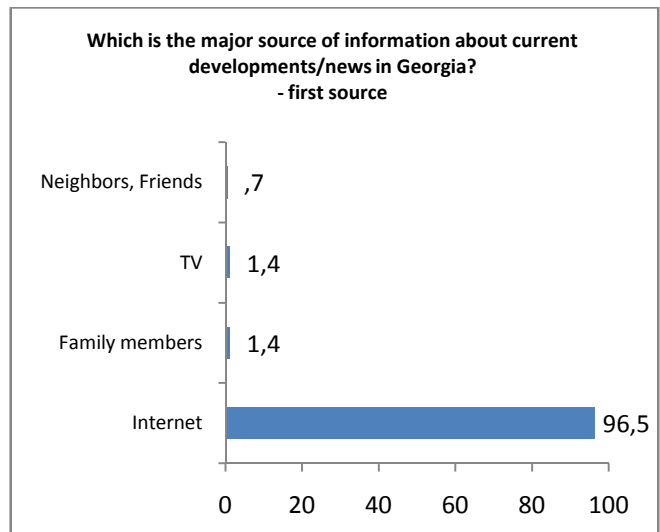
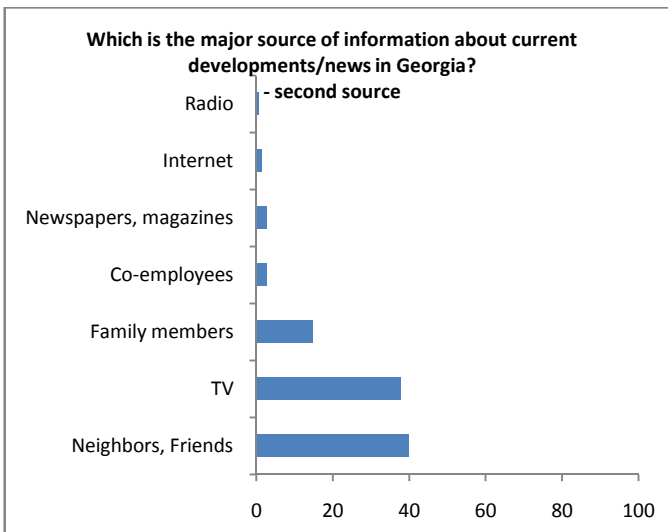
The internet and social networks are the major sources of information about employment opportunities for young people (89.4%).

Diagram78. The Source of Information about Employment Opportunities



The Internet is again the major source of information to learn generally about current developments/news in Georgia (96.5%), neighbors/friends and television come next with 39, 9% and 37.8% respectively.

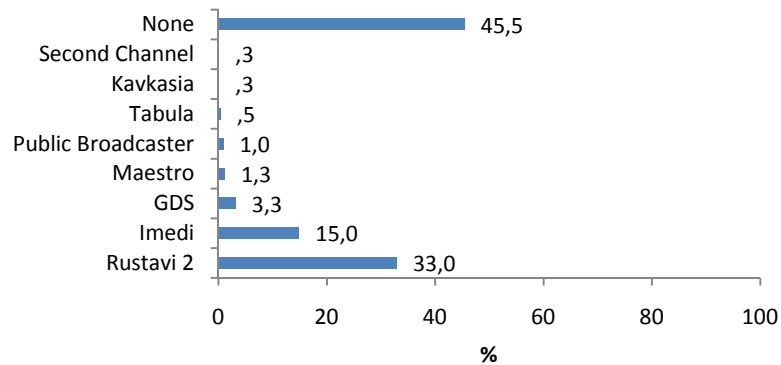
Diagram79. Sources of Information about Current Developments in the Country



Respondents also named the Georgian TV channels they watched most often to get information about developments in Georgia.

Diagram80. TV Channels Watched by Young People

Please name the TV channel that you watch most often to get information about developments in Georgia

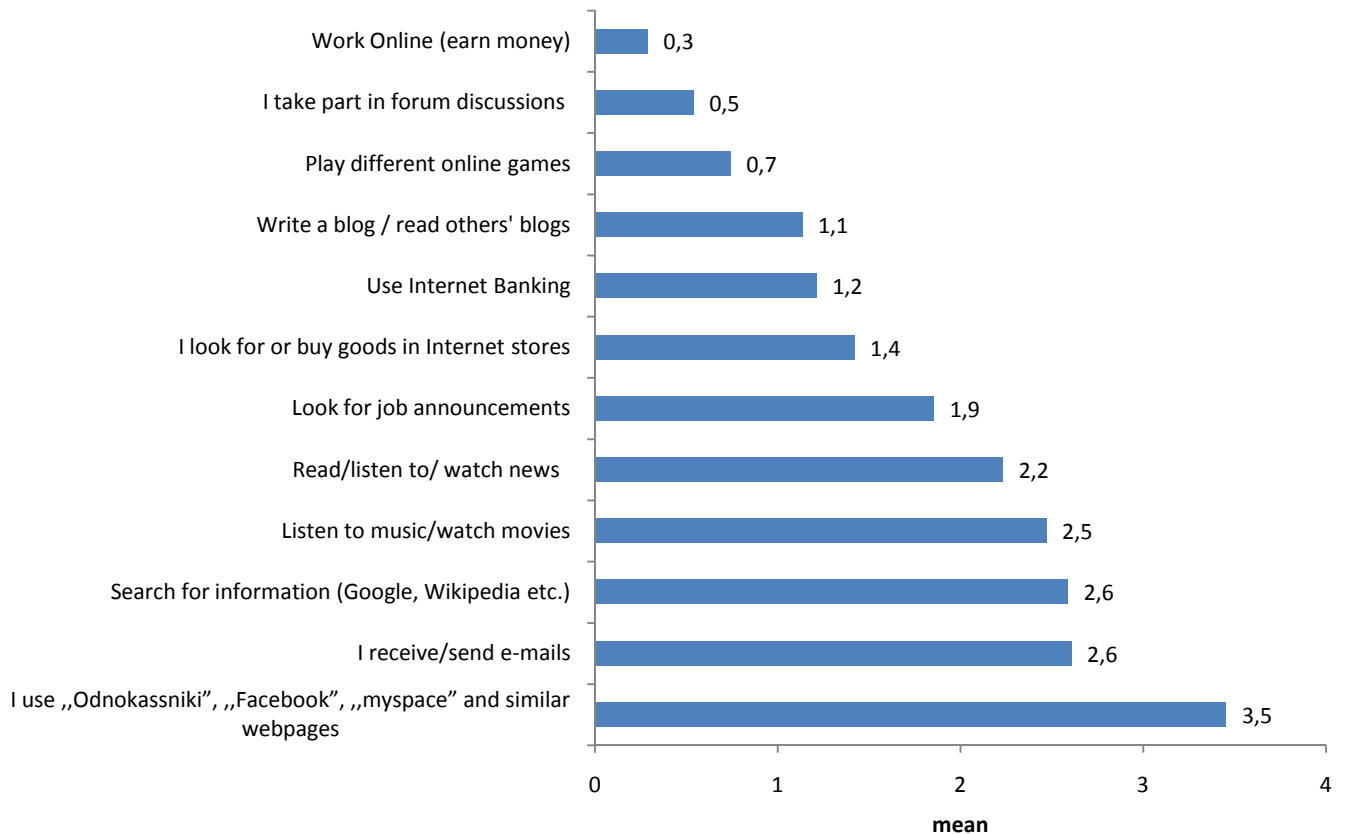


Very few respondents listen to radio stations and read newspapers. 95.5% of respondents do not read newspapers, while 97.7% do not listen to the radio for receiving information on developments in the country. They use these information sources for entertainment and cognitive purposes.³¹

Respondents described the frequency of being occupied in an activity listed below on a 5 -point scale (0-never - 4 very frequently (everyday)). Most frequently respondents show higher activity in social networks/ receive/ send letters via e-mail and look for information.

Diagram81. Using Internet

How often do you perform the following activities when you are on the Internet?



³¹The last sentence is a focus-group result

Qualitative Study Results

Young People's Incentives for Employment – Employment Related Desires & Existing Barriers

Group discussions about incentives for employment focused on job seekers' desires and related difficulties – challenges faced by young people in the job search process. In this respect, respondent approaches to internship opportunities provided as part of the state program or/and in the private sector is interesting. Some respondents relied on their own experience during the discussions.

Unemployed Graduates

Some unemployed graduates are motivated by the opportunity to be employed and receive remuneration. Future employment plans are based on the work experience they have gained. Their employment strategy is based on the 'work experience gained in their CV' rather than their profession. They do not like this approach but they note that otherwise they would find it difficult to find a paid job. They look for the jobs that offer remuneration of about 600-900 GEL through job websites.

On the other hand, the other part of unemployed graduates taking part in the group discussions note that it is important to find a job that fits their profession as well as to gain qualification. They think that otherwise they would lose contact with the field they have studied for good and because of remuneration they would be engaged in the activities that did not match their competencies. Some of them say that they would find a minimal salary sufficient if they had a good opportunity for professional growth. They would like to see themselves in the future as a competitive professional, who will not find it difficult to get a desired job because of the skills and knowledge s/he has gained. This group of participants also searches for job openings basically through job websites.

Unemployed graduates note that during the job search they apply some kind of a filter to information based on the experience gained by them or/and their friends.

"Wherever I see the word "bonus" I do not send my resume. This means that they will have such conditions that I will never be able to receive a bonus, they will make me work and then let me go"

"I try to send my resume to the company that is not Georgian. Georgian companies are not good employers"

„My previous job was so stressful that it would be a lie if I said that I am looking for a job, if I am offered something maybe I will not decline it but I need to have some rest. My previous job distressed me very much and I do not have a guarantee the same will not happen again. I need some time out until I start looking for a new job.

Comparing state and private organizations as potential employers, unemployed graduates note that the state sector offers more stable jobs as well as professional development opportunities. At the same time they are associated with less danger of labor exploitation. The latter is emphasized by those participants who have experience of working in the private sector. They note that people employed in the state sector are not afraid that they will not receive their salary on a certain date. However, they think that employment in the state sector is associated with certain barriers and the state is not an ideal employer either. They think that competitions held by state agencies are not transparent and are biased.

„I wrote a test in one of the ministries and they told me that I failed it, which I doubt very much because I have experience of passing tougher tests, I do such tests all the time. I regret not having challenged my test results"

Unemployed young people apply similar strategies to find jobs. However, as we have already noted criteria used by them for the selection of jobs are different. Some of them apply for all jobs, while others try to find the job that fits their profession.

Intensity of looking for jobs by unemployed graduates is not high. The process has a rather periodic nature. Job search intensity increases based on different factors: lack of finances, employment of their friends, i.e. search prompted by an example, information disseminated by some organization about having some job openings or opening etc.

Unemployed graduates are rather sensitive towards negative work experience. After having such experience they are often afraid to start a new job, refuse to search for a job or take a break.

Employed Graduates

During focus group discussions employed graduates are more focused on sharing their work experience and work conditions. Most of them were employed in private companies. They note that the employer often draws up the contract that suits his/her needs, while young people agree to the conditions on their own free will; in most cases they do not read the contract at all, while those who do, find it difficult to understand hidden threats without getting serious consultations. Participants of group discussions consider the cases of employment agreements drawn up in favor of the employer, who can dismiss a hired employee any time. The employer does not have any obligations towards the employee, while if the latter decides to quit s/he faces penalties under the employment agreement – having no protection mechanisms, s/he is vulnerable. They also say that the employment contract is often signed between the employee and the employer, but by nature the agreement is discriminative against the employee.

Focus group representatives have different stories of how they started their job. Most of them were employed through references provided by their acquaintances rather than through a competition. The discussion in the group revealed that their employment strategy is not to miss employment opportunities rather than make decisions in line with their desires and career perspectives.

Students

Most of the students who are not currently employed would like to find a part-time job. They note that they face dilemma all the time, they do not know where to direct their time and energy. A big share of students need some remuneration to pay their tuition fees and meet their other needs, at the same time they would like to maximally use the university years to master their professions. Student note that it is rather difficult achieve a work/study balance.

"There are students at medical school who work in clinics as nurses; sometimes they have to work for 48 hours without a break, this is bad because they have a practice but they are unable to increase their theoretical knowledge, which is too bad for a future doctor."

Some unemployed students note that they would do a job not related to their profession provided that it left some time for their studies. They name as an example the existing practice in European countries, where there are certain limits on the number of hours of paid work students can perform. They say that Georgia should also have such regulations. This would protect students from exploitation and would leave them some time and energy to study.

In students' opinion, employers are well aware of students' needs; they know that their priority is remuneration, so they offer them hard work in exchange for remuneration.

"I did nothing but searching for jobs for one year but I could not find anything that did not actually offer to abandon my studies"

Payment of tuition fees and having their pocket money are the incentives that motivate unemployed students to find a job. Focus groups also note that some part of students need their own income to help their family

members. For other part of student's employment means entering their profession but they think that this is an ideal option, which "they cannot 'afford' in Georgia". The level of motivation among students is medium. They think that they still have time so they are not proactive in seeking jobs during the period of studying.

As for the employment strategy, compared to unemployed graduates, students are more dependent on surroundings – offers made by their acquaintances, parents, friends and sometimes employers. Unemployed students are more inclined to think that doing one-off job is good for them compared to unemployed graduates. Extremely limited number of student jobs in the country is the major obstacle they face.

Unemployed High School Graduates

High school graduates have minimal requirements regarding employment. They seem more dissatisfied with their competencies rather than conditions offered by potential employers. Most of the participants of group discussions note that they would do any job, which does not required special physical strength (in case of girls) and a certificate of a higher education.

They are not still aware in which industry they would like to work. Even though they are enthusiastic about finding a job they do not have clear goals regarding their employment. Some of them noted that they were passive because they planned to continue their studies and therefore they kept back from searching a job.

Even though most of them talk about continuing their studies, it is more a wish than a real opportunity. When they talked about studying they focused on a higher education. They start talking about vocational education when the group discussion moderator raises this question.

The following trend has been observed: absence of higher education is related to the lack of motivation to find a job. According to the discussions, they do not think they are competitive and cannot imagine they will hold any position in the future. They note that often employers indicate in job announcements that a potential candidate must have a bachelor's degree, even though there is no need to have higher education for this position. The young people say that it is impossible for them to find a job because apart from the fact that they do not have a higher education certificate they lack work experience and skills.

Unemployed young people still studying in schools also have lower requirements compared to those that have higher or vocation education or are in the process of getting education. Girls say that 300-400 GEL would be sufficient for them, while the amount named by boys was 700 GEL. Several girls taking part in the discussions related their unemployment to the need to do household chores – taking care of children or elder sisters.

"I have wanted to find a job but as I have elder sisters I cannot work because I have to take care of them."

Boys who are also enthusiastic about finding job, talk about the reasons for their unemployment. In particular, they note that mandatory military service is a barrier in this regard.

„After school graduation if you do not continue education at the university you will have to go to the army; therefore, from the school graduation to military conscription we are not looking for a job at all."

Providing material support for family members is the only incentive for employment high school graduates mention. They do not note that employment would help them develop and succeed. Only one participant of group discussions noted that the employment would help her continue studying independently.

Some female unemployed school graduates say they would work as a shop assistant. Moreover, they say they could also work as a cleaner or baker at some enterprise. In case of male respondents, they say they would be able to work as a worker at some construction site or as a driver.

Becoming a labor migrant is considered as an adequate employment opportunity. Participants of group discussions say they may perform the above mentioned works as labor migrants abroad. They think that in this case they could get information from migrant acquaintances and friends, which would simplify the process of their departure.

Given the fact that group discussions of unemployed school graduates were held in Akhaltsikhe, young people noted the lack of jobs in their city as an additional challenge in the job search process. They say that there is no demand on human resources with higher education in the city. Even so, they focus less on the importance of vocational education – they do not talk about alternatives to higher education.

Attitude to Internship

As for internship programs, young people think it is a good opportunity because of their importance, but at the same time they say that “internship” is a formal name, and the employer, latently, considers it as an opportunity to have unpaid workforce.

Despite this approach, representative of different groups, construe differently the importance of internship for their career development.

Unemployed graduates say that it is difficult to agree to work as an intern after having a paid work, especially when you are not sure about your employment chances after completing an internship.

After finishing their studies, the more time passes the more real employment opportunities young people need. They note that state internship programs shall be designed for first- and second-year students rather than graduates to allow them to search for jobs from the third year of their studies based on the experience they gained as second- and third-year students. Moreover, they note that such internships shall be compatible with the experience gained during university years and should not be limited to a formal 6-month “internship” (which students can indicate in their CV), when they only perform technical work in companies without having any supervisor who would support them to develop some skills and obtain professional experience. According to graduates, there are rather few such state organizations that take care of preparing human resources for future employment. However, in this case, competition is rather tough and a profession rather specific. Most of the time, an intern completes an internship program without acquiring any new skills.

Young employed graduates think that interns should be paid and have time to attend lectures. They also single out cases, when companies hire young people for a probation period (which, they say lasts up to 2 weeks) for the positions such as a shops assistant, cashier-operator etc. however, because of a complicated work schedule new hires cannot even work for those 2 weeks so they leave the company without getting paid. Employed young people say that many large companies use this practice and increase their profit from unpaid labor. Employers know well that there are many people who would like to get the job.

Students

Those students who currently do not have jobs also talk about successful internship experience. Their positive approach comes from the fact that they have had an opportunity to improve their professional competencies. Positive experience has been gained mostly by lawyers and journalists, who have completed internships in legal support centers and radio & TV companies. However, there were some students in this group either, who noted that the internship they completed was nothing more than a waste of time. They explained that employers should pay interns for doing job that requires performance of simple procedures, which do not really need any time to learn.

"If you are an intern you should learn all the time through performing your job duties, but when they, for example, make you work as an observer without paying anything, this is abusive use of workforce because you do not need any training to perform the work."

Employed graduates also seem skeptical towards internship. They say that both the employer and a job seeker call a work experience indicated in some document 'internship', which implies the time spent in a certain structure rather than improvement of knowledge and development of additional skills, which would contribute to career growth of young people.

"They absolutely crush interns' enthusiasm to work because all they do is scanning and copying documents. This is a waste of time, this is not entering your profession"

Based on their own experience, they say that they completed internship only because they wanted to get a reference or a certificate. They note, however, that very often this document helps them and draws employer's attention.

In students' opinion, a volunteer job is acceptable if it is a short-term and a student is able to find time and other resources to perform it. Otherwise, their motivation to engage in volunteer activities is rather low, especially among students in the last year of their studies.

Employment Experiences and Job Search Strategies

It is important to note the strategies used by young people in the job search process. In this section we will consider the methods used by students in the past as well as currently used methods.

Some unemployed graduates, who were employed in the past, note that they left the job voluntarily. They name the following reasons for their decision 1) lack of professional development opportunities, 2) Discriminating environment, imposing additional responsibilities without reaching agreement with him/her and 3) Changing work conditions by the employer willfully after hiring an employee.

Lack of development opportunities is related to the above mentioned three factors. Young people say that because they have to perform the tasks that do not fit their qualifications they cannot develop additional skills, which would support their future career development. In a discriminating environment they imply manager's attitude towards them and violation of the right to a safe and healthy work environment. Speaking about their personal experience, they say that they were offered a standard work schedule by an employer (8 hours) and a certain remuneration, however the actual work conditions were different. Participants of group discussions also emphasized the cases, when they had to perform the tasks that were absolutely different from their job duties, for example, supervisor's personal assignments. Young people note that, they often performed duties not related to their position – they did not have a job description, which made them vulnerable.

"My working hours started at 10 a.m. and ended at 6:30 p.m., but we often stayed until 9 and 10 p.m... They used to tell us that we had a job so we were supposed to work without complaining. I performed several tasks at the same time, I was a sales manager, office manager, a lawyer and HR. When I quit, everyone was surprised and told me how I could leave such a job. But I felt rather offended, and my supervisor treated me...I do not even want to remember that. "

Unemployed graduates think that rights of employed people are not properly protected in Georgia. They think that amendments should be made to the law to protect people from labor exploitation and provide a fixed schedule of work. They think it is necessary to regulate shifts. They think it is important for the business sector to be involved in the process of introducing changes, make some concessions. Reasonable steps should be taken not to inflict a big loss to business and at the same time make sure that rights of employed people are protected.

The other part of unemployed graduates noted that they did not quit the job, they just completed the assigned tasks within a certain term. They noted that this was characteristic of the private sector. In particular, if some project is completed, a company does not need any more human resources involved in the project implementation and does not have finances to maintain them in the organization. Therefore, they think that employment in the private sector is rather unstable – there are no mechanisms in place to protect them from losing their job.

"Basically, in our (social sciences) and others spheres where such projects are implemented, you accomplish your work and then you leave, nobody thinks about your professional growth...time is lost but there is no stable job."

Some unemployed graduates think that receiving education abroad is a precondition for finding employment here. They also note that they will try to receive a scholarship to study overseas unless they find a job during one year. This is a kind of a strategy, which will help them avoid wasting time and become more competitive (through studying abroad) unless they have an opportunity to find a job.

Unemployed graduates note that employers pay special attention to the competencies like knowing foreign languages, MS office programs etc. rather than professions. According to them, getting a lot of information from a potential candidate's CV is important to companies – along with work experience, the employer attaches a great importance to training courses, experience of studying abroad, attending workshops etc. Young people think that experience of volunteering is also a factor that helps them find employment. In their opinion, involvement in similar activities has gained increasing importance and has been valued more nowadays.

According to unemployed young people, the analysis of job announcements shows that employers often do not require a specific specialization, instead they would like to find a person that work in some industry. However, they specify that this does not help job seekers and make it easier for them to find a job. Work experience is a barrier that prevents them from finding employment. Unemployed graduates think that it is not adequate to require from young people to have several years' of work experience. They see as one of the solutions sharing by an employer with an employee knowledge required for the performance of specific job duties for several months after starting a job (at least without paying them).

Unemployed high school graduates say that even for the positions requiring only physical work, they demand from potential candidates to pass skills tests, which deprives them of the chance to be employed.

"My friend, who was in Russia, arrived in Georgia and wanted to start working as a butcher. They demanded that he pass the skills test."

Even though employment in the state sector is associated for them with more stability and protection of employment rights they display lack of confidence in them by noting that sometimes they announce job openings formally because they have already selected some person without a competition.

Incentives for Vocational Training - Difference in Approaches of High School Students and Vocation School Students

Students of vocational schools have talked about the factors that have prompted them to make a career choice. They often say that they selected a vocation of their parent/relative/acquaintance (an electrician, engineer and other professions) – they observed that people having this profession were employed and had regular remuneration so they decided to pursue this career. This group did not follow their parents' instructions. Rather they considered real employment opportunities.

Students of vocational schools say they used personal contacts to get information about vocational schools. They say they obtained information about the school from their peers or those former students who completed

their studies and were successfully employed during school years. They said they were additionally motivated by successful examples to pursue vocational training.

Students of vocational schools tried all the time to draw parallels with higher educational institutions. They note that the necessity of enrolling at a higher educational institution is an imposed obligation, which will not give them real employment chances.

"We have regular practical training courses, we go to laboratories and I would advise to everyone... It is not necessary to enroll in a higher education institution; this is a stereotype that you should have a diploma and enter a higher educational institution."

They also compare the knowledge obtained at a higher educational institution and a vocational school and note that higher educational institutions are not directly related to employment because they do not provide students with practical knowledge.

"I am studying ecological control of food products. At the same time I am studying business administration and I am a fourth-year student at a higher educational institution. I enrolled in this school because I was genuinely interested in that and would have an opportunity to receive a practical knowledge. There is a huge difference between the college and university. I am a fourth-year university student but I have not had any practice, it is theory all the time."

On the basis of gender, professions selected by students of vocational schools involved in the group discussions are as follows – boys opt for the professions of an electrical engineer, IT specialist, while girls are inclined to choose a profession of a hair stylist and nurse. Both boys and girls tend to choose a profession of ecological controller of food products.

Talking about their professions, students of vocational schools drew parallels with employment opportunities all the time. Answering the question as to where they can find a job, some of them noted that they are already employed, while others said that after having some practice they would have a real opportunity to find a job. They name specific examples to support their statement:

"I study to become a nurse at Panacea, now I have a practical training. I will start working soon and have a salary because same happened in case of senior students."

Students often emphasize the opportunity to get required information about a profession. Although they do not mention professional orientation they point out that many young people are not aware of the duties associated with different professions. They confirm that if the information about vocational school programs were available, they would draw more attention from high school students, who would direct their interest to the right direction.

"It is most important not to make an uninformed decision about your profession, to study and then stay home, which often happens in Georgia. It is important to get information about a profession and consider whether you will find a job."

Students aged from 15 to 18 often focused on the future plans related to choosing a profession. They talked about the time when they started thinking about a future profession and remembered processes associated with it.

Students consider the choice of a profession as the process, which in their opinion starts from a high school (8th-9th form). They think that it is rather difficult to choose a career because you have to follow this career throughout the whole your life. The following approach has been observed – a career choice is a one-time process and there is some time limit for making a final decision.

Students single out those factors, which in their opinion, influenced their career choices. A big portion of students think that family attitude counts most in making a final choice by young people. In students' opinion, a school pupil does not have information about professions. The family is the environment, from which s/he gets information whether directly or indirectly about available professions as well as career choices appropriate for them. They point out the importance of a family factor in terms of making a career choice. They think that nowadays parents do not force their children to make a specific career choice. They think that it is up to a student to make a final decision, however, their free choice is still restricted because they have to choose whatever seems more promising in terms of finding employment. They think that currently this question matters more than a family influence.

Several students pointed out during focus group discussions that they had changed their initial career choice because they thought that it was not a well-paid and promising profession. The second reason named for changing an initial career choice was that in their opinion the field was not taught properly in Georgian higher educational institutions.

"I changed my mind to become an architect because I did not like Georgian universities. There is only couple of universities where I can study this field but I doubt I could acquire a good knowledge there. "

Because they think that a career choice is a one-time process and a final decision should be made by some age, they say they should not lose time and should focus on professions that are in demand. Students get information about "in-demand professions" from acquaintances, relatives and other unofficial sources.

Group discussions revealed that students are not informed properly even about selected professions.

"I would like to study law, because I have heard that if you have this profession you will be able to find a job. It is a widespread profession and I have heard about it. There is no one around me who has this profession but I have got some information from acquaintances and friends. I know that law has several directions. "

Students know from their experience that a share of children focusing on humanities is higher than compared to those children that like engineering sciences. This statement confirms that they regularly face such distinctions. They say that if a student is interesting in engineering sciences, s/he is lucky if s/he has a qualified teacher. In this case they emphasize the importance of practice, which would help them identify their interests.

Several students noted that unlike other schools their school had an opportunity to have proper infrastructure.

"We have very good teachers but when we visited some laboratories from chemistry and physics lessons, I was scared because of the situation there. I am interested in physics but I do not want to work in such conditions. The level of teaching technical subjects should be raised. "

It should be noted that none of the students talked about vocational education until the moderator raised this question. Their career choices and/or future career plans focused on receiving higher education. They do not consider vocational education as a possible alternative.

Students talk about lack/availability of information. They think that those who are interested in some specific profession and seek ways of getting information independently later (for example, the Internet, media outlets, information booklets, competent people etc.) have dealt with this problem more or less. However, they note that young people often do not have access to the benefits like the Internet and/or have not decided yet which direction to go.

In term of influence over a career choice, the students think that student's academic success at school is rather important. They say that if a student has particular achievements in some direction, s/he should choose the sphere that fits his/her abilities best. Several young people noted that teachers also help them in making this choice. However, participants of group discussions were divided over this issue. Some students think that teachers often give students a wrong direction, which may limit the development of student's skills to a certain direction.

Career Choice and Adequate Perception of Chances for Successful Career – Need and Importance of Professional Orientation and Career Planning – Ways of Implementation

Talking about their experience of career choice, graduate unemployed and employed young people consider the factors based on which they made their choice and say whether this choice was right or not, in their opinion.

A big portion of graduate young people notes that they were not aware about their career choice in their last year of study at high school. Some of them specified that they knew the faculty they wanted to be enrolled in but were not sure about their final choice. They also talked about their readiness to make a career choice:

"I took exams without attending classes. I was forced to pass the National Exams. My father asked a lecturer, who was his acquaintance, for advice regarding my future studies. This is how I was admitted to the Faculty of Energy – my major is telecommunications. But I was really lucky because I have a promising profession."

Most of graduates noted that their career choice was not based on their future employment prospects. Their interest in the field and their ability to study the field mattered most at that stage.

Young people note that they realized their study goals only after enrolling at a university – based on the subjects they studied, they developed interest in a certain direction and dedicated the following years to the study of a selected profession.

"The university allowed me to realize what I wanted. It was only after that I saw myself in psychology."

However, several students noted that they were not able to gain some insight into some professions even at the university. They were not sure about their future responsibilities if they decided to choose a specific profession. They said that with the help of the Internet they later specified the competencies related to the sphere selected by them and places they could be employed had they pursued their studies in this direction. Even though most of the graduate students made a career choice after enrolling at a university, some of them say that they find it difficult to associate themselves with some profession even after graduation. They point out that universities give general education to students.

"I am satisfied with my university, I learned a lot of things there, but this is a general education, I think I can do everything a little, but I do not have sufficient knowledge for my profession."

Some part of employed graduates, who work in the industry that is different from their profession, think that they have not finished exploring their career opportunities and they may try to master some other profession.

Only two graduates noted that they had made their choice based on successful examples after they observed employed people around them.

When it comes to getting some advice regarding professions, young graduates turn to their parents and family friends. Several cases were identified when before registering the list of faculties and universities young people applied to their tutors and got advice from them.

"We selected names of professions rather than professions. I remember from many people, including my brother, saying: "look, this sounds good". My parents also looked for professions in a newspaper and selected them in this way without actually knowing anything about them."

According to young graduates, they could have made a different choice had they had more information about professions. They talk about the necessity to have professional orientation at schools, although they note that this should be done carefully, showing concern with respect to the availability of qualified human resources, who will give information to children,

"I was involved in the research about professional orientation. At my school my physics teacher was trained in professional orientation. I know about her competencies. How can she help others choose their profession when she is not aware of her own profession?"

On the other hand, young people focused on the risk of developing stereotypes regarding some professions. The key benefit of professional orientation, they say, should be sharing information as well as offering information about possible alternatives to higher education.

According to employed graduates, labor market demands should be studied and programs developed based on the data. They agree that there should be some report for high school students about different professions – employment opportunities for selected professions, information about schools where to continue studying etc. One of the participants of group discussions said that as part of professional orientation students should be provided information about vocational schools available in their region, because this was really important.

"I have had experience of working in regions and for example, children may not know that in the central city of their region there is a vocational school, which offers different programs."

"Some have sewing skills but they do not know about this. I.e. they sew but cannot imagine that this may become their profession and they have a chance to be rather successful. If you are not aware of the opportunities around you, you are not aware of your own opportunities."

Young people think that the level of unemployment in young people would be lower if vocational education were promoted from school years. Students note the need of awareness campaign because they know from their

experience that public attitude is that higher education is the only alternative children have. Unless steps are taken in this direction and positive examples are promoted, school students will have to overcome the minimal barrier at the National Examinations whether they would like to do that or not.

"Children are not given an opportunity to try their luck beyond the academic sphere. That is why they think they are losers unless they are successful in the academic sphere."

Graduate students think that decentralization would resolve this problem – if regions also had some agencies working in this direction, professional orientation programs would be more target-oriented and efficient.

Young people also say that schools and universities are absolutely isolated from each other. After finishing schools, young people appear in an environment and in the field they did not know before. Nobody prepares them for that experience. Young people say from their experience that universities in turn fail to prepare students for the labor market. Graduates lack practical skills, which would make them competitive at the employment market. Therefore, they have to attend additional training courses and develop professional skills to be able to find a job.

Students note that private higher educational institutions have a better situation in this regard – they try to provide their students with practical training and employment opportunities. They explain at the same time that the number of students in such schools is not very big and therefore it is easier to apply this practice –this kind of interaction takes place more often between students and the staff, who can also provide references for their students.

"GIPA assists its students studying journalism in finding jobs and they have a guarantee that they will be employed. I have heard many children saying that at least they will find a job if they enter a private university."

Students think that universities shall have contacts with employers. They say they should sign an agreement which would regulate a working schedule of a student at a workplace. This would also give an opportunity to an employer to apply to a university for respective human resources. The university on the other hand would give references to a student with relevant skills. As for a working schedule it should be flexible, to allow a student to continue studying at a university.

As for those young people who have a high school diploma and have not found a job yet, the level of their motivation to have a vocational career is low. The lack of financial support could be considered as the reason for their low motivation – they have not thought about continuing studying because they know that they will not have any financial support. The second factor seems to be their approach to their abilities. They cannot imagine that they can be employed and reach their full potential without receiving higher education. This may be because of success stories - young people enter higher educational institutions, leave the city and then find jobs. This logical chain seems so natural to society that young people cannot imagine that someone may increase his/her skills in a specific direction and find a specific job without higher education. They think all employment opportunities go through higher education.

"I see my peers enrolling in universities then they leave and arrange their life. I am not sure what to do with only my high school diploma. I may start working somewhere but that would be difficult. I do not know any foreign language."

When asked whether they plan to attend any courses and acquire some skills, most of group members say that they have not thought about this yet. Only several of them noted that it was necessary to study English and MS office programs.

Approaches to In-Demand Jobs

Opinions regarding in-demand jobs vary according to different target groups. Based on their views, we may find out areas in which young people do not have sufficient information - awareness of professions is low, reasons for different level of awareness of different groups etc.

As all **pupils** taking part in the group discussion plan to enroll at a higher educational institution, they think that higher education gives them an opportunity to be competitive and successful. Their approaches to in-demand jobs are based on this opinion – they think that they may have a well-paid job only if the field of study they select at the first stage in a higher educational institution offers good employment opportunities.

Based on the available knowledge on professions pupils divide them in ones with and without perspectives.

"I love painting very much and I even thought about enrolling at an art school, but I am not sure where I can work to have stable income. Most of young people nowadays think about stable income."

Pupils say that the following fields offer in-demand jobs: law, international relations, medicine, business administration, economics etc. Even though they often talk about in-demand jobs, only one made reference to the labor market and its requirements.

"It may come as a surprise but biology/genetic engineering is the most promising field, as it is developing rapidly and experiences lack of human resources."

Unlike pupils, while talking about labor market demands **students of vocational schools** suggest that so-called "popular" professions are not in demand and the unemployment level will rise unless young people understand this.

"The media including the Internet and television play a big role in drawing people's interest to certain professions. For example, if you are interested in chemistry, you should be able to obtain information about perspective of this sector through media. Otherwise, you will choose the occupation on which you have more information."

Students of vocational schools also note that what matters most is qualification and practical skills in a specific profession rather than a "prestigious" profession held in high esteem in society – a person has an opportunity to receive an adequate salary and acquire knowledge when s/he knows what s/he wants to do and tries to develop respective skills.

"If I were a skilled physicist I would have more employment chances compared to a lawyer because we have a lot of lawyers and no matter how good lawyer you are you will not be able to astonish anyone."

"I am studying to become a teacher and I think that I will have a very good employment chances if I become a certified teacher."

Students of vocational schools say that vocational careers are in the list of in-demand professions. Different enterprises, construction companies, factories and plants seek human resources with vocational skills. They point out that people do not need to acquire higher education to become a nurse, hairdresser or dental technician but these professions will be always in demand on the market. Unlike school pupils, students of vocational schools focus on a particular specialty in some major field therefore they have adequate approaches to possible alternatives of employment.

According to high school graduates, basically pharmacists and young people having professions related to banking find jobs in their city (Akhaltzikhe). However, they point out that in their region people with vocational skills would find it easier to find their place. They think the so-called “sellable professions” are those professions which enable people to offer services that are always needed (sewing, machine building etc.).

Unemployed graduates say finances and law are the fields offering in-demand jobs. They make this conclusion from their own experience and point out that those young people that study the fields find jobs easily.

Employed graduates note the importance and need of receiving vocational education. They point out that this is the only way to deal with the youth unemployment problem. Some of them expressed desire to develop the vocational skills they are interested in because they think it is never late to do that. Therefore, all employed graduates taking part in the group discussions, suggest that labor market demands should focus on the persons with vocational education. Along with vocational education, several participants of focus groups note that software engineering - “web development”, graphic design are growing industries in today’s world and are gradually developing in Georgia as well. Human resources in these industries are sought after all the time. Young people say mastering these professions would contribute to the development of the country as a whole.

Employment Support Media – Access to Information

It was interesting to learn about the way in which target group representatives obtained information about employment opportunities.

All four target groups name social networks, jobs.ge and hr.gov.ge, a webpage of the LEPL Public Service Hall, as their sources of information. However, significant differences were observed in terms of access to information.

High school graduates point out lack of information they have access to. They say there are hardly any job announcements in their city for potential candidates with secondary education. However, in some cases, young people do not know about availability of such online webpages and their only source of information is announcements put up in public places. Because of lack of access to information they see the job search as a quite passive process and rely their hopes on the information received from the acquaintances, friends and relatives.

Unemployed graduates talk about the opportunities related to getting information about job openings. Except for the above mentioned job websites graduates (the Faculty of Social and Political Sciences) noted CSO Georgia regularly posts information about interesting workshops, trainings and job openings. They note that Facebook groups created for special purposes are also a significant means of sharing and getting information. Unemployed students say that there are student groups regularly posting information about courses for upgrading skills, workshops, trainings, internships programs and employment opportunities.

Employed and unemployed graduates talk about the importance of social capital, noting that people around them present a significant source of information – the broader the social capital is the more chances young people have to find employment. However, young people emphasize the difference between providing references and nepotism and explain that, the former is given based on already available information about skills and knowledge of a potential candidate.

“References give recommendation to those people they already know and thus help the employer avoid additional financial expenses and implementation of the procedures associated with the search of potential candidates.”

Several unemployed graduates note that based on the information they received from the university they got involved in a temporary project. According to one of the participants, s/he was supported by the Career

Development Center of Tbilisi State University in this respect. In particular, this very center provided her with the information about a paid one-month internship, which she considers to be a positive experience. As for other students, their lecturers recommended them to a clinic (Tbilisi State Medical University) and an audit company (Tbilisi State University). Other participants of focus groups did not have any information about the availability of career development centers at universities and vocational schools.

Even though participants of all group indicated the sources that helped them in the job search process, all of them emphasized the lack of information about job openings. However, high school graduates who are still unemployed seem to suffer from the lack of information most.

Informal Education and Self-Employment³²Opportunities

The need for the introduction of informal education was observed in every target group. This particularly applies to high school graduates. They do not have skills like self-presentation skills. They do not have CV and other documents necessary for finding a job, they do not have MS office skills etc.

Unemployed graduates point out that the employer requires from job seekers the so-called soft skills (transfer skills), which are not provided by academic, formal education. Therefore any job seeker would be interested in developing such skills. Even though they do not emphasize the need for informal education, the skills they point out are necessary for employment and personal growth (leadership, problem solving, conflict management, organization, group work, communication etc.), show that they see the need for informal education.

Talking about the need for information education, they note that they do not have a good experience of obtaining informal education. They note that the level of training should increase in this direction and modules should be developed to support professional growth of people.

Young people also talk about the importance of self-education. Only several participants of group discussions note that they apply this practice. Even though many of them acknowledge the importance of self-education, they say that they need additional time and energy. Instead of investing in their self-education they have to spend their time and energy in order to get a minimal remuneration.

"When no sufficient information was available at university, I always looked for additional information. Computer technologies have provided this opportunity. But this depends on whether you can afford to work on self-development and improve your skills."

Employed graduates note that they have used a self-education method to learn foreign languages. They also note that they have learnt different programs with the help of Internet resources, in particular video lessons. Students say that they should start building their self-development skills from school, because it helps a person to find his/her place in any industry. Moreover, it will be easier for young people to find out their interests and aspirations.

³²Self Education, Self learning.

Recommendations

Based on the results of the survey we can come up with several recommendations. They are focused on increasing the youth potential and competitiveness on the labor market, increasing economic activity of the youth, engaging them in job-seeking process and facilitating reduction of structural unemployment.

For this purpose, synchronized work of various agencies is required both at the central and local levels in order to ensure the following across the country: 1) Increasing the youth's awareness; 2) Increasing competitiveness and 3) Developing cooperation between the parties.

Recommendations are addressed to the:

Ministry of Labor, Health and Social Affairs of Georgia

Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia

Ministry of Education and Science of Georgia

Ministry of Sports and Youth Affairs of Georgia

Local Self-governments

Higher and Vocational Education Institutions

Public and Private Employment Agencies

Raising the Youth's Awareness

A communication strategy should be developed in this direction, which will aim to raise young people's awareness of the demanded professions and realization of their potential.

- Raising awareness of the youth about labor market trends:
 - Demanded professions by economic sectors and regions;
 - Job descriptions for each profession;
 - Information on education institutions and their curricula
- Raising awareness about education institutions:
 - Education programs of universities and vocational institutions;
 - Short-term training-retraining courses;
- Raising awareness of employment agencies and programs:
 - Providing information on activities of public and private employment agencies;
 - Getting acquainted with labor market management system (worknet.gov.ge) and facilitating registration;
 - Dissemination of information on career service centers operating in the universities.

Strengthening the Youth's Capacity and Raising their Competitiveness

It is essential to facilitate the professional orientation of the youth and introduce career advancement consulting, as well as increase the professional retraining opportunities.

- Develop short-term professional retraining modules for short-term courses;
- Develop study programs for the youth to develop transfer skills and implement programs for distance learning;
- Facilitate informal education of the youth across the country;

- Support the business initiatives of the youth;
 - Preparation of business incubators and simulations;
- Strengthening the job-seeking skills of the youth.

Development of Cooperation

Cooperation development among public, private and civic organizations at local and central levels is essential.

- Develop education strategy in accordance with the economic development vision;
- Integration of public and private employment databases to ensure effectiveness of employment promoting service;
- Promote the employment and entrepreneurship development projects at the municipality level;
- Develop cooperation between career service centers of the education institutions and employment agencies;
- Supporting private employment agencies and deepening cooperation with them.

Sources

1. On approval of the state strategy for formation of a labor market of Georgia and the action plan for realization of the state strategy for formation of a labor market of Georgia in 2016-2018 <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3245367>
2. The Government of Georgia, 2014. Decree N733, dated 26 December 2014. On approval of the concept for implementation and development of the information system of labor market and its action plan; <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/265970>
3. The Government of Georgia, 2014. Decree N400, dated 17 June 2014. On approval of the strategy for social economic development of Georgia “Georgia 2020” and associated activities; <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2373855>
4. Action plan for realization of the state strategy for formation of a labor market of Georgia - http://gov.ge/files/439_55453_731863_167-1.pdf
5. The Survey Report of Labour Market Demand Component - Tbilisi 2015 - http://www.moh.gov.ge/files/01_GEO/Shroma/kvleva/4.pdf
6. Survey of Employers’ Attitudes towards Vocational Education ACT – 2015 - <http://www.mes.gov.ge/content.php?id=5962&lang=eng>
7. Structure of Unemployment and Structural Unemployment in Georgia -2016 -The study is implemented by Georgian Foundation for Strategic and International Studies (Rondeli Foundation) under the support of Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <http://www.gfsis.org/files/library/pdf/2456.pdf>
8. NATIONAL YOUTH SURVEY - ANALYSIS OF THE SITUATION AND NEEDS OF YOUTH IN GEORGIA - http://unicef.ge/uploads/Final_Eng_Geostat_Youth_SitAN.pdf