



მიგრაციის საკითხთა
სამთავრობო კომისია



ევროკავშირი
საქართველოსთვის

The European Union For Georgia

ქართული სამუშაო ძალის ევროკავშირის ქვეყნებში ცირკულარული მიგრაციის პოტენციალის კვლევა

ანა დიაკონიძე

2018 წ.

წინამდებარე კვლევა მომზადებულია ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის - „მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის მდგრადი და ეფექტიანი ფუნქციონირების ხელშეწყობა“ ფარგლებში. დოკუმენტი გამოხატავს ავტორის შეხედულებებს და არ უნდა აღიქმებოდეს, როგორც ევროკავშირის ან მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის წევრი უწყებების პოზიცია.

სარჩევი

აბრევიატურები.....	4
ანგარიშის მოკლე მიმოხილვა.....	5
Executive Summary.....	9
შესავალი	12
კვლევის მიზანი, ამოცანები და მეთოდოლოგია.....	16
თავი 1: სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნა ევროკავშირში	17
შესავალი	17
➤ სამუშაო ძალის დეფიციტი ევროკავშირში.....	17
➤ მიგრაცია, როგორც შრომით დეფიციტთან გამკლავების საშუალება	18
➤ შრომის ბაზრის ინსტიტუტები ევროპაში	20
ძირითადი მიგნებები	22
ინდივიდუალური ქვეყნების მიმოხილვა.....	26
ავსტრია	26
ბელგია.....	30
ბულგარეთი	35
გერმანია	39
დანია.....	46
ესპანეთი.....	51
ესტონეთი.....	55
ირლანდია	59
იტალია	65
კვიპროსი	69
ლატვია	73
ლიეტუვა	77
ლუქსემბურგი	81
მალტა.....	84
პოლონეთი	88
პორტუგალია.....	92
რუმინეთი.....	97
საბერძნეთი	102

საფრანგეთი.....	105
სლოვაკეთი	109
სლოვენია	114
ფინეთი	122
შვედეთი	126
ჩეხეთი	131
ხორვატია.....	135
პოლანდია	140
თავი 2: ქართული სამუშაო ძალის მახასიათებლები	144
ძირითადი მიგნებები	144
2.1. შრომის ბაზრის სტრუქტურული პრობლემები საქართველოში.....	145
2.2. სამუშაო ძალის პროფილი საქართველოში.....	147
თავი 3: ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობების ანალიზი ევროკავშირის ქვეყნებში ...	158
ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობები დეფიციტური პროფესიის სიის მქონე ქვეყნებში	158
ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობები დეფიციტური პროფესიის სიის არმქონე ქვეყნებში	166
შეჯამება.....	168
თავი 4: რეკომენდაციები	170
დანართები.....	174
დანართი 1: მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელო.....	174
დანართი 2: ცირკულარული მიგრაციის რეგულირებაზე პასუხისმგებელი უწყება.....	176
ბიბლიოგრაფია.....	178

აბრევიატურები

აბრევიატურა	განმარტება
CEDEFOP	European Center for Development of Vocational Education პროფესიული განათლების განვითარების ევროპული ცენტრი
DISCO	Danish International Standard Classification of Occupations პროფესიათა დანიური საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი
EMN	European Migration Network მიგრაციის ევროპული ქსელი
ETF	European Trainig Foudation ევროპის სატრენინგო ფონდი
EU	European Union/ ევროკავშირი
EC	European Commission/ ევროკომისია
GFSIS	Georgian Foundation for Strategic and International Studies საქართველოს სტრატეგიისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი
GIZ	German International Cooperation Society გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება
ICT	Information & Communication Technologies საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები
IMF	International Monetary Fund საერთაშორისო სავალუტო ფონდი
IND	Immigration and Naturalization Department იმიგრაციისა და ნატურალიზაციის დეპარტამენტი
IOM	International Organization for Migration მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია
ISCO	International Standard Classification of Occupations პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი
LMT	Labour Market Test შრომის ბაზრის ტესტი
NEET	Not in Employment, Education or Training [პირები, რომლებიც] არ მუშაობენ, არ სწავლობენ და არ გადიან ტრენინგს
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია
STEM	Science, Technology, Engineering, Mathematics მეცნიერება, ტექნოლოგია, ინჟინერია, მათემატიკა
UWV	Employee Insurance Agency დასაქმებულთა დაზღვევის სააგენტო
WB	World Bank/ მსოფლიო ბანკი

ანგარიშის მოკლე მიმოხილვა

„ქართული სამუშაო ძალის ევროკავშირის ქვეყნებში ცირკულარული მიგრაციის პოტენციალის შესწავლა“ განხორციელდა მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის (მსსკ) სამდივნოს ინიციატივითა და დაკვეთით, ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის („მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის მდგრადი და ეფექტიანი ფუნქციონირების ხელშეწყობა“) ფარგლებში. კვლევის ძირითადი მიზანია იმ ქვეყნებისა და პროფესიების იდენტიფიცირება ევროკავშირში, სადაც საქართველოსთვის ყველაზე მიზანშეწონილი იქნებოდა ცირკულარული მიგრაციის სქემების განვითარება.

ცირკულარული მიგრაციის სქემების განვითარება ევროკავშირსა და საქართველოს შორის არსებული თანამშრომლობის მნიშვნელოვან ასპექტს წარმოადგენს. როგორც ლეგალური მიგრაციის ერთ-ერთი ძირითადი ფორმა, სწორად მართული ცირკულარული მიგრაცია სარგებლის მომტანია, როგორც მიგრანტებისთვის, ასევე მიმღები და გამგზავნი ქვეყნებისთვისაც. კერძოდ, ის წარმოადგენს ეფექტურ საშუალებას არალეგალური მიგრაციის შემცირებისათვის და ასევე ხელს უწყობს მიგრანტის გამგზავნ თუ მიმღებ ქვეყანაში ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას. ყოველივე ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, ევროკავშირის ქვეყნების მიმართულებით ცირკულარული მიგრაციის სქემების განვითარებას საქართველოს პოლიტიკურ დღის წესრიგში მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ამ სფეროში საქართველო პირველ ნაბიჯებს დგამს და მოცემული ეტაპისათვის მხოლოდ ერთ დასრულებულ და ერთ მიმდინარე პროექტს¹ ითვლის.

ცირკულარული მიგრაციის სქემის განვითარების შემდეგ საფეხურზე გადასვლისათვის უმნიშვნელოვანესია სტრატეგიული პარტნიორი ქვეყნების შერჩევა ევროკავშირის მასშტაბით. აღნიშნულისთვის აუცილებელია პასუხი გაეცეს შემდეგ კითხვებს: ა) რომელი პროფესიის შრომით მიგრანტებზეა მოთხოვნა ევროკავშირის 27 წევრ ქვეყანაში? ბ) რა მახასიათებლები აქვს ქართულ სამუშაო ძალას? და გ) საქართველოში არსებულ რომელ პროფესიულ ჯგუფს გააჩნია ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში დროებითი შრომითი იმიგრაციის პოტენციალი? აღნიშნულ კითხვებზე პასუხის გასაცემად, როგორც ევროკავშირის წევრი ქვეყნების, ისე საქართველოს შემთხვევაში, გაანალიზდა ოფიციალური სტატისტიკა და ანგარიშები/ანალიზი შრომის ბაზრის შესახებ. ასევე, სახელმწიფო დებულებები, სტრატეგიები და სხვა რელევანტური დოკუმენტაცია. გამოვლენილ მიგნებებზე დაფუძნებით, შემუშავდა რეკომენდაციები პოლიტიკის წარმოებაში ჩართული უწყებებისათვის.

¹ პირველი პროექტი „ევროკავშირის პარტნიორობა მობილობისთვის განვითარების პოტენციალის გაძლიერება საქართველოში მიზნობრივი ცირკულარული მიგრაციისა და დიასპორის მობილობის გზით“ განხორციელდა 2013-2016 წლებში GIZ-ის, სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს (მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის სამდივნო) და საქართველოს მცირე და საშუალო მეწარმეთა ასოციაციის მიერ. მეორე პროექტი საქართველოს სამუშაო ძალის დროებითი შრომითი მიგრაციის პილოტირება პოლონეთსა და ესტონეთში“ მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (IOM), ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან მჭიდრო თანამშრომლობით 2015-2017 წლებში განხორციელდა. პროექტის აქტივობები ახლაც გრძელდება ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის „საზღვრის და მიგრაციის მართვის მდგრადობის უზრუნველყოფა საქართველოში“ ფარგლებში. დამატებითი ინფორმაცია აღნიშნული პროექტების შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ მსსკ-ს ვებ-გვერდზე მიგრაციის სფეროში მიმდინარე პროექტების საკოორდინაციო ცხრილში: http://migration.commission.ge/files/project_matrix_march_2018.xlsx

ძირითადი მიგნებები

ევროკავშირის ქვეყნები კვალიფიციური კადრების მწვავე დეფიციტს განიცდიან. მოთხოვნადი პროფესიები განსხვავდება წევრი ქვეყნების მიხედვით, თუმცა არსებობს საერთო ტენდენციებიც. კერძოდ, ინჟინრების, ხელოსნების, ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების და ჯანდაცვის პროფესიონალების დეფიციტი არსებობს მთელი ევროკავშირის მასშტაბით. ჯანდაცვის სფეროში ძირითადი მოთხოვნაა დამხმარე სპეციალისტებზე (მედდა, სანიტარი), თუმცა რიგ ქვეყნებში სხვადასხვა სპეციალიზაციის მაღალკვალიფიციური ექიმებიც მოითხოვება. ასევე აღსანიშნავია მოთხოვნა მომსახურების სფეროს სპეციალისტებზე (სასტუმრო/რესტორნებში). განათლების დონის თვალსაზრისით ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში ძირითადად მოთხოვნაა პროფესიული ან უმაღლესი განათლების მქონე პირებზე ე.წ. STEM (მეცნიერების, ტექნოლოგიის, ინჟინერიისა და მათემატიკის) დარგებში.

ცალკე აღსანიშნავია პროფესიული განათლების მქონე პირების საჭიროება ევროკავშირში. ასეთი ტიპის განათლების მქონე მუშაკებზე მოთხოვნა თითქმის ყველა წევრ ქვეყანაშია. რამდენიმე მათგანი, მაგალითად, იტალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, უნგრეთი, ფინეთი, შვედეთი და ხორვატია მესამე ქვეყნებიდან (ევროკავშირის არაწევრი ქვეყნებიდან) შრომით მიგრაციას ექსკლუზიურად პროფესიული განათლების მქონეთა ჭრილში განიხილავს. მეორე მხრივ, არსებობს ქვეყნები (ირლანდია, ნიდერლანდები, დანია და ლუქსემბურგი), სადაც მხოლოდ მაღალკვალიფიციურ პროფესიონალებზეა მოთხოვნა. დანარჩენ წევრ ქვეყნებში კი მოთხოვნა შერეულია.

27 წევრი ქვეყნიდან 16 აწარმოებს ე.წ. დეფიციტური პროფესიების სიას, რომელშიც წარმოდგენილია ქვეყნის მასშტაბით ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები. ზემოხსენებული 16 ქვეყნიდან უმრავლესობაში დეფიციტური პროფესიების სია ექსკლუზიურად განკუთვნილია შრომითი იმიგრანტების მოსაზიდად. დეფიციტური პროფესიების სიის გარდა, წევრი ქვეყნები შრომითი მიგრაციის სამართავად სხვა საშუალებებსაც იყენებენ. კერძოდ, ყველა წევრ ქვეყანაში მოქმედებს ე.წ. შრომის ბაზრის ტესტი, გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, მესამე ქვეყნის წარმომადგენელი მიგრანტის დასაქმებამდე, შეატყობინოს ვაკანსია დასაქმების ეროვნულ სამსახურს. მესამე ქვეყნიდან მიგრანტის დასაქმება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმების სამსახურის მიერ საჯაროდ გამოცხადებული ვაკანსია ვერ შეივსება ქვეყნის შიდა ან ევროკავშირის სხვა წევრი ქვეყნების წარმომადგენელთა რესურსებით. ამასთანავე, რამდენიმე ქვეყანა მიმართავს კვოტირების მეთოდს (ანუ ადგენს კვოტას მესამე ქვეყნიდან შემოსულ მიგრანტებზე) და ქულობრივი შეფასების სისტემას (ამ შემთხვევაში პოტენციური მიგრანტი ქვეყნის შრომის ბაზარზე დასაშვებად გადის ერთგვარ ტესტს, რის საფუძველზეც უნდა დააგროვოს ქვეყნის მიერ დადგენილი მინიმალური რაოდენობის ქულები).

ისევე როგორც ევროკავშირში, საქართველოს შრომის ბაზარზე მეცნიერების, ტექნოლოგიის, ინჟინერიისა და მათემატიკის (STEM) დარგის პროფესიონალების მწვავე დეფიციტია. საქართველოს სამუშაო ძალის უდიდეს ნაწილს კვალიფიკაცია გააჩნია სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით, რაზეც ყველაზე დაბალი მოთხოვნაა ევროკავშირის წევრ

ქვეყნებში. მიუხედავად ზემოხსენებულისა, ქართული შრომის ბაზრის სიღრმისეული ანალიზის შედეგად, გამოვლინდა ევროკავშირში არსებული მოთხოვნის დაკმაყოფილების გარკვეული შესაძლებლობები. კერძოდ, საქართველოს შემთხვევაში გაანალიზდა ინჟინრების, ICT პროფესიონალების, ჯანდაცვის სპეციალისტების, ტექნოლოგების, მექანიკოსების, ხელოსნების, სასტუმრო/რესტორნებისა და ტრანსპორტის სფეროს სპეციალისტების მდგომარეობა შრომის ბაზარზე. აღნიშნული დარგების სპეციალისტების კვალიფიციურობის შეფასება მოცემული კვლევის მიზანს არ წარმოადგენდა, თუმცა არსებული მონაცემების საფუძველზე ჩანს რომ კვალიფიკაციის პრობლემა გააჩნია ყველა მათგანს. ამდენად, მათი მიგრაციის პოტენციალის განსაზღვრის დროს აქცენტი კეთდებოდა კონკრეტული სპეციალობის წარმომადგენელთა რაოდენობაზე.

ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ ხელოსნები, სასტუმრო/რესტორნების ინდუსტრიის მუშაკები და მძღოლები ცირკულარული მიგრაციის ყველაზე მაღალი პოტენციალით ხასიათდებიან. საქართველოში აღნიშნულ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულთა რაოდენობა გაცილებით მეტია ვიდრე მოცემულ სფეროებში ფორმალური კვალიფიკაციის მფლობელთა რაოდენობა. ეს მიუთითებს იმაზე, რომ აღნიშნულ სპეციალობებზე მოთხოვნა მაღალია და სამუშაოს მაძიებლები (მიუხედავად მათი კვალიფიკაციისა) ცდილობენ ამ დარგებში დასაქმებას. შესაბამისად, მათ დაგროვებული აქვთ საკმაო სამუშაო გამოცდილება და არაფორმალური განათლება და მათი გადამზადება შესაძლებელია დროის შედარებით მოკლე პერიოდში ევროპელი დამსაქმებლის მოთხოვნების შესაბამისად.

ფორმალური კვალიფიკაციების მიხედვით ინჟინრები ქართული სამუშაო ძალის სიდიდით მეორე, ყველაზე მსხვილ ჯგუფს წარმოადგენენ. თუმცა მათ უმეტესობას განათლება საბჭოთა კავშირის პერიოდში აქვს მიღებული, რაც მათი კვალიფიკაციების შესაბამისობას თანამედროვე მოთხოვნებთან ეჭვქვეშ აყენებს. პროფესიონალთა პირველი ჯგუფისაგან განსხვავებით, მათ, სავარაუდოდ, გაცილებით ხანგრძლივი გადამზადება დასჭირდებათ იმისათვის, რომ კვლავ შეძლონ პროფესიით დასაქმება. რამდენიმე პროფესიის წარმომადგენლები (მაგ. ექთნები და კვების ტექნოლოგები) იმდენად დიდ დეფიციტშია საქართველოში, რომ მათი მიგრაციის პოტენციალის განხილვა არც კია მიზანშეწონილი. ბოლოს, რაც შეეხება ICT სფეროს სპეციალისტებს, ექიმებთან ერთად ისინი მაღალკვალიფიციური მუშაკების ჯგუფს მიეკუთვნებიან, რომლებიც სახელმწიფო ხელშეწყობის გარეშეც მოახერხებენ საზღვარგარეთ დასაქმებას. იმ პროფესიების გათვალისწინებით, რომლებიც ყველაზე პრიორიტეტულად ჩაითვალა ცირკულარული მიგრაციის სქემების განვითარებისათვის, საქართველოსთან თანამშრომლობის თვალსაზრისით ყველაზე საინტერესო ქვეყნებია: ავსტრია, გერმანია, ბელგია, იტალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, უნგრეთი, ფინეთი, შვედეთი, პოლონეთი, მალტა და ხორვატია.

რეკომენდაციები

ანგარიშში წარმოდგენილი რეკომენდაციები ოთხ ძირითად მიმართულებას მოიცავს. პირველ რიგში, კრიტიკული მნიშვნელობისაა ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის რეგულარული მონიტორინგი. აღნიშნული ფუნქცია შეიძლება თავის

თავზე აიღოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტმა. თანამშრომლობისათვის პრიორიტეტული ქვეყნების იდენტიფიცირების შემდგომ, მნიშვნელოვანია პარტნიორ ქვეყნებში არსებულ დასაქმების საჯარო სამსახურებთან დაკავშირება. აღნიშნულის საფუძველზე უფრო სიღრმისეულად უნდა მოხდეს იმის შესწავლა თუ რა ცოდნისა და კვალიფიკაციის მქონე კადრზეა მოთხოვნა. მეორე მხრივ, უნდა გაგრძელდეს ქართული სამუშაო ძალის პოტენციალის კვლევა მიგრაციის ჭრილში. ამავდროულად, უნდა გაუმჯობესდეს არაფორმალური განათლების აღიარების სისტემა ქვეყანაში, რომელიც საშუალებას მისცემს პოტენციურ მიგრანტებს მოახდინონ თავიანთი კვალიფიკაციების ფორმალიზება და გაიუმჯობესონ საზღვარგარეთ (ლეგალურად) დასაქმების პერსპექტივები.

ცირკულარული მიგრაციის სქემების წარმატებული განხორციელებისათვის აუცილებელია კერძო სექტორის ჩართულობა. მას ორი მნიშვნელოვანი ფუნქცია შეუძლია შეასრულოს. პირველ რიგში, ინდუსტრიის წარმომადგენლებს ყველაზე კარგად შეუძლიათ ქართული სამუშაო ძალის სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება და მათი კვალიფიკაციის პოტენციალის შეფასება. მეორე მხრივ, რაც კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია, შესაძლებელია დამსაქმებლებთან შეთანხმება დაბრუნებული მიგრანტების დასაქმების კუთხით. აღნიშნული გარიგება მომგებიანია, როგორც დამსაქმებლის, ისე დაბრუნებული მიგრანტებისა და სახელმწიფოსათვის. იგი აგრეთვე იქნება წინაპირობა იმისა, რომ არ მოხდება ქვეყნიდან გასული კადრების მიმღებ ქვეყნებში დარჩენა (მათ შორის არალეგალურად) და უზრუნველყოფს კვალიფიკაცია ამაღლებული მიგრანტების სამშობლოში დაბრუნებასა და მათი პოტენციალის ქვეყნის განვითარებაში ინვესტირებას.

და ბოლოს, მნიშვნელოვანია ვახსენოთ ცირკულარული მიგრანტების სოციალური უსაფრთხოების საჭიროება. მაგალითად, ევროკავშირის ქვეყნებში დროებითმა დასაქმებამ უარყოფითად არ უნდა იმოქმედოს ცირკულარული მიგრანტის დაგროვებით საპენსიო სქემაში და ზოგადად სოციალური დაცვის იმ პროგრამებში მონაწილეობაზე საქართველოში, რომელიც დასაქმებულისაგან ყოველთვიური შენატანების გაკეთებას გულისხმობს. მსგავსი სახის საკითხების განხილვა აუცილებლად უნდა მოხდეს სახელმწიფოთაშორისი შეთანხმებების გაფორმების დროს.

Executive Summary

An Assessment of Circular Migration Potential of Georgian Workforce in the EU was carried out with the initiative and order of the Secretariat of the State Commission on Migration Issues (SCMI) within the framework of the EU funded project “Support to Sustained Effective Functioning of the SCMI”. The study aims at identifying the countries and occupations in the EU countries, that are suitable for development of circular migration schemes from Georgia.

Circular migration is an important aspect of cooperation between the EU and Georgia. As a form of legal migration, which benefits the recipient and sending countries, as well as the migrants, circular migration is deemed as a rather effective means for alleviating the risk of illegal migration and improving economic situation in the sending and receiving countries. Given these advantages, development of circular migration schemes to the European countries is high on the Georgian political agenda. However, this topic is still new. Georgia has only one completed and another ongoing project in this area². In order to develop circular migration schemes from Georgia it is crucial to select strategic partner countries in the EU. Making this selection requires answering the following questions: a) which professions/vocations are demanded in the 27 EU member states? b) what is the profile of Georgian workforce? and c) which professional groups in Georgia have high potential for temporary labour migration in the EU member states? In order to answer these questions an analysis has been carried out using official statistical sources and labour market reports/studies both in the EU and in Georgia. State strategies and other relevant material has been studied as well. Based on the findings recommendations have been elaborated for policy-makers in Georgia.

Main Findings

EU member states are in dire need of qualified workers. The demand for labour force differs between the member states, however, common patterns can be observed as well. Namely, there is an acute shortage of engineers, craftsmen, ICT and healthcare professionals across the EU. In the field of healthcare the demand is primarily concentrated on nurses, however, many countries are looking for qualified doctors with various specialization as well. Demand for certain vocations within the hospitality sector can also be found in number of member states. In terms of qualifications EU countries are primarily looking for people with vocational or higher education in the Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) field.

² The first project “Strengthening the development potential of the EU Mobility Partnership in Georgia through targeted circular migration and diaspora mobilisation” implemented from 2013 to 2016 and was implemented by Centre for International Migration and Development (CIM/GIZ) on the German side and the Public Service Development Agency (PSDA), the Secretariat of the State Commission on Migration Issues (SCMI) of the Ministry of Justice of Georgia and the Georgian Small and Medium Enterprises Association (GSMEA). The second project “Temporary Labour Migration of Georgian Workers to Poland and Estonia” was implemented by the International Organization for Migration (IOM) in cooperation with the MoH from 2015 to 2017 and continues now within the framework of the EU funded project “Sustaining Border Management and Migration Governance in Georgia” (2017-2020).

The demand for workers with vocational education should be particularly emphasized. While this kind of labour force is needed in almost all member states, some of them (Italy, Slovakia, Slovenia, Hungary, Finland, Sweden and Croatia) have an exclusive focus on them. On the other hand, there is just a handful of countries (Ireland, Netherlands, Denmark and Luxembourg), which are only looking for highly qualified professionals. In other countries the demand for professionals is mixed.

16 out of 27 member states produce the official “labour shortage lists”, which represent the list of occupations that are most demanded. In majority of these 16 countries the labour shortage lists are devised explicitly with the perspective of attracting labour immigrants with relevant background and qualifications. Apart from defining the shortage lists, the member states use other mechanisms of managing labour migration. Namely, in all the countries operate so called Labour Market Tests, which implies the responsibility of the employer prior to the recruitment of third country migrant to send the vacancy to the public employment service (PES). The employer can only proceed with hiring the third country citizen if the vacancy has been announced by PES and it was not filled by national of the respective member state or other member’s states. On top of this certain countries use quota system (defining quotas for entry of third country migrants) and point-based systems (in this case potential migrant has to pass the test and accumulate minimum required score to qualify for the entry into the country).

Just like in the EU, STEM professionals are in huge shortage on Georgian labour market. The largest group of Georgian labour force has qualifications in the broad field of social sciences, which is least demanded in the EU member states. Nevertheless, detailed analysis of the Georgian labour force reveals some matching opportunities. Following groups of professionals have been examined in Georgian context: engineers, ICT professionals, healthcare professionals, technologists, mechanics, transport professionals, craftsmen and specialists in the hospitality sector. Assessment of the level of qualification of these professionals is beyond the scope of this study, however, existing data suggests that qualification problems exist for all of them. Respectively, the judgement about their migration potential is based on their availability in quantitative terms.

Craftsmen, hospitality sector workers and drivers have been identified as a primary target for inclusion in circular migration schemes. Number of professionals working in these areas greatly outnumber the number of individuals who are formally qualified for these jobs. This indicates that there is a high demand for such professionals in Georgia and job seekers (irrespective of their formal qualifications) flock into these sectors to find jobs. Respectively, they have accumulated considerable working experience and informal knowledge and can be retrained in a fairly short period of time according to the requirements of European employers.

Engineers, which have been identified as a second largest group in terms of formal qualifications in Georgia, have primarily received education in soviet times, which puts the correspondence between their qualifications and modern requirements under question. Unlike the first group of professionals discussed above, presumably, they would require much more extensive training to be employable in their sectors again. Certain occupations like nurses and food technologists are in high deficit in Georgia. Respectively, they should not be considered for circular migration. As for the ICT professionals and

doctors, they represent highly qualified professionals, who could find employment abroad without state support. In terms of the three occupational groups identified as a priority for migration following EU countries should be targeted first: Austria, Germany, Belgium, Italy, Slovakia, Slovenia, Hungary, Finland, Sweden, Poland, Malta and Croatia.

Recommendations

Recommendations presented in this study are focused on four main areas. First of all, it is of crucial importance to continue regular monitoring of the labour demand in the EU member states. This function can be fulfilled by respective unit within the Department of Labour and Employment Policy at the Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs of Georgia. Based on the analysis of general situation, demand for labour in the countries of high interest should be further explored. The public employment services of the respective countries should be contacted and a matching study should be carried out, to understand the exact profile of workers required in these states. Secondly, further and deeper analysis of the Georgian workforce should be continued. Priority should be given to the group of specialists identified as having high potential for migration. Furthermore, it is of critical importance to improve the system of recognition of non-formal learning in Georgia, which would allow to formalize the qualifications of the vast number of workers in the priority areas. This on the other hand, would help them prove their credentials to the potential employers in the EU.

Successful implementation of the circular migration schemes requires involvement of private sector. They can have two primary functions: first of all, industry representatives can support state authorities in identification of the gaps on the Georgian labour market and conducting the matching analysis. Secondly and most importantly, agreements could be made about employment of the returning migrants. This would be a triple win situation benefiting the returned migrants, employers and the state.

Last but not least, circular migrants need certain kind of social security. For instance, their temporary employment in the EU member states should not disrupt their participation in the pension scheme in Georgia or any other contributory social security scheme. This issue should be reflected in the inter-governmental agreements to be made in the field of circular migration in the future.

შესავალი

საქართველოში არსებული სოციო-ეკონომიკური მდგომარეობის გამო ქვეყნიდან ემიგრაცია პრობლემატური საკითხია. სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების თანახმად, 1989-2014 წლებში მოსახლეობის რაოდენობა ემიგრაციის შედეგად 1,7 მლნ-ით შემცირდა. საქართველოს მოსახლეობის საყოველთაო აღწერით, 2002-2013 წლებში ემიგრანტების რაოდენობამ 88,541 პირი შეადგინა. მათი უმეტესობა საქართველოდან საზღვარგარეთ დასაქმების მიზნით წავიდა (ETF, 2018).

შრომითი ემიგრაცია საქართველოდან სრულიად მოუწესრიგებელი და ძირითადად, არაღეგალურია. აღნიშნულიდან გამომდინარე არაღეგალი მიგრანტების უმეტესობას საზღვარგარეთ უწევს არაკვალიფიციურ და მძიმე სამუშაოებზე დასაქმება, მათი შრომის ანაზღაურება დაბალია, ხშირია დისკრიმინაციისა და ფუნდამენტური უფლებების დარღვევის ფაქტები. არაღეგალურ მიგრაციასთან დაკავშირებული სტრესისა და შრომის მძიმე პირობების გამო, ხშირია ემიგრანტების ჯანმრთელობის გაუარესების შემთხვევები. სამშობლოში დაბრუნების შემდეგ, იზრდება მათ ჯანდაცვაზე სახელმწიფოს დანახარჯები (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2017).

არასაკმარისად რეგულირებული შრომითი მიგრაციის საკითხი თავისთავად ზრდის არაღეგალური მიგრაციის რისკს. აღნიშნული კი, თავის მხრივ, პრობლემატურია ევროკავშირთან უვიზო მიმოსვლისთვის და შესაძლოა „შეჩერების მექანიზმის“ ამოქმედებას შეუწყოს ხელი. ამასთან, არაღეგალური შრომითი მიგრაცია პრობლემებს უქმნის თავად მიმღებ ქვეყნებსაც, რასაც უკავშირდება მიგრანტთა მასობრივი დაბრუნება (დეპორტაცია, რეადმისია) სამშობლოში.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, აუცილებელია, რომ საქართველომ პრიორიტეტად დასახოს დროებითი შრომითი მიგრაციის და კერძოდ ემიგრაციის რეგულირება და ლეგალური მიგრაციის ხელშეწყობი პოლიტიკის გატარება. აღსანიშნავია, რომ ეს საკითხი ამავედროულად საქართველო-ევროკავშირის თანამშრომლობის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს. კერძოდ, 2009 წლის ნოემბერში ხელი მოეწერა საქართველოსა და ევროკავშირის 16 წევრ ქვეყანასთან „პარტნიორობა მობილობისთვის“ დეკლარაციას, რომლის ერთ-ერთი მთავარი ამოცანაა არაღეგალურ მიგრაციასთან ბრძოლა და ლეგალური მიგრაციისთვის უფრო ხელსაყრელი ჩარჩოს შექმნა, მათ შორის ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობების გამოყენებით. ცირკულარული მიგრაციის სქემების განვითარება გათვალისწინებულია ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებაშიც. კერძოდ, მასში საუბარია, რომ მხარეთა შორის თანამშრომლობით ხელი უნდა შეეწყოს ცირკულარულ მიგრაციას განვითარების სასარგებლოდ.³ ცირკულარული მიგრაციის მხარდაჭერა და დროებითი დასაქმების სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის წახალისება

³ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის. მუხლი 15. პუნქტი 3.

საქართველოს 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგიის ერთ-ერთ მთავარი მიზანია და კომპლექსური ამოცანების სახითაა წარმოდგენილი აღნიშნულ დოკუმენტში.⁴

ცირკულარული მიგრაციის არსი - რისკები და უპირატესობები

ცირკულარული მიგრაციის სქემების განვითარება საშუალებას იძლევა შემსუბუქდეს არალეგალური მიგრაციით გამოწვეული მძიმე მდგომარეობა. ცირკულარული მიგრაცია წარმოადგენს ქვეყნებს შორის ადამიანების განგრძობით მიმოსვლას (დროებითი და ხანგრძლივი მიმოსვლის ჩათვლით), რაც ნებაყოფლობით წარმართვის შემთხვევაში, შესაძლოა, სასარგებლო აღმოჩნდეს ყველა ჩართული მხარისათვის და მოემსახუროს, როგორც გამგზავნი, ასევე მიმღები ქვეყნების შრომის ბაზრის საჭიროებებს და რაც მთავარია თავად მიგრანტებს. ამდენად, ცირკულარული მიგრაციის უმნიშვნელოვანესი მახასიათებელია „მოხილვითი განმეორებადი ხასიათი“ და მიგრანტის „დაბრუნება“ წარმოშობის ქვეყანაში. იგი გულისხმობს პირთა ლეგალურ მიგრაციას და მოკლევადიან დასაქმებას (აღნიშნულს მათ შორის შეიძლება ჰქონდეს სეზონური ხასიათიც) (Kazmierkiewicz, 2013).

ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ცირკულარული მიგრაცია სახელმწიფოს მხრიდან დაგეგმილი/მართული სქემების ფარგლებში ხორციელდება, როგორც წესი, ხდება როგორც მიმღები, ისე გამგზავნი ქვეყნის და უშუალოდ მიგრანტების საჭიროებების გათვალისწინება: კერძოდ, აქცენტი კეთდება იმაზე თუ სად არის დანაკლისი მიმღები ქვეყანის შრომის ბაზარზე და როგორ შეიძლება გამგზავნი ქვეყნის სამუშაო ძალამ ისარგებლოს საზღვარგარეთ დასაქმებით, ისე რომ ადგილობრივადც შემცირდეს უმუშევრობა (Kazmierkiewicz, 2013). განსაკუთრებით უნდა გავუსვათ ხაზი იმას, რომ ცირკულარული მიგრაციის საშუალებით დასაქმებული პირის სარგებელი განისაზღვრება არა მხოლოდ მისი ეკონომიკური მოგებით (ანაზღაურებით), არამედ ახალი ცოდნის, კვალიფიკაციის მიღებით, რომელიც მას სამშობლოში დაბრუნების შემთხვევაში ეხმარება უკეთესი სამუშაოს მოძებნაში. ზოგადად, ქვეყნის მასშტაბით, კი ყოველივე ზემოთაღნიშნული ხელს უწყობს უფრო განვითარებული ქვეყნებიდან ახალი ტექნოლოგიებისა და მიდგომების შესახებ ცოდნისა და ე.წ. „ნოუ-ჰაუს“ შემოსვლას.

ამდენად, ცირკულარული მიგრაცია, ანუ საზღვარგარეთ დროებითი, ლეგალური დასაქმების ხელშეწყობა შეიძლება შრომითი მიგრაციის მართვის მნიშვნელოვან ბერკეტად განვიხილოთ საქართველოში. მისი გამოყენებით შესაძლებელი იქნება ემიგრანტების შრომითი უფლებების დაცვა, უმუშევრობის შემცირება, ფულადი გზავნილების საფუძველზე მიგრანტთა ოჯახების კეთილდღეობის გაუმჯობესება, არალეგალურ მიგრაციასთან დაკავშირებული შესაძლო კრიმინალის შემცირება და ხანგრძლივ ემიგრაციასთან დაკავშირებული დემოგრაფიული და სოციალურ-ფსიქოლოგიური პრობლემების შემსუბუქება.

აღნიშნულის გარდა, ეროვნული მასშტაბით მნიშვნელოვანია ისიც, რომ მოხდება მიმღებ და გამგზავნ ქვეყნებს შორის ეკონომიკური კავშირების განვითარების მუდმივი ხელშეწყობა და

⁴ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 14 დეკემბრის N 622 დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგია. თავი VIII (მიგრაცია და განვითარება), ქვემიზანი “ბ” http://migration.commission.ge/files/migration_strategy_2016-2020_geo_final_-_amended.pdf

ევროკავშირთან უვიზო მიმოსვლის „შეჩერების მექანიზმის“ ამოქმედების ალბათობის მინიმუმამდე დაყვანა.

ცხადია, არაეფექტიანად მართულ ცირკულარულ მიგრაციას თან ახლავს რისკები. ასეთად შეიძლება მოვიაზროთ ქართულ შრომის ბაზარზე დეფიციტური პროფესიის მქონე სამუშაო ძალის ქვეყნიდან გადინება და ზოგადად, სამუშაო ძალის დეფიციტის ხარისხის გაზრდა, ასევე ცირკულარული მიგრაციის სქემებში ჩართული საქართველოს მოქალაქეების ხანგრძლივი ემიგრაცია (მიმღებ ქვეყანაში ლეგალური ან არალეგალური დარჩენის გზით). თუმცა, უნდა ითქვას, რომ აღნიშნული რისკები ყველა სახის ემიგრაციას ახლავს თან და იმ პოტენციური სარგებლის ფონზე, რაც ცირკულარულმა მიგრაციამ შეიძლება მოიტანოს, ნაკლებად მნიშვნელოვანი ხდება. მით უმეტეს, რომ დაბრუნების საკითხს სერიოზული ყურადღება ექცევა გამგზავრებამდე.

შრომითი მიგრაციის სფეროს რეგულირება საქართველოში

ცირკულარულ მიგრაციასთან დაკავშირებული რისკების მართვა შეიძლება სწორად დაგეგმილი და რეგულირებული შრომითი მიგრაციის პოლიტიკით. აღნიშნული მიმართულებით საქართველოს გარკვეული ნაბიჯები აქვს გადადგმული. მაგალითად, 2015 წელს დამტკიცდა კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“, რომელიც განსაზღვრავს შრომითი მიგრაციის სფეროსთვის მიკუთვნებულ საკითხებს, ურთიერთობებსა და სუბიექტებს, შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფო მმართველობის განმახორციელებელ ორგანოებს და მათ უფლება-მოვალეობებს და ადგენს შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფო მმართველობის განხორციელების პრინციპებსა და მექანიზმებს.

რაც შეეხება შრომით ემიგრანტებს, მათ შესახებ საუბარია შრომითი მიგრაციის შესახებ კანონის მესამე თავში, რომელიც პირის საქართველოს ფარგლებს გარეთ შრომით მოწყობას ეხება. აღნიშნული თავი, ძირითადად განსაზღვრავს საზღვარგარეთ შრომით მოწყობასთან დაკავშირებული საქმიანობის განმახორციელებელი იურიდიული პირის, ინდივიდუალური მეწარმის ან უცხო ქვეყნის საწარმოს ან არასამეწარმეო იურიდიული პირის ფილიალის უფლებამოსილებას და ვალდებულებებს. კერძოდ, აღნიშნულ პირებს ევალებათ თავიანთი საქმიანობის შესახებ რეგულარული ანგარიშგება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთვის, ასევე, შრომითი ხელშეკრულების შედგენისას კანონში მითითებული ნორმების დაცვა.

ამდენად, არსებული კანონმდებლობის რეგულირება ვრცელდება შრომით ემიგრაციასთან დაკავშირებულ საკითხთა ძალიან მცირე სპექტრზე, რაც აღნიშნული მიმართულებით დამატებითი მუშაობის საჭიროებაზე მიუთითებს.

ცირკულარული მიგრაციის არსებული სქემები საქართველოში

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ცირკულარული მიგრაციის სფეროში საქართველოს უკვე რამდენიმე პროექტი აქვს განხორციელებული. მაგალითად, 2016 წლის 18 ივლისს ხელი მოეწერა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებას (GIZ) შორის, რომელიც ემყარება ევროკავშირისა და გერმანიის თანამშრომლობის და განვითარების ფედერალური სამინისტროს მიერ ერთობლივად დაფინანსებული პროექტის - „ევროკავშირის პარტნიორობა მობილობისათვის განვითარების პოტენციალის გაძლიერება საქართველოში მიზნობრივი ცირკულარული მიგრაციისა და დიასპორის მობილიზების გზით“ - ფარგლებში 2013-2016 წლებში შეძენილ გამოცდილებას. მემორანდუმი ითვალისწინებს აღნიშნულ ორგანიზაციებს შორის თანამშრომლობის განვითარებას შრომითი მიგრაციის სფეროში.

2018 წლის 1 მარტს ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმს მოეწერა ხელი საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) საქართველოს მისიას შორის, რომელიც ითვალისწინებს აღნიშნულ ორგანიზაციებს შორის თანამშრომლობის განვითარებას დროებითი შრომითი მიგრაციის სფეროში. აღნიშნული თანამშრომლობის ფარგლებში ამჟამად ხორციელდება პროექტი „საქართველოს სამუშაო ძალის დროებითი შრომითი მიგრაციის პილოტირება პოლონეთსა და ესტონეთში“, რომლის ფარგლებში ქართველები უკვე მუშაობენ პოლონეთში.

საქართველოს სამუშაო ძალის დროებითი შრომითი ემიგრაციის სფეროში საერთაშორისო ორგანიზაციების (IOM, GIZ) მიერ ბოლო წლებში განხორციელებული პილოტური პროექტების შედეგები თვალნათლივ ადასტურებს ამ სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის შესაძლებლობებსა და პერსპექტივებს. ამჟამად IOM-ის დახმარებითა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს აქტიური ჩართულობით მიმდინარეობს მუშაობა ევროკავშირის რიგ ქვეყნებთან (ლიეტუვა, ნორვეგია, ფინეთი, შვედეთი, პორტუგალია, ესპანეთი) თანამშრომლობის შესაძლებლობების იდენტიფიკაციისთვის. ამ სფეროში თანამშრომლობის სურვილია გამოხატული ასევე ისრაელის, საბერძნეთისა და თურქეთის სახელმწიფოების მხრიდანაც (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2017).

ყოველივე ზემოაღნიშნული ადასტურებს საქართველოს სახელმწიფოს მხრიდან აქტიური ნაბიჯების გადადგმის საჭიროებას დროებითი შრომითი მიგრაციის სქემების და ამ სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის გასავითარებლად. სწორედ აღნიშნულის ხელშეწყობას ემსახურება წინამდებარე კვლევის ანგარიშიც.

კვლევის მიზანი, ამოცანები და მეთოდოლოგია⁵

მოცემული კვლევის მთავარი მიზანია დაადგინოს ქართული სამუშაო ძალის ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში ცირკულარული მიგრაციის პოტენციალი. აღნიშნული მიზნიდან გამომდინარე შემუშავდა სამი ამოცანა:

- ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნის კვლევა და ანალიზი;
- ქართულ შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის ანალიზი. კერძოდ, სამუშაო ძალის მახასიათებლებისა და მათი მიგრაციის პოტენციალის განსაზღვრა;
- ევროკავშირში არსებული მოთხოვნისა და ქართული სამუშაო ძალის მახასიათებლების შედარების საფუძველზე იმ ქვეყნების და სფეროების/პროფესიების იდენტიფიცირება, რომლებიც განსაკუთრებით საინტერესოა ცირკულარული მიგრაციის განვითარების თვალსაზრისით.

წინამდებარე ანალიზი წარმოადგენს სამაგიდო კვლევის შედეგს, რომლის დროსაც გამოყენებული იქნა დოკუმენტების ანალიზი და არსებული სტატისტიკური მონაცემების მეორადი ანალიზი. ეს უკანასკნელი მოიცავს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურისა და საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს ვებ-გვერდებზე განთავსებული მონაცემების ანალიზს.

⁵ ანგარიშში გამოყენებული ელექტრონული წყაროები ბოლოს ნანახია 2018 წლის 29 ოქტომბერს.

თავი 1: სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნა ევროკავშირში

შესავალი

მოცემულ თავში წარმოდგენილია ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში სამუშაო ძალის დეფიციტის შესახებ არსებული მდგომარეობის მიმოხილვა. კერძოდ, თითოეული ქვეყნის შემთხვევაში გაანალიზებულია თუ როგორია ეკონომიკური მდგომარეობა, მიგრაციული პოლიტიკა და რომელ დარგებში/სპეციალობებზე არის მესამე ქვეყნიდან მიგრანტებზე მოთხოვნა. ასევე, წარმოდგენილია კონკრეტულ ქვეყანაში ლეგალური მიგრაციისათვის საჭირო პროცედურებისა და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ ინფორმაცია.

➤ სამუშაო ძალის დეფიციტი ევროკავშირში

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში სამუშაო ძალის მწვავე დეფიციტია. ცხადია, პრობლემა რიგ ქვეყნებში უფრო მეტადაა გამოხატული, ვიდრე სხვაგან, თუმცა საერთო შეფასებით მდგომარეობა ყველგან რთულია (Ghimis, 2018). 2016 წელს, ევროპის პროფესიული განათლების განვითარების ფონდის მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, სამუშაო ძალის დეფიციტი ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების ეკონომიკური ზრდის ერთ-ერთი მთავარი შემაფერხებელი ფაქტორია (Cedefop, Future Skills Need 2016).

სამუშაო ძალის დეფიციტის მიზეზები, ძირითადად, მსგავსია ყველა ქვეყანაში და შემდეგ სამ ფაქტორს მოიცავს: ემიგრაცია, მოსახლეობის დაბერება (და შესაბამისად ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რაოდენობის შემცირება) და ბაზარზე მიწოდებულ უნარებსა და არსებულ მოთხოვნას შორის შეუსაბამობა. ამათგან ბოლო ორი საერთო ევროპული პრობლემაა: 1992 წლიდან მოყოლებული იმიგრაცია ევროპაში მოსახლეობის ზრდის უფრო მნიშვნელოვანი წყაროა ვიდრე ბუნებრივი მატება (Bruegel, 2018). სამუშაო ძალის რაოდენობრივი შემცირებით გამოწვეულ პრობლემას კიდევ უფრო ამძიმებს ის ფაქტი, რომ განათლების სისტემები ვერ ასწრებენ ფეხი შეუწყონ ტექნოლოგიური განვითარების ტემპებს, რის შედეგადაც არსებული სამუშაო ძალის ცოდნა და უნარები ხშირად ვერ მოდის შესაბამისობაში გაციფრულებით⁶ გამოწვეულ ახალ მოთხოვნებთან სამუშაო ადგილზე (Cedefop, 2018). რაც შეეხება ემიგრაციას, ის განსაკუთრებით პრობლემურია ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში (IMF, 2016). აღნიშნული რეგიონიდან მასიურმა ემიგრაციამ ჩრდილო-დასავლეთ ევროპაში ამ ქვეყნებში სამუშაო ძალის მასიური დეფიციტი გამოიწვია. აღსანიშნავია, რომ მიმღებ ქვეყნებში მიგრანტთა ნაკადმა იქ არსებული დეფიციტის ამოვსება ვერ შეძლო. ჩრდილო-დასავლეთ ევროპა დღესაც მნიშვნელოვანი გამოწვევის წინაშე დგას აღნიშნული თვალსაზრისით (Cedefop, 2018).

⁶ ციფრულ ტექნოლოგიებზე გადასვლა და ზოგადად ტექნოლოგიური პროგრესი აქრობს ბევრ სამუშაო ადგილს, ასევე ქმნის ახალს და უცვლის შინაარსს უკვე არსებულ პოზიციებს. ყოველივე აღნიშნული კი სამუშაო ძალისგან სპეციფიურ (ახალ) უნარ-ჩვევებს მოითხოვს, რაც ტრადიციული სასწავლო პროგრამებში ჯერ-ჯერობით ასახული არ არის.

სამუშაო ძალის დეფიციტის პრობლემა ევროპაში 2008 წლის კრიზისამდეც უკვე არსებობდა, თუმცა მის შემდეგ კიდევ უფრო მასშტაბური ხასიათი მიიღო (Bruegel, 2018). 2015-16 წლების ჰუმანიტარულმა კრიზისმა და მისგან გამოწვეულმა ლტოლვილთა მასიური ნაკადის შედინებამ ევროპაში განსაკუთრებით გაზარდა აღნიშნული საკითხის მიმართ საზოგადოებრივი მგრძნობელობა.⁷

➤ მიგრაცია, როგორც შრომით დეფიციტთან გამკლავების საშუალება

მიგრანტების მიმართ დამოკიდებულება აისახება სხვადასხვა ქვეყნის მიერ გატარებულ იმიგრაციულ პოლიტიკაზე. შრომითი დეფიციტის აღმოსაფხვრელად ევროპელი პოლიტიკოსები სამ ძირითად მიდგომას განიხილავენ: უმუშევართა რეკვალიფიკაცია და მათი ეკონომიკური გააქტიურება, მუშახელის გაზრდილი მობილობა ევროპის შიგნით და/ან შრომითი იმიგრაციის წახალისება მესამე ქვეყნებიდან. აღსანიშნავია, რომ ეს მიდგომები ჩამოთვლილია პრიორიტეტების მიხედვით: შრომითი დეფიციტის შევსების პრიორიტეტულ მექანიზმად თითქმის ყველგან ადგილობრივ უმუშევართა გააქტიურება განიხილება.

აღნიშნულის მიუხედავად, უფრო და უფრო მეტი ევროპული ქვეყანა დგება იმ რეალობის წინაშე, რომ სამუშაო ძალის დანაკლისის შევსება მოკლევადიან (და ხშირად გრძელვადიან პერსპექტივაშიც) შეუძლებელია ქვეყნის შიდა რესურსით. ამდენად, მესამე ქვეყნებიდან შრომითი იმიგრაცია დღითი დღე უფრო აქტუალური ხდება ევროკავშირის მასშტაბით. შესაბამისად, ლეგალური შრომითი მიგრაციის ხელშეწყობა მიგრაციის ევროპული დღის წესრიგის⁸ (European Agenda on Migration) ერთ-ერთი მთავარი მიზანია.

შრომითი მიგრაციის რეგულირებისათვის ევროკავშირში გავრცელებულია სამი ძირითადი მექანიზმი: შრომის ბაზრის ტესტი (labour market test), კვოტირება და ქულებზე დაფუძნებული სისტემები (point-based system). აღნიშნულთაგან პირველს იყენებს 27-ვე წევრი სახელმწიფო. შრომის ბაზრის ტესტი გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას შეატყობინოს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს მისი სურვილის შესახებ დაიქირავოს მესამე ქვეყნის მოქალაქე⁹ და გაუზიაროს შესაბამისი ვაკანსია. დასაქმების სამსახური აქვეყნებს ვაკანსიას თავისი არხებით¹⁰ და ეძებს შესაბამის კანდიდატს ქვეყნის შიგნით ან ევროკავშირის მასშტაბით. თუკი გარკვეული პერიოდის¹¹ განმავლობაში ვაკანსიის შევსება ვერ მოხერხდება, დასაქმების სამსახური ნებას რთავს დამსაქმებელს გააგრძელოს მესამე ქვეყნის მოქალაქის დაქირავების პროცესი. აღსანიშნავია, რომ რიგ ქვეყნებში არსებობს დეფიციტური პროფესიების (იხ. მოგვიანებით) სპეციალური ჩამონათვალი, რომელთა შემთხვევაში დამსაქმებელი

⁷ <https://www.euractiv.com/section/development-policy/interview/mon-iom-chief-there-is-no-migration-crisis-but-a-political-emergency/>

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&from=EN>

⁹ იგულისხმება არა ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მოქალაქეები.

¹⁰ როგორც წესი, დასაქმების სამსახური ვაკანსიას აცხადებს საკუთარ ვებ-გვერდზე ან ევროკავშირის საერთო საძიებო პორტალზე EURES <https://ec.europa.eu/eures/public/language-selection>

¹¹ პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც ვაკანსია გამოცხადებულია დასაქმების სამსახურის მიერ განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით. მინიმუმი არის 2 კვირა, ხოლო მაქსიმუმი 1 თვე.

თავისუფლდება ვაკანსიის შეტყობინების ვალდებულებისაგან, ანუ შრომის ბაზრის ტესტი არ ტარდება.

რაც შეეხება კვოტებს, ეს გულისხმობს მთავრობის უფლებამოსილებას დაადგინოს მესამე ქვეყნებიდან შრომითი მიგრანტების ყოველწლიური მაქსიმალური რაოდენობა. ასეთ შემთხვევაში, შრომის ბაზრის ტესტის ჩატარების დროს, დასაქმების სამსახური დამატებით იღებს მხედველობაში იმას შევსებულია თუ არა კვოტა. უმეტეს შემთხვევაში კვოტა დგება სხვადასხვა კატეგორიის მუშაკებისათვის (მაგ. სეზონური, მუდმივი კონტრაქტების და ა.შ.). ერთადერთი გამონაკლისია ხორვატია, რომელიც ყოველწლიურად ადგენს კვოტებს დარგებისა და სპეციალობების მიხედვით.

ქულებზე დაფუძნებული სისტემა გულისხმობს პოტენციური კანდიდატის (მიგრანტის) შეფასებას სხვადასხვა კომპონენტის მიხედვით, რომელთა აგრეგირებით დგება საშუალო ქულა. ამ ქულის მიხედვით კი წყდება დაიშვას თუ არა მიგრანტი ქვეყნის შრომის ბაზარზე.

აღნიშნული მექანიზმების გარდა, ევროკავშირის წევრი ქვეყნები ხელმძღვანელობენ ევროკომისიის მიერ გამოცემული დირექტივებით მიგრაციის სფეროში. განსაკუთრებით აღსანიშნავია შემდეგი დირექტივები:

- „ლურჯი ბარათის“ დირექტივა (2009/50/EC) მიიღეს 2009 წელს.¹² იგი წარმოადგენს პირველ დირექტივას, რომელიც მესამე ქვეყნებიდან შრომითი მიგრაციის რეგულირებისათვის გამოიცა. ლურჯი ბარათი განკუთვნილია მაღალკვალიფიციური მუშაკებისათვის და მიზნად ისახავს მათ მოზიდვას ევროკავშირში, რომლის მიზანიც ლისაბონის სტრატეგიის მიხედვით უნდა გამხდარიყო „ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკა“ (European Parliament, 2015). აღსანიშნავია, რომ ამოქმედებიდან რამდენიმე წელში შეფასებამ აჩვენა, რომ ლურჯი ბარათის სისტემა ვერ აღმოჩნდა ეფექტიანი. ამჟამად ევროკომისია მუშაობს ახალი ლურჯი ბარათის სისტემის შექმნაზე, რომელიც კიდევ უფრო გამარტივებულ და სწრაფ პროცედურებს შესთავაზებს მაღალკვალიფიციურ მიგრანტებს ევროკავშირში დასაქმებისთვის.¹³ აღნიშნული დირექტივა ხელმისაწვდომია ქართულ ენაზეც: http://migration.commission.ge/index.php?article_id=222&clang=0

- „ერთიანი ნებართვის“ (Single Permit) დირექტივა (2011/98/EU) 2011 წელს მიიღეს. ქვეყნებში, რომლებიც აღნიშნული დირექტივის განმახორციელებლები არიან შრომისა და ბინადრობის ნებართვა აღარ გაიცემა ცალ-ცალკე, არამედ ისინი გაერთიანებულია. როგორც წესი, ბინადრობის ნებართვა მოიცავს შრომის ნებართვასაც, რაც უფრო ხარჯთ-ეფექტურია და აიოლებს მიგრაციის პროცესს (European Parliament, 2015). აღსანიშნავია, რომ ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში (მაგ. ესტონეთი) შრომის ნებართვა, როგორც ასეთი, არ არსებობს და გაიცემა მხოლოდ ბინადრობის ნებართვა დასაქმების უფლებით.

¹² https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en

¹³ იქვე.

სეზონური მუშაკების (2014/36/EU) და კორპორაციის შიდა ტრანსფერით მიმავალი მუშაკების შესახებ დირექტივები (2014/66/EU) 2014 წელს მიიღეს. ისინი შესაბამისად არეგულირებენ სეზონური მუშაკებისა და საერთაშორისო კომპანიის წარმომადგენელი მუშაკების ევროპის შიდა მობილობას (European Parliament, 2015).

➤ შრომის ბაზრის ინსტიტუტები ევროპაში

ციკლურული მიგრაციის შესწავლის დროს გასათვალისწინებელია კონკრეტულ ქვეყანაში არსებული დასაქმების პოლიტიკა და მისი განმახორციელებელი ინსტიტუტები. დასაქმების პოლიტიკა ევროკავშირში გულისხმობს პასიური და აქტიური პოლიტიკის გატარებას.¹⁴ აღნიშნულთაგან პირველი წარმოადგენს უმუშევრობის დაზღვევის სისტემას. ევროკავშირში ლეგალურად დასაქმების შემთხვევაში მიგრანტი ერთვება უმუშევრობის დაზღვევის სისტემაში, რომელიც უმეტეს ქვეყნებში სავალდებულოა (Baldock, 2007).

რაც შეეხება დასაქმების აქტიურ პოლიტიკას, იგი გულისხმობს სახელმწიფოს მხრიდან ისეთი სერვისების (დასაქმების სერვისების) მიწოდებას უმუშევრებისათვის, რომელიც მათ გააქტიურებაზე და შრომის ბაზარზე დაბრუნებაზეა მიმართული. ეს შეიძლება იყოს მაგალითად ტრენინგი/გადამზადების კურსები, სამუშაო ადგილების სუბსიდირება, სტაჟირება და ა.შ.¹⁵

აღნიშნულ პროგრამებს, როგორც წესი, ახორციელებს დასაქმების საჯარო სამსახური¹⁶ (Public Employment Service), რომელიც ევროკავშირის წევრ ყველა ქვეყანაში არსებობს. დასაქმების პასიური და აქტიური პოლიტიკის გატარებასთან ერთად, დასაქმების სამსახურის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფუნქცია შრომის ბაზრის კვლევა და ანალიზია (Baldock, 2007). აღნიშნული სამსახური ასევე პასუხისმგებელია შრომითი მიგრანტებისათვის შრომის ნებართვის გაცემაზე, მათ აღრიცხვაზე და შრომის ბაზრის ტესტის ჩატარებაზე. ამ უკანასკნელის განხორციელებისათვის უმნიშვნელოვანესია დასაქმების სამსახურის ხელთ არსებული ინფორმაცია შრომის ბაზრის შესახებ. რამდენიმე წევრ ქვეყანაში დასაქმების სამსახური აწარმოებს დეფიციტური პროფესიების ოფიციალურ სიას (labour shortage list). დეფიციტური პროფესიების სია, უმეტეს შემთხვევაში, შრომითი მიგრაციის რეგულირებისათვის გამოიყენება. მაგალითად, ხშირია შემთხვევა, როდესაც აღნიშნულ სიაში მოხვედრილი სპეციალობების მქონე მიგრანტების შემთხვევაში შრომის ბაზრის ტესტი არ ტარდება და/ან შრომის ნებართვა ავტომატურად გაცემა.

საგულისხმოა, რომ უმეტეს შემთხვევაში დეფიციტური პროფესიების სია დგება პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის¹⁷ მიხედვით, რაც მნიშვნელოვნად აიოლებს მესამე ქვეყნებიდან მიგრაციის შემთხვევაში ევროპაში არსებული მოთხოვნის გაგებას. თუმცა,

¹⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/fr/lmp_esms.htm

¹⁵ იქვე.

¹⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>

¹⁷ International Standard Classification of Occupations (ISCO) - <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

ზოგიერთი ქვეყანა (მაგ. დანია, ავსტრია) ეროვნულ კლასიფიკატორს გამოიყენებს. ასეთ შემთხვევაში, როგორც წესი, მიუთითებენ კოდების შესაბამისობა ISCO-ს კლასიფიკაციასთან.

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში გამოყენებული განმარტებების შესაბამისად, მოცემულ ანგარიშში გამოყენებულია სამუშაო ძალის შემდეგი სახის კლასიფიკაცია:

- არაკვალიფიციური მუშაკები - გულისხმობს სამუშაო ძალას, რომელსაც მუშაობის დროს ძირითადად უწევს ფიზიკური სამუშაოს შესრულება, რომელიც არ მოითხოვს სპეციფიურ განათლებას;
- კვალიფიციური მუშაკები - გულისხმობს პროფესიული განათლების მქონე სამუშაო ძალას;
- მაღალკვალიფიციური მუშაკები - გულისხმობს უმაღლესი (აკადემიური და/ან პროფესიული) განათლების მქონე სამუშაო ძალას.

ძირითადი მიგნებები

- შრომითი მიგრაციის რეგულირებისათვის ევროკავშირის წევრი ქვეყნები სხვადასხვა მექანიზმს იყენებენ. მესამე ქვეყნებიდან შრომით მიგრანტებზე კვოტებს აწესებენ: პორტუგალია, ავსტრია, იტალია, უნგრეთი, რუმინეთი, ხორვატია და საბერძნეთი. ქულებზე დაფუძნებულ შეფასების სისტემას იყენებენ ავსტრია, ჰოლანდია და ბადენ-ვურტემბერგის ფედერალური მიწა გერმანიაში. რაც შეეხება შრომის ბაზრის ტესტს, ის ტარდება აბსოლუტურად ყველა წევრ ქვეყანაში.
- 27-დან 16 წევრი სახელმწიფო (იხ. ცხრილი 1) აწარმოებს დეფიციტური პროფესიების სიას. როგორც უკვე ითქვა, მსგავსი სახის სია თითქმის ყველა შემთხვევაში¹⁸ დგება დასაქმების საჯარო სამსახურის მიერ. აღსანიშნავია, რომ დეფიციტური პროფესიების სია შეიძლება აუცილებლად არ გამოხატავდეს ქვეყანაში არსებული დეფიციტის სრულ სურათს: მაგალითად, ირლანდიაში მოთხოვნა არის როგორც დაბალ, ისე კვალიფიციურ და მაღალკვალიფიციურ მუშაკებზე. თუმცა დეფიციტური პროფესიების სიაში ფიგურირებს მხოლოდ მაღალკვალიფიციური სპეციალობები, რადგან დანარჩენ სეგმენტში დეფიციტის შევსებას ქვეყანა შიდა რესურსებით ცდილობს. უმეტეს შემთხვევებში, აღნიშნული სიები ექსკლუზიურად დგება მესამე ქვეყნების მოქალაქეებისათვის (მაგალითად, გერმანია, ბელგია, ლიეტუვა, სლოვაკეთი, სლოვენია).

ცხრილი 1: დეფიციტური პროფესიების სიის წარმოება ევროკავშირში

აწარმოებს დეფიციტური პროფესიების სიას		არ აწარმოებს დეფიციტური პროფესიების სიას	
1. ავსტრია	9. ლიეტუვა	1. ესტონეთი	9. საბერძნეთი
2. ბელგია	10. საფრანგეთი	2. კვიპროსი	10. ჩეხეთი
3. ბულგარეთი	11. სლოვაკეთი	3. ლატვია	11. ჰოლანდია
4. გერმანია	12. სლოვენია	4. ლუქსემბურგი	
5. დანია	13. უნგრეთი	5. მალტა	
6. ესპანეთი	14. ფინეთი	6. პოლონეთი	
7. ირლანდია	15. შვედეთი	7. პორტუგალია	
8. იტალია	16. ხორვატია*	8. რუმინეთი	

* ხორვატია არ აწარმოებს დეფიციტური პროფესიების ფორმალურ სიას, როგორც სხვა ქვეყნები აღნიშნულ ჯგუფში. თუმცა ის ყოველწლიურად ამტკიცებს კვოტებს სპეციალობების მიხედვით, რაც ფაქტიურად ქმნის ნუსხას ყველაზე დეფიციტური პროფესიებისა, რომელთა შევსებასაც ქვეყანა გეგმავს მიგრანტი მუშაკებით. ამდენად, ხორვატია მიკუთვნებულია აღნიშნულ ჯგუფს.

- ბელგიაში, გერმანიაში, ირლანდიაში, სლოვაკეთსა და სლოვენიაში დეფიციტურ პროფესიად აღიარებული სპეციალობის ფლობის შემთხვევაში მესამე ქვეყნის მიგრანტებისათვის გამარტივებულია ქვეყანაში შესვლის პროცედურა: მათ დასაქმების მოთხოვნაზე არ ვრცელდება შრომის ბაზრის ტესტი და შრომის ნებართვაც გამარტივებული წესით გაიცემა (იხ. ცხრილი 2). ამდენად, პროცედურული თვალსაზრისით, აღნიშნული ქვეყნები განსაკუთრებით საინტერესოა ცირკულარული მიგრანტებისათვის.

¹⁸ ერთადერთი გამონაკლისია იტალია, სადაც დეფიციტური პროფესიების სიას სავაჭრო პალატა აწარმოებს.

- ქვეყნებში, სადაც დეფიციტური პროფესიების სია არ არსებობს, შრომითი მიგრანტების შემოსვლა მესამე ქვეყნებიდან უმეტესწილად დამოკიდებულია დამსაქმებლის მოთხოვნაზე: თუკი დამსაქმებელი ვერ მოახერხებს კადრის პოვნას ქვეყნის ან ევროკავშირის მასშტაბით, მაშინ ვაკანსია შეიძლება შეივსოს მესამე ქვეყნიდან. აღნიშნულ ქვეყნებში მოთხოვნა, ძირითადად, მაღალკვალიფიციურ კადრზეა, რომელთათვისაც გამარტივებულია ქვეყანაში შესვლის პროცედურა (იხ. ცხრილი 3).
- გარკვეული ტიპის მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე მესამე ქვეყნებიდან არსებობს ევროკავშირის ყველა წევრ ქვეყანაში. ცხადია, იგი განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით, თუმცა თვალში საცემია, რომ სამუშაო ძალის დანაკლისები ICT, ინჟინერიის, მედიცინისა და ზოგადად STEM მიმართულებით არსებობს ევროკავშირის წევრ ყველა ქვეყანაში.
- განსაკუთრებით თვალშისაცემია კვალიფიციური სამუშაო ძალის საჭიროება. მაგალითად, იტალიაში, სლოვაკეთში, სლოვენიაში, უნგრეთში, ფინეთში, შვედეთში და ხორვატიაში ძირითადი აქცენტი სწორედ მათზეა. სპეციალობების თვალსაზრისით, კვალიფიციური მუშაკების შემთხვევაში ყველაზე ხშირად ფიგურირებენ ელექტრიკოსები, ტექნიკოსები, შემდუღებლები, დურგლები, ლითონის დამამუშავებლები და სხვ.

ცხრილი 2: დამატებითი ინფორმაცია დეფიციტური პროფესიების სიის მწარმოებელ ქვეყნებზე

ქვეყანა	შრომის ბაზრის ტესტი ტარდება სტანდარტულად	დეფიციტურ პროფესიებზე შრომის ბაზრის ტესტი არ ვრცელდება (შრომის ნებართვა საჭიროა)	სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნის სპეციფიკა
ავსტრია	✓■		კვალიფიციური სპეციალისტები + ICT
ბელგია		✓■	კვალიფიციური და მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები
ბულგარეთი	✓■		ექსკლუზიურად მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები (ICT, ინჟინერია)
გერმანია		✓■	კვალიფიციური და მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები
დანია	✓■		კვალიფიციური და მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები
ესპანეთი	✓■		კვალიფიციური მუშაკები, თუმცა 2018 წელს აღნიშნულ სიაში მხოლოდ ზღვაოსნობის სპეციალობები შევიდა

ირლანდია		✓■	ექსკლუზიურად მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები
იტალია	✓■		ძირითადად კვალიფიციური მუშაკები
ლიეტუვა	✓■		ძირითადად კვალიფიციური მუშაკები + ICT
საფრანგეთი	✓■		კვალიფიციური და მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები
სლოვაკეთი		✓■	ძირითადად კვალიფიციური მუშაკები + ICT
სლოვენია		✓■	კვალიფიციური მუშაკები
უნგრეთი	✓■		ძირითადად კვალიფიციური მუშაკები + ICT
ფინეთი	✓■		ძირითადად კვალიფიციური მუშაკები
შვედეთი*	✓■		კვალიფიციური და მაღალკვალიფიციური მუშაკები
ხორვატია	✓■		ძირითადად კვალიფიციური მუშაკები

* 3 თვეზე ნაკლები ვადით მუშაობის შემთხვევაში შრომის ნებართვა შვედეთში საჭირო არ არის. ამავდროულად, აღსანიშნავია, რომ რიგი პროფესიების შემთხვევაში შვედეთში შრომის ბაზრის ტესტი უფრო მკაცრად ტარდება (დასუფთავების სერვისი, სასტუმროები და რესტორნები, მშენებლობა, ვაჭრობა, სოფლის მეურნეობა, ავტომობილების შეკეთება, პირადი მომსახურება და სხვ.)

ცხრილი 3: დამატებითი ინფორმაცია იმ ქვეყნებზე სადაც დეფიციტური პროფესიების სია არ იწარმოება

ქვეყანა	ადმინისტრაციული პროცედურები	სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნის სპეციფიკა
ესტონეთი	6 თვემდე ნაკლები პერიოდით მუშაობის შემთხვევაში შრომის ნებართვა საჭირო არ არის. საკმარისია ვიზა. 6 თვეზე მეტი ხნის შემთხვევაში საჭიროა ბინადრობის ნებართვა.	ძირითადად მაღალკვალიფიციური
კვიპროსი	ე.წ. განვითარებაზე ორიენტირებული კომპანიები, რომლებიც მესამე ქვეყნებიდან გეგმავენ მაღალკვალიფიციური (განსაკუთრებით ტექნოლოგიებში) კადრის მოზიდვას თავისუფლდებიან შრომის ბაზრის ტესტიგან.	ძირითადად მაღალკვალიფიციური
ლატვია	თუ 90 დღემდე მუშაობა შესაძლებელია მხოლოდ ვიზით ან მხოლოდ ბინადრობის/შრომის ნებართვით. კვალიფიციური ICT პროფესიონალების შემთხვევაში გაიცემა ვიზა შრომის ნებართვით (გამარტივებული პროცედურა).	ძირითადად მაღალკვალიფიციური
ლუქსემბურგი	სტანდარტული	მაღალკვალიფიციური

მალტა	სტანდარტული	შერეული
პოლონეთი	6 თვემდე მუშაობისათვის შრომის ნებართვა საჭირო არ არის	შერეული
პორტუგალია	სტანდარტული	ძირითადად მაღალკვალიფიციური
რუმინეთი	სტანდარტული	შერეული
საბერძნეთი	სტანდარტული	ძირითადად მაღალკვალიფიციური
ჩეხეთი	სტანდარტული	ძირითადად მაღალკვალიფიციური (განსაკუთრებით ICT დარგში)
ჰოლანდია	მაღალკვალიფიციური მიგრანტები თავისუფლდებიან შრომის ბაზრის ტესტიგან და არ ჰქირდებათ შრომის ნებართვა	ექსკლუზიურად მაღალკვალიფიციური ე.წ. “ცოდნის მუშაკები”

ინდივიდუალური ქვეყნების მიმოხილვა

ავსტრია

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ავსტრია ძლიერი ეკონომიკის მქონე სახელმწიფოს წარმოადგენს. 2008 წლის ეკონომიკური კრიზისით გამოწვეულ სირთულეებს ქვეყანა თანმიმდევრულად უმკლავდებოდა. მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის პარალელურად 2016 წლიდან (83.6%) სტაბილურად მცირდებოდა ქვეყნის შიდა ვალის მაჩვენებლებიც და 2019 წლისათვის ნავარაუდებია მისი 71.7%-მდე შემცირება.¹⁹ რაც შეეხება უმუშევრობის დონეს, 2017 წელს იგი წინა წელთან შედარებით 0.5%-ით შემცირდა და 5.5% შეადგინა.²⁰ უმუშევრობის დონე ახალგაზრდებში (15-24 წელი) უმუშევრობის საერთო დონეზე მაღალია და 2017 წლისათვის 9.7%-ს შეადგენდა. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, ეს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელს (18.7).²¹

მოსახლეობა (2013): 8.5 მლნ;

მშპ ერთ სულზე (2017) 52,468\$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი (2019): 2.0%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 72.8 %

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 5.5%

წყარო: <https://data.oecd.org/austria.htm>

მიუხედავად იმისა, რომ მოსახლეობის დაბერება ავსტრიისათვის მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს, ბოლო წლებში სამუშაო ძალის მიწოდება შრომის ბაზარზე არ შემცირებულა. აღნიშნული განპირობებულია შრომის ბაზარზე ქალთა, ხანდაზმულთა და მიგრანტთა ჩართულობის ზრდით.²²

მიუხედავად იმისა, რომ მოსახლეობის დაბერება ავსტრიისათვის მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს, ბოლო წლებში სამუშაო ძალის მიწოდება შრომის ბაზარზე არ შემცირებულა. აღნიშნული განპირობებულია შრომის ბაზარზე ქალთა, ხანდაზმულთა და მიგრანტთა ჩართულობის ზრდით.²²

შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად იმიგრაცია პრიორიტეტს არ წარმოადგენს. დეფიციტის შემთხვევაში, როგორც წესი, პროფესიულ მომზადება-გადამზადებას მიმართავენ.²³ იმ შემთხვევაში, თუ საკუთარი ძალებით ვერ მოხერხდა შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის დაკმაყოფილება, მესამე ქვეყნების მოქალაქეთათვის არსებობს ე.წ. „წითელ-თეთრ-წითელი“ ბარათი, რომელიც მაღალკვალიფიციურ და კვალიფიციურ მუშაკებს ავსტრიაში მუშაობის უფლებას რთავს.²⁴

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

2018 წელს ავსტრიის შრომის ბაზარზე მოთხოვნა არსებობს მეტალურგიის, მანქანათმშენებლობის, ინფორმაციული ტექნოლოგიების, მშენებლობის, აგრარული და ხანდაზმულთა/პაციენტთა მოვლის სფეროებში.

2007 წლიდან ავსტრიაში შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ნაკლებობა განისაზღვრება სპეციალური ფორმულით,²⁵ რომელიც სოციალურ პარტნიორებსა და შრომის, სოციალურ საქმეთა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს თანამშრომლობის შედეგია. კერძოდ, შრომის

¹⁹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ecfin_forecast_spring_030518_at_en.pdf

²⁰ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/csp-aut-table-2018-2-en.pdf?expires=1530789484&id=id&accname=guest&checksum=A253A538409DA2E444B7542F407DB128>

²¹ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-austria-en.pdf>

²² <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/csp-aut-table-2018-2-en.pdf?expires=1530789484&id=id&accname=guest&checksum=A253A538409DA2E444B7542F407DB128>

²³ https://www.emn.at/wp-content/uploads/2017/01/EMN_LabourShortages2015_AT_EMN_NCP_en.pdf

²⁴ <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration-red-white-red-card.html>

²⁵ https://www.zsi.at/object/project/3589/attach/0_EMN_LabourShortages2015_AT_EMN_NCP_en.pdf

ბაზარზე სამუშაო ძალის ნაკლებობა არსებობს მაშინ, როდესაც ერთ ვაკანსიაზე საშუალოდ 1.5 სამუშაოს მაძიებელზე ნაკლებია რეგისტრირებული.

შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს ავსტრიაში უპირველეს ყოვლისა სამუშაო ძალის პროფესიული მომზადება/გადამზადებით პასუხობენ. აღნიშნული პროცესი დეცენტრალიზებულია და ფედერალური ერთეულების დონეზე იმართება. ბაზარზე არსებული მოთხოვნების საპასუხოდ შრომითი იმიგრაცია მეორე ალტერნატიულ სცენარს წარმოადგენს.

ავსტრიაში მოქმედებს შრომის ბაზრის ტესტი. ტესტირების დროს დგინდება, არის თუ არა შრომის ბაზარზე დარეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებელი იმ პოზიციაზე, რაზეც განაცხადს აკეთებს ზემოხსენებული ბარათის მიღების მსურველი. კერძოდ, ვაკანსიაზე პირველ რიგში ავსტრიის, შემდეგ ევროკავშირის/ევროპის ეკონომიკური ზონის წევრი ქვეყნის და ბოლოს მესამე ქვეყნის მოქალაქე განიხილება.

შრომის ბაზრის ტესტის გარდა მნიშვნელოვანია მიგრაციის რეგულირების კიდევ ერთი ინსტრუმენტი - ქულობრივი სისტემა. 2013 წელს ძალაში შევიდა ე.წ. „წითელ-თეთრ-წითელი“ ბარათი, რომელიც საჭირო კრიტერიუმების დაკმაყოფილების შემთხვევაში შეიძლება მიენიჭოს მესამე ქვეყნის მოქალაქეს. აღნიშნული ბარათი განკუთვნილია მაღალკვალიფიციური და კვალიფიციური სამუშაო ძალისთვის. წითელ-თეთრ-წითელი ბარათი მესამე ქვეყნის მოქალაქეს ავსტრიაში მუშაობის უფლებას ორი წლის ვადით აძლევს (შესაძლებელია ვადის გახანგრძლივება). „წითელ-თეთრ-წითელი“ ბარათის მისაღებად სამუშაოს მაძიებელმა უნდა შეავსოს სპეციალური კითხვარი, სადაც ის ქულებს იღებს სხვადასხვა კრიტერიუმზე დაყრდნობით, მათ შორისაა ასაკი (უპირატესობა ენიჭებათ ახალგაზრდებს), განათლება, კვალიფიკაცია, სამუშაო გამოცდილება, გერმანული ენის ცოდნა და სხვა.²⁶

ავსტრიის შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნადი პროფესიების სია ქვეყნდება ყოველწლიურად. აღნიშნულ სიას ამზადებს სპეციალური კომიტეტი, რომელიც შედგება სოციალური პარტნიორებისა და ავსტრიის ინდუსტრიული ფედერაციის წარმომადგენლებისგან.²⁷

ცხრილი 4: დეფიციტური პროფესიები ავსტრიის შრომის ბაზარზე 2018 წ.²⁸

სექტორი/საქმიანობა	სპეციალიზაცია
მეტალურგია	ფრეზირების მექანიკოსი.
მექანიკური ინჟინერია	მანქანათმშენებლობის ინჟინერი, ავტომობილის დეტალების ინჟინერი, პროდუქციის ინჟინერი და სხვა
ენერგეტიკა	ელექტრო ინჟინერი, ენერგო ინჟინერი
სახარატო საქმიანობა	ხარატი, უფროსი ხარატი, მიღების ხარატი და სხვა
ენერგეტიკა	ელექტრიკოსი, ინსტალაციის ინჟინერი, დიზაინის ინჟინერი და სხვა
მონაცემთა დამუშავება	ანალიტიკოსი, მონაცემთა შეყვანის სპეციალისტი, პროგრამისტი, კომპიუტერის ტექნიკოსი და სხვა
აგრარული	სასოფლო-სამეურნეო ტექნიკის ინჟინერი, სამშენებლო ტექნიკის ინჟინერი
მექანიკური ინჟინერია	სპეცტექნიკის ინჟინერი, ინსტალაციის ინჟინერი, კონდიციონერების ინჟინერი და სხვა
ენერგეტიკა	ინსტალატორი, დიზაინერ-ინჟინერი და სხვა

²⁶ https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Vertretungen/Teheran/Dokumente/02_Info-RWR-Card_en.pdf

²⁷ https://www.zsi.at/object/project/3589/attach/0_EMN_LabourShortages2015_AT_EMN_NCP_en.pdf

²⁸ <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/skilled-workers-in-shortage-occupations/shortage-occupations-list-2018/>

წარმოება	ყალიბის დამამზადებელი, ზუსტი ხელსაწყოების დამამზადებელი და სხვა
მონაცემთა დამუშავება	ანალიტიკოსი, ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტი, აპლიკაციების ინჟინერი და სხვა
მშენებლობა	გადახურვის სპეციალისტი, გადახურვის უფროსი სპეციალისტი, მუშა.
ინჟინერია	ხის მასალის ინჟინერი, უსაფრთხოების ინჟინერი, გეო-საინფორმაციო სისტემების ინჟინერი, მოძრაობის დაგეგმვის ინჟინერი და სხვა
შედულება	ალუმინის შემდუღებელი, ელექტრო შემდუღებელი, უნივერსალური შემდუღებელი და სხვ.
ინჟინერია	CAD დიზაინის ინჟინერი, სამშენებლო სპეცტექნიკის ინჟინერი, ვენტილაციის ინჟინერი და სხვა
ელექტრობა	ლიფტის მემონტაჟე, მეხამრიდის სპეციალისტი, ელექტრიკოსი, ავტომობილის ელექტრიკოსი, ნეონის სისტემის მემონტაჟე და სხვა
მშენებლობა	სართულთა მემონტაჟე, იატაკის დამგები, პარკეტის დამგები და სხვა
ტელეკომუნიკაცია	კომუნიკაციის ინჟინერი, ტელევიზიის ინჟინერი, რადიო ინჟინერი, კიბერნეტიკოსი, სენსორული ტექნოლოგიების ინჟინერი და სხვა
მეტალურგია	მეტალურგი.
მშენებლობა	ბეტონის სპეციალისტი, ბეტონის ნაგებობათა მშენებელი, ბეტონის ნაგებობათა შემკეთებელი და სხვა
დურგლობა	მშენებლობის დურგალი, მოდულარული საცხოვრებლის მშენებელი, დურგლის თანამშემწე, უფროსი დურგალი და სხვა
მეთუქუნეები	იზოლაციის, ვენტილაციის და სხვა დარგებში
მშენებლობა	სახურავისა და იატაკის დამგები.
ავტომობილთა შეკეთება	ავტომემკეთებელი, მცურავ საშუალებათა შემკეთებელი, მოტო ტექნიკის შემკეთებელი და სხვა
მშენებლობა	გათბობის მემონტაჟე, ბუნებრივი აირისა და წყლის მემონტაჟე, სანტექნიკოსი, წყალგაყვანილობის მემონტაჟე და სხვა
ზრუნვის მომსახურებები	მეღდა, ფსიქიატრიული ჯანდაცვის მუშაკი, კერძო მეღდა, ჯანდაცვის მუშაკი და სხვა
წყარო: https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/skilled-workers-in-shortage-occupations/shortage-occupations-list-2018/	

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ავსტრიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

მესამე ქვეყნის მოქალაქისთვის ავსტრიაში შრომისა და ცხოვრებისათვის საჭიროა სპეციალური ნებართვა - ე.წ. „წითელ-თეთრ-წითელი“ ბარათი. აღნიშნული ბარათი კვალიფიციური და მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალისთვის ავსტრიაში ორი წლით ცხოვრებისა და მუშაობის საშუალებას იძლევა. ბარათზე განაცხადის გაკეთება კვალიფიციურ მუშახელს შეუძლია იმ შემთხვევაში, თუ მისი პროფესია დეფიციტური საქმიანობების სიაშია,²⁹ ხოლო მაღალკვალიფიციურ მუშახელს ნებისმიერი ვაკანსიის შემთხვევაში. ბარათზე განაცხადი კეთდება ავსტრიის დიპლომატიურ მისიებში (საელჩოები, საკონსულოები და სხვა). ბარათის მიღების წინაპირობას სპეციალური ტესტის გავლა წარმოადგენს, რა დროსაც აპლიკანტს სხვადასხვა კრიტერიუმის (განათლება, კვალიფიკაცია, ასაკი და სხვა) მიხედვით ენიჭება შესაბამისი ქულა.³⁰ აუცილებელი

²⁹ <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/skilled-workers-in-shortage-occupations/>

³⁰ <https://www.migration.gv.at/en/service-and-links/points-calculator/>

მინიმუმის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, განაცხადის გაკეთების დროს აპლიკანტმა უნდა წარადგინოს შემდეგი დოკუმენტაცია:

- პასპორტი;
- დაბადების მოწმობა;
- ფოტოსურათი (45X35 მმ.);
- ინფორმაცია საცხოვრებლის შესახებ;
- ჯანმრთელობის დაზღვევის პოლისი;
- არსებობისთვის საჭირო მატერიალური რესურსების დამადასტურებელი მტკიცებულება (შრომითი კონტრაქტი, საბანკო ამონაწერი და სხვა);
- განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;
- კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;
- სამუშაო გამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;
- უცხო ენის ცოდნის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია.³¹

აღსანიშნავია, რომ დაინტერესებულ პირს ონლაინ შეუძლია გაიაროს ტესტი.³² რომელიც აჩვენებს დაახლოებით რამდენ ქულას დააგროვებს იგი ავსტრიაში ქულობრივი შეფასების დროს. ეს მნიშვნელოვანი საორიენტაციო ინსტრუმენტია და ეხმარება კანდიდატებს გადაწყვეტილების მიღებაში.

გამოყენებული წყაროები

European Commission, Country Report, Austria (2018)

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-austria-en.pdf>

European Commission (2018) - Economic Forecast for Austria

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ecfin_forecast_spring_030518_at_en.pdf

European Commission, Determining Labour Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in Austria (2015)

https://www.zsi.at/object/project/3589/attach/0 EMN_LabourShortages2015_AT EMN_NCP_en.pdf

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/austria.htm>

Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection of Austria (2018)

<https://www.sozialministerium.at/cms/siteEN>

Living and Working in Austria (2018)

https://www.migration.gv.at/en/welcome/?no_cache=1

Criteria based Immigration to Austria (2018)

https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Vertretungen/Teheran/Dokumente/02_Info-RWR-Card_en.pdf

³¹ <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/skilled-workers-in-shortage-occupations/>

³² <https://www.migration.gv.at/en/service-and-links/points-calculator/>

ბელგია

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ბელგიის ეკონომიკა საკმაოდ მდგრადი აღმოჩნდა გლობალური ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში: მშპ-ს მაჩვენებელი მალევე დაუბრუნდა კრიზისამდელ ნიშნულს და 2017 წელს 1.7%-იანი ზრდა დაფიქსირდა (EC, 2018). აღნიშნულს პოზიტიური ეფექტი ქონდა დასაქმების დონეზე, რომელიც ეტაპობრივად უმჯობესდებოდა, თუმცა 2017 წლის მაჩვენებელი (68.5%)³³ საშუალო ევროპულ დონეზე დაბალია (72.6%).³⁴ ბელგიის შრომის ბაზრის ძირითად პრობლემას მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დაბალი დონე (26.7% 2016-ში) წარმოადგენს. სტრუქტურულ დონეზე არააქტიურობის ბევრი განმაპირობებელი ფაქტორი არსებობს (მაგ. ბელგია ერთადერთი ქვეყანაა, სადაც უმუშევრობის ბენეფიტის მიღების პერიოდი ლიმიტირებული არ არის) (EC, 2018).

მოსახლეობა (2014): 11.2 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 47,942 USD

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 1.7%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 68.5%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): .09%

წყარო: <https://data.oecd.org/belgium.htm>

ამასთანავე, საინტერესოა ისიც, რომ გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობის მიხედვით 2017 წელს ბელგია მოწინავე ქვეყნებს შორის იყო ევროკავშირში. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის სიმწირის გამო კი ვაკანსიების შევსება პრობლემური ხდება (EC, 2018). არააქტიურობის მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია მიგრანტებსა და დაბალი კვალიფიკაციის მქონე პირთა შორის, ხოლო უმუშევრობა განსაკუთრებით მაღალია ახალგაზრდებში (19.3% - OECD, 2017). აღნიშნული სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს ბელგიის განვითარებისათვის. პრობლემის მოგვარებაზე მსჯელობისას აქცენტი ადგილობრივი კადრის გადამზადებისაკენ იხრება, თუმცა ასევე აქტუალურია უცხოური ტალანტის მოძიების საკითხიც, განსაკუთრებით მაღალკვალიფიციურ სექტორში.³⁵

ბელგიის ეკონომიკა ექსპორტს ეფუძნება. აქ წამყვანი დარგებია ვაჭრობა, ტრანსპორტი და სასტუმროების/კვების ინდუსტრია. აღსანიშნავია, რომ ბელგია სამ რეგიონად იყოფა: ფლანდრია, ვალონია და ბრიუსელი. ისინი განსხვავდებიან, როგორც სოციო-ეკონომიკური სტრუქტურით (ფლანდრია და ვალონია უფრო მეტად ინდუსტრიულია)³⁶ ისე შრომითი მიგრაციის რეგულირების სისტემითაც.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

შრომითი მიგრაციის პოლიტიკა ბელგიაში არ არის ექსკლუზიურად ორიენტირებული დეფიციტის შევსებაზე. აქცენტი, უფრო მეტად, ინდივიდუალურ კომპანიებში არსებული სამუშაო ძალის საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე კეთდება (EMN, 2015). ბელგიის სამივე რეგიონის დასაქმების სამსახური ყოველწლიურად აქვეყნებს „დეფიციტური პროფესიების“ სიას. აღნიშნული სიები თავდაპირველად აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებიდან სამუშაო ძალის შრომითი მობილობის გამარტივების მიზნით შეიქმნა. მოგვიანებით, იგი გავრცელდა ევროკავშირის სხვა წევრ სახელმწიფოში ბინადრობის ნებართვის მქონე მესამე ქვეყნის მოქალაქეებზეც (EMN, 2015).

³³ <https://data.oecd.org/belgium.htm>

³⁴ იქვე

³⁵ <http://www.amcham.be/blog/2017/07/plugging-talent-gap>

³⁶ <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/belgium>

ბრიუსელის, ფლანდრიისა და ვალონიის „დეფიციტური პროფესიების“ სიებს შორის საკმაოდ დიდია გადაფარვები. აღნიშნული კარგად არის შეჯამებული პროფესიული განათლების განვითარების ევროპული ცენტრის ანალიზში,³⁷ რომელიც გამოყოფს სპეციალობათა ოთხ ძირითად ჯგუფს, რომელშიც ამჟამად დამსაქმებლებს ყველაზე მეტად უჭირთ ვაკანსიების შევსება. ესენია:

1. ექიმები და სამედიცინო სფეროს პროფესიონალები

ბელგიაში განსაკუთრებული მოთხოვნაა ექთნებზე. აღნიშნულის ძირითადი მიზეზებია მოსახლეობის დაბერებით გამოწვეული გაზრდილი მოთხოვნა და მძიმე სამუშაო პირობები. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო განსაკუთრებულ შეღავათებს სთავაზობს ამ სფეროში დასაქმების მსურველებს დანაკლისის აღმოფხვრა ვერ ხერხდება (Cedefop, 2015).

2. ICT სფეროს პროფესიონალები

Cedefop-ის მონაცემებით განსაკუთრებული მოთხოვნით გამოირჩევიან ვალონიაში: ICT ბიზნეს ანალიტიკოსები, ანალიტიკოსი დეველოპერები, ქსელისა და მონაცემთა ბაზის ადმინისტრატორები; ფლანდრიაში - ოპერაციული მენეჯერები, ვებ დეველოპერები და ანალიტიკოსები, ხოლო ბრიუსელში - პროგრამული უზრუნველყოფის სპეციალისტები და ტექნიკური მხარდაჭერის სპეციალისტები (Cedefop, 2015).

3. ტექნიკურ - ინდუსტრიული ინჟინრები

ინჟინერია ბელგიელ ახალგაზრდებში ნაკლები პოპულარობით სარგებლობს, შესაბამისად ძალიან დაბალია უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა ამ სფეროში.³⁸ ისევე როგორც ICT-ის შემთხვევაში მთავარ პრობლემას ის წარმოადგენს, რომ დამსაქმებლები ტექნიკურ ცოდნასთან ერთად, აპლიკანტებისაგან უცხო ენებისა და ტრანსფერული უნარების ცოდნას მოითხოვენ. უმაღლესი (აკადემიური) განათლება აუცილებელი წინაპირობაა მოცემულ სფეროში დასაქმებისათვის (Cedefop, 2015).

4. სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორი

აღნიშნულ სექტორში მოთხოვნა კონცენტრირდება შემდეგ სპეციალობებზე: მიმტანები, მზარეულები, სასტუმროს მიმღები, ოთახის დამლაგებლები. დეფიციტის მიზეზი კონკრეტულ რეგიონში სპეციალობების მიხედვით განსხვავდება თუმცა ძირითადად კომპეტენციების ნაკლოვანებასა და მძიმე სამუშაო პირობებს უკავშირდება (Cedefop, 2015).

მოთხოვნა რეგიონების მიხედვით

ცხრილები 5, 6 და 7 წარმოადგენს ბრიუსელის, ფლანდრიისა და ვალონიის დასაქმების სამსახურების მიერ 2018 წელს გამოქვეყნებული „დეფიციტური პროფესიების“ სიების აგრეგირებულ³⁹ ვერსიებს. ბრიუსელის შემთხვევაში აღსანიშნავია, რომ დასაქმების სამსახური ახორციელებს არამარტო რთულად შესავსები ვაკანსიების ანალიზს, არამედ თითოეულის შემთხვევაში აანალიზებს აღნიშნული სირთულის მიზეზს. რაოდენობრივი მიზეზი გულისხმობს შესაბამისი აპლიკანტების რაოდენობრივ სიმცირეს, თვისებრივი მიუთითებს იმაზე, რომ არსებული კანდიდატები ვერ აკმაყოფილებენ დამსაქმებელთა მოთხოვნებს, ხოლო მესამე ტიპის დანაკლისი კი მძიმე სამუშაო პირობების არსებობაზე მიუთითებს.

³⁷ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/belgium-mismatch-priority-occupations

³⁸ იქვე

³⁹ სრული ვერსიები მათი მოცულობის გამო არ არის წარმოდგენილი ნაშრომში.

ცხრილი 5: დეფიციტური პროფესიები ვალონიაში

1	ყასაზი		
2	ამწეს ოპერატორი		
3	დიზაინერი (მექანიკასა და მშენებლობაში)		
4	ელექტროინჟინერი		
5	ავტობუსის/სატვირთო მანქანის მძღოლი		
6	მზარეული		ტექნიკოსები მანქანა დანადგარების ინდუსტრიული წარმოების ელექტრული მოწყობილობების გათბობისა და კონდიციონერების
7	ფარმაცევტი		
8	ექთანი/მომვლელი		
9	ბიზნეს ანალიტიკოსი		
10	ბუღალტერი		
11	სამოქალაქო ინჟინერიის მექანიკოსი		ICT სპეციალისტები დეველოპერები მენეჯერები
12	მენეჯერები კვლევისა და განვითარების მენეჯერები ტრანსპორტისა და ლოჯისტიკის მენეჯერები		

წყარო: ვალონიის დასაქმების სამსახური, 2018. სიის სრული ვერსია შეგიძლიათ იხილოთ ბმულზე:

<https://www.leforem.be/former/horizonsemploi/metier/index-demande.html>

ცხრილი 6: დეფიციტური პროფესიები ბრიუსელის რეგიონში

პროფესიათა ჯგუფები	სიმწირის მიზეზი		
	რაოდენობრივი	თვისებრივი	სამუშაო პირობები
კვების მრეწველობის სპეციალისტები		x	x
ქიმიური მრეწველობის სპეციალისტები		x	x
ინჟინრები და ტექნიკური ინჟინრები	x		
ოჯახის ექიმი	x		x
ერგოთერაპევტები	x		
ლოგოპედები	x		
მზრუნველები და მზრუნველის დამხმარეები			
ბავშვის მომვლელები	x		x
საშუალო სკოლის მასწავლებლები	x		x
დაწყებითი სკოლის მასწავლებლები	x		x
ინსტრუქტორები, პედაგოგები	x		x
არქიტექტურული მხატვარი/ხელოსანი		x	
ბუნებრივი და გამოყენებითი მეცნიერებების ტექნიკოსები	x	x	
ბუღალტრები		x	
ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტები	x	x	
ლოჯისტიკისა და მარკეტინგის მენეჯერები		x	
ადამიანური რესურსების მენეჯერები		x	
ბიზნეს მენეჯმენტის კოორდინატორების		x	
მდივნები		x	
ადმინისტრაციული კლერკები		x	
ფინანსური და სადაზღვევო ოპერაციის კლერკები	x	x	
ტრანსპორტისა და ლოჯისტიკის სპეციალისტები		x	
მძღოლები		x	x
მექანიკოს-შემკეთებელი	x	x	

სანტექნიკოსები	x	x	
ელექტრიკოსები/ელექტრომექანიკოსები	x	x	
დურგლები		x	
კალატოზები		x	
მცხოვრებლები/მეფუნთუშეები		x	x
ყასაბი		x	x
უსაფრთხოების ოფიცერი (დაცვა)		x	x
მზარეული	x	x	x
მიმტანი		x	x
სილამაზის სალონის თანამშრომელი		x	x

წყარო: ბრიუსელის რეგიონის დასაქმების სამსახური, 2018. სიის სრული ვერსია შეგიძლიათ იხილოთ ბმულზე:
<http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Lijst%20knelpuntberoepen%20in%202017.pdf>

ცხრილი 7: დეფიციტური პროფესიები ფლანდრიაში

1	მედეა/უფროსი მედეა	6	მექანიკოსები
2	მომხმარებელთა მხარდაჭერის ტექნიკური მრჩეველი	7	ტრაქტორის მძღოლები
3	ვებ-გვერდის მენეჯერი	8	მშენებლობის ტექნიკოს-დიზაინერი
4	სამრეწველო დანადგარის ტექნიკოსები	9	მზომელი (მსენებლობაზე)
5	საინფორმაციო/საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ანალიტიკოსი	10	ქოლ-ცენტრის თანამშრომლები

წყარო: ფლანდრიის დასაქმების სამსახური, 2018. სიის სრული ვერსია შეგიძლიათ იხილოთ ბმულზე:
https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Knelpuntberoepen_2018.pdf

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ბელგიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

ოფიციალური პროცედურების მიხედვით, მესამე ქვეყნის მოქალაქეს ბელგიაში მუშაობის დასაწყებად, პირველ რიგში, უნდა გააჩნდეს სამუშაო შეთავაზება ბელგიური კომპანიისაგან. ეს უკანასკნელი, ევროპის სხვა ბევრი ქვეყნის მსგავსად, პირველ რიგში დასაქმების სამსახურს აცნობებს თავისი სურვილის შესახებ დაიქირავოს მესამე ქვეყნის მოქალაქე. აღნიშნულის შემდეგ კი უნდა ჩატარდეს ე.წ. შრომის ბაზრის ტესტი (EMN, 2015). ბოლო წლების განმავლობაში აღნიშნული წესიდან ისეთი რაოდენობის გამონაკლისი და გადახვევა შემუშავდა, რომ შრომის ბაზრის ტესტი რეალურად თავად გახდა გამონაკლისი. ზემოთ მითითებული „დეფიციტური სიები“ ექსკლუზიურად დგება იმ მიზნით რომ აღნიშნული სპეციალობების წარმომადგენელთა შესვლა ბელგიის შრომის ბაზარზე ამ ტესტის გარეშე მოხდეს (EMN, 2015). რაც შეეხება მაღალი კვალიფიკაციების მქონე კადრებს ინოვაციურ დარგებში (მაგ. ICT) მათთვის სისტემა კიდევ უფრო მოქნილი ხდება.

ბელგიაში სამუშაოდ არსებობს ორი ტიპის (A და B) სამუშაო ნებართვა.⁴⁰ როდესაც მესამე ქვეყნის მოქალაქე პირველად მიდის ბელგიაში სამუშაოდ მან უნდა მოიპოვოს B ტიპის ნებართვა, რომელიც გაიცემა კონკრეტული სამუშაოსათვის და კონკრეტული პერიოდით (მაქსიმუმ 12 თვე), თუმცა მისი განახლება შესაძლებელია. ამ ტიპის ნებართვისათვის აუცილებელია დამსაქმებლის მიერ განაცხადის გაკეთება და პოტენციური თანამშრომლის სპონსორობა. რაც შეეხება A ტიპის ნებართვას, იგი გაიცემა

⁴⁰ https://www.expatica.com/be/visas-and-permits/Work-in-Belgium-Guide-to-Belgian-work-permits_422637.html

მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუკი პირი დაადასტურებს რომ ბოლო 10 წლის განმავლობაში 4 წელი მაინც მუშაობდა ბელგიაში B ტიპის ვიზით.⁴¹

სამუშაო ნებართვაზე განაცხადი კეთდება ელექტრონულად. ამ ეტაპზე პირი არ უნდა იმყოფებოდეს ბელგიაში. თანხმობის მიღების შემდეგ საჭიროა გრძელვადიანი (D ტიპის) ვიზის მიღება და უკვე ბელგიაში ჩასვლის შემდეგ ბინადრობის უფლების მოპოვება.⁴²

ბელგიაში ლეგალურად მუშაობისათვის მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისათვის ასევე აუცილებელია საზღვარგარეთ მიღებული კვალიფიკაციების აღიარება. სისტემის ადმინისტრირებას სხვადასხვა რეგიონში სხვადასხვა უწყება ახდენს და პროცედურებიც, შესაბამისად, განსხვავებულია.⁴³

გამოყენებული ლიტერატურა:

Amcham Belgium (2015) – Opportunity for Belgium: Ensuring Business friendly Immigration policies. Position Paper

<https://amcham.app.box.com/s/n77be4qd9aflxqzcuccv275sisleaqi6>

European Centre for the Development of Vocational Training (2015) – Belgium - Skills Supply and Demand up to 2025

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/belgium-skills-forecasts-2025>

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of progress on structural reforms. Country Report Belgium

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-belgium-en.pdf>

European Migration Network (2015) – Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in Belgium. EMN Focused Study

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/02a.belgium_determining_labour_shortages_final.pdf

OECD (2017) – Employment Outlook – How does Belgium compare?

<https://www.oecd.org/belgium/Employment-Outlook-Belgium-EN.pdf>

⁴¹ იქვე

⁴² https://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/work_permit

⁴³ https://www.belgium.be/en/education/equivalence_of_diplomas

ბულგარეთი

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ბოლო სამი წლის მონაცემებით ბულგარეთის ეკონომიკა მცირედით, მაგრამ სტაბილურად იზრდება. მაგალითად, 2017 წელს მთლიანი შიდა პროდუქტის 3.8%-იანი ზრდა დაფიქსირდა (EC, 2018). მიუხედავად ამისა, ბულგარეთი მაინც რჩება ერთ-ერთ ყველაზე სუსტ ეკონომიკად ევროკავშირში, სადაც ძალიან მაღალია სიღარიბისა⁴⁴ და ეკონომიკური უთანასწორობის⁴⁵ მაჩვენებლები.

მოსახლეობა (2016): 7.13 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2016): 7,496 USD

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 3.7%

დასაქმების მაჩვენებელი (2016): 67.7%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 6.2%

წყარო: <https://www.statista.com/study/27731/bulgaria-statista-dossier/>

ძირითადი ეკონომიკური სექტორები ბულგარეთში მოიცავს წარმოებას, საცალო და საბითუმო ვაჭრობას და მშენებლობას. ასევე საკმაოდ დიდია აგრარული სექტორი. 2008 წლის კრიზისის დროს უმუშევრობის დონე საკმაოდ გაიზარდა და დღემდე ძალიან ნელი ტემპით მცირდება (European Parliament, 2017). Cedefop -ის პროგნოზით 2030 წლამდე დასაქმების მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად არ გაიზრდება. ყველაზე მსხვილმასშტაბიანი ზრდა ნავარაუდებია ბიზნეს და ადმინისტრაციული მომსახურების და სოფლის მეურნეობის დარგში.⁴⁶

შრომის ბაზარზე ძირითად პრობლემას სამუშაო ძალის რაოდენობის შემცირება და ემიგრაცია წარმოადგენს. აღნიშნულთან დაკავშირებით ევროკომისიის ძირითადი რეკომენდაციაა ეკონომიკის სტრუქტურული რეფორმა, რაც აუცილებელია ქვეყანაში სოციო-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის (EC, 2018). 2025 წლისათვის სამუშაო ადგილების 21% ელემენტარულ პოზიციებზე⁴⁷ შეიქმნება.⁴⁸ ეს იმაზე მიუთითებს, რომ ბულგარეთის ეკონომიკა უახლოეს მომავალში ვერ განიცდის სტრუქტურულ ტრანსფორმაციას, იმისათვის რომ შექმნას უფრო მეტი მაღალკვალიფიციური სამუშაო ადგილი.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

ზემოთ აღწერილი მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის გამო ბულგარეთი არ წარმოადგენს მიმზიდველ ქვეყანას შრომითი მიგრანტებისათვის. შესაბამისად, შრომითი იმიგრაცია ბულგარეთში შედარებით ნაკლებია ვიდრე ევროკავშირის სხვა წევრ ქვეყნებში (European Parliament, 2017).

2016 წელს ბულგარეთმა მიიღო კანონი შრომითი მიგრაციისა და მობილობის შესახებ, რომელიც არეგულირებს ქვეყანაში შრომით მიგრაციას (EMN, 2016). კანონში მესამე ქვეყნის მოქალაქეები ორ ასპექტში განიხილება: მაღალკვალიფიციური და სეზონური მიგრანტები. ზოგადად უნდა ითქვას, რომ მაღალკვალიფიციურ კადრზე მოთხოვნა ბულგარეთში დაბალია. შრომისა და სოციალური

⁴⁴ 2016 წლის მონაცემებით მოსახლეობის 23% სიღარიბის ზღვარს მიღმა იყო. <https://sofiaglobe.com/2017/06/23/1-6-million-bulgarians-were-below-the-poverty-line-in-2016-statistics-institute/>

⁴⁵ ჯინის კოეფიციენტი 37.4 (2014წ.) <https://tradingeconomics.com/bulgaria/gini-index-wb-data.html>

⁴⁶ <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/bg/countries/bulgaria>

⁴⁷ პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის მიხედვით ელემენტარული პოზიციები გულისხმობს მარტივს და რუტინულ სამუშაოს, რომელიც ხელით სრულდება.

⁴⁸ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/bulgaria-skills-forecasts-2025>

პოლიტიკის სამინისტროს მონაცემებით⁴⁹ მოთხოვნა ბულგარეთის შრომის ბაზარზე ძირითადად დაბალი და საშუალო კვალიფიკაციის მქონე მუშაკებზეა.⁵⁰ თუმცა იმდენად რამდენადაც დღის წესრიგში ეკონომიკის სტრუქტურული ტრანსფორმაცია დგას, მთავრობა განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს მაღალკვალიფიციური კადრის მოზიდვას ქვეყანაში.⁵¹ სწორედ აღნიშნული წარმოადგენს მიგრაციის, თავშესაფრისა და ინტეგრაციის 2011-2020 წლების სტატეგიის⁵² ერთ-ერთ მთავარ ფოკუსს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომისა და სოციალური საკითხების სამინისტრო ყოველწლიურად ადგენს ყველაზე მოთხოვნადი მაღალკვალიფიციური პროფესიების სიას. 2016 წლის მონაცემებით ამ სიაში 10 პროფესია შედიოდა, ათივე საინფორმაციო/საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების დარგში (EMN, 2016). მოგვიანებით მას დაემატა ინჟინერიის დარგის სპეციალობები (იხ. ცხრილი 8).⁵³

მოთხოვნა აღნიშნულ სფეროებზე დასტურდება სხვა წყაროებიდანაც,⁵⁴ სადაც დამატებით მითითებულია რომ ბულგარეთში მაღალია მასწავლებლების, ექიმების/ექთნებისა და ფინანსისტების დეფიციტი. თუმცა ეს პროფესიები არ ხვდება სამთავრობო სიაში, რომელიც მესამე ქვეყნის მოქალაქეებზეა გათვლილი.

ცხრილი 8: მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ პროფესიონალებზე ბულგარეთში

დარგი	სპეციალობები
საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები	ICT ტექნოლოგიების გაყიდვების სპეციალისტი, სისტემის ანალიტიკოსი პროგრამული უზრუნველყოფის დეველოპერები ვებ-კონტენტისა და მულტიმედიის დეველოპერები აპლიკაციის დეველოპერები მონაცემთა ბაზის ადმინისტრატორები და დიზაინერები სისტემის ადმინისტრატორები
ინჟინრები	ინდუსტრიული წარმოების ინჟინრები ქიმიური წარმოების ინჟინრები ელექტროინჟინრები

წყარო: <https://www.delchev-lawfirm.com/blog/expatriates-in-bulgaria/eu-blue-card-for-highly-qualified-foreign-employees/>

აღნიშნულის გარდა, მესამე ქვეყნის მოქალაქეების დაშვება ბულგარეთის შრომის ბაზარზე შესაძლებელია სეზონური სამუშაოებისათვის. შრომისა და სოციალური პოლიტიკის სამინისტრო ყოველწლიურად ამტკიცებს იმ დარგების სიას, რომელშიც დაიშვებიან სეზონური მუშაკები (EMN, 2016). სამინისტროს ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებულია 2017 წლის დადგენილება,⁵⁵ რომლის მიხედვითაც განსაზღვრულია ორი სექტორი: ა) სოფლის მეურნეობის, სამთო და თევზჭერის სფერო და ბ) სასტუმროებისა და რესტორნების ინდუსტრია. დადგენილებაში არ არის დაკონკრეტებული უშუალოდ სამუშაო ადგილები და მოთხოვნილი კვალიფიკაცია, თუმცა სამინისტროს მონაცემებით სეზონური სამუშაოები ძირითადად გულისხმობს არაკვალიფიციურ ან დაბალკვალიფიციურ შრომას (EMN, 2016).

⁴⁹ <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&P=214&lang=eng>

⁵⁰ <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&I=246&lang=eng>

⁵¹ <https://www.ruskov-law.eu/bulgaria/article/work-third-country-nationals.html>

⁵² https://investbg.government.bg/files/useruploads/files/foreigners_in_the_republic_of_bulgaria_act_20140722.pdf

⁵³ აღნიშნული სია მოდიებულია არაოფიციალური წყაროდან. სამინისტროს ვებ-გვერდზე აღნიშნული სიის მოძიება ვერ მოხერხდა

⁵⁴ http://skillsplanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/bulgaria-mismatch-priority-occupations#_edn3

⁵⁵ <https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/dokumenti/zakoni/ZAPOVED%20SPISAK%20SEZONNA%20ZAETOST.pdf>

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ბულგარეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

ოფიციალური კანონმდებლობით ბულგარეთში სამუშაო ნებართვის მოსაპოვებლად საჭიროა ჩატარდეს შრომის ბაზრის ტესტი. ასევე, არსებობს გარკვეული კვოტა კომპანიების დონეზე: დამსაქმებელს არ შეუძლია აიყვანოს ბოლო 12 თვის განმავლობაში მის მიერ დასაქმებული ბულგარელი ან ევროკავშირის მოქალაქე პირთა რაოდენობის 10%-ზე მეტი მესამე ქვეყნის მოქალაქე.⁵⁶ თუმცა არცერთი ამ შეზღუდვათაგან არ ვრცელდება მაღალკვალიფიციურ და სეზონურ მიგრანტ მუშაკებზე.

როგორც უკვე აღინიშნა ბულგარეთი განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს მაღალკვალიფიციურ მუშაკებს მესამე ქვეყნებიდან. მაღალკვალიფიციური მუშაკის სამუშაო ნებართვის მისაღებად დაკმაყოფილებული უნდა იყოს შემდეგი პირობები:⁵⁷

ა) დამსაქმებელმა, რომელიც აპირებს მაღალკვალიფიციური კადრის დაქირავებას, უნდა აჩვენოს რომ მინიმუმ 15 დღის განმავლობაში ეძებდა კადრს ადგილობრივად ან ევროკავშირის მასშტაბით (გამოქვეყნებული ქონდა ვაკანსია დასაქმების სააგენტოს ვებ-გვერდზე) და ვერ მოახერხა შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრის პოვნა;

ბ) დადასტურებულია რომ ვერ მოხერხდა კადრის პოვნა ადგილობრივად და რომ სპეციალობის სპეციფიკიდან გამომდინარე შეუძლებელია მოკლევადიან პერიოდში ასეთი კადრის მოძიება ქვეყანაში;

გ) კადრისათვის გათვალისწინებული ანაზღაურება მინიმუმ 1.5-ჯერ მეტია ბოლო 12 თვის განმავლობაში ბულგარეთში არსებულ საშუალო ანაზღაურებაზე (ინჟინრებისა და ICT სპეციალისტების შემთხვევაში ანაზღაურება მინიმუმ 2-ჯერ მეტი უნდა იყოს);

დ) კონტრაქტი არის მინიმუმ 12 თვის მოცულობის.

ასევე მნიშვნელოვანი პირობაა რომ მიგრანტი ფლობს უმაღლეს განათლებას (მინიმუმ 3 წლიანი კურსი) თავის ქვეყანაში აკრედიტირებულ სასწავლო დაწესებულებაში, რომელიც დასტურდება დიპლომით და/ან სერთიფიკატით.⁵⁸

მაღალკვალიფიციურმა მუშაკმა უნდა მოიპოვოს მუშაობის ნებართვა დასაქმების სააგენტოსგან და D ტიპის ვიზა ბულგარეთის საკონსულოსგან. შემდეგ ის აკეთებს განაცხადს ლურჯ ბარათზე, რომელსაც გაცემს ბულგარეთის შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიგრაციის დეპარტამენტი.⁵⁹

ისევე როგორც მაღალკვალიფიციური მუშაკების შემთხვევაში, შრომის ნებართვის გაცემის დაჩქარებული პროცედურები არსებობს სეზონური მუშაკებისთვისაც. სამუშაო ნებართვის მიღება გაცილებით მარტივია იმ შემთხვევაში, თუკი პირს ბოლო 5 წლის განმავლობაში ნამუშევარი აქვს ბულგარეთის ტერიტორიაზე.

⁵⁶ <https://www.az.government.bg/pages/visokokvalificirana-zaetost-sinia-karta/>

⁵⁷ <https://www.delchev-lawfirm.com/blog/expatriates-in-bulgaria/eu-blue-card-for-highly-qualified-foreign-employees/>

⁵⁸ <https://www.az.government.bg/pages/visokokvalificirana-zaetost-sinia-karta/>

⁵⁹ http://ec.europa.eu/immigration/what-do-i-need-before-leaving/bulgaria/worker/highly-qualified-worker_en#

გამოყენებული ლიტერატურა

European Center for the Development of Vocational Education (Cedefop) 2015 – Bulgaria: Skills Forecast up to 2025

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/bulgaria-skills-forecasts-2025>

European Parliament (2017) – Bulgaria: Recent Developments in Employment and Social Affairs. Directorate General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/607358/IPOL_IDA\(2017\)607358_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/607358/IPOL_IDA(2017)607358_EN.pdf)

European Migration Network (2016)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/03a_bulgaria_apr_part2_final_en.pdf

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of Progress on structural reforms: Country Report Bulgaria

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-bulgaria-en.pdf>

1. მაკრო-ეკონომიკური მაჩვენებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

გერმანია ევროკავშირის ერთ-ერთ ყველაზე ძლიერ ეკონომიკას წარმოადგენს. 2008 წლის მსოფლიო ფინანსური კრიზისიდან ქვეყანა საკმაოდ სწრაფი ტემპებით გამოვიდა და იქიდან მოყოლებული ინარჩუნებს სტაბილურ მაკროეკონომიკურ მაჩვენებლებს. შრომის ბაზრის ძირითად ინდიკატორებზე გერმანიას ძალიან კარგი მაჩვენებლები აქვს: ევროკავშირის მასშტაბით უმუშევრობის დონე ამ ქვეყანაში ყველაზე დაბალია.

მოსახლეობა (2014): 80.9მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 50 649\$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 2.13%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 75.6%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 3.6%

წყარო: <https://data.oecd.org/germany.htm>

დასაქმების ფედერალური სააგენტოს მონაცემებით გერმანიაში 2017 წელს 731 000-მდე სამუშაო ადგილი დარეგისტრირდა, რაც 75 000-ით აღემატება გასული წლის მაჩვენებელს. ვაკანსიების უმეტესობა წარმოდგენილი იყო ტრანსპორტისა და ლოჯისტიკის, გაყიდვების, ლითონის დამუშავების, მექანიკური და ავტო ინჟინერიის, ენერგეტიკის, ელექტროინჟინერიისა და ჯანდაცვის სფეროებში.⁶⁰

შრომის ბაზარზე გაზრდილ მოთხოვნაზე საპასუხოდ კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ხდება სამუშაო ძალის მოზილიზების საკითხი. ბერტელსმანის ფონდის შეფასებით მომდევნო ათწლეულის განმავლობაში გერმანული შრომის ბაზარი განსაკუთრებით დამოკიდებული გახდება იმიგრაციაზე. იმიგრანტების გარეშე სამუშაო ასაკის მოსახლეობა არსებული 45 მილიონიდან 29 მილიონამდე შემცირდება. იმ შემთხვევაშიც კი თუკი ქალების დასაქმების მაჩვენებელი გაუტოლდება კაცების დასაქმების მაჩვენებელს და საპენსიო ასაკი გაიზრდება 70 წლამდე, პოტენციური სამუშაო ძალის რაოდენობა მხოლოდ 4.4 მილიონით გაიზრდება, რაც საკმარისი არ არის მუშახელის დანაკლისის შესავსებად (Bertelsman Stiftung, 2015). აღნიშნულს ემატება ის ფაქტორიც რომ პროფესიული განათლება, რომელსაც სასიცოცხლო მნიშვნელობა აქვს გერმანიის ძლიერი ინდუსტრიული ბაზის მქონე ეკონომიკისათვის სულ უფრო ნაკლებ პოპულარული ხდება ადგილობრივ ახალგაზრდებში: განათლებისა და კვლევის სამინისტროს მონაცემებით 2016 წელს დუალურ პროგრამებში სტაჟიორთა 40 893 ადგილი შეუვსებელი დარჩა (CEDEFOP, 2016). აღნიშნულის გათვალისწინებით გერმანია განსაკუთრებით საინტერესო ქვეყანაა მესამე ქვეყნებიდან ცირკულარული მიგრაციის თვალსაზრისით.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

გერმანიაში მაღალია მოთხოვნა პროფესიული განათლების მქონე სპეციალისტების ფართო სპექტრზე. განსაკუთრებით გამოირჩევა ისეთი სფეროები როგორცაა ლითონის გადამამუშავება, ელექტრო და სამშენებლო ინჟინერია, მექანიკა, სასტუმრო და მასპინძლობის სექტორი და საექთნო მომსახურება. აღნიშნულთან ერთად გერმანია განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებს უმაღლესი (აკადემიური) განათლების მქონე მუშახელის მოზიდვაზე ე.წ. STEM-ის (მეცნიერება, ტექნოლოგია, ინჟინერიისა და მათემატიკის) დარგებში.

გერმანია იმ ქვეყნების რიცხვს მიეკუთვნება, რომლებიც შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტის შესავსებად იმიგრანტების გამოყენებას დადებითად აფასებს (EC, 2015). დასაქმების ფედერალური

⁶⁰ <https://www.arbeitsagentur.de/en/press/en-2018-02-annual-review-2017-in-dezember-2017>

სააგენტო რეგულარულად აწარმოებს შრომის ბაზრის მონიტორინგს და იმ ვაკანსიების შესწავლას, რომელთა შევსებაც ყველაზე პრობლემურია.⁶¹ აღნიშნული ანალიზის საფუძველზე სააგენტო წელიწადში ორჯერ აქვეყნებს პროფესიების სიას, რომელთა შევსება უცხოელი აპლიკანტებით მიაჩნია გამართლებულად დასაქმებისა და ინტეგრაციის პოლიტიკის სპეციფიკის გათვალისწინებით. აღნიშნული ცნობილია ე.წ. „თეთრი სიის“ (გერმანულად „პოზიტიური სია“) სახელით. თეთრ სიაში აქცენტი კეთდება ისეთ დარგებზე/პროფესიებზე, რომელთა შესასრულებლად საჭიროა პროფესიული ან უმაღლესი განათლების მქონე მესამე ქვეყნის მოქალაქეები.

მე-9 ცხრილში მოცემულია 2018 წლის ივნისში გამოქვეყნებული „თეთრი სია“.⁶² ცხრილში წარმოდგენილია პროფესიული ჯგუფები/სექტორები, რომელშიც ვაკანსიების შევსება ყველაზე მეტად პრობლემური იყო გასული წლის განმავლობაში. თითოეული მიმართულება აღნიშნულია შესაბამისი კოდით, რომელიც აერთიანებს პროფესიების გარკვეულ ჯგუფს. „თეთრ სიაში“ წარმოდგენილი პროფესიები მოთხოვნილი კვალიფიკაციის მიხედვით იყოფა ორ ჯგუფად (მეორე და მესამე დონის კვალიფიკაციები). მეორე დონის კვალიფიკაცია ე.წ. კვალიფიცირებული მუშაკი (skilled worker) გულისხმობს პროფესიონალს, რომელსაც სამუშაოს შესრულებისათვის მოეთხოვება მინიმუმ 2 წლიანი პროფესიული განათლება (ან მსგავსი კვალიფიკაცია). მესამე დონის კვალიფიკაცია - ე.წ. სპეციალისტი (specialist) - გულისხმობს პროფესიონალს, რომელსაც თავისი საქმიანობისათვის ესაჭიროება სპეციალიზირებული ცოდნა და უნარები, რაც მიიღება ან სამუშაო გამოცდილებით ან ტექნიკური კოლეჯის/უმაღლესი სასწავლებლის დასრულების შედეგად. სამუშაო გამოცდილება ამ უკანასკნელის შემთხვევაში გულისხმობს სპეციფიურ პოზიციებზე მუშაობის გამოცდილებას, როგორებიცაა „მასტერი“ („Meister“/„Master Craftsmen“) - პირი, რომელსაც თავისი კვალიფიკაციიდან გამომდინარე შეუძლია უხელმძღვანელოს პროფესიონალთა ჯგუფს თავის პროფესიაში და „ტექნიკოსი“ („Techniker“/ „Engineering Technologist“) რომელსაც კვალიფიკაცია აძლევს საშუალებას იმუშაოს პროდუქციის შექმნასა და მენეჯმენტზე, უხელმძღვანელოს საწარმოო ერთეულს ან ასწავლოს ტექნიკურ კოლეჯში.

ცხრილი 9: „თეთრი სია“ - ყველაზე მოთხოვნილი პროფესიები გერმანიაში

	კოდი	პროფესიათა ჯგუფი/სექტორი	საჭირო კვალიფიკაცია	
1	242 33	ლითონის გადამუშავება		x
2	244 12	ლითონის კონსტრუქცია	x	
3	244 22	შედულებისა და დურგლობის ტექნოლოგია	x	
4	252 12/22/32	ავტონდუსტრიის, საჰაერო და საზღვაო ინჟინერია	x	
5	252 93	საჰაერო და გემთმშენებლობის ტექნოლოგია		x
6	261 12	მეკატრონიკის პროფესიები	x	
7	261 22/23	ავტომატიზაციის ტექნოლოგიები	x	x
8	262 12	მშენებლობის ელექტრიკის პროფესიები	x	
9	262 22	ელექტრომანქანების ინჟინერია	x	
10	262 52	ელექტრო და ინდუსტრიული ინჟინერია	x	
11	262 62	სანტექნიკის დაყენება და მოვლა	x	
12	321 93	მშენებლობის სუპერვიზია		x
13	322 93	სამოქალაქო ინჟინერია - სუპერვიზია		x

⁶¹ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>

⁶² https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/whitelist_ba015790.pdf მომდევნო „თეთრი სია“ გამოქვეყნდება 2018 წლის მეორე ნახევარში. სიაში ცვლილებები შევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ „პრობლემური ვაკანსიების“ ანალიზი შრომის ბაზარზე შეცვლილ მდგომარეობას აჩვენებს.

14	331 02	იატაკის დაგების პროფესიონალები (სპეციალიზაციის გარეშე)	x	
15	331 12/22/32	ფილების, მოზაიკისა და პარკეტის დამგები	x	
16	333 22/42	დურგალი, შუშისა და ქაღალუხის ინსტალატორი	x	
17	333 93	გიფსოკარდონის ინსტალაცია, იზოლაცია, შუშისა და ქაღალუხების ინსტალაცია - სუპერვიზია		x
18	342 02	სანტექნიკოსები (სპეციალიზაციის გარეშე)	x	
19	342 12/13	სანიტარული, გათბობისა და კონდიციონერების ტექნოლოგიების სპეციალისტები	x	
20	342 22	ღუმელებისა და ჰაერის გათბობის სისტემის სპეციალისტები	x	
21	342 32	კონდიციონერებისა და გაგრილების ტექნოლოგიების სპეციალისტები	x	
22	342 33	პროფესიები გაგრილების ტექნოლოგიებში		x
23	342 93	სანტექნიკის, სანიტარიის, გათბობის, კონდიციონერების სუპერვიზიის სპეციალობები		x
24	434 13	სპეციალობები პროგრამულ უზრუნველყოფაში		x
25	434 23	პროგრამისტები		x
26	522 02	სარკინიგზო ტრანსპორტის ოპერატორები	x	
27	813 02	ჯანდაცვისა და მოვლის სპეციალისტები (სპეციალიზაციის გარეშე)	x	
28	813 13	ავადმყოფის მოვლის სპეციალისტები		x
29	813 32	ქირურგიული ტექნოლოგიები/სამედიცინო ტექნიკური დახმარების პროფესიები	x	
30	813 42	სამაშველო სამსახურის სპეციალობები	x	
31	813 53	სპეციალობები მეანობაში		x
32	817 13	სპეციალობები ფიზიოთერაპიაში		x
33	821 02/82	ხანდაზმულთა მოვლის სპეციალობები	x	
34	821 83	გერიატრიული მოვლის სპეციალობები		x
35	825 12/13	ორთოპედიული რეაბილიტაციის სპეციალობები	x	x
36	825 32	სასმენი აპარატების აკუსტიკის ტექნოლოგიის სპეციალობები	x	
37	825 93	ორთოპედიული, რეაბილიტაციის ტექნოლოგიებისა და სასმენი აპარატების აკუსტიკის უფროსი ხელოსნები (სამედიცინო ტექნოლოგიების, ოპტიკისა და კბილის ტექნოლოგიების გამოკლებით)		x
წყარო: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/whitelist_ba015790.pdf				

ქვემოთ წარმოდგენილია ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიული ჯგუფების შესახებ მოკლე ინფორმაცია.

სამედიცინო და მოვლის სფეროს სპეციალისტები (ექთნები და ექიმები)

2017 წლის მონაცემებით ექთნის ყოველ 100 ვაკანსიაზე მხოლოდ 29 კანდიდატი დაფიქსირდა (Federal Employment Agency, 2017). ამდენად აღნიშნულ სფეროში პროფესიონალების მიზიდვა გერმანიისათვის ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა. ექთნის საქმიანობისათვის გერმანიაში საჭიროა ლიცენზია (პროფესია რეგულირებულია - იხ. განმარტება გვ.48) და გერმანული ენის ფლობა. მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისათვის აუცილებელია თავიანთ ქვეყანაში მიღებული კვალიფიკაციების აღიარება, რომელიც შეიძლება მოხდეს სრულად ან ნაწილობრივ. ნაწილობრივი აღიარების შემთხვევაში პირს ეძლევა საშუალება გერმანიაში მუშაობის დაწყებიდან 18 თვის განმავლობაში

მიიღოს დამატებითი მომზადება და მიაღწიოს სრულ კვალიფიკაციას (Federal Employment Agency, 2017).

აღნიშნული სფეროს სპეციალისტებთან მიმართებაში გერმანია პასიურად არ ელოდება იმიგრანტ მუშახელს, არამედ აქტიურად ცდილობს მესამე ქვეყნებში მოიძიოს ისინი (ე.წ. „Triple Win Project“). აღნიშნული პროექტის ფარგლებში დასაქმების ფედერალური სააგენტო თანამშრომლობს მესამე ქვეყნების დასაქმების სააგენტოებთან გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის ფონდის (GIZ) საშუალებით და ეძებს კანდიდატებს გერმანიაში ექთნად მუშაობისათვის. GIZ დახმარებას უწევს კანდიდატებს წინასწარ მომზადებაში (ორიენტაცია, გერმანული ენის კურსები და ა.შ.).⁶³ აქვე უნდა ითქვას, რომ სამედიცინო სფეროში ასევე მაღალია მოთხოვნა სპეციალისტებზე უმაღლესი განათლებით (მაგ. მეანები, ფიზიოთერაპევტები და ა.შ.)

ინჟინერია

ინჟინრებზე განსაკუთრებული მოთხოვნაა მექანიკის, ავტომობილების, ელექტრო და სამშენებლო ინდუსტრიებში. მექანიკური ინჟინერია ინჟინრების ყველაზე მსხვილი დასაქმების სექტორია გერმანიაში, ის ასევე წარმოადგენს ყველაზე ინოვაციურ დარგს და შესაბამისად, მოთხოვნაც ინჟინრებზე ყველაზე მეტი სწორედ აღნიშნულ სექტორშია. ასევე ინოვაციურობით გამოირჩევა ელექტროინჟინერიის დარგი.

თეთრი სია მოიცავს ინჟინრების ძალიან ფართო სპექტრს (მაგალითად იხ. პროფესიები კოდით 252 და 262). ამათგან გარკვეულზე მოითხოვება პროფესიული, ხოლო რიგ შემთხვევებში უმაღლესი განათლება. ინჟინრები წარმოადგენენ საკმაოდ მაღალანაზღაურებად პროფესიას გერმანიაში, მაგალითად ელექტრო და სამშენებლო ინჟინერი წელიწადში საშუალოდ გამოიმუშავებს 36.000-დან 45,000 ევრომდე. ანაზღაურება იზრდება წლების მიხედვით და 10 წლის სტაჟის შემთხვევაში შეიძლება მიაღწიოს 50,000- 64,000 ევროს.⁶⁴

ე.წ. STEM-ის პროფესიები - ინფორმაციული ტექნოლოგია

გერმანია განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს მეცნიერების, ტექნოლოგიის, ინჟინერიისა და მათემატიკის დარგების პროფესიონალებს. თეთრ სიაში გვხვდება ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით სპეციალისტები (მაგ. 434 13- პროგრამული უზრუნველყოფის სპეციალისტები და 434 23 - პროგრამირების სპეციალისტები). აღსანიშნავია, რომ ამ დარგში მოთხოვნა ძირითადად უმაღლესი განათლების მქონე მუშახელზეა.

რეგიონალური მოთხოვნა

2016 წლის 1 ოქტომბრიდან ბადენ-ვურტემბერგის ფედერალურ მიწაზე ამუშავდა იმიგრაციის ე.წ. „ქულებზე დაფუძნებული მოდელი“ (point-based model).⁶⁵ პროექტი წარმოადგენს ერთგვარ ექსპერიმენტს შრომითი იმიგრაციის სფეროში, რადგან იმიგრაციის სხვა არხებისაგან განსხვავებით ის არ აწესებს შეზღუდვას პროფესიებთან დაკავშირებით. პროგრამა გათვლილია პროფესიული განათლების მქონე მუშაკებზე, რომლებსაც აღნიშნულ ფედერალურ მიწაზე შეუძლიათ მუშაობა ნებისმიერ პროფესიაში. მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამა ღიაა ნებისმიერი პროფესიის ადამიანისათვის, პროექტის ფარგლებში ხდება მუდმივი მონიტორინგი ადგილობრივ შრომის

⁶³ <https://www.make-it-in-germany.com/en/for-qualified-professionals/working/demanded-professions/nursing-professionals>

⁶⁴ <https://www.make-it-in-germany.com/en/for-qualified-professionals/working/demanded-professions/engineers>

⁶⁵ <https://regional-skilled-workers-initiative.de/en/preconditions-to-participate-in-puma/>

ბაზარზე, რომლის საფუძველზეც რეგულარულად ახლდება ინფორმაცია კონკრეტული ვაკანსიების შესახებ ამ ტერიტორიაზე. კვლევის მომენტისათვის მოთხოვნა ფიქსირდებოდა შემდეგ პროფესიებზე:⁶⁶ მღებავები, მზარეულები, მეზღაპრეები, ყასბები, მცხოვრებლები, მძღოლები, რესტავრატორები, კალატოზები, დურგლები, სტილისტები და ა.შ.

გერმანიასა და საქართველოს შორის ცირკულარული მიგრაციის პირველი საცდელი სქემა 2013-2016 წლებში ევროკავშირის დაფინანსებით განხორციელდა პროექტის: „ევროკავშირის პარტნიორობა მობილურობისათვის განვითარების პოტენციალის გაძლიერება საქართველოში მიზნობრივი ცირკულარული მიგრაციისა და დიასპორის მობილიზაციის გზით“ ფარგლებში. პროექტი განხორციელეს საერთაშორისო მიგრაციის და განვითარების ცენტრმა (CIM/GIZ) , საქართველოს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტომ (მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის სამდივნომ) და საქართველოს მცირე და საშუალო საწარმოთა ასოციაციამ. დაფინანსებული საცდელი პროექტის განმავლობაში 27 ექთანი და ტურიზმის სფეროს წარმომადგენელი სხვადასხვა ვადით დასაქმდა გერმანიაში. საქართველოში დაბრუნების შემდეგ კი მათ შესთავაზეს რიგი ღონისძიებები ადგილობრივ შრომის ბაზარზე ინტეგრაციისთვის.

წყარო: http://migration.commission.ge/files/pcms_geo_final.pdf

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება გერმანიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

იმიგრანტი მუშახელის დასაქმების რეგულირება ხორციელდება დასაქმების რეგულაციით რომელიც ძალაში შევიდა 2013 წლის 1 ივლისს (Federal Employment Agency, 2018). აღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, თუკი დამსაქმებელს მესამე ქვეყნის მოქალაქის დაქირავება სურს ის ვალდებულია აცნობოს ადგილობრივ დასაქმების სამსახურს, რომელიც ვაკანსიას გამოაქვეყნებს თავის ვებ-პორტალზე. თუ აღნიშნულ პოზიციაზე ვერ მოხერხდება შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრის პოვნა გერმანიაში, მაშინ დასაქმების სააგენტო თანხმდება შრომისა და ბინადრობის ნებართვა გასცეს მესამე ქვეყნის მოქალაქეზე (Federal Office for Migration & Refugees, 2015).

თუმცა, ამავე რეგულაციის მიხედვით მესამე ქვეყნის მოქალაქემ შეიძლება მიიღოს დასაქმებაზე თანხმობა ზემოაღნიშნული „სპეციალური შემოწმების“ (ე.წ. შრომის ბაზრის ტესტის) გარეშე, იმ პირობით, რომ ა) პროფესიული კვალიფიკაციების აღიარებაზე პასუხისმგებელი უწყება დაადგენს პირის კვალიფიკაციების შესაბამისობას გერმანულ კვალიფიკაციებთან და ბ) პროფესია შეტანილია თეთრ სიაში (Federal Employment Agency, 2018). ამდენად, „თეთრ სიაში“ შემავალი პროფესიის წარმომადგენლის შემთხვევაში სამუშაო ვიზისა და ბინადრობის ნებართვის გაცემა (რაც აუცილებელია გერმანიაში დასაქმებისათვის) გამარტივებული წესით ხდება (Federal Office for Migration & Refugees, 2015).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მესამე ქვეყნის მოქალაქის კვალიფიკაციის შესაბამისობის დადგენა გერმანულ კვალიფიკაციებთან და ამ კვალიფიკაციის აღიარება კრიტიკული მნიშვნელობისაა. იმისათვის, რომ გამარტივდეს უცხოელი მუშახელის კვალიფიკაციის აღიარება გერმანიის ეკონომიკისა და ენერგეტიკის სამინისტროს ეგიდით შექმნილია საზღვარგარეთ მიღებული განათლების შესახებ საინფორმაციო ვებ-პორტალი, რომლის საშუალებითაც, როგორც გერმანელ დამსაქმებელს, ისე მესამე ქვეყნის დაინტერესებულ მოქალაქეს შეუძლია საკუთარ ქვეყანაში

⁶⁶ <https://regional-skilled-workers-initiative.de/en/occupations-on-demand/>

მიღებული კვალიფიკაციის შედარება გერმანიაში არსებულ სისტემასთან. **აღნიშნულ პორტალზე ხელმისაწვდომია ქართულ-გერმანული კვალიფიკაციების შედარებაც.**⁶⁷

რაც შეეხება საზღვარგარეთ მიღებული კვალიფიკაციების აღიარებას ეს გერმანიის განათლებისა და კვლევის სამინისტროს კომპეტენციაა. პროფესიული კვალიფიკაციების აღიარება გერმანიაში სავალდებულოა ე.წ. რეგულირებული პროფესიების⁶⁸ პრაქტიკისათვის. რეგულირება გულისხმობს სახელმწიფო ლიცენზიის ფლობის აუცილებლობას პროფესიული საქმიანობის განხორციელებისათვის. გერმანიაში ასეთი პროფესიებია მაგალითად ექთანი, ექიმი, ფსიქოთერაპევტი, იურისტი, მასწავლებელი. რეგულირებული პროფესიის პრაქტიკისათვის აუცილებელია შესაბამისი პროფესიული კვალიფიკაციების ფლობა. გერმანიაში 81 პროფესია რეგულირებულია ეროვნულ დონეზე, ხოლო 18 ფედერაციული მიწების დონეზე.

რაც შეეხება არარეგულირებულ პროფესიებს მათი პრაქტიკისათვის კვალიფიკაციების აღიარება სავალდებულო არ არის. თუმცა აღიარება გარკვეულ უპირატესობას ანიჭებს მუშაკს, კერძოდ მათ უადვილდებათ დამსაქმებლისათვის საკუთარი კვალიფიკაციების დადასტურება. ამავდროულად აღიარება წინაპირობას უქმნის მათ გერმანიაში სწავლის გაგრძელებისა და პროფესიული წინსვლისათვის. ამდენად, დასაქმებული პირის ინტერესებიდან გამომდინარე აღიარება სასურველია ნებისმიერ შემთხვევაში.

კვალიფიკაციების აღიარებისათვის მესამე ქვეყნის მოქალაქემ უნდა შეძლოს იმის დადასტურება, რომ მას შესაბამისი სწავლება/ტრენინგი გაუვლია გერმანიის გარდა სხვა ქვეყანაში. პროცედურის დაწყება შესაძლებელია მანამდე სანამ პირი მიიღებს გერმანიაში ცხოვრების უფლებას ან ფიზიკურად ჩავა ქვეყანაში.⁶⁹

პოზიტიურ სიაში მითითებული პროფესიული ჯგუფების ზედაპირული ანალიზიდანაც⁷⁰ კარგად ჩანს, რომ მათ გარკვეულ ნაწილს რეგულირება ეხება. ამდენად, კვალიფიკაციების აღიარება გერმანიაში ცირკულარული მიგრაციის პროცესში აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს.

⁶⁷ <https://www.bq-portal.de/db/berufsbildungssysteme/6682>

⁶⁸ <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm>

⁶⁹ https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/recognition_procedure.php

⁷⁰ სიაში მითითებულ თითოეულ ჯგუფში შემავალი კონკრეტული პროფესიების რეგულირების სტატუსი იხილეთ ზემოთმითითებულ ბმულებზე

გამოყენებული წყაროები

Bertelsmann Stiftung (2015). – Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050 (*Demand for third country nationals in Germany until 2050*)

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IB_Zuwanderungsbedarf_aus_Drittstaaten_in_Deutschland_bis_2050_2015.pdf

Cedefop (2018). Developments in vocational education and training policy in 2015-17: Germany. Cedefop monitoring and analysis of VET policies

http://www.cedefop.europa.eu/files/germany_-_vet_policy_developments.pdf

Federal Employment Agency (2017). – Fachkraefteengpassanalyse, Blickpunkt Arbeitsmarkt (*Vacancy bottleneck analysis*)

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>

Federal Employment Agency (2018). – Whitelist – Immigration into recognized occupations

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/whitelist_ba015790.pdf

Federal Office for Migration and Refugees (2015) – Determining Labour Shortages and the need for Labour Migration in Germany. Focus-study by the German National Contact Point for the European Migration Network (EMN)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-07a_germany_determining_labour_shortages_en.pdf

European Commission (2015). – Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU, Synthesis Report for the EMN Focussed Study 2015

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_labour_shortages_synthesis_final.pdf

1. მაკროეკონომიკური მიმოხილვა და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

დანიის ეკონომიკა უკანასკნელი წლების განმავლობაში განუხრელი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება. 2012 წლიდან მთლიანი შიდა პროდუქტის მოცულობა მუდმივად იზრდებოდა და 2017 წლისათვის 2.1%-ს მიაღწია. ეკონომიკური ზრდის ძირითად განმაპირობებელს ექსპორტი, კერძო მოხმარება და ინვესტიციები წარმოადგენს.⁷¹

მოსახლეობა (2013): 5.6 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 51 496 \$

მშპ-ის ზრდის პროგნოზი (2019): 1.9%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 75 %

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 5.7 %

წყარო: <https://data.oecd.org/denmark.htm>

ეკონომიკის ზრდის პარალელურად 2013 წლიდან მოყოლებული იზრდება დასაქმების მაჩვენებელიც. 2017 წლისათვის დასაქმების ზრდის მაჩვენებელმა 2%-ს მიაღწია. ძირითადი დამსაქმებელი ქვეყანაში კერძო სექტორია. ამჟამად, შრომის ბაზრისთვის მთავარ გამოწვევას სამუშაო ძალის დეფიციტი წარმოადგენს.⁷² აღნიშნული ძირითადად გამოხატულია მენეჯმენტის, სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებების, ჯანდაცვის, საგანმანათლებლო, იურისპრუდენციის, საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების მიმართულებით.⁷³

დანიის შრომის ბაზარი დასაქმებულთა მობილობის მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდება. აღნიშნული განპირობებულია შრომის ბაზრის პოლიტიკით, რომელიც თავის თავში აერთიანებს უმუშევართა ფინანსურ დახმარებას, შრომის აქტიურ პოლიტიკასა და ლიბერალურ შრომით კანონმდებლობას. ზემოხსენებული მოდელი (ე.წ. „FLEXICURITY MODEL“) წარმოადგენს საბაზრო ეკონომიკისა და ტრადიციული სკანდინავიური კეთილდღეობის სახელმწიფო სისტემის ერთგვარ სინთეზს.⁷⁴

2. მოთხოვნა შრომის ბაზარზე

2018 წლის 1 ივლისის მონაცემებით, დანიის შრომის ბაზარზე მოთხოვნაა მენეჯმენტის, სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებების, ჯანდაცვის, საგანმანათლებლო, იურისპრუდენციის, საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების სფეროებში.

დანიის შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტური საქმიანობების შესახებ ინფორმაცია თავმოყრილია ე.წ. „დადებით სიაში“, რომელსაც დანიის დასაქმების სამინისტრო აქვეყნებს წელიწადში ორჯერ - ყოველი წლის იანვრისა და ივლისის დასაწყისში.⁷⁵ აღნიშნულ სიაში წარმოადგენილია დეფიციტური საქმიანობების ჩამონათვალი, რომლებიც კოდირებულია

⁷¹ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-denmark-en.pdf>

⁷² <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-denmark-en.pdf>

⁷³ <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Work/Positivlisten/?anchor=6407CFC156454AD8901BF2D89162B4AB&callbackItem=F2CA49A394E24F08A4552443365DA770&callbackAnchor=5D3BCB0DE2CF44FA8453EBF8359DBC92>

⁷⁴ <https://www.workindenmark.dk/Find-a-job/The-Danish-Labour-Market>

⁷⁵ <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Work/Positivlisten/?anchor=6407CFC156454AD8901BF2D89162B4AB&callbackItem=F2CA49A394E24F08A4552443365DA770&callbackAnchor=5D3BCB0DE2CF44FA8453EBF8359DBC92>

საქმიანობების საერთაშორისო კლასიფიკაციის დანიური ვერსიის მიხედვით (DISCO-08).⁷⁶ იმ შემთხვევაში, თუ მესამე ქვეყნის მოქალაქის მიერ დასაკავებელი პოზიცია ზემოხსენებულ სიაში შედის, დამსაქმებელი ვალდებული არ არის შრომის ბაზრის ტესტი ჩაატაროს.⁷⁷

დანიში არსებობს პროფესიების/საქმიანობების ჩამონათვალი, რომლებიც რეგულირდება ევროკავშირის შესაბამისი დირექტივის მიხედვით.⁷⁸ შესაბამისად, შრომით იმიგრანტებს გარკვეული თანამდებობების/პოზიციების დასაკავებლად ესაჭიროებათ განათლების/კვალიფიკაციის აღიარების ან/და ავტორიზაციის გავლა ადგილობრივი ორგანოების მხრიდან.⁷⁹ კერძოდ, სამედიცინო სფეროს მუშაკებმა ავტორიზაციის პროცესი უნდა გაიარონ დანიის პაციენტთა უსაფრთხოების სამსახურში.⁸⁰ რაც შეეხება სხვა პროფესიების/საქმიანობების აღიარებას, ყოველ დარგში არსებობს შესაბამისი ორგანო, რომელიც პასუხისმგებელია სხვა ქვეყანაში მინიჭებული კვალიფიკაციების აღიარებაზე.⁸¹

ცხრილი 10: დანიის შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტური პროფესიების სია 2018 წლის 1 ივლისის მდგომარეობით⁸²

	DISCO-08	პროფესიათა ჯგუფი/სექტორი
1	121100	ფინანსური მენეჯერები
2	121320	დეპარტამენტის ხელმძღვანელები
3	122100	მსხვილი შესყიდვების მენეჯერები (key account manager)
4	122100	გაყიდვების მენეჯერები
5	132100	წარმოების მენეჯერები
6	142010	მაღაზიების მენეჯერები (საცალო გაყიდვებში)
7	212000	სტატისტიკოსი
8	212000	ფინანსური რისკების ანალიტიკოსი*
9	214100	მექანიზაციის ინჟინერი
10	214100	წარმოების ინჟინერი
11	214200	სამოქალაქო საქმეთა ინჟინერი
12	214900	ინჟინერი დიზაინისა და ინოვაციების სპეციალიზაციით
13	215200	ინჟინერ-ელექტრიკოსი
14	221100	ექიმი**
15	221200	სამედიცინო კონსულტანტი**
16	221200	ექიმი(Physician) **
17	222110	ექთანი**
18	222120	ექთანი ანესთეზიოლოგი**
19	226100	სტომატოლოგი**
20	226930	ქირურგ-პრაქტიკოსი**
21	234120	დაწყებითი და საშუალო განათლების პედაგოგი (კერძო სკოლაში)
22	234120	დაწყებითი და საშუალო განათლების პედაგოგი (საჯარო სკოლაში)*
23	234120	დაწყებითი განათლების პედაგოგი

⁷⁶ <https://www.dst.dk/en/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disco-08#>

⁷⁷ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_labour_shortages_synthesis_final.pdf

⁷⁸ <https://ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions>

⁷⁹ <https://stps.dk/en/health-professionals-and-authorities/registration-of-healthcare-professionals/application-for-registration/medical-doctor/non-eu/>

⁸⁰ <https://stps.dk/en/>

⁸¹ <https://ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions>

⁸² <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Work/Positivlisten/?anchor=6407CFC156454AD8901BF2D89162B4AB&callbackItem=F2CA49A394E24F08A4552443365DA770&callbackAnchor=5D3BCB0DE2CF44FA8453EBF8359DBC92>

24	234310	ბავშთა ზრუნვის მუშაკი
25	234310	სოციალური განათლების მუშაკი
26	235210	მეტყველებისა და სმენის თერაპევტი
27	235790	ბავშთა ზრუნვის მუშაკი-ასისტენტი
28	241100	აუდიტორი
29	241100	ბიზნესის კონტროლიორი
30	241100	ბუღალტერიის კონტროლიორი
31	251120	ინფორმაციული ტექნოლოგიების არქიტექტორი
32	251120	ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინჟინერი
33	251210	პროექტების მენეჯერი ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში
34	251210	ინფორმაციული ტექნოლოგიების კონსულტანტი
35	251210	ინფორმაციული ტექნოლოგიების ხარისხის კონტროლის მუშაკი
36	251220	პროგრამისტი და სისტემის დეველოპერი
37	261110	ადვოკატი*
38	261120	ადვოკატის თანამემწე
39	261200	მოსამართლის თანამემწე
40	261900	ლეგალურ საქმეთა ოფიცერი
41	261900	პროკურორის თანამემწე
42	263100	ეკონომისტი/სოციო-ეკონომისტი
43	263500	სოციალურ საქმეთა კონსულტანტი
44	311200	მშენებლობის მენეჯერი
45	321100	რადიოლოგი**
46	325120	ჰიგიენის დაცვის მუშაკი სტომატოლოგიაში**

წყარო: <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Work/Positivlisten/?anchor=6407CFC156454AD8901BF2D89162B4AB&callbackItem=F2CA49A394E24F08A4552443365DA770&callbackAnchor=5D3BCB0DE2CF44FA8453EBF8359DBC92>

* აღიარების საჭიროება

** ავტორიზაციის საჭიროება

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება დანიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

დანიაში მუშაობის დაწყებამდე მესამე ქვეყნის მოქალაქეთათვის აუცილებელია განაცხადის გაკეთება ბინადრობისა და შრომის უფლების მისაღებად. განცხადების შეტანა შესაძლებელია დანიის დიპლომატიურ მისიებში (საელჩო, საკონსულო). განცხადების ფორმა და საჭირო დოკუმენტაციის ნუსხა წარმოდგენილია დანიის მთავრობის ელექტრონულ პორტალზე (<https://www.nyidanmark.dk/en-GB>). (დიპლომატიური მისიების გარდა, ზემოხსენებულ პორტალზე შეიძლება განაცხადის გაკეთება იმ შემთხვევაშიც, თუ მესამე ქვეყნის მოქალაქე უკვე ლეგალურად იმყოფება დანიაში).⁸³

დანიაში დასაქმების რამდენიმე სქემა მოქმედებს, რომლებზე დაფუძნებითაც კეთდება განაცხადი შრომისა და ბინადრობის უფლების მისაღებად.

3.1 ე.წ. „დადებით სიაზე“ დაფუძნებული სქემა - როგორც უკვე ვახსენეთ, „დადებითი სია“ წარმოადგენს დეფიციტური პროფესიების ჩამონათვალს. იმ შემთხვევაში თუ სამუშაოს მაძიებელს შესთავაზებენ პოზიციას, რომელიც ზემოხსენებულ სიაშია, მაშინ იგი შრომისა და

⁸³ <https://www.workindenmark.dk/Moving-to-DK/Important-registrations/Citizens-from-a-country-outside-of-the-Nordic-region-EU-EEA-or-Switzerland>

ბინადრობის უფლებას მოითხოვს აღნიშნულ სქემაზე დაყრდნობით⁸⁴ და დამსაქმებელს შრომის ბაზრის ტესტის გარეშე შეუძლია მისი დაქირავება;⁸⁵

3.2 ანაზღაურებაზე დაფუძნებული სქემა - ეხება მაღალანაზღაურებად პოზიციებს. უფრო კონკრეტულად, თუ ანაზღაურება შეადგენს არანაკლებ 417 793.6 დანიურ კრონას;⁸⁶

3.3 სქემა მწყემსებისა და ცხოველთა ფერმების მენეჯერებისათვის - აღნიშნული არ ეხება ფერმის რიგით მუშაკებს და სოფლის მეურნეობის სხვა დარგებში (მაგ. მემცენარეობა, მეტყევეობა და სხვ.) დასაქმებულებს. კანდიდატს უნდა გააჩნდეს შესაბამისი განათლების დამადასტურებელი ოფიციალური დოკუმენტი;

3.4 ინდივიდუალური საქმიანობისთვის განკუთვნილი სქემა - ეხება ისეთ საქმიანობას, სადაც სამუშაოს მაძიებელი ექსკლუზიურ კანდიდატს წარმოადგენს;

3.5 სქემა მკვლევართათვის - სისტემა საჯარო თუ კერძო კვლევით ინსტიტუტებში დასაქმებულ მკვლევართათვის.

ჩამოთვლილთაგან მუშაობისა და ცხოვრების უფლების მიღება შედარებით მარტივია „დადებით სიაზე“ დაყრდნობით გაკეთებული განაცხადის შემთხვევაში. აღნიშნული განპირობებულია შრომის ბაზარზე უკვე არსებული დეფიციტით. შესაბამისად დამსაქმებლისათვის მნიშვნელოვანია ვაკანსიის უმოკლეს შესაძლებელ ვადაში შევსება.⁸⁷

⁸⁴ <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Work/Positivlisten>

⁸⁵ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_labour_shortages_synthesis_final.pdf

⁸⁶ დაახ. 56 ევრო. ანაზღაურების მოცულების განახლება ხდება ყოველწლიურად.

⁸⁷ <http://uim.dk/publikationer/international-migration-denmark-2/@download/publication>

გამოყენებული წყაროები

Danish Immigration Service, Danish Agency for International Recruitment and Integration, The official portal for foreign nationals who wish to visit, live or work in Denmark

<https://www.nyidanmark.dk/>

Danish Ministry of Economic Affairs and the Interior, Statistics Denmark

<https://www.dst.dk/en>

Danish Ministry of Employment, Public Employment Service

<https://www.workindenmark.dk/>

Danish Patient Safety Authority

<https://stps.dk/en/health-professionals-and-authorities/registration-of-healthcare-professionals/application-for-registration/medical-doctor/non-eu/>

European Commission, Country Report Denmark 2018

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-denmark-en.pdf>

European Commission, Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU (2015)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_labour_shortages_synthesis_final.pdf

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/denmark.htm>

The Ministry of Higher Education and Science of Denmark (2018)

<https://ufm.dk/en>

The Ministry of Immigration and Integration (2017) – International Migration – Denmark, Report to OECD

<http://uim.dk/publikationer/international-migration-denmark-2/@@download/publication>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ნომინალური მშპ-ს მიხედვით, ესპანეთი ევროკავშირში რიგით მეხუთე ქვეყანაა. 2017 წელს მთლიანი შიდა პროდუქტის მოცულობამ გადააჭარბა 2008 წლის კრიზისამდე არსებულ მაჩვენებელს. ევროკომისიის მონაცემებით ასევე დამაიმედებელია ეკონომიკური ზრდის პროგნოზიც (EC, 2018).

მოსახლეობა (2014): 46.5 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 38 017USD

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 2.4%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 1.7%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 7.2%

წყარო: <https://data.oecd.org/spain.htm>

მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების ნელი, მაგრამ სტაბილური გაუმჯობესება იმაზე მიანიშნებს, რომ ესპანეთი ნელ-ნელა გამოდის კრიზისიდან, თუმცა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა ქვეყანაში ჯერ კიდევ ძალიან მძიმეა. უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი (17.2%), მათ შორის განსაკუთრებით მაღალი უმუშევრობა ახალგაზრდებში (38.7%) და ხანგრძლივი ვადით უმუშევართა დიდი წილი (უმუშევართა 44.5%) სერიოზულ პრობლემას უქმნის ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებას (EC, 2018). ესპანეთისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს შრომის პროდუქტიულობის გაზრდას, რაც წლების განმავლობაში საკმაოდ დაბალი იყო შრომის ბაზრის ხისტი რეგულაციის, კონკურენციის ნაკლებობისა და დროებითი მუშაკების შრომაზე დამოკიდებულების გამო. თუმცა 2012 წლის რეფორმების შედეგად აღნიშნული მიმართულებით მდგომარეობა ეტაპობრივად უმჯობესდება (European Parliament, 2017).

კრიზისამდე ესპანეთი წარმოადგენდა მიგრანტების მიმღებ ქვეყანას, რომელთა უმეტესობა დაბალკვალიფიციური შრომისათვის გამოიყენებოდა. თუმცა კრიზისის შემდეგ ის თავად გახდა ემიგრაციის წყარო: 2008-დან 2013 წლამდე პერიოდში ქვეყნიდან ემიგრაცია გასამმაგდა (OECD, 2017). იმიგრანტების დიდი წილი ახალგაზრდებზე მოდის, რაც პრობლემას უქმნის ესპანეთის ამბიციურ გეგმას მოახდინოს ეკონომიკის სრული მოდერნიზება და „რეინდუსტრიალიზაცია“ (დეტალებისთვის იხ. გვ. 57).

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

ესპანეთში მოთხოვნა ძირითადად დაბალკვალიფიციურ მუშახელზეა, რომელთა მოძიება ადგილობრივად არ ჭირს. ამავდროულად ქვეყანა აქცენტს აკეთებს მაღალკვალიფიციური კადრის მოზიდვაზე უცხოეთიდან ეკონომიკის მოდერნიზაციის მიზნით, თუმცა ამ საკითხთან დაკავშირებით ესპანეთი ზოგადი საინფორმაციო კამპანიით შემოიფარგლება.

ევროკავშირის სხვა წევრი ქვეყნების მსგავსად შრომის ბაზარი ესპანეთში საკმაოდ პოლარიზებულია: ბევრი სამუშაო ადგილი ითხოვს ძალიან მაღალ კვალიფიკაციას და ბევრიც - ძალიან დაბალს. თუმცა, განსხვავებით სხვა ქვეყნებისაგან, ესპანეთში წამყვანია მოთხოვნა (დაახლოებით 40%) ბაზისური (არასრულ საშუალო) განათლების მქონე მუშახელზე, რომელიც ე.წ. ელემენტარული პროფესიების შესასრულებლად არის საჭირო. იქიდან გამომდინარე, რომ ესპანეთში ხანგრძლივად უმუშევართა რაოდენობა საკმაოდ დიდია, შესაბამისად მაღალია არაკვალიფიციური მუშახელის მიწოდებაც შრომის ბაზარზე. საერთო ჯამში, შეიძლება ითქვას, რომ დაბალკვალიფიციურ სამუშაოებზე აპლიკანტების სიმწირე არ შეიმჩნევა. შესაბამისად, მიგრაციულ პოლიტიკაზე საუბრის დროს

დებატებში უფრო აქტუალურია ადგილობრივი მოსახლეობის გააქტიურება და გადამზადება, ვიდრე გარედან მუშახელის შემოყვანა (OECD, 2017).

დასაქმების ეროვნული სამსახური ესპანეთში ყოველ კვარტალში აქვეყნებს პრობლემური ვაკანსიების ჩამონათვალს რეგიონების მიხედვით, რომლის მიხედვითაც დგება ე.წ. დეფიციტური პროფესიების/სპეციალობების სია. დასაქმების სამსახური სიიდან გამორიცხავს მშენებლობასა და ტანსაცმლის წარმოებასთან დაკავშირებულ სპეციალობებს და კვლევის შედეგად დადგენილ სიაში ამატებს სპეციალობებს პროფესიული სპორტიდან და ზღვაოსნობის დარგიდან, იქიდან გამომდინარე რომ ეს სფეროები მუდმივი პრიორიტეტის მქონედ განიხილება (OECD, 2017).

ასეთი სახით მიღებული დეფიციტური პროფესიების სია ექსკლუზიურად გამოიყენება მიგრანტი მუშაკების მოსაზიდად, რომლებიც შესაბამის პროფესიებს/უნარებს ფლობენ. თუმცა აღსანიშნავია, რომ ეკონომიკური კრიზისის შემდეგ, ეს სია საკმაოდ შეთხელდა. ასე მაგალითად, 2018 წლის მეორე კვარტალში გამოქვეყნებულ კატალოგში⁸⁸ სპორტისა და საზღვაო დარგის სპეციალობების გარდა სხვა პროფესიები არც კი არის მითითებული (იხ. ცხრილი 11). რაც იმაზე მიანიშნებს, რომ რეალურად არაკვალიფიციური შრომის განსახორციელებლად ესპანეთს ამჟამად იმიგრანტი მუშახელი არ სჭირდება.

ცხრილი 11: დეფიციტური პროფესიების სია ესპანეთში

	პროფესია/სექტორი
1	საზღვაო სამაცივრო სისტემის სპეციალისტები
2	სავაჭრო გემის აპარატის ხელმძღვანელი
3	სანაპირო მექანიკოსი
4	სავაჭრო მექანიკოსი
5	სავაჭრო გემის კაპიტანი
6	პროფესიონალი სპორტსმენები
7	მწვრთნელები
8	სავაჭრო გემის რადიოელექტრონიკის ოფიცერი
9	გემის კაპიტანი
10	გემის მზარეული
11	დამხმარეები სამგზავრო გემზე
12	მიმტანები (გემზე)
13	სტიუარდები
14	მეხანძრეები (სპეციალურ გემებზე)
15	გემბანის მეზღვაურები (თევზჭერის გარდა)
16	გემბანის დამხმარე მუშები

წყარო: https://www.sepe.es/contenidos/empresas/profesiones_demandadas/pdf/CatalogoOcupacionesDificilCobertura.pdf

მეორე მხრივ, საინტერესოა ისიც, რომ მართალია მაღალკვალიფიციურ შრომაზე მოთხოვნა შედარებით დაბალია, თუმცა სტაბილურად მზარდი. ხოლო მიწოდება კი საკმაოდ შეზღუდულია (European Parliament, 2017). შესაბამისად, აღნიშნულ დარგებში წარმოიშობა კადრების დეფიციტი. დასაქმების კერძო სააგენტოს⁸⁹ მონაცემებით ეს პრობლემები განსაკუთრებით გამწვავდა იმის ფონზე, რომ კვალიფიციური მუშახელი, ვინც კრიზისის დროს დატოვა ქვეყანა უკან აღარ ბრუნდება.

⁸⁸ https://www.sepe.es/contenidos/empresas/profesiones_demandadas/pdf/CatalogoOcupacionesDificilCobertura.pdf

⁸⁹ <https://www.randstad.es/>

მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ პროფესიებზე OECD-ის და Cedefop-ის მონაცემებით კიდევ უფრო გაიზრდება. მაგალითად, არსებული ტენდენციების შენარჩუნების შემთხვევაში 2020 წლისათვის ესპანეთს ორ მილიონამდე სამუშაო ადგილი ექნება შეუვსებელი. Cedefop-ის მიხედვით განსაკუთრებით პრობლემურია შემდეგი პროფესიები:⁹⁰

- *ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტები*

ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტებზე მოთხოვნა ესპანეთში მაღალია, როგორც სერვის სექტორში, ისე წარმოებაში. აღნიშნულ დარგში დეფიციტი უკავშირდება, როგორც კანდიდატების სიმცირეს, ისე არსებული კადრების უნარების შეუსაბამობას მოთხოვნასთან. დამსაქმებლები ძირითადად ითხოვენ შესაბამისი ტექნიკური უნარების მქონე კადრს, რომელთაც დამატებით აქვთ შესაძლებლობა გამოიჩინონ ინიციატივა, იმუშაონ გუნდურად და შეძლონ კლიენტებთან ურთიერთობა. ასევე მოითხოვება ინგლისური ენის კარგად ცოდნა. აღნიშნულ სფეროში ვაკანსიების შევსება ესპანეთს ყველაზე მეტად უჭირს. 2020 წლამდე პერიოდში განსაკუთრებით ძლიერი იქნება მოთხოვნა პროგრამისტებზე და დეველოპერებზე (20-25,000 სამუშაო ადგილი), ICT მარკეტინგის სპეციალობებზე (60-70,000 სამუშაო ადგილი) და ციფრული და ვიზუალური დიზაინის სპეციალისტებზე (15-45,000 სამუშაო ადგილი).⁹¹

- *ინჟინერია და წარმოებასთან დაკავშირებული მაღალკვალიფიციური პროფესიები*

ევროპა 2020-ის სტრატეგიის⁹² ფარგლებში ესპანეთის მიზანია 2020 წლისათვის მშპ-ს 20%-ის გენერირება ხდებოდეს წარმოების სექტორში. ამდენად „რეინდუსტრიალიზაცია“ აქტუალური თემაა ესპანეთში. შესაბამისად, იზრდება მოთხოვნა ელექტრული ინჟინერიის, ავტომატიზაციის, ინდუსტრიულ, აერონავტიკისა და საზღვაო ინჟინერიის სპეციალობის კურსდამთავრებულებზე. აღნიშნულ სფეროში დასაქმების მსურველებს უმეტეს შემთხვევაში დამსაქმებლები უმაღლესი განათლების დიპლომს თხოვენ. ამასთანავე ინდუსტრია 4.0-ის მნიშვნელობის ზრდის შესაბამისად, მოთხოვნა იზრდება უმაღლესი და პროფესიული განათლების მქონე ინჟინრებზე, რომლებიც სპეციალიზირდებიან Big Data ანალიზსა და მენეჯმენტში. 2025 წლისათვის ესპანეთში 642,000-ზე მეტი ინჟინერი იქნება საჭირო.⁹³

აღნიშნული პროფესიების სიაში ასევე შედის მენეჯერული და გაყიდვების სფეროსთან დაკავშირებული პროფესიები და ასევე ჯანდაცვის სფეროს სპეციალობები (ოკუპაციური მედიცინის წარმომადგენლები, პედიატრები და პლასტიკური ქირურგები).⁹⁴

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ჩამოთვლილი სპეციალობების დეფიციტის განხილვისას აქცენტი კეთდება ადგილობრივი კადრის მომზადებასა და გააქტიურებაზე. ერთდერთი ჯგუფი პროფესიებისა, რომლებიც ხვდება, როგორც Cedefop-ის ისე დასაქმების ეროვნული სამსახურის სიაში არიან **ზღვაოსნობის სფეროს სპეციალობები**. აღნიშნულ სპეციალობებზე კანდიდატებად განიხილება მესამე ქვეყნის წარმომადგენელი მუშაკები. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ზღვაოსნობის სფეროს სპეციალობები მუდმივად ხვდება „დეფიციტური პროფესიების“ სიაში. ერთი მხრივ, ეს განპირობებულია იმით, რომ კურსდამთავრებულთა რაოდენობა ამ სფეროში მცირეა და მეორე მხრივ იმით, რომ სამუშაო პირობები საკმაოდ მძიმეა (სამუშაო საათების ხანგრძლივობა, დაბალი ხელფასები ა.შ.).⁹⁵

⁹⁰ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/spain-mismatch-priority-occupations#_references

⁹¹ იქვე

⁹² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

⁹³ იქვე

⁹⁴ იქვე

⁹⁵ იქვე

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ესპანეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

მესამე ქვეყნის მოქალაქემ ესპანეთში მუშაობისათვის უნდა მოიპოვოს სამუშაო ვიზა და ბინადრობის უფლება. სამუშაო ვიზის გაცემის დროს ხდება ქვეყნის შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის გათვალისწინება. კერძოდ, მესამე ქვეყნის მოქალაქის სამუშაო უნდა ხვდებოდეს დასაქმების ეროვნული სამსახურის მიერ შედგენილ „დეფიციტური პროფესიების“ სიაში. თუ სამუშაო ამ სიაში არ ხვდება, დამსაქმებელმა ვაკანსია უნდა გამოაცხადოს დასაქმების სამსახურის მეშვეობით. თუ კომპანია ვერ მოძებნის შესაბამის კანდიდატს აღნიშნული გზით, მაშინ მას შეუძლია გააგრძელოს მესამე ქვეყნის მოქალაქის რეკრუტმენტის პროცესი.⁹⁶

როგორც წესი, დამსაქმებელი აკეთებს განაცხადს თავის რეგიონში შესაბამისი უწყებაში, სადაც ითხოვს მუშაკისათვის სამუშაო ნებართვას და/ან ბინადრობის უფლებას.⁹⁷ მას შემდეგ რაც დამსაქმებელი მიიღებს თანხმობას ნებართვაზე, მესამე ქვეყნის მოქალაქემ უნდა გააკეთოს შესაბამისი განაცხადი თავის ქვეყანაში წარმოდგენილ ესპანეთის დიპლომატიურ მისიაში ან საკონსულოში. განაცხადს თან უნდა ერთოდეს: კონტრაქტის ასლი, პასპორტი, ცნობა ნასამართლეობის შესახებ და ჯანმრთელობის ცნობა. ესპანეთში შესვლიდან 3 თვის განმავლობაში მუშაკი უნდა დარეგისტრირდეს სოციალური უსაფრთხოების სისტემაში, რადგან დაურეგისტრირებლობა ქვეყანაში არალეგალურად ყოფნის ტოლფასად ითვლება.

ისევე როგორც ევროკავშირის სხვა წევრ ქვეყნებში რეგულირებული პროფესიის პრაქტიკისათვის საჭიროა კვალიფიკაციების აღიარება. დასაქმების მიზნებისათვის პირმა უნდა განახორციელოს კვალიფიკაციების პროფესიული აღიარება⁹⁸ (რაც განსხვავდება აკადემიური აღიარებისაგან). ესპანეთის დასაქმების სამსახურის მიერ შედგენილ დეფიციტური პროფესიების სიაში მოხვედრილი ზღვაოსნობის სფეროს სპეციალობები (მაგ. საზღვაო ინჟინერი) ხვდება რეგულირებულთა სიაში.⁹⁹

გამოყენებული წყაროები:

OECD, (2017). Getting Skills Right: Spain. OECD Publishing, Paris
https://read.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-spain_9789264282346-en#page1

European Parliament, (2017). Social and Employment Policies in Spain. Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economics and Scientific Policy
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/607331/IPOL_IDA\(2017\)607331_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/607331/IPOL_IDA(2017)607331_EN.pdf)

Cedefop, (2015). Skill Supply and Demand up to 2025: Country Forecasts – Spain
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/spain-skills-forecasts-2025>

European Commission, (2018). European Semester progress report, Country Report Spain
<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-spain-en.pdf>

⁹⁶ http://ec.europa.eu/immigration/what-do-i-need-before-leaving/spain/worker/employed-worker_en#

⁹⁷ http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/FolletosInformativos/archivos/triptico_trabajadores_extranjeros_eng.pdf

⁹⁸ <https://euraxess.ec.europa.eu/spain/information-assistance/recognition-foreign-qualifications-academic-and-professional-purposes>

⁹⁹ <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ესტონეთის ეკონომიკა მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული გარე მოთხოვნაზე. შესაბამისად, 2008 წლის მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის შედეგად ქვეყანას მნიშვნელოვანი ზიანი მიაღწია. 2010 წლისათვის უმუშევრობის დონემ თითქმის 19%-ს მიაღწია, რაც უკანასკნელი 15 წლის განმავლობაში უმაღლესი მაჩვენებელია. 2011 წლიდან უკვე იწყება მდგრადი ეკონომიკური განვითარების ეტაპი და უმუშევრობის დონე ყოველწლიურად იკლებს.¹⁰⁰

მოსახლეობა (2014): 1.3 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 31 739 \$

მშპ-ის ზრდის პროგნოზი (2019): 3.2%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 74 %

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 5.8 %

წყარო: <https://data.oecd.org/estonia.htm>

მესამე ქვეყნის მოქალაქეთათვის ესტონეთში დასაქმება შრომის ბაზარზე არსებულ/მოსალოდნელ დეფიციტზე არ არის დამოკიდებული. ესტონეთში რეგისტრირებულ დამსაქმებელს საკუთარი სურვილისამებრ აქვს უფლება დაიქირავოს მესამე ქვეყნის მოქალაქე. აღნიშნულის წინაპირობას შრომითი მიგრაციის მართვის სხვადასხვა ინსტრუმენტის გამოყენება წარმოადგენს. კერძოდ, ესტონეთში მოქმედებს კვოტირება, შრომის ბაზრის ტესტი და მინიმალური ხელფასის პოლიტიკა.¹⁰¹ შესაბამისად, დასაქმებისას პრიორიტეტი ენიჭებათ ადგილობრივებს, შემდეგ ევროკავშირის წევრი ქვეყნის¹⁰² და ბოლოს კი მესამე ქვეყნის წარმომადგენლებს. ყოველივე ზემოხსენებულზე დაყრდნობით, შეიძლება ითქვას, რომ ამჟამად ესტონეთს შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტის საპასუხოდ ეკონომიკური (შრომითი) იმიგრაციის პოლიტიკა არ გააჩნია.¹⁰³

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

2017 წლის განმავლობაში ესტონეთის შრომის ბაზარზე მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე იზრდებოდა. განსაკუთრებული ზრდა აღინიშნა პროფესიებში, რომლებიც ძირითადად წარმოდგენილია მრეწველობისა და მშენებლობის სექტორებში.¹⁰⁴ სამუშაო ძალის დეფიციტია ასევე ჯანდაცვისა და პროფესიული განათლების მიმართულებითაც.¹⁰⁵

ესტონეთში დეფიციტური პოზიციების/პროფესიების სიის წარმოება სავალდებულო არ არის. 2016 წლიდან 2020 წლამდე იდენტიფიცირებულია დარგები, სადაც უკვე არსებობს სამუშაო ძალის დანაკლისი და სადაც მოსალოდნელია დეფიციტის ზრდა. ესტონეთში ამჟამად შრომითი მიგრაციის მართვის სამი ინსტრუმენტი მოქმედებს: შრომის ბაზრის ტესტი, მინიმალური ხელფასი და კვოტა.¹⁰⁶ 2018 წლისათვის კვოტით გათვალისწინებულია ბინადრობის ნებართვის გაცემა არაუმეტეს 1,315 უცხო ქვეყნის მოქალაქეზე.¹⁰⁷

¹⁰⁰ <https://www.oecd.org/economy/surveys/Estonia-2017-OECD-economic-survey-overview.pdf>

¹⁰¹ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/08a_estonia_labour_migration_shortages_en.pdf

¹⁰² ევროკავშირის (EU), ევროპის ეკონომიკური კავშირის (EEU) წევრი ქვეყნების (ისლანდია, ნორვეგია, ლიხტენშტაინი) და შვეიცარიის მოქალაქეები.

¹⁰³ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/08a_estonia_labour_migration_shortages_en.pdf

¹⁰⁴ <https://www.eestipank.ee/en/publication/labour-market-review/2018/labour-market-review-12018>

¹⁰⁵ http://skills Panorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/estonia-mismatch-priority-occupations

¹⁰⁶ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/08a_estonia_labour_migration_shortages_en.pdf

¹⁰⁷ <https://news.err.ee/693718/estonia-to-max-out-2018-immigration-quota-this-month>

2.1 ინფორმაციული ტექნოლოგიები და კომუნიკაცია

ესტონეთში ყველაზე წარმატებული და კონკურენტუნარიანი ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის სფეროა. აღნიშნულ დარგში ნაწარმოები პროდუქტები მჭიდრო კავშირშია წარმოების, მშენებლობისა და მომსახურების სექტორებთან, შესაბამისად მას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ესტონეთის მთლიანი ეკონომიკური სისტემისთვის. ყოველივე ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის სფერო ზრდის მნიშვნელოვანი ტენდენციით ხასიათდება. კერძოდ, 2014 წელს აღნიშნულ დარგში 22,000 დასაქმებული იყო, ხოლო 2021 წლისათვის თითქმის 70%-იანი ზრდაა ნავარაუდები.

ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის სექტორში დამსაქმებლების მხრიდან მოთხოვნაა არამარტო ისეთ სპეციალობებზე, რომლებიც დარგის შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენენ (ქსელების მართვა, მონაცემთა გადაცემა, პროგრამული უზრუნველყოფა და ა.შ.), არამედ ისეთ უნარებზე, როგორებიცაა კლიენტებთან ურთიერთობა, პრობლემის გადაჭრა, პროექტის მართვა და სხვა. როგორც დამსაქმებლები აღნიშნავენ, საგანმანათლებლო დაწესებულებები მათთვის აუცილებელი ცოდნითა და უნარებით სტუდენტებს ვერ უზრუნველყოფენ.

2.2 მენეჯმენტი

მიუხედავად იმისა, რომ ბიზნეს ადმინისტრაციისა და მენეჯმენტის მიმართულება ესტონეთის საგანმანათლებლო დაწესებულებებში საკმაო პოპულარობით სარგებლობს, მენეჯერულ პოზიციებზე კადრების მწვავე დეფიციტია. აღნიშნულის მთავარ მიზეზად კანდიდატების გამოუცდელობა სახელდება. კერძოდ, დამსაქმებლები ითხოვენ გამოცდილების მქონე კადრებს, ხოლო ახალი კურსდამთავრებულების უმრავლესობა ამ მოთხოვნას ვერ აკმაყოფილებს. შესაბამისად, კვალიფიციური სამუშაო ძალის რაოდენობა და უნარები ეკონომიკის ზრდის ტემპებისა და გაზრდილი მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად საკმარისი არ არის.¹⁰⁸

2.3 ჯანდაცვა

ესტონეთში ჯანდაცვის პროფესიონალების მწვავე დეფიციტია, როგორც უშუალოდ ექიმების, ასევე დამხმარე სპეციალიზაციების, ექთნებისა და სანიტრების. აღნიშნულის ძირითად განმაპირობებელ ფაქტორებს სექტორში არსებული დაბალი ანაზღაურება, დარგში დასაქმებული სპეციალისტების დაბერების პროცესი და შრომითი ემიგრაცია წარმოადგენს. ყოველ 10,000 მოსახლეზე მედიცინის მუშაკების რაოდენობის მხრივ ესტონეთი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება როგორც ევროკავშირის, ისე ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) წევრი ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს.¹⁰⁹

2.4 იურისპრუდენცია

ესტონეთის ეკონომიკის რეგულირების გაძლიერების პარალელურად იზრდება მოთხოვნა კვალიფიციურ იურისტებზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორებში. არსებული დეფიციტი დაკავშირებულია დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილ მაღალ სტანდარტებთან, რასაც შრომის ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს.¹¹⁰

¹⁰⁸ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/estonia-mismatch-priority-occupations

¹⁰⁹ https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/hit_-_estonia_-_web_version_01.06.2018.pdf

¹¹⁰ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/estonia-mismatch-priority-occupations

2.5 პროფესიული განათლება

2015 წლის მონაცემებით ესტონეთში პროფესიული სასწავლებლის დაახლოებით 2,300 ლექტორი იყო,¹¹¹ რაც მომდევნო წლებში პროფესიული განათლების მქონე სამუშაო ძალაზე გაზრდილი მოთხოვნის გათვალისწინებით არასაკმარის რაოდენობას წარმოადგენს. დეფიციტის ძირითად განმაპირობებელს წარმოადგენს უკვე არსებული სპეციალისტების დაბერების პროცესი და დარგში არსებული არამიმზიდველი შრომითი პირობები, რაც ახალგაზრდების დაინტერესებას ვერ უზრუნველყოფს.¹¹²

3 იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ესტონეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

მესამე ქვეყნის მოქალაქეს, რომელსაც გააჩნია ბინადრობის ნებართვა ესტონეთში ასევე შეუძლია იქ მუშაობა შრომის ნებართვის გარეშე. ევროკავშირის არაწევრი ქვეყნების მოქალაქეთათვის ესტონეთში 6 თვემდე ვადით მუშაობისთვის საკმარისია გრძელვადიანი ვიზა (ე.წ. D-visa),¹¹³ ხოლო 6 თვეზე მეტი ხნის შემთხვევაში აუცილებელია ბინადრობის ნებართვის მიღება.

ვიზაზე განაცხადის გაკეთებამდე აუცილებელია მომავალმა დამსაქმებელმა შეატყობინოს ესტონეთის უმუშევრობის დაზღვევის ფონდს¹¹⁴ მისი სურვილი მესამე ქვეყნის მოქალაქის დასაქმების შესახებ. ფონდი შრომის ბაზრის ტესტის ჩატარების შემდეგ იღებს გადაწყვეტილებას ნებართვის გაცემის შესახებ. ნებართვის გაცემის დროს მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია დასაქმებულის ხელფასი, რომელიც ესტონეთში არსებულ საშუალო ანაზღაურებაზე დაბალი არ უნდა იყოს და უნდა იძლეოდეს ქვეყანაში ნორმალური ცხოვრების საშუალებას. აუცილებელია, რომ დამსაქმებელმა სამუშაოს მაძიებელი დაარეგისტრიროს საზღვრის დაცვისა და პოლიციის დეპარტამენტში.¹¹⁵

გრძელვადიანი ვიზის (D-visa) მისაღებად მსურველმა განცხადებით უნდა მიმართოს საზღვრის დაცვისა და პოლიციის დეპარტამენტს (ძირითადად მისი გახანგრძლივების შემთხვევაში) ან ესტონეთის წარმომადგენლობებს საზღვარგარეთ (საელჩო, საკონსულო).¹¹⁶ როგორც გრძელვადიანი, ასევე მოკლევადიანი ბინადრობის ნებართვის მისაღებად მსურველმა უნდა მიმართოს საზღვრის დაცვისა და პოლიციის დეპარტამენტს. შევსებულ განაცხადთან ერთად აპლიკანტმა უნდა წარმოადგინოს კანონმდებლობით მოთხოვნილი დოკუმენტაცია, კერძოდ:¹¹⁷

- პასპორტი;
- შევსებული განაცხადის ფორმა;¹¹⁸ ფოტოსურათი (35X45 მმ.);
- სადაზღვევო პოლისი;
- ინფორმაცია დასაქმების ადგილის შესახებ - შრომითი კონტრაქტი, შეთავაზება დამსაქმებლის მიერ და სხვა;
- ფინანსური უზრუნველყოფის მტკიცებულება ესტონეთში ყოფნის პერიოდისთვის (არანაკლებ 100 ევროს ოდენობით ყოველ დღეზე);
- ვიზის მოსაკრებელი - 80 ევრო;

¹¹¹ https://www.hm.ee/sites/default/files/2015-2016-oppeaasta_arvudes.pdf

¹¹² https://www.hm.ee/sites/default/files/2015-2016-oppeaasta_arvudes.pdf

¹¹³ შრომის ნებართვა (Work permit) 2013 წლიდან აღარ გაიცემა; <https://www2.politsei.ee/en/teenused/working-in-estonia/>

¹¹⁴ <https://www.tootukassa.ee/eng/content/employers/permission-fill-position-employing-alien>

¹¹⁵ <https://www.workinestonia.com/working-in-estonia/work-permits/>

¹¹⁶ <https://vm.ee/en/long-stay-d-visa>

¹¹⁷ <https://www2.politsei.ee/en/teenused/residence-permit/>

¹¹⁸ https://www.riigiteataja.ee/aktiis/1280/3201/7005/Lisa_1_Pikaajalise%20viisa%20taotlus.pdf

- სხვა დოკუმენტაცია, რომელიც გაამყარებს აპლიკანტის ყოფნის მიზანშეწონილობას ესტონეთში.

ბინადრობის ნებართვის ასაღებად განაცხადის გაკეთება შეიძლება როგორც ესტონეთის დიპლომატიურ მისიებში, აგრეთვე საზღვრის დაცვისა და პოლიციის დეპარტამენტში.¹¹⁹ ბინადრობის ნებართვის ასაღებად საჭიროა შემდეგი დოკუმენტაცია:

- განაცხადის ფორმა;¹²⁰
- ფოტოსურათი (40X50 მმ.);
- გადასახადების გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- კონკრეტული საქმიანობიდან გამომდინარე სხვა დოკუმენტაცია.¹²¹

გამოყენებული წყაროები

Estonia, Health System Review, 2018

<https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/hit - estonia - web version 01.06.2018.pdf>

Estonian Public Broadcasting

<https://www.err.ee/>

European Commission (2016), Estonia: Mismatch priority occupations

http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/estonia-mismatch-priority-occupations

European Commission (2018), 2018 European Semester, Country Report Estonia 2018

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-estonia-en.pdf>

European Commission, 2015, Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in Estonia

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/08a_estonia_labour_migration_shortages_en.pdf

Labour Market Review, 2018

<https://www.eestipank.ee/en/publication/labour-market-review/2018/labour-market-review-12018>

Ministry of Education and Research

https://www.hm.ee/sites/default/files/2015-2016-oppeaasta_arvudes.pdf

Ministry of Foreign Affairs of Estonia

<https://vm.ee/en>

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/estonia.htm>

Police and Border Guard Board, Ministry of Interior of Estonia

<https://www2.politsei.ee/en/>

Work in Estonia

<https://www.workinestonia.com/>

¹¹⁹ <https://www2.politsei.ee/en/teenused/residence-permit/tahtajaline-elamisluba/tootamiseks/>

¹²⁰ <https://www2.politsei.ee/dotAsset/527917.pdf>

¹²¹ <https://www2.politsei.ee/en/teenused/residence-permit/tahtajaline-elamisluba/tootamiseks/>

1. მაკროეკონომიკური მიმოხილვა და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ირლანდია ეკონომიკური აღმავლობის ეტაპზეა. 2018 წლის პირველი კვარტლისათვის დასაქმების მაჩვენებელი 2008 წლის კრიზისამდე არსებულს გაუთანაბრდა, ხოლო უმუშევრობის დონე კლების ტენდენციით ხასიათდება. ეკონომიკურ ზრდასთან ერთად იზრდება სრული განაკვეთით დასაქმებულთა ხვედრითი წილი და ანაზღაურება, ხოლო ინფლაცია კლებულობს.¹²²

მოსახლეობა (2014): 4.6 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 75 304 \$

მშპ-ის ზრდის პროგნოზი (2019): 2.9%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 68.4%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 6.7%

წყარო: <https://data.oecd.org/ireland.htm>

ირლანდიის მთლიანი შიდა პროდუქტის მოცულობა გადანაწილებულია შემდეგ დარგებზე: ინდუსტრია და ენერგეტიკა (36.56%), მრეწველობა (34.69%), ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები (9.76%) და ფინანსური სექტორი (6.8%).¹²³

ირლანდიის შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ნაკლებობა მცირე მასშტაბებისაა და უმეტესად იგრძნობა ახლად წარმოქმნილ დარგებში, როგორებიცაა მაგალითად ფარმაცევტული, ბიო-ფარმაცევტული და ინოვაციური კვების მრეწველობა. აღნიშნულის მიზეზი ისაა, რომ შესაბამისი რაოდენობის სამუშაო ძალის წარმოქმნა გარკვეულ დროს საჭიროებს.¹²⁴ საერთო ჯამში თუ შევხედავთ, მოთხოვნა ძირითადად ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების, ინჟინერიის, ფინანსური და მომსახურების სფეროს მიმართულებით არსებობს.¹²⁵

ბაზარზე არსებული მოთხოვნების დაკმაყოფილების თვალსაზრისით პრიორიტეტი ევროპის ეკონომიკური ზონის წარმომადგენლებს ენიჭებათ. ირლანდიის შრომითი მიგრაციის პოლიტიკა გაწერილია მიგრანტთა ინტეგრაციის სტრატეგიაში¹²⁶. მთავარი აქცენტი აქ იმიგრაციით მიღებული სარგებლის მაქსიმიზაციაზე კეთდება იმ პირობით, რომ საფრთხე არ შეექმნას ადგილობრივ სამუშაო ძალას. კერძოდ, ეკონომიკური აღმავლობის პერიოდში უცხოელთათვის ნებადართული საქმიანობების სია ფართოვდება, ხოლო რეცესიის შემთხვევაში პირიქით, ვიწროვდება და აქცენტი ადგილობრივებზე კეთდება.¹²⁷

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

ამჟამად ირლანდიაში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნაა ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების სფეროში, ინჟინერიაში, ფინანსებსა და ჯანდაცვის სექტორებში.

ირლანდიის შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ნაკლებობად ითვლება სიტუაცია, როდესაც გამოცხადებულ ვაკანსიაზე არასაკმარისი რაოდენობის სამუშაოს მაძიებელი მოდის. ირლანდიაში შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტის საპასუხოდ მესამე ქვეყნებისათვის არსებობს ე.წ. „დეფიციტური მაღალკვალიფიციური საქმიანობების სია“, რომელშიც საქმიანობები მოცემულია

¹²² https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ecfin_forecast_summer_12_07_18_ie_en.pdf

¹²³ <https://data.oecd.org/natincome/value-added-by-activity.htm>

¹²⁴ <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/NSB.pdf>

¹²⁵ <https://dbe.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Employment-Permit-Eligibility/Highly-Skilled-Eligible-Occupations-List/>

¹²⁶ http://www.justice.ie/en/JELR/Migrant_Integration_Strategy_English.pdf/Files/Migrant_Integration_Strategy_English.pdf

¹²⁷ <https://www.esri.ie/pubs/RS49.pdf>

სტანდარტული კლასიფიკაციის (SOC 2010) მიხედვით.¹²⁸ აღნიშნული სია იწარმოება ყოველწლიურად და მას აქვეყნებს ბიზნესის, წარმოებისა და ინოვაციების დეპარტამენტი.¹²⁹ იმ შემთხვევაში, თუ მესამე ქვეყნის მოქალაქისთვის შეთავაზებული პოზიცია ზემოხსენებულ სიაშია, დამსაქმებელი თავისუფლდება შრომის ბაზრის ტესტის ჩატარების ვალდებულებისაგან.¹³⁰ სხვა შემთხვევებში, მესამე ქვეყნის მოქალაქის დაქირავება შესაძლებელია, თუ ირლანდიის, ევროკავშირის/ევროპის ეკონომიკური ზონის ადამიანური რესურსები არასაკმარისი აღმოჩნდება.¹³¹ ქვემოთ მოკლედ მიმოვიხილავთ მოთხოვნად პროფესიებს და მათი დასაქმების არეალს.

2.1 ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის მენეჯერები, პროფესიონალები და ტექნიკოსები

მოთხოვნა ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის დარგში ირლანდიაში განსაკუთრებით მაღალია. ამას მოწმობს მოცემულ დარგში დასაქმებულთა რაოდენობაც, რომელთა ხვედრითი წილიც მთლიან დასაქმებაში 2014 წლისათვის დაახლოებით 3%-ს შეადგენდა. მოთხოვნა ზემოხსენებული დარგის სპეციალისტებზე განუხრელად იზრდებოდა 2009-2014 წლებში და მნიშვნელოვნად აჭარბებდა საერთო საშუალო ზრდას (4% 0.2%-ის წინააღმდეგ). ზემოხსენებულ დარგში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ნავარაუდები 2018 წლის ჩათვლითაც, განსაკუთრებით კი მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე.¹³²

ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის დარგში სამუშაო ძალაზე ზრდადი მოთხოვნის საპასუხოდ ირლანდიის მთავრობამ შეიმუშავა სამოქმედო გეგმა 2014-2018 წლებისთვის. აღნიშნული გეგმის მიხედვით, განსაზღვრულია განათლების სისტემაში ინვესტირება, სამუშაო ძალის მომზადება-გადამზადება, რათა გაზრდილი მოთხოვნის დაკმაყოფილება გახდეს შესაძლებელი. გარდა ამისა, დაგეგმილია საიმპერაციო პროცედურების დახვეწა შრომითი მიგრანტებისთვის, რათა სისტემა უფრო ეფექტიანი გახდეს.¹³³

2.2 ინჟინერიის პროფესიონალები და ტექნიკოსები

ინჟინერიის პროფესიონალებსა და ტექნიკოსებზე განსაკუთრებული მოთხოვნაა მრეწველობის დარგებში, როგორებიცაა ფარმაცია და მანქანათმშენებლობა. მსგავსად ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების მიმართულებისა, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ზრდადია ინჟინერიაში. მიუხედავად იმისა, რომ მოთხოვნის საპასუხოდ იზრდებოდა ინჟინერიის კურსდამთავრებულთა რიცხვი, აღნიშნული საკმარისი მაინც არ აღმოჩნდა: ირლანდია აგრძელებს მესამე ქვეყნებიდან ინჟინერების რეკრუტირებას.¹³⁴

2.3 ფინანსური და ბიზნეს სექტორის პროფესიონალები

ირლანდიაში ზრდადი ტენდენციით ხასიათდება ფინანსური და ბიზნეს სექტორი, შესაბამისად იზრდება მოთხოვნა სამუშაო ძალაზეც. მთავრობისთვის აღნიშნულ სექტორს დიდი მნიშვნელობა

¹²⁸ <https://www.ons.gov.uk/methodology/classificationsandstandards/standardoccupationalclassification/soc2010/soc2010volume1structureanddescriptionofunitgroups>

¹²⁹ <https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Employment-Permit-Eligibility/Highly-Skilled-Eligible-Occupations-List/>

¹³⁰ <https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Permit-Types/Critical-Skills-Employment-Permit/>

¹³¹ <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/NSB.pdf>

¹³² http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/ireland-mismatch-priority-occupations

¹³³ <https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/ICT-Skills-Action-Plan-2014-2018.pdf>

¹³⁴ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/ireland-mismatch-priority-occupations

გააჩნია: 2015 წელს ამოქმედდა ირლანდიის სტრატეგია საერთაშორისო ფინანსური მომსახურების შესახებ (IFS 2020).¹³⁵ 2018 წლისათვის სტრატეგიაში გამოყოფილია 6 პრიორიტეტული მიმართულება, მათ შორის ადგილობრივი სამუშაო ძალის პროფესიული უნარებისა და განათლების ხელშეწყობა და განვითარება. შესაბამისად, მოცემული ეტაპისათვის ფინანსურ და ბიზნეს სექტორში ირლანდია საკუთარ სამუშაო ძალაზე აკეთებს აქცენტს.¹³⁶

2.4 ჯანდაცვა

2008 წლის კრიზისით გამოწვეული ზიანის აღმოსაფხვრელ ერთერთ ზომას ირლანდიაში ე.წ. ქაბრების შემოჭრის პოლიტიკა წარმოადგენდა. კერძოდ, ჯანდაცვის სფეროში დაწესდა სამუშაო ადგილების ემბარგო, რამაც გაზარდა უმუშევრობა ჯანდაცვის დარგის სპეციალისტებში. მიღებული ზომების შედეგად გაიზარდა შრომითი ემიგრაცია და უკვე 2015 წლისათვის, როდესაც დაწესებული შეზღუდვები მოიხსნა, ირლანდიის ჯანდაცვის სექტორი სამუშაო ძალის ნაკლებობის წინაშე აღმოჩნდა. ნაკლებობა განსაკუთრებით აღსანიშნავია ექთნებისა და სანიტრების შემთხვევაში. ჯანდაცვის დარგში გაზრდილი მოთხოვნის საპასუხოდ განიხილება რამდენიმე გზა, მათ შორის ემიგრაციაში წასულ მოქალაქეთა დაბრუნების ხელშეწყობა და შრომითი მიგრაციის წახალისება მესამე ქვეყნებიდან.¹³⁷

ცხრილი 12: დეფიციტური პროფესიების სია 2018 წლისათვის¹³⁸

SOC-2010	პროფესიათა ჯგუფი/სექტორი
2111	ქიმიკოსები კვებისა და სამედიცინო აპარატურის მრეწველობაში, ბიო ტექნოლოგიასა და მომიჯნავედარგებში
2112	სამედიცინო ლაბორატორიების მეცნიერ-თანამშრომლები
2113	ფიზიკოსები კვებისა და სამედიცინო აპარატურის მრეწველობაში, ბიო ტექნოლოგიასა და მოსაზღვრე დარგებში
2122	ინჟინერ-მექანიკოსები ხარისხის კონტროლის, ქიმიური პროცესის ინჟინერიის, პროცესის ავტომატიზაციის მიმართულებით და სხვა
2123	ინჟინერ-ელექტრიკოსები ჩიპის დიზაინის, პროცესის ავტომატიზაციის, ენერგიის წარმოქმნის მიმართულებით და სხვა
2124	ინჟინერ-ელექტრიკოსები ჩიპის დიზაინის, პროცესის ავტომატიზაციის, ენერგიის წარმოქმნის მიმართულებით და სხვა
2126	დიზაინისა და განვითარების ინჟინრები ხარისხის კონტროლის, ჩიპის დიზაინის, ენერგიის წარმოქმნის, გადაცემის და განაწილების მიმართულებით და სხვა
2127	წარმოებისა და პროცესის ინჟინრები ხარისხის კონტროლის, ქიმიური პროცესის ინჟინერიის, პროცესის ავტომატიზაციის, ენერგიის წარმოქმნის, გადაცემის და განაწილების მიმართულებით და სხვა
2129	ნივთიერებათა მეცნიერები
1136	საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ტელეკომუნიკაციის დირექტორები
2133	მენეჯერები ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით
2134	პროექტისა და პროგრამის მენეჯერები ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით
2135	ბიზნეს ანალიტიკოსები, არქიტექტორები და სისტემის დიზაინერები ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით

¹³⁵ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/ireland-mismatch-priority-occupations

¹³⁶ <https://www.finance.gov.ie/wp-content/uploads/2018/01/180130-IFS2020-Action-Plan-2018.pdf>

¹³⁷ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/ireland-mismatch-priority-occupations

¹³⁸ <https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Employment-Permit-Eligibility/Highly-Skilled-Eligible-Occupations-List/>

2136	პროგრამისტები
2137	ვებ დიზაინერები
2139	სხვა სპეციალისტები ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით, რომლებიც სიაში ჩამოთვლილი არ არის
2211	პრაქტიკანტები მედიცინაში
2213	წარმოების ფარმაცევტები
2217	რადიოლოგები, ვასკულარული სისტემის სპეციალისტები და სხვ
2219	აუდიოლოგები, პერფუზიოლოგები
1181	მენეჯერები ჯანდაცვის სფეროში
2231	სერტიფიცირებული ექთანი
2232	სერტიფიცირებული სანიტარი
2229	ორთოპედისტი
3218	პროთეზისტი, ორთოპედი
3213	პარამედიკოსები
2311	აკადემიური პერსონალი უმაღლესი განათლების ინსტიტუტებში
2421	საგადასახადო ექსპერტები და კონსულტანტები, ბუღალტრები და სხვა პერსონალი ბიზნესის მიმართულებით
2423	მონაცემთა დამუშავების სპეციალისტები ბიზნეს ანალიტიკის მიმართულებით. მონაცემთა მოპოვებისა (data mining) და მოდელირების სპეციალისტები
2424	ბიზნესისა და ფინანსური მართვის პროექტების მენეჯერები, ფინანსური რისკების ანალიტიკოსები და სხვა სპეციალისტები ფინანსების მიმართულებით
2425	ეკონომისტები და სტატისტიკოსები მონაცემთა დამუშავების სპეციალიზაციით
2461	ხარისხის კონტროლისა და დაგეგმვის ინჟინრები
2462	ხარისხის უზრუნველყოფისა და რეგულირების ინჟინრები
2463	გარემოს დაცვის სპეციალისტები
2473	არტ დირექტორი ორ და სამგანზომილებიანი ანიმაციების მიმართულებით
3411	ორ და სამგანზომილებიანი ანიმაციების დიზაინერი
3421	ლოკაციის და პერსონაჟთა დიზაინერი
3542	ბიზნეს გაყიდვების სპეციალისტი (ინგლისურის გარდა აუცილებელია მესამე ქვეყნებიდან ერთერთი ენის ცოდნა)
3543	საერთაშორისო მარკეტინგის ექსპერტები პროდუქციის სტრატეგიული განვითარებისა და მართვის სპეციალიზაციით

3 იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ირლანდიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

შრომითი მიგრაციის პოლიტიკას ირლანდიაში ბიზნესის, მეწარმეობისა და ინოვაციის დეპარტამენტი აწარმოებს. სამუშაო ნებართვის სისტემა დაფუძნებულია დამსაქმებლის მოთხოვნილებებზე. კერძოდ, ნებართვა გაიცემა მხოლოდ ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში. აღნიშნული მიდგომით მნიშვნელოვნად მარტივდება შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნების დაკმაყოფილება.¹³⁹

ირლანდიაში არსებობს შრომის ნებართვის რამდენიმე ტიპი, რომელთაგან უშუალოდ მესამე ქვეყნებისათვის მნიშვნელოვანია შრომის ნებართვა ეკონომიკისათვის კრიტიკულად მნიშვნელოვან დარგებში. იმ შემთხვევაში, თუ მესამე ქვეყნის მოქალაქისთვის განკუთვნილი პროფესია/პოზიცია დეფიციტური მაღალკვალიფიციური საქმიანობების ყოველწლიურ სიაშია, დამსაქმებელი შრომის ბაზრის ტესტს არ ატარებს.¹⁴⁰

¹³⁹ <https://www.esri.ie/pubs/RS49.pdf>

¹⁴⁰ <https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Permit-Types/Critical-Skills-Employment-Permit/>

სამუშაო ნებართვების გაცემაზე პასუხისმგებელია ბიზნესის, მეწარმეობისა და ინოვაციის დეპარტამენტის მმართველობის ქვეშ მოქმედი სამუშაო ადგილების რეგულაციისა და ეკონომიკური მიგრაციის სამმართველო. სამუშაო ნებართვის აღების მსურველმა პირმა უნდა შეავსოს ზემოხსენებული სამმართველოს ოფიციალურ ელექტრონულ გვერდზე არსებული ელექტრონული განაცხადის ფორმა. განაცხადის ფორმაში შედის შემდეგი სახის ინფორმაცია:¹⁴¹

- პირადი ინფორმაცია;
- სამუშაოს დეტალური აღწერილობა;
- სამუშაოს დაწყების თარიღი;
- ინფორმაცია წლიური ანაზღაურების შესახებ;
- ინფორმაცია განათლების შესახებ;
- ინფორმაცია სამუშაო გამოცდილების შესახებ;

განაცხადი უნდა შეივსოს სამუშაოს დაწყებამდე მინიმუმ 12 კვირით ადრე. განაცხადის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, მესამე ქვეყნის მოქალაქემ ირლანდიის ვიზის მისაღებად (ასეთის საჭიროების შემთხვევაში) უნდა მიმართოს ირლანდიის დიპლომატიურ მისიებს (საელჩო, საკონსულო). იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოს ხანგრძლივობა აჭარბებს 90 დღეს, მესამე ქვეყნის მოქალაქემ განაცხადი უნდა გააკეთოს ბინადრობის ნებართვაზე. ბინადრობის ნებართვის მიღების თაობაზე მესამე ქვეყნის მოქალაქემ რეგისტრაცია უნდა გაიაროს ირლანდიის პოლიციისა და უსაფრთხოების ეროვნულ სამსახურში.¹⁴² ბინადრობის ნებართვის მისაღებად განაცხადი კეთდება ირლანდიის იუსტიციის და თანასწორობის დეპარტამენტში.¹⁴³ განაცხადის დაკმაყოფილების შემთხვევაში მესამე ქვეყნის მოქალაქე განაცხადს აკეთებს მიგრანტად დარეგისტრირებაზე, რაც ნიშნავს იმას, რომ მას ირლანდიაში ლეგალურად ყოფნის უფლება ექნება.¹⁴⁴

¹⁴¹ <https://epos.djei.ie/eposOnlinePortal#/app/welcome>

¹⁴² <https://www.garda.ie/en/About-Us/Specialist-Units/Immigration-GNIB/>

¹⁴³ <http://www.inis.gov.ie/en/INIS/Pages/irish-residence-permit>

¹⁴⁴ <http://www.inis.gov.ie/en/INIS/Pages/about-registration-system>

გამოყენებული წყაროები

European Commission, Economic Forecast for Ireland (2018)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ecfin_forecast_summer_12_07_18_ie_en.pdf

ICT Skills Action Plan 2014 – 2018 (2014)

<https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/ICT-Skills-Action-Plan-2014-2018.pdf>

IFS 2020, A Strategy for Ireland's International Financial Services Sector 2015-2020 – Action Plan 2018 (2017)

<https://www.finance.gov.ie/wp-content/uploads/2018/01/180130-IFS2020-Action-Plan-2018.pdf>

National Skills Bulletin 2017

<http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/NSB.pdf>

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/ireland.htm>

Standard Occupational Classification (SOC) 2010

<https://www.ons.gov.uk/methodology/classificationsandstandards/standardoccupationalclassificationsoc/soc2010/soc2010volume1structureanddescriptionsofunitgroups>

Department of Justice and Equality (2018)

<http://www.inis.gov.ie/en/INIS/Pages/Home>

Department of Business, Enterprise and Innovation of Ireland (2018)

<https://dbei.gov.ie/en/>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

იტალიის ეკონომიკაზე გლობალურმა ფინანსურმა კრიზისმა განსაკუთრებით მძიმე კვალი დატოვა: 2007 წლიდან მოყოლებული ქვეყნის ეკონომიკა 9%-ით შემცირდა და 13 კვარტალის განმავლობაში რეცესიაში იმყოფებოდა.¹⁴⁵ 2015 წლიდან ნელ-ნელა დაიწყო ეკონომიკური გაჯანსაღების პროცესი: 2017 წელს მთლიანი შიდა პროდუქტის 1.5%-იანი ზრდა დაფიქსირდა (OECD). თუმცა აღნიშნულის მიუხედავად, იტალიის ეკონომიკა დღემდე საკმაოდ რთულ ვითარებაშია: მთლიანი შიდა პროდუქტი ძალიან ნელა იზრდება და მომდევნო წლების პროგნოზიც საკმაოდ მოკრძალებულია (EC, 2018).

მოსახლეობა (2014): 60.4 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 39 433 USD

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 1.1%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 58.2%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 11.2%

წყარო: <https://data.oecd.org/italy.htm>

სოფლის მეურნეობა იტალიაში მშპ-ს 2.1%-ს შეადგენს და სამუშაო ძალის 5% მასშია დასაქმებული. რაც შეეხება ინდუსტრიას იგი ძირითადად ჩრდილოეთ ნაწილშია განვითარებული და კონცენტრირდება ავტომობილების, ფარმაცევტულ და ტანსაცმლის წარმოებაზე. ევროპის მასშტაბით იტალია რიგით მეორე ყველაზე ძლიერი მწარმოებელი ქვეყანაა.¹⁴⁶

Cedefop-ის მონაცემებით¹⁴⁷ 2025 წლისათვის სოფლის მეურნეობაში დასაქმება ეტაპობრივად შემცირდება, ინდუსტრიაში და მშენებლობაში მაჩვენებელი უცვლელი დარჩება, ხოლო ბიზნეს სერვისებში და ზოგადად მომსახურების სფეროში კი გაიზრდება. უმუშევრობის საერთო მაჩვენებელი 2017 წლისათვის იტალიაში საკმაოდ მაღალი იყო (OECD, 2018). ქვეყანაში განსაკუთრებულ პრობლემას ახალგაზრდებისა და ხანგრძლივი ვადით უმუშევართა დიდი წილი წარმოადგენს (31.7% და 6.5% შესაბამისად) (EC, 2018).

შრომის ბაზარზე მდგომარეობას ამძიმებს ისიც რომ, ბოლო დეკადის განმავლობაში საპენსიო ასაკს მიღმა მყოფი მოსახლეობის წილი გაორმაგდა, ხოლო შობადობა შემცირდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე შრომის ბაზარზე შემსვლელი ახალგაზრდების რაოდენობა იკლებს. შესაბამისად, შრომითი იმიგრაცია მნიშვნელოვანი ხდება იტალიისათვის. უნდა აღინიშნოს, რომ უცხოელი მუშახელი ყოველთვის მნიშვნელოვან როლს თამაშობდა იტალიის შრომის ბაზარზე.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

იტალიაში მაღალია მოთხოვნა მესამე ქვეყნის მოქალაქეებზე, რომელთაც გააჩნიათ პროფესიული განათლება (კვალიფიცირებული მუშაკები) შემდეგ სფეროებში: სასტუმროები და რესტორნები (ბარისტა, მიმტანი, მზარეული), სილამაზის ინდუსტრია (სტილისტები, მაკიაჟის და თმის სტილისტები), ავტომექანიკა (ინდუსტრიული დანადგარების ოპერატორები, სატვირთო მანქანების მძღოლები, მექანიკოსები და შემკეთებლები) და ა.შ.

შრომითი მიგრაცია იტალიაში ექსკლუზიურად შრომითი დანაკლისების შესავსებად გამოიყენება. აღსანიშნავია, რომ იტალია არ აწარმოებს ე.წ. დეფიციტური პროფესიების სიას. ამდენად, შრომითი

¹⁴⁵ <https://www.nordeatrade.com/fi/explore-new-market/italy/economical-context>

¹⁴⁶ იქვე

¹⁴⁷ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/italy-skills-forecasts-2025>

დანაკლისების შესახებ ინფორმაციის მისაღებად პოლიტიკის შემქმნელები ეყრდნობიან შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემისაგან მიღებულ ინფორმაციას. აღნიშნული სისტემა იტალიაში ცნობილია „პროფესიებისა და სწავლების შესახებ საინფორმაციო სისტემის“ სახელით (Excelsio),¹⁴⁸ რომელიც ფუნქციონირებს იტალიის სავაჭრო პალატების გაერთიანებაში. შრომისა და სოციალური საკითხების სამინისტროს დაფინანსებით Excelsio ყოველწლიურად ატარებს კვლევას სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესახებ იტალიაში. კვლევები ასევე ტარდება სპეციფიურად მიგრანტ მუშაკებზე მოთხოვნის შესახებ.

მიგრანტი მუშაკების შესახებ ჩატარებული კვლევის¹⁴⁹ მიხედვით 2017 წლის განმავლობაში ქვეყანაში განხორციელებული რეკრუტინგის 20% უცხოელ მუშაკებზე მოდიოდა. მომდევნო წლისათვის დასაქმების პერსპექტივაზე საუბრისას გამოიკვეთა რომ კომპანიები იმიგრანტი მუშაკების დასაქმებას ძირითადად სამ სექტორში გეგმავდნენ: სერვის სექტორი - 21% (ტურიზმი, სასტუმრო/რესტორნები), ინდუსტრია - 19% (ტექსტილის, საკვებისა და მეტალის წარმოება), ტრანსპორტი და ლოჯისტიკა - 11% და მშენებლობა - 7%. კვალიფიკაციების ჭრილში თუ შევხედავთ (იხ. ცხრილი 13) ძირითადად მოთხოვნაა კვალიფიციურ (69%) და არაკვალიფიციურ მუშაკებზე (29%).

მიგრანტ მუშაკებზე მოთხოვნის თვალსაზრისით შედარებით დაბალია მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ კადრზე. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ზოგადად ქვეყანაში აღნიშნული მიმართულებით მნიშვნელოვანი დეფიციტია. პირველ რიგში უნდა გამოვყოთ ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების¹⁵⁰ და ინჟინერიის¹⁵¹ სექტორი. გასული წლების განმავლობაში პროგრამული უზრუნველყოფის სპეციალისტებზე ვაკანსიების 42%, ხოლო ინჟინრების ვაკანსიების 30% შეუვსებელი დარჩა. საერთო ჯამში ეს დაახლოებით 76,000 სამუშაო ადგილია.¹⁵² აღნიშნულის ძირითადი მიზეზი ისაა, რომ ახალგაზრდობაში განათლების მოცემული სფეროები ნაკლებ პოპულარულია და კომპანიები ფიზიკურად ვერ პოულობენ შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრებს. ამასთანავე, მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები ხშირად საზღვარგარეთ დასაქმებას ამჯობინებენ.¹⁵³

ცხრილი 13: მოთხოვნა მიგრანტ მუშაკებზე იტალიაში

ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები ¹⁵⁴	ყველაზე რთულად შესავსები ვაკანსიები ¹⁵⁵ (პროცენტული მაჩვენებელი აღნიშნავს ვაკანსიის შევსების სირთულეს)
დირექტორები, სპეციალისტები და ტექნიკოსები	
1. ექთნები და მეანები	მასწავლებლები 99%
2. სამედიცინო რეაბილიტაციის პროფესიონალები	კურიკულუმის შემდგენი ექსპერტები 89%
3. გაყიდვებისა და დისტრიბუციის სპეციალისტები	ინდუსტრიული დიზაინერები 83%
კომერციული პროფესიებისა და სერვის სექტორის მუშაკები	
1. მიმტანები	მაკიაჟის სპეციალისტები 82%
2. გაყიდვების სპეციალისტები	თმის სტილისტები 60%

¹⁴⁸ <https://excelsior.unioncamere.net/eng/>

¹⁴⁹ <https://excelsior.unioncamere.net/images/publicazioni2017/EXC2017-lavoratori-immigrati.pdf>

¹⁵⁰ პროგრამებისა და აპლიკაციების განვითარების სპეციალისტები და ანალიტიკოსები

¹⁵¹ ელექტროტექნოლოგიის ინჟინრები, მექანიკური ინჟინრები და ა.შ.

¹⁵² <https://www.thelocal.it/20160406/why-italy-is-struggling-to-fill-76000-jobs>

¹⁵³ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/italy-mismatch-priority-occupations

¹⁵⁴ გულისხმობს პოზიციებს რომელშიც იგეგმება მინიმუმ 3000 დაქირავება

¹⁵⁵ გულისხმობს პოზიციებს რომელშიც იგეგმება მინიმუმ 1000 დაქირავება

3. მზარეულები (სასტუმრო/რესტორნებში)	რეცეფციონისტები	55%
4. ბარისტები	გაყიდვების სპეციალისტები	53%
5. პირადი ასისტენტები	მდივნები	51%
6. სესხის ამოღების აგენტები	ადმინისტრაციის თანამშრომლები	50%
7. ჯანდაცვისა და სოციალური სერვისების პროფესიონალები	დისტრიბუციის თანამშრომლები	50%
8. დისტრიბუციის მუშაკები	მზარეულები (სასტუმრო/რესტორნებში)	42%
9. რეცეფციონისტები (კომპანიებში)	საწყობის მენეჯმენტის თანამშრომლები	40%
10. საწყობის მენეჯმენტის თანამშრომლები	კლიენტთა მომსახურების სპეციალისტები	39%
მუშაკები და მძღოლები		
1. სატვირთო მანქანების მძღოლები	მანქანის შემკეთებლები	61%
2. პრდუქციის დაფასების მუშაკები	სამრეწველო დანადგარის ოპერატორი	60%
3. კალატოზები	მკერავები	60%
4. ავტომატური მანქანების ოპერატორები	ტრამვაის, ავტობუსის მძღოლები	59%
5. მექანიკოსები	დურგლები	55%
6. მეტალოპლასტმასის ტექნიკოსები	მექანიკოსები	51%
7. ლიფტის ოპერატორები	მძიმე ტექნიკის (მანქანების) მძღოლები	49%
8. სამრეწველო დანადგარის ოპერატორები	მჭედლები	42%
9. ტაქსის/ავტომობილების მძღოლები	ავტომატური მანქანების ოპერატორები	37%
10. მკერავები	სატვირთო მანქანის მძღოლები	31%
11. ტანსაცმლის შესაფუთი დანადგარების მუშები	ელექტრიკოსები	30%
12. ელექტრომექანიკოსები	ჰიდრავლიკური და გაზის მილების ინსტალატორები	29%
13. მჭედლები	მეტალოპლასტმასის ტექნიკოსები	29%

წყარო: <https://excelsior.unioncamere.net/images/publicazioni2017/EXC2017-lavoratori-immigrati.pdf>

შრომითი მიგრაციის რეგულირებისათვის იტალია კვოტების სისტემას იყენებს. კერძოდ, იმიგრაციის შესახებ კანონი განსაზღვრავს, რომ კვოტები დგება ყოველწლიურად და მათი შედგენისას ხდება ეროვნულ და რეგიონალურ შრომის ბაზრებზე არსებული სიტუაციის, დამსაქმებლების მხრიდან მოთხოვნისა და ქვეყანაში უკვე არსებული მიგრანტი მუშაკების შესახებ ინფორმაციის გათვალისწინება (EMN, 2015). კვოტების შესახებ დეკრეტს (ე.წ. Decreto Flussi) ყოველწლიურად აქვეყნებს იტალიის შინაგან საქმეთა სამინისტრო შრომისა და სოციალური საკითხების სამინისტროსთან ერთად. ბოლო დეკრეტი გამოიცა 2018 წლის 17 იანვარს.¹⁵⁶ აღნიშნული დეკრეტის მიხედვით 2018 წელს სეზონური, არასეზონური და თვითდასაქმების მიზნით იტალიაში მესამე ქვეყნის მუშაკებზე დაიშვა 30,850 ადგილი. ამათგან, არასეზონურ და თვითდასაქმების მიზნით შემომავალ მიგრანტ მუშაკებზე კვოტა განისაზღვრა 12,850 ადგილით.¹⁵⁷

კვოტების სისტემა იტალიაში საკმაოდ კომპლექსურია. მაგალითად, ზემოთ მითითებული 12,850 ადგილი თავის მხრივ იყოფა ქვე-კვოტებად კონკრეტული ქვეყნიდან წარმომავლობის, სამუშაო სახეების სპეციფიკის და იმის მიხედვით თუ რამდენი სასწავლო ვიზა შეიძლება გარდაიქმნას სამუშაო ვიზად.¹⁵⁸ შესაბამისად, განსხვავებულია მესამე ქვეყნის მუშაკებისათვის განაცხადის გაკეთების პროცედურებიც.

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება იტალიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

¹⁵⁶ https://www.informazionefiscale.it/IMG/pdf/circolare_decreto_flussi_2018.pdf

¹⁵⁷ <http://www.assolombarda.it/servizi/lavoro-e-previdenza/informazioni/lavoratori-stranieri-pubblicato-il-decreto-flussi-2018>

¹⁵⁸ <https://portaleimmigrazione.eu/decreto-flussi-2018/>

იმიგრაციის შესახებ კანონის მიხედვით დამსაქმებელმა, რომელსაც მესამე ქვეყნის წარმომადგენლის დასაქმება სურს აუცილებლად უნდა აცნობოს აღნიშნულის შესახებ იმიგრაციის სამსახურს.¹⁵⁹ ეს უკანასკნელი, განკარგავს შრომითი მიგრაციის საკითხებს იტალიაში. აღნიშნული სამსახურის რეგიონული წარმომადგენლობა მოიცავს, როგორც პოლიციას, ასევე დასაქმების რეგიონალურ სამსახურს, რომელიც მიგრანტის განაცხადის განხილვის დროს ამოწმებს მის კონტრაქტს და იტალიაში დასაქმების სხვა პირობებს. მიმართვის დროს წარდგენილი უნდა იყოს შემდეგი დოკუმენტაცია: ა) განაცხადი სამუშაო ავტორიზაციის შესახებ განმცხადებლის სახელის მითითებით ბ) ინფორმაცია განმცხადებლის საცხოვრებლის შესახებ გ) კონტრაქტი და დამსაქმებლის თანხმობა დაფაროს დასაქმებულის შინ დაბრუნების ხარჯები მისი დეპორტაციის შემთხვევაში. დ) ვალდებულება დროულად აცნობოს იმიგრაციის სამსახურს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ან სხვა ცვლილების შესახებ. აღნიშნული განაცხადის წარდგენამდე აუცილებლად ტარდება შრომის ბაზრის ტესტი - დამსაქმებელმა თავდაპირველად უნდა მოიძიოს სასურველი კადრი დასაქმების სამსახურის უმუშევართა ბაზაში (EMN, 2015).

განაცხადის დაკმაყოფილების შემთხვევაში სამუშაო ავტორიზაცია გაცივმა მაქსიმუმ 60 დღის ვადაში. მესამე ქვეყნის მოქალაქემ, რომლის სახელზეც გაცა სამუშაო ავტორიზაცია უნდა გააკეთოს განაცხადი სამუშაო ვიზაზე. განაცხადი კეთდება ონლაინ იტალიის შინაგან საქმეთა სამინისტროს ვებ-გვერდზე.¹⁶⁰ განაცხადის გასაკეთებლად აუცილებელია განმცხადებლის რეგისტრაცია, რის შემდეგაც მას ეხსნება შესაძლებლობა სასურველი ტიპის ვიზისათვის შეავსოს განაცხადი.

იტალიაში ჩასვლიდან 8 დღის განმავლობაში მიგრანტმა უნდა მიაკითხოს პრეფექტურას და დაასრულოს პროცედურა „საცხოვრებელ კონტრაქტზე“ (residence contract) ხელის მოწერით და ბინადრობის ნებართვაზე განაცხადის გაკეთებით. აღნიშნული კონტრაქტი მოიცავს ინფორმაციას მიგრანტის შრომითი კონტრაქტის, დამსაქმებლისა და თავად მიგრანტის ვალდებულებების შესახებ (EMN, 2015).

აღსანიშნავია, რომ კვოტები ვრცელდება მხოლოდ კვალიფიციურ მუშაკებზე. იმიგრაციის კანონის მიხედვით, მესამე ქვეყნის მოქალაქეები შეიძლება შევიდნენ იტალიის ტერიტორიაზე კვოტების მიღმა, ესენი მოიცავს უნივერსიტეტის პროფესორებს, მკვლევარებს, ასევე მენეჯერებს და ექთნებს, რომლებიც დაქირავებული არიან სახელმწიფო ან კერძო სამედიცინო დაწესებულებების მიერ (EMN, 2015).

გამოყენებული ლიტერატურა:

European Migration Network (2015) – Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries. Italy Country Report

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/15a_italy_labour_shortages_final_en.pdf

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of progress on structural reforms. Country Report Italy

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-italy-en.pdf>

Ministry of Labour and Social Affairs (2018) – Foreigners in the Italian Labour Market, Summary of the Main Findings. Eight's Annual Report

[http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Ottavo%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%20\(2018\)/Sintesi-Ottavo-Rapporto-Annuale-ENG.pdf](http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Ottavo%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%20(2018)/Sintesi-Ottavo-Rapporto-Annuale-ENG.pdf)

¹⁵⁹ <http://www.integrazionemigranti.gov.it/en/Pagine/Default.aspx>

¹⁶⁰ <https://nullaostalavoro.dlci.interno.it/Ministero/Index2>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

კვიპროსი ევროკავშირის ერთ-ერთ ყველაზე სწრაფად მზარდ ეკონომიკად სახელდება.¹⁶¹ ბოლო სამი წლის განმავლობაში ქვეყნის ეკონომიკა უწყვეტ ზრდას განიცდის (2017-ში ზრდა 3.7% იყო). ეკონომიკური ზრდის შედეგად უმჯობესდება შრომის ბაზრის ძირითადი ინდიკატორები (დასაქმების / უმუშევრობის მაჩვენებლები),¹⁶² თუმცა ისინი ჯერ-ჯერობით ვერ დაუბრუნდნენ კრიზისამდელ პერიოდში არსებულ მაჩვენებლებს (EC 2018). Cedefop-ის 2025 წლის პროგნოზი დადებითია და დასაქმების მაჩვენებლის ზრდას პროგნოზირებს (Cedefop, 2015).

მოსახლეობა (2016): 1 170 125.

მშპ ერთ სულზე (2017): 25 233 USD

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 1.8%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 56%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 10.7%

წყარო: <https://data.worldbank.org/country/cyprus>

ევროპის, აზიისა და აფრიკის გასაყარზე მდებარე ქვეყანა ცდილობს თავი დაიმკვიდროს როგორც ბიზნეს ჰაბი. მის ეკონომიკაში განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს ბიზნეს და პროფესიული სერვისების სექტორს, ასევე ტურიზმსა და ზღვაოსნობას. კრიზისის დროს შედარებით შეფერხდა მშენებლობის სექტორი, თუმცა ახლა ისიც აუმჯობესებს მონაცემებს.¹⁶³

დემოგრაფიულ ჭრილში თუ შევხედავთ უმუშევრობა განსაკუთრებით მაღალია ახალგაზრდებში (EC 2018). ახალგაზრდების დიდი ნაწილი უმაღლეს კვალიფიკაციებს ფლობს, მაშინ როდესაც 2025 წლისათვის ელემენტარული სამუშაოების წილი ეკონომიკაში 23% მიაღწევს. აღნიშნული, იმაზე მიუთითებს რომ ამ ახალგაზრდებს არ ექნებათ მოტივაცია ადგილობრივ შრომის ბაზარზე იმუშაონ. ამავდროულად, ქვეყანაში მიმდინარეობს რიგი რეფორმების (საჯარო ადმინისტრაციის რეფორმა, რომელიც ადმინისტრაციული ბიუროკრატის შემცირებაზეა მიმართული და საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამის ამუშავება), რასაც შესაბამისი ცვლილებები მოყვება შრომის ბაზარზე.

მესამე ქვეყნის მოქალაქეთა დასაქმების პოლიტიკა კვიპროსში აქტუალური ადრეულ 90-იანებში გახდა, როდესაც ეკონომიკური ზრდის სწრაფმა ტემპმა და სამუშაო ადგილების მომრავლებამ სამუშაო ძალის სერიოზული ნაკლებობა გამოიწვია (EC, 2015). ამ პერიოდიდან მოყოლებული აღნიშნული საკითხი რჩება საზოგადოებრივი დებატების საგნად. დისკუსია განსაკუთრებით აქტუალური გახდა 2008 წლის კრიზისის შემდეგ, როდესაც მოწინავე ეკონომიკურმა სექტორებმა შემცირება დაიწყეს და უმუშევრობა გაიზარდა. ადგილობრივ შრომით ურთიერთობებთან ერთად, შრომითი იმიგრაცია მკაცრად კონტროლდება მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის მიღწეული შეთანხმებებით.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

მესამე ქვეყნის მოქალაქეებზე გრძელვადიანი მოთხოვნა არსებობს ერთი მხრივ დაბალკვალიფიციურ პოზიციებზე სოფლის მეურნეობასა და მეცხოველეობაში. მეორე მხრივ, შეინიშნება საშუალო-ვადიანი საჭიროება მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის ტექნოლოგიურ კომპანიებში, რომლებიც წარმოებისა და ტურიზმის სფეროში საქმიანობენ. კადრების დეფიციტი

¹⁶¹ <http://www.cyprusprofile.com/en/economy>

¹⁶² <https://data.worldbank.org/country/Cyprus>

¹⁶³ <http://www.cyprusprofile.com/en/economy>

სხვა სფეროებშიც არსებობს (განსაკუთრებით ტურიზმი), თუმცა ამ დარგებში სახელმწიფო პრიორიტეტი ადგილობრივი უმუშევრების გააქტიურებისაკენ იხრება.

კვიპროსი არ აწარმოებს ე.წ. დეფიციტური პროფესიების სიას. მესამე ქვეყნის მოქალაქეთა დასაქმება კვიპროსში ადგილობრივი დანაკლისების შესავსებად გამოიყენება. დასაქმების ეროვნული სამსახური ცენტრალურ როლს ასრულებს მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისათვის შრომის ნებართვის გაცემაში და ამ პროცესში ის შრომის ბაზარზე არსებული ზოგადი სიტუაციის ანალიზით ხელმძღვანელობს (EC 2015).

საინტერესოა აღინიშნოს, რომ გარკვეულ სექტორებში (მშენებლობა, ტურიზმი) მიუხედავად კადრების დიდი დეფიციტისა ეროვნული პოლიტიკა არ იხრება მიგრანტი მუშახელის შემოყვანისკენ, არამედ პრიორიტეტად სახელდება ადგილობრივი მუშაკების მომზადება და დასაქმება. ეს ის სექტორებია, რომელთაც ძალიან დიდი დარტყმა განიცადეს ფინანსური კრიზისის დროს (დიდი რაოდენობით ადამიანი გაუშვეს სამსახურიდან). თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, ამ სექტორებში ადგილობრივების დასაქმების სურვილები არც ისე დიდია მძიმე სამუშაო პირობების გამო.¹⁶⁴ მიუხედავად იმისა, რომ სასტუმრო ინდუსტრიის წარმომადგენლები გამოდიან წინადადებით ხელისუფლებამ შეამსუბუქოს რეგულაცია აღნიშნულ სექტორში უცხოელი სტუდენტების დასაქმების შესახებ, შრომის სამინისტრო რეფერირებას ახდენს 75,000 უმუშევარზე ტურიზმის სექტორში, რომელთა გააქტიურება საჭიროა მომავალი სეზონისათვის.¹⁶⁵ ამდენად, აღნიშნულ სექტორებში მესამე ქვეყნის მოქალაქეები ადგილობრივების კონკურენტებად განიხილებიან.

ის სფეროები, სადაც მიგრანტი მუშაკები უფრო სასურველად განიხილებიან მოიცავს სოფლის მეურნეობასა და მეცხოველეობის დარგში დაბალკვალიფიციურ მუშახელს. დასაქმების ეროვნული სამსახურის მონაცემებით ბოლო წლებში განხილული 4-დან 3 შემთხვევაში მიგრანტი მუშაკი დასაქმდა სოფლის მეურნეობისა და მეცხოველეობის დარგში. სპეციალობები დარგის შიგნით განსაზღვრული არ არის, თუმცა საუბარია არაკვალიფიციურ მუშაკებზე. სოფლის მეურნეობაში მიგრანტ მუშაკთან კონტრაქტის ფორმა შემუშავებულია დასაქმების დეპარტამენტის მიერ¹⁶⁶ (EC 2015).

მეორე მხრივ, მესამე ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმება ასევე გამართლებულად ითვლება ტურიზმისა და ინდუსტრიის დარგებში მომუშავე მაღალტექნოლოგიურ კომპანიებში, რომელთაც მაღალკვალიფიციური კადრი სჭირდებათ თავიანთი პოტენციალის განვითარებისა და ინოვაციებისათვის (EC 2015).

დასაქმების ეროვნული სამსახურის გაცხადებული პოლიტიკაა ყოველმხრივ ხელი შეუწყოს მსგავს კომპანიებს საქმიანობაში და გაამარტივოს იმიგრანტი მუშაკების ქვეყანაში შემოსვლა თუკი მათი ბიზნეს საჭიროებებიდან გამომდინარე არსებობს აუცილებლობა.

აღნიშნული ასევე ასახულია პროფესიული განათლების განვითარების ევროპული ცენტრის მიერ შექმნილი „დეფიციტური პროფესიების“ სიაში (იხ. ცხრილი #14), სადაც წამყვანი ადგილი უჭირავს საინფორმაციო/საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებისა და ბიზნეს/ფინანსური სექტორის სპეციალისტებს. Cedefop-ის მიხედვით ყველაზე დიდი მოთხოვნა სწორედ ბიზნეს სექტორში იქნება.

¹⁶⁴ <http://cyprusbusinessmail.com/?p=43451>

¹⁶⁵ <https://cyprus-mail.com/2018/03/27/shortage-qualified-workers-holding-back-tourism-industry/>

¹⁶⁶ http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page5e_en/page5e_en?OpenDocument

ცხრილი 14: მოთხოვნი პროფესიები კვიპროსში

დარგი	სპეციალობები ¹⁶⁷
ჯანდაცვის სფერო	221 ექიმები 222 საექთნო და სამეანო საქმის სპეციალობები 226 ჯანდაცვის სფეროს სხვა სპეციალისტები
საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები (ICT)	133 ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მომსახურების მენეჯერები 251 პროგრამებისა და აპლიკაციების განვითარების სპეციალისტები და ანალიტიკოსები 252 მონაცემთა ბაზისა და ქსელის განვითარების ადმინისტრატორები 351 ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენების მომხმარებლების დამხმარე ტექნიკოსები
ფინანსური და ბიზნეს ადმინისტრაცია	241 ფინანსების პროფესიონალები 332 ფინანსებისა და მათემატიკის პროფესიონალები 333 ბიზნეს მომსახურებების აგენტები 334 ადმინისტრაციული და სპეციალიზებული სფეროს მდივნები

წყარო: https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/cyprus-mismatch-priority-occupations

3. მიგრანტი მუშახელის დასაქმება კვიპროსში - მნიშვნელოვანი ასპექტები

სამუშაო ვიზის გაცემა მესამე ქვეყნის მოქალაქეზე ხდება ინდივიდუალური შემთხვევის განხილვის შედეგად. დამსაქმებელი ვალდებულია აცნობოს ვაკანსიის შესახებ დასაქმების სამსახურს, რომელიც ცდილობს მოიძიოს შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე ადგილობრივი ან ევროკავშირის წევრი ქვეყნის მუშახელი. მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელს შეუძლია დაიწყოს მესამე ქვეყნის მოქალაქის რეკრუტირების პროცესი. მიგრანტი მუშაკის დასაქმების დროს დაკმაყოფილებული უნდა იყოს სახელმწიფოსა და სოციალურ პარტნიორებს შორის შეთანხმებული კრიტერიუმები. აღნიშნულთაგან ერთ-ერთი კრიტერიუმის მიხედვით მესამე ქვეყნის მოქალაქის დასაქმების შემთხვევაში, რომლის კვალიფიკაციის მქონე კადრი ვერ მოიძებნა ადგილობრივად, დამსაქმებელი ვალდებულია დაასახელოს კვიპროსის მოქალაქე, რომელიც გადამზადდება უცხოელი მუშაკის კვიპროსში მუშაობის დროს.¹⁶⁸

ზემოთ აღწერილ შეფასებაში (ე.წ. შრომის ბაზრის ტესტი) ჩართულია სოციალური პარტნიორებისგან შემდგარი ტექნიკური კომისიები, რომლებიც მთავრობის საკონსულტაციო ორგანოს წარმოადგენენ (EC 2015). შრომის ბაზრის ტესტისაგან თავისუფლდებიან ე.წ. განვითარებაზე ორიენტირებული კომპანიები, რომლებიც მაღალკვალიფიციური (განსაკუთრებით ტექნოლოგიებში) კადრის მოძიებას ცდილობენ ქვეყნის ფარგლებს გარეთ¹⁶⁹ და ასევე კვიპროსში მოქმედი უცხოური კომპანიები, რომელთათვისაც მოქმედებს კადრის დაქირავების დაჩქარებული პროცედურები.

¹⁶⁷ კლასიფიკაცია მოცემულია პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის (ISCO-08) მიხედვით

¹⁶⁸ http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page5b_en/page5b_en?OpenDocument

¹⁶⁹ http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page5e_en/page5e_en?OpenDocument

გამოყენებული წყაროები

European Commission (2015) - Determining Labour Shortages and the Need for labour Migration from Third Countries in the EU

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-05a_cyprus_labour_shortages_final.pdf

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of Progress on structural reforms, Country Report Cyprus

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-cyprus-en.pdf>

European Center for the Development of Vocational Education (Cedefop) (2015) – Cyprus – Skills Supply and Demand up to 2025

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/cyprus-skills-forecasts-2025>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ლატვიის ეკონომიკა ზრდის მაღალი ტენდენციით ხასიათდება. 2017 წლისათვის მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდამ 4.5%-ს მიაღწია, რაც მნიშვნელოვანწილად განპირობებულია ინვესტიციებისა და საგარეო მოთხოვნის ზრდით. ინვესტიციების მნიშვნელოვანი ნაწილი მოდის ევროკავშირის მიერ დაფინანსებულ პროექტებზე. რაც შეეხება საგარეო ვაჭრობას, 2017 წლისათვის ექსპორტის ზრდის ტემპებმა 4%-ს მიაღწია.¹⁷⁰

მოსახლეობა (2012): 2 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 27 632

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი (2019): 3.6%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 71.1%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 8.7%

წყარო: <https://data.oecd.org/latvia.htm>

ლატვიის შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის კლების ტენდენციაა, რის შედეგადაც უმუშევრობის დონე კლებულობს, ხოლო ანაზღაურება იზრდება. უმუშევრობის დონის კლების მთავარი განმაპირობებელი შრომის ბაზარზე ჩართულობის მაღალი მაჩვენებელია. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ ლატვიაში უმუშევრობის მაჩვენებელი მკვეთრად განსხვავდება რეგიონების მიხედვით. კერძოდ, დედაქალაქში უმუშევრობის სამჯერ ნაკლები დონეა, ვიდრე ქვეყნის ერთერთ დასავლეთ რეგიონში (რიგა - 4.8%, ლატგალე - 15.8%).¹⁷¹ ლატვიაში უმუშევრობის მაჩვენებლის კლება ნავარაუდები სამომავლოდ, რაც ძირითადად განპირობებული იქნება შრომისუნარიანი სამუშაო ძალის რაოდენობის კლებით. ეს უკანასკნელი 2010 წლიდან ყოველწლიურად დაახლოებით 1.5%-ით მცირდება.¹⁷²

ლატვია სიმდიდრის და შემოსავლების განაწილების თვალსაზრისით ევროკავშირის მასშტაბით ყველაზე უთანასწორო ქვეყნების რიგებშია. 2017 წლისათვის უმდიდრესი მოსახლეობის 20%-ის შემოსავლებმა 6-ჯერ გადააჭარბა უღარიბესი 20%-ის იგივე მაჩვენებელს. ლატვიაში გამოწვევას წარმოადგენს გადასახადების გადანაწილება, რაც ხელს შეუწყობდა თანასწორობის გაზრდას. არსებულ მდგომარეობას კიდევ უფრო ართულებს არათანაბარი წვდომა ჯანდაცვის მომსახურებაზე.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

ლატვიის შრომის ბაზარზე მოთხოვნა ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების და ჯანდაცვის სპეციალისტებზე, ასევე ინჟინრებზე, მაღალი რანგის მენეჯერებსა და ბიზნესისა და ადმინისტრირების პროფესიონალებზე.

შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტის საპასუხოდ ლატვიის მთავრობა სხვადასხვა ღონისძიების გატარებას გეგმავს. მათ შორის, ეთნიკური ლატვიელების სამშობლოში დაბრუნების ხელშეწყობა, განათლების სისტემის გაუმჯობესება, სამუშაო ძალის გადამზადება და მესამე ქვეყნებიდან შრომითი მიგრაციის წახალისება.¹⁷³

¹⁷⁰ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-latvia-en_1.pdf

¹⁷¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-latvia-en_1.pdf

¹⁷² https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-latvia-en_1.pdf

¹⁷³ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/16a_latvia_labour_migration_shortages_final_en.pdf

ლატვიაში დეფიციტური პროფესიების სია არ იწარმოება. შესაბამისად, მესამე ქვეყნის მოქალაქეთათვის ლატვიაში დასაქმება არ არის დამოკიდებული შრომის ბაზარზე არსებულ დეფიციტზე. შრომითი მიგრაციის პირობები დაფუძნებულია შრომის ბაზრის ტესტზე. კერძოდ, თუ ერთი თვის ვადაში ვერ მოხერხდა ვაკანსიის შევსება ადგილობრივი ან ევროკავშირის წევრი ქვეყნის მოქალაქით, დამსაქმებელს უფლება აქვს დაიქირავოს მესამე ქვეყნის მოქალაქე. უნდა აღინიშნოს ის გარემოებაც, რომ არსებობს კონკრეტული საქმიანობები, რომლებზეც შრომის ბაზრის ტესტი არ ვრცელდება. კერძოდ, ისეთი ერთეული შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელი/კონტრაქტორი იწვევს კონკრეტულ პროფესიონალს მაგალითად, მასწავლებლებს, სპორტისა და კულტურის წარმომადგენლებს და სხვა.

უახლოესი 2 წლის განმავლობაში ლატვიის შრომის ბაზარზე მოსალოდნელია დეფიციტის წარმოქმნა კონკრეტული მიმართულებებით, მათ შორის ყველაზე მწვავედ ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის დარგებში.¹⁷⁴

2.1. ინფორმაციული ტექნოლოგიები და კომუნიკაცია

2010 წლიდან ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების სექტორი ყოველწლიურად დაახლოებით 5%-ით იზრდებოდა და 2016 წლისათვის მთლიანი შიდა პროდუქტის 4.5% აღნიშნულ დარგზე მოდიოდა. 2014 წლისათვის ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების სფეროში 11,000 პროფესიონალი საქმიანობდა და ივარაუდება, რომ 2020 წლისათვის მოთხოვნა უკვე 14,000 სპეციალისტზე იქნება. ზემოხსენებულ სექტორში არსებული და მოსალოდნელი მოთხოვნების საპასუხოდ ლატვიის მთავრობა პირველ რიგში ადგილობრივი სამუშაო ძალის გამოყენებას ფიქრობს.¹⁷⁵ აღნიშნულ დარგში ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი აქტორია ლატვიის ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის ასოციაცია. აღსანიშნავია, რომ რიგი სპეციალობების შემთხვევაში ლატვიაში დასაქმება გამარტივებულია. ესენია: სისტემის არქიტექტორი, პროგრამული უზრუნველყოფის წამყვანი სპეციალისტი, IT პრობლემების მოგვარების წამყვანი კონსულტანტი¹⁷⁶.

2.2. ინჟინერია

ტექნიკური და საბუნებისმეტყველო განათლების მქონეთა უდიდესი ნაწილი ინჟინერიის დარგშია დასაქმებული. კერძოდ, მექანიკურ ინჟინერიაში, ლითონის წარმოებასა და ელექტრო ინჟინერიაში. დარგის ზრდის ტენდენციიდან გამომდინარე 2020 წლისათვის ნავარაუდებია 1,500 სპეციალისტის ნაკლებობა.¹⁷⁷

2.3. ჯანდაცვა

მიუხედავად იმისა, რომ ლატვიის მოსახლეობა იკლებს, მოსახლეობის დაბერების პროცესისგან გამომდინარე მოსალოდნელია ჯანდაცვის მომსახურებებზე მოთხოვნის ზრდა. ჯანდაცვის სფეროში არსებული და მოსალოდნელი დეფიციტის უმთავრეს მიზეზს სექტორში არსებული არასახარბიელო შრომითი პირობები წარმოადგენს. აღნიშნულის გამო ადგილობრივები ევროკავშირის სხვა წევრ ქვეყნებში გადადიან სამუშაოდ. რაც შეეხება კონკრეტულ სპეციალიზაციას, ლატვიაში განსაკუთრებით ოჯახის ექიმებზეა მოთხოვნა.

¹⁷⁴ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/latvia-mismatch-priority-occupations

¹⁷⁵ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/latvia-mismatch-priority-occupations

¹⁷⁶ <http://www.pmlp.gov.lv/en/home/services/visas-and-invitations/work-permit.html>

¹⁷⁷ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/latvia-mismatch-priority-occupations

2.4. მაღალი რანგის მენეჯერები

ლატვიის უმაღლეს სასწავლებლებში მაღალი მოთხოვნაა სოციალური მეცნიერებების, ბიზნესისა და იურისპრუდენციის მიმართულებით. ზემოხსენებული დარგები ლატვიელ სტუდენტებში ყველაზე პოპულარულია. მიუხედავად ზემოხსენებულისა, შრომის ბაზარზე გამოცდილი მენეჯერების დეფიციტია. აღნიშნული გამოწვევის საპასუხოდ 2013 წელს ლატვიის ეკონომიკის სამინისტრომ აღმასრულებელი ხელისუფლების სხვა ორგანოებთან ერთად შეიმუშავა „ემიგრანტთა სამშობლოში დაბრუნების ხელშეწყობის გეგმა“. აღნიშნული გეგმა მიზნად ისახავს ემიგრაციაში წასული მაღალკვალიფიციური ეთნიკური ლატვიელების დაინტერესებას დაბრუნდნენ სამშობლოში.¹⁷⁸ აღსანიშნავია, რომ წამყვანი ბიზნეს კონსულტანტისა და პროექტის დირექტორად დასაქმების შემთხვევაში ლატვიაში დასაქმება გამარტივებულია (იხ. შემდეგი სექცია).¹⁷⁹

2.5. ბიზნესი და ადმინისტრირება

ბიზნესისა და ადმინისტრირების მიმართულებით არსებული დეფიციტი ძირითადად თვისებრივი ხასიათისაა. კერძოდ, შესაბამისი განათლების მქონე კადრები რაოდენობრივად აკმაყოფილებენ არსებულ მოთხოვნას, მაგრამ მათი უნარები და კვალიფიკაცია შესაბამისობაში არ მოდის დამსაქმებელთა საჭიროებებთან.¹⁸⁰

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ლატვიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

ლატვიის იმიგრაციის შესახებ კანონის¹⁸¹ თანახმად, შრომისა და ბინადრობის ნებართვა¹⁸² მესამე ქვეყნის მოქალაქეს ესაჭიროება როგორც მოკლევადიანი (90 დღეზე ნაკლები), ისე გრძელვადიანი დასაქმების შემთხვევაში. ვიზის ასაღებად მესამე ქვეყნის მოქალაქემ უნდა მიმართოს ლატვიის დიპლომატიურ მისიებს, ხოლო ბინადრობის უფლების გაცემა შინაგან საქმეთა სამინისტროს დაქვემდებარების ქვეშ მყოფი მოქალაქეობისა და იმიგრაციის სამსახურის უფლებამოსილებას წარმოადგენს.¹⁸³ ზემოხსენებული სახელმწიფო ორგანო პასუხისმგებელია შრომის უფლების მინიჭებაზეც.

რიგ შემთხვევებში ლატვია გასცემს ვიზას შრომის უფლებით,¹⁸⁴ ეს გახლავთ გამარტივებული პროცედურა სპეციალური შემთხვევებისათვის. კერძოდ, ეს ვრცელდება სტუდენტებზე, კონსულტანტებზე და მაღალი რანგის ბიზნეს პროფესიონალებზე. ასევე არსებობს კონკრეტული ჩამონათვალი პროფესიებისა, რომელთა შემთხვევაში ხდება ვიზის გაცემა შრომის უფლებით. ესენია: პროექტის დირექტორი, პროექტის მენეჯერი, სისტემის ანალიტიკოსი, პროგრამული უზრუნველყოფის დეველოპერი, IT პრობლემების მოგვარების კონსულტანტი და წამყვანი ბიზნეს კონსულტანტი.

¹⁷⁸ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/latvia-mismatch-priority-occupations

¹⁷⁹ <http://www.pmlp.gov.lv/en/home/services/visas-and-invitations/work-permit.html>

¹⁸⁰ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/latvia-mismatch-priority-occupations

¹⁸¹ <https://www.pmlp.gov.lv/en/home/services/residence-permits/immigration-law.html>

¹⁸² <http://www.liaa.gov.lv/en/trade-latvia/market-entry/working-and-living>

¹⁸³ <http://www.pmlp.gov.lv/en/>

¹⁸⁴ <http://www.pmlp.gov.lv/en/home/services/visas-and-invitations/work-permit.html>

გამოყენებული წყაროები

European Commission, Country Report Finland (2018)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-latvia-en_1.pdf

European Commission, Determining Labour Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in Latvia (2015)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/16a_latvia_labour_migration_shortages_final_en.pdf

European Commission, Latvia: Mismatch priority occupations (2016)

http://skillsparorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/latvia-mismatch-priority-occupations

Investment and Development Agency of Latvia (2018)

<http://www.liaa.gov.lv/en/trade-latvia/market-entry/working-and-living>

Latvian Information and communications technology association (2018)

<https://www.likta.lv/en/Pages/home.aspx>

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/latvia.htm>

The Office of Citizenship and Migration Affairs (2018)

<https://www.pmlp.gov.lv/en/home/about-ocma/>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის მომენტიდან ლიეტუვა ეტაპობრივად აუმჯობესებს მაკრო-ეკონომიკურ მაჩვენებლებს. ბოლო 25 წლის განმავლობაში მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის მაჩვენებელი ერთ სულ მოსახლეზე OECD-ის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელზე მაღალი იყო (OECD, 2018). 2017 წელს მშპ 3.8% -ით გაიზარდა, რაც ძირითადად ექსპორტის მხრივ გაუმჯობესებული მდგომარეობისა და გაზრდილი შიდა მოხმარების დამსახურებაა (EC2018).

მოსახლეობა (2017): 3.1 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 32 154 \$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 2.9%

დასაქმების მაჩვენებელი (2016): 69.4%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2016): 7.9%

წყარო: <https://data.oecd.org/lithuania.htm>

ბოლო წლებში ლიეტუვას ძალიან კარგი მაჩვენებლები აქვს ასევე შრომის ბაზრის ძირითად ინდიკატორებზე. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, ის რომ კრიზისის შემდგომ პერიოდში ქვეყანამ მოახერხა ახალგაზრდებში უმუშევრობის დონის განახევრება (13.2% 2017-ში) და ხანგრძლივი უმუშევრობის დონის შემცირება 3%-მდე (EC 2018). თუმცა შრომის ბაზარზე არსებობს რიგი სხვა გამოწვევებისა. პირველ რიგში ეს უკავშირდება შრომის დაბალ პროდუქტიულობას. უკვე რამდენიმე წელია პროდუქტიულობის მაჩვენებელი OECD-ის საშუალო მაჩვენებელს ჩამორჩება, რაც შრომის ბაზრის მკაცრი რეგულირებით და არაფორმალური ეკონომიკის დიდი წილით აიხსნება. პროდუქტიულობაზე ასევე უარყოფითი ზეგავლენა აქვს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებულ შეუსაბამობას (OECD, 2018). აღნიშნული პრობლემების გამოსწორების მიზნით, 2017 წლიდან ლიეტუვამ დაიწყო სოციალური პოლიტიკის რადიკალური ცვლილება,¹⁸⁵ რომელმაც მოიცვა შრომითი კანონმდებლობის, საპენსიო და უმუშევრობის დაზღვევის სისტემები (OECD, 2018). ლიეტუვაში განსაკუთრებით მწვავეა მოსახლეობის დაბერების პროცესი: ყოველწლიურად სამუშაო ძალა 1%-ით მცირდება.¹⁸⁶ ამდენად, ქვეყანაში აქტუალური ხდება შრომითი იმიგრაციის საკითხი (ILO, 2015).

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

ლიეტუვის მთავრობა ყოველწლიურად ამტკიცებს იმ პროფესიების ჩამონათვალს, რომელშიც ადგილობრივი კადრის მოძიება ჭირს და აქცენტი მესამე ქვეყნის მოქალაქეების მოზიდვაზე კეთდება. მოთხოვნა ძირითადად ეხება ავიაციისა და საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების დარგებს.

შრომითი მიგრაცია ლიეტუვაში განიხილება, როგორც შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების დროებითი გადაწყვეტა. გაცილებით პრიორიტეტულია ადგილობრივი სამუშაო ძალის ეკონომიკური გააქტიურებისა და ემიგრანტების უკან დაბრუნების პოლიტიკა. თუმცა არსებობს გარკვეული დარგები, სადაც მესამე ქვეყნის მოქალაქეები საკმაოდ დიდი რაოდენობით არიან წარმოდგენილი და

¹⁸⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/lithuania-government-acts-to-define-new-social-model>

¹⁸⁶ https://doi.org/10.1787/eco_surveys-ltu-2018-en

მოთხოვნა მათზე მაღალი რჩება. შრომითი მიგრაციის საკითხში ლიეტუვა ორი პრინციპით ხელმძღვანელობს: ა) სელექციის პრინციპი (უცხოელი მუშაკი მიიღება ქვეყანაში მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუკი მას შეუძლია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებას ხელი შეუწყოს) და ბ) კომპენსაციის პრინციპი (მიგრანტი მუშაკი მიიღება მხოლოდ მაშინ, როდესაც მოთხოვნის შევსება შეუძლებელია ადგილობრივად ან ევროკავშირის მასშტაბით) (EMN, 2015).

ლიეტუვის დასაქმების სამსახური თავის ვებ-გვერდზე რეგულარულად აქვეყნებს ყველაზე მოთხოვნი პროფესიების ჩამონათვალს მოთხოვნილი კვალიფიკაციის დონის მიხედვით.¹⁸⁷ პროფესიები აქ დაყოფილია არაკვალიფიციურ (მაგ. ხელით მფუთავები, დამხმარეები სახლში, ტვირთის მზიდვები და ა.შ.), კვალიფიციურ (სატვირთო მანქანის მძღოლები, მზარეულები, მშენებლები და ა.შ.) და სპეციალისტ მუშაკებად (ექთნები, ბუღალტრები, სოციალური მუშაკები და ა.შ.). მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მითითებული ჩამონათვალი ეხება ზოგადად ქვეყანაში არსებულ მოთხოვნას და კონკრეტული გათვლა მესამე ქვეყნის წარმომადგენელ მუშაკებზე ამ შემთხვევაში არ ხდება.

მეორე მხრივ, შრომის ბაზრის მონიტორინგის შედეგად მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე დასაქმების სამსახური სხვადასხვა სფეროს ინდუსტრიული გაერთიანებების წარმომადგენლებთან ერთად ადგენს იმ დეფიციტური პროფესიების სიას, რომელიც ექსპლიციტურად განკუთვნილია მესამე ქვეყნის წარმომადგენელი მიგრანტებისთვის. აღნიშნული სიის შედგენის დროს დასაქმების სამსახური ხელმძღვანელობს რამდენიმე ინდიკატორით, მათ შორის ვაკანსიების შევსებისათვის საჭირო საშუალო დრო, შეუვსებლად დარჩენილი ვაკანსიების რაოდენობა და ა.შ. (EMN, 2015). აღნიშნულ სიას შემდგომ ამტკიცებს მთავრობა და გამოსცემს ყოველწლიური დადგენილების სახით. ბოლო დეფიციტური პროფესიების სია მთავრობის დადგენილებით გამოქვეყნდა 2017 წლის თებერვალში.¹⁸⁸ (იხ. ცხრილი 15).

ცხრილი 15: დეფიციტური პროფესიები ლიეტუვაში

სფერო/სპეციალისტების ჯგუფი	სპეციალობები
ინჟინერები	- წარმოების ორგანიზების ინჟინერი - მოწყობილობის/დანადგარის ექსპლუატაციის ინჟინერი - წარმოების ინჟინერი - ავიაციის ინჟინერი - ავიაციის მექანიკური მოწყობილობის ინჟინერი - მექანიკური ინჟინერი - ავიანიკის ინჟინერი
ტექნოლოგები	- ბეჭდვის ტექნოლოგი - კერვის ტექნოლოგი - სასმელებისა და კვების ტექნოლოგი

¹⁸⁷ https://www.ldb.lt/en/Information/LabourMarket/Pages/situation_review.aspx

¹⁸⁸ http://lr.lt/uploads/main/meetings/docs/18586_ad31e054a7888a31cfb93847df6238ce.pdf

საინფორმაციო საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები	- გრაფიკული დიზაინერი - კომპიუტერული სისტემების ანალიტიკოსი - ინფორმაციული ტექნოლოგიის კონსულტანტი ბიზნესის სფეროში - კონსულტანტი კომპიუტერული სისტემების საკითხებში - კომპიუტერული სისტემების დიზაინერი - კომპიუტერული აპლიკაციის ინჟინერი - პროგრამული უზრუნველყოფის სპეციალისტი - პროგრამისტი - ინჟინერ პროგრამისტი - პროგრამული უზრუნველყოფის დამტესტავი - მონაცემთა ბაზის ადმინისტრატორი - ინფორმაციული ტექნოლოგიების სისტემების ადმინისტრატორი - კომპიუტერული სისტემების ადმინისტრატორი - ქსელის ანალიტიკოსი - ინფორმაციული ტექნოლოგიისა და კომუნიკაციების უსაფრთხოების სპეციალისტი
სხვა	- ავიაციის ტექნიკოსი - მშენებელი

წყარო: http://lrv.lt/uploads/main/meetings/docs/18586_ad31e054a7888a31cfb93847df6238ce.pdf

როგორც ცხრილიდან ჩანს ძირითადი მოთხოვნა კონცენტრირდება ავიაციისა და საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტებზე (პროგრამისტები, ქსელის ანალიტიკოსები, გრაფიკული დიზაინერები და ა.შ.). ასევე არის ცალკეული პროფესიები მშენებლობისა და ტექსტილის წარმოების სფეროდან. საინტერესოა აღინიშნოს, რომ ავიაციის სფეროს სპეციალისტებზე მოთხოვნა განპირობებულია იმით რომ, ლიეტუვაში არ არსებობს სასწავლებელი, რომელიც მსგავსი კადრის მომზადებას შეძლებდა.¹⁸⁹ აღნიშნული სიის მომზადების პროცესში გამოყენებულია პოტენციურ ინვესტორთა გამოკითხვა, საიდანაც ჩანს, რომ მომდევნო 5 წლის განმავლობაში განსაკუთრებული აქცენტი საინფორმაციო საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების პროფესიონალებზე იქნება.¹⁹⁰ აღნიშნული დასტურდება ასევე Cedefop-ის მონაცემებითაც.¹⁹¹

აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მთავრობის დადგენილების მიხედვით „დეფიციტურ სიაში“ ჩამოთვლილი სპეციალობების შესასრულებლად საჭიროა 1-ელი, მე-2 ან მე-3 დონის კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტები. ლიეტუვის კვალიფიკაციათა ეროვნული ჩარჩოს მიხედვით 1-ელი დონის კვალიფიკაცია გულისხმობს საშუალო დონის განათლებას და/ან არაფორმალური გზით მიღებულ შესაბამის უნარ-ჩვევებს, ხოლო მე-2-დან მე-4 დონემდე კვალიფიკაცია გულისხმობს, რომ პირს მიღებული აქვს პროფესიული/სახელობო განათლება და/ან გააჩნია შესაბამისი სამუშაო პრაქტიკა.¹⁹²

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ლიეტუვაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

მესამე ქვეყნის მოქალაქის დასაქმება ლიეტუვაში დამსაქმებლის მოთხოვნიდან გამომდინარეობს. მართალია, არსებობს ე.წ. „დეფიციტური პროფესიების“ სია, მაგრამ თუკი დამსაქმებელი რაიმე

¹⁸⁹ http://lrv.lt/uploads/main/meetings/docs/18586_ad31e054a7888a31cfb93847df6238ce.pdf

¹⁹⁰ იქვე

¹⁹¹ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/lithuania-mismatch-priority-occupations

¹⁹² https://www.mruni.eu/mru_lt_dokumentai/centrai/akademiniu_reikalu_centras/teises_aktai/Descrip_LT_qualific_framework.pdf

კონკრეტულ ვაკანსიაზე ერთი თვის განმავლობაში ვერ ნახავს შესაბამის კანდიდატს მას შეუძლია დაიქირავოს მესამე ქვეყნის მოქალაქე (EMN, 2015). შესაბამისად, მესამე ქვეყნის მოქალაქემ, რომელსაც ლიეტუვაში სურს მუშაობა, პირველ რიგში უნდა მოძებნოს კომპანია/სამუშაო ადგილი და ზემოთ აღნიშნული შრომის ბაზრის ტესტის ჩატარების შემდეგ უნდა დაიწყოს შესაბამისი პროცედურები. ეს უკანასკნელი გულისხმობს სამუშაო ვიზის და ბინადრობის ნებართვის მისაღებად საჭირო პროცედურებს.

სამუშაო ნებართვის (ვიზის) მისაღებად დოკუმენტები ბარდება დასაქმების სამსახურში (labour exchange office).¹⁹³ დასაქმების მსურველს ორი ძირითადი მოთხოვნა წაეყენება:

- შესასრულებელი სამუშაოს შესაბამისი კვალიფიკაცია და აღნიშნული კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;
- შესაბამის სფეროში მინიმუმ 1 წლიანი გამოცდილება ბოლო 2 წლის განმავლობაში და აღნიშნულის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია.¹⁹⁴

ნებართვის მიღების მაქსიმალური ვადა განაცხადის გაკეთებიდან ოცი დღეა. თუკი პირი მიიღებს სამუშაო ნებართვას, მას შეუძლია განაცხადი გააკეთოს ბინადრობის ნებართვაზე. ბინადრობის ნებართვის გაცემას დაახლოებით 2-4 თვე ჭირდება. განაცხადი შეიძლება გაკეთდეს ლიეტუვაში ჩასვლამდე ლიეტუვის საკონსულოში ან დიპლომატიურ სამსახურში ან ქვეყანაში ჩასვლის შემდეგ მიგრაციის სამსახურში.¹⁹⁵ ბინადრობის ნებართვის მისაღებად საჭიროა შემდეგი დოკუმენტები:

- სამუშაო ვიზა;
- პასპორტი;
- ფოტოსურათი;
- შემოსავლის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია;
- ჯანმრთელობის დაზღვევა;
- ლიეტუვაში საცხოვრებლის უზრუნველყოფის შესახებ დოკუმენტაციის წარდგენა.¹⁹⁶

გამოყენებული ლიტერატურა

OECD (2018) – OECD Economic Surveys: Lithuania 2018, OECD Publishing, Paris
https://doi.org/10.1787/eco_surveys-ltu-2018-en

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of progress on structural reforms. Country Report Lithuania
<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-lithuania-en.pdf>

International Labour Organization (2015) – Ageing and labour market implications for Lithuania
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_424066.pdf

European Migration Network (2015) – Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in Lithuania. EMN Focused Study
https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-17a_lithuania_determining_labour_shortages_and_labour_migration_needs_lt_2015.pdf

¹⁹³ <http://www.migration.lt/en/migration-services/work-permit-in-lithuania>

¹⁹⁴ იქვე.

¹⁹⁵ <http://www.migracija.lt/index.php?-914144928>

¹⁹⁶ <http://www.migration.lt/en/migration-services/work-program-in-lithuania>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ლუქსემბურგის ეკონომიკა ძლიერი აღმავლობის ეტაპზეა. შრომის ბაზრის შესაძლებლობები იზრდება და შესაბამისად უმუშევრობის დონე კლებულობს. აღსანიშნავია სახელმწიფო დანახარჯები სამუშაო ძალის უნარების გაძლიერების პროცესში. ეს უკანასკნელი ემსახურება როგორც შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს, ასევე ითვალისწინებს სამომავლო ტენდენციებსაც.¹⁹⁷ სახელმწიფო ინიციატივებიდან უმნიშვნელოვანესია ე.წ. „ციფრული ლუქსემბურგი“, რომლის მთავარ მიზანსაც ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების დარგის განვითარება წარმოადგენს.¹⁹⁸

მოსახლეობა(2014): 0.5 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 104 175 \$

მშპ-ის ზრდის პროგნოზი(2019): 3.8%

დასაქმების მაჩვენებელი(2018): 67%

უმუშევრობის მაჩვენებელი(2017): 5.5%

წყარო: <https://data.oecd.org/luxembourg.htm>

ლუქსემბურგის ეკონომიკის ზრდის ტემპები 2009 წლიდან მოყოლებული მნიშვნელოვნად აღემატებოდა ევროკავშირის საერთო მაჩვენებელს (1.1%) და 2010-2016 წლების პერიოდში საშუალოდ 3.2%-ს შეადგენდა. ქვეყნის ეკონომიკის მთავარ მამოძრავებელს ფინანსური სექტორი წარმოადგენს, მაგრამ უკანასკნელი წლების განმავლობაში მთავრობა ეკონომიკის დივერსიფიკაციის სტრატეგიას მიყვება და გამოყოფს თანხებს კვლევების დასაფინანსებლად.¹⁹⁹

ლუქსემბურგი შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს ადგილობრივი სამუშაო ძალით ვერ აკმაყოფილებს და შესაბამისად მაღალია შრომითი მიგრანტების ხვედრითი წილი. კერძოდ, მთლიანი სამუშაო ძალის 65%-ს უცხოელები წარმოადგენენ (ევროკავშირის/ევროპის ეკონომიკური ზონის მოქალაქეები). რაც შეეხება მესამე ქვეყნის მოქალაქეებს, მათი რაოდენობა მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ევროკავშირის/ევროპის ეკონომიკური ზონის მოქალაქეებისას და შეადგენს დაახლოებით 4%-ს.²⁰⁰

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

ლუქსემბურგის შრომის ბაზარზე მოთხოვნაა ფინანსური, ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების, სამედიცინო და ინჟინერიის სპეციალისტებზე.²⁰¹

ლუქსემბურგის ეკონომიკა დამოკიდებულია შრომით მიგრანტებზე, რომელთა ხვედრითი წილი მნიშვნელოვნად აღემატება ადგილობრივ სამუშაო ძალას, რომელიც მხოლოდ 31%-ს შეადგენს. შრომითი მიგრანტების აბსოლუტურ უმრავლესობას ევროკავშირის/ევროპის ეკონომიკური ზონის წევრი ქვეყნების მოქალაქეები წარმოადგენენ. ლუქსემბურგს მესამე ქვეყნებთან მიმართებაში კონკრეტული საიმიგრაციო პოლიტიკა არ გააჩნია. კერძოდ, მესამე ქვეყნის მოქალაქისათვის

¹⁹⁷ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-luxembourg-en.pdf

¹⁹⁸ https://digital-luxembourg.public.lu/sites/default/files/2018-06/DL_201804022_PROGRESS%20REPORT_08%20BAT.pdf

¹⁹⁹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-luxembourg-en.pdf

²⁰⁰ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-18a_luxembourg_determining_labour_shortages_english.pdf

²⁰¹ ქვეყანაში არ იწარმოება დეფიციტური პროფესიების სია.

შრომისა და ბინადრობის უფლების მინიჭება არ არის დაკავშირებული შრომის ბაზარზე არსებულ დეფიციტთან.²⁰²

2.1 ფინანსური და ადმინისტრაციული სფერო

როგორც შესავალშია ნახსენები, ფინანსურ სექტორს ლუქსემბურგის ეკონომიკაში წამყვანი პოზიცია უკავია, შესაბამისად სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა აღნიშნულ სექტორში მაღალია. ეს განპირობებულია ფინანსური სექტორის ზრდის ტენდენციით. მიუხედავად 2008 წლის ეკონომიკური კრიზისისა, მომდევნო წლებში ფინანსური სექტორი სამუშაო ადგილების ზრდის ტენდენციით ხასიათდებოდა. განსაკუთრებით მაღალი მოთხოვნაა სამუშაო და მაღალი უნარების მქონე სამუშაო ძალაზე.²⁰³

2.2 ინფორმაციული ტექნოლოგიები და კომუნიკაცია

ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის სექტორის მნიშვნელობა ლუქსემბურგში განუხრელად იზრდება. აღნიშნულ დარგს ქვეყნის ეკონომიკაში 7%-იანი წილი ეკუთვნის, რაც ერთერთი უმაღლესი მაჩვენებელია ევროკავშირის მასშტაბით. 2014 წლისათვის ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების სექტორში მთლიანი მოსახლეობის 5% იყო დასაქმებული. მოთხოვნის ზრდას განაპირობებს ზემოხსენებული სექტორის გაფართოება, რაც მნიშვნელოვნადაა განპირობებულია ბოლო წლებში ციფრული მონაცემთა ცენტრების (Data Centre) რაოდენობის ზრდით.²⁰⁴

2.3 მედიცინა

განსაკუთრებული მოთხოვნის ზრდაა მოსალოდნელი სამედიცინო სფეროში. აღნიშნული დიდ წილად განპირობებულია სამუშაო ძალის პენსიაზე გასვლის პროცესით. პროცესის გარდაუვალობა ცხადი გახდა 2011 წლიდან, როდესაც მოქმედი სამედიცინო პერსონალის ნახევარმა 50 წელს გადააბიჯა. 2016 წლის პროგნოზით, მოსახლეობის ზრდის ტენდენციიდან გამომდინარე, ყოველწლიურად დამატებით 100-150 ექიმზე იქნება მოთხოვნა.²⁰⁵

2.4 ტექნიკური და ლოჯისტიკური ინჟინერია

ინჟინერიის მიმართულებით მოთხოვნაა ლოჯისტიკის ინჟინრებზე, ელექტრიკოსებზე, მექანიკურ ინჟინრებსა და სხვა. ლოჯისტიკის დარგში მოთხოვნა განპირობებულია ლუქსემბურგის, როგორც საკონტინენტაშორისო ჰაბის როლის ზრდით. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ადგილობრივი რესურსებით ვერ ხერხდება, შესაბამისად ძირითად ალტერნატივას შრომითი იმიგრაცია წარმოადგენს.²⁰⁶

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ლუქსემბურგში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

ლუქსემბურგში მუშაობის დასაწყებად მესამე ქვეყნის მოქალაქისთვის აუცილებელია შრომის ნებართვის მიღება. თავის მხრივ, უცხოელი მუშახელის დაქირავებამდე, დამსაქმებელმა ვაკანსიის შესახებ განაცხადი უნდა გააკეთოს დასაქმების ეროვნული სააგენტოს პორტალზე.²⁰⁷ პირველ ეტაპზე

²⁰² https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-18a_luxembourg_determining_labour_shortages_english.pdf

²⁰³ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/luxembourg-mismatch-priority-occupations

²⁰⁴ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/luxembourg-mismatch-priority-occupations

²⁰⁵ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/luxembourg-mismatch-priority-occupations

²⁰⁶ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/luxembourg-mismatch-priority-occupations

²⁰⁷ <http://www.adem.public.lu/fr/index.html>

დასაქმების ეროვნულ სააგენტოში ამოწმებენ თუ რამდენად არის შესაძლებელი ვაკანსიის შევსება ადგილობრივი ან ევროკავშირის მასშტაბით არსებული სამუშაო ძალით და მხოლოდ ამის შემდეგ ეძლევა დასაქმებელს უფლება მოიწვიოს მუშახელი მესამე ქვეყნიდან.²⁰⁸

რაც შეეხება სამუშაოს მაძიებელს, მესამე ქვეყნის წარმომადგენლებმა შრომის ნებართვის მიღების შესახებ განცხადებით უნდა მიმართონ ლუქსემბურგის საგარეო და ევროპის საქმეთა სამინისტროს ადმინისტრაციულ ორგანოს, იმიგრაციის სამსახურს.²⁰⁹ ზემოხსენებული პროცედურის ალტერნატივას წარმოადგენს შუამავლის გამოყენება სამუშაო ნებართვის მისაღებად. აღნიშნულ შემთხვევაში შუამავალს, როგორც წესი, დამსაქმებელი წარმოადგენს, რომელსაც მესამე ქვეყნის მოქალაქის მიერ მინიჭებული ნოტარიულად დამტკიცებული მინდობილობის საფუძველზე შეუძლია სამუშაო ნებართვაზე განაცხადის გაკეთება შესაბამის ორგანოში.²¹⁰ იმ შემთხვევაში, თუ მესამე ქვეყნის მოქალაქე 90 დღეზე მეტ ხანს აპირებს ლუქსემბურგში დარჩენას, უნდა გააკეთოს განაცხადი ბინადრობის ნებართვის მისაღებად.²¹¹

გამოყენებული წყაროები

European Commission (2016) – Luxembourg: Mismatch Priority Occupations

http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/luxembourg-mismatch-priority-occupations#_edn24

European Commission (2018) - 2018 European Semester: Country Reports, Luxembourg

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-luxembourg-en.pdf>

European Commission, Determining Labour Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in Luxembourg (2015)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-18a_luxembourg_determining_labour_shortages_english.pdf

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/luxembourg.htm>

The Luxembourg Government (2018) – Digital Luxembourg, Progress Report Spring 2018

https://digital-luxembourg.public.lu/sites/default/files/2018-06/DL_201804022_PROGRESS%20REPORT_08%20BAT.pdf

The Official portal of the grand Duchy of Luxembourg

<http://www.luxembourg.public.lu/en/>

²⁰⁸ <https://guichet.public.lu/en/citoyens/immigration/moins-3-mois/ressortissant-tiers/sejour-travail.html>

²⁰⁹ https://guichet.public.lu/en/organismes/organismes_citoyens/ministere-affaires-etrangeres/direction-immigration-service-etranangers.html

²¹⁰ <https://guichet.public.lu/en/citoyens/immigration/moins-3-mois/ressortissant-tiers/sejour-travail.html>

²¹¹ <https://guichet.public.lu/en/citoyens/immigration/plus-3-mois/ressortissant-tiers/salarie/salarie-pays-tiers.html>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

მალტა უკანასკნელი წლების განმავლობაში სწრაფი ეკონომიკური ზრდის ფაზაშია. მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისით გამოწვეულ უარყოფით შედეგებს ქვეყანამ სწრაფად დააღწია თავი. განსაკუთრებული ზრდა დაიწყო 2012 წლიდან, როდესაც მალტის ეკონომიკის ზრდის ტემპებმა კრიზისამდელ მაჩვენებელს გაუსწრო. ეკონომიკური ზრდის ერთერთი უმნიშვნელოვანესი განმაპირობებელი უცხოელი სამუშაო ძალის შემოღინება გახდა რამაც შრომის ბაზარზე დეფიციტის წარმოქმნას ხელი შეუშალა.²¹²

მოსახლეობა (2018): 475 701

მშპ ერთ სულზე (2017): 23 900

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი (2019): 5.0%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 69.6%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 4.0 %

წყარო: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-malta-en.pdf>

მალტის ეკონომიკური აღმავლობის შენარჩუნება მოსალოდნელია მოკლე და საშუალო ვადიან პერსპექტივაში, მაგრამ არსებობს ვარაუდები, რომ გრძელვადიან პერსპექტივაში ზრდის ტემპები შენელებულა. აღნიშნულის ერთერთი მთავარი განმაპირობებელი შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობა გახდება. კერძოდ, მალტაში თანდათან იზრდება დამოკიდებულება უცხოელ სამუშაო ძალაზე. როგორც ზემოთ ვახსენეთ, შრომითმა იმიგრაციამ ხელი შეუწყო მალტის ეკონომიკის განვითარებას, თუმცა ამას დადებითი გავლენა არ ქონია ადგილობრივ მუშახელზე, რომელიც სულ უფრო ნაკლებკონკურენტუნარიანი ხდება იმიგრანტებთან შედარებით.²¹³

მალტის შრომის ბაზარი სტაბილურად ვითარდება. უმუშევრობის მაჩვენებელმა 2017 წლის დასასრულისთვის 4%-იან ნიშნულს მიაღწია, ხოლო უმუშევრობის დონე ახალგაზრდებში ევროკავშირის საშუალოზე მნიშვნელოვნად დაბალია. 2016-2017 წლები მალტა შრომითი იმიგრაციის მაღალი მაჩვენებლებით ხასიათდებოდა, რის შედეგადაც შესაძლებელი გახდა არსებული მოთხოვნების დაკმაყოფილება. მალტის შრომის ბაზარზე გამოწვევად რჩება დასაქმების მდგომარეობა გენდერული განაწილების თვალსაზრისით. კერძოდ, მამრობითი სქესის დასაქმებულთა რაოდენობა 27.6%-ით აღემატება ქალებისას. მალტაში დაბალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობა შრომის ბაზარზე. გარდა ზემოხსენებულისა, უმაღლესი განათლების მქონეთა დაბალი მაჩვენებელი და ადგილობრივი სამუშაო ძალის არასახარბიელო შრომითი უნარები ხელს უშლის მდგრად და ინკლუზიურ განვითარებას.²¹⁴

2. მოთხოვნა შრომის ბაზარზე

უახლოესი 1-2 წლის მანძილზე მალტის შრომის ბაზარზე მაღალი მოთხოვნა იქნება შემდეგ დარგებში/პროფესიებზე: ინფორმაციული ტექნოლოგიები და კომუნიკაციები, ჯანდაცვა, ბულალტერია და ფინანსები, ასევე კვლევის პროფესიონალებზე, მენეჯერულ პოზიციებზე, ტექნიკოსებზე, ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიის მუშაკებზე.

²¹² <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-malta-en.pdf>

²¹³ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-malta-en.pdf>

²¹⁴ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-malta-en.pdf>

შრომითი მიგრაცია მალტაში მიგრანტთა ინტეგრაციის სტრატეგიით²¹⁵ რეგულირდება. მალტის მთავრობის დასაქმების პოლიტიკის მიხედვით, გამოცხადებულ ვაკანსიაზე პირველ რიგში განიხილავენ ადგილობრივ სამუშაო ძალას, შემდეგ ევროკავშირისა და ევროპის ეკონომიკური ზონის ქვეყნების მოქალაქეებს და ბოლოს მესამე ქვეყნის წარმომადგენლებს. შესაბამისად, მესამე ქვეყნის მოქალაქის დასაქირავებლად დამსაქმებლებს ევალუბათ შრომის ბაზრის ტესტით გათვალისწინებული მოთხოვნების დაკმაყოფილება.²¹⁶

რაც შეეხება შრომის ბაზარზე არსებულ დეფიციტს, მალტაში მოთხოვნა ზოგად სპეციალისტ-პროფესიონალებზეა. კერძოდ, იგულისხმება საქმიანობის საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაციის (ISCO-08) #2 ქვეჯგუფში შემავალი საქმიანობები. აღნიშნული მოთხოვნა სპეციალისტ-პროფესიონალებზე თითქმის ყველა დარგშია, გარდა იურიდიული და საგანმანათლებლო სექტორისა. დეფიციტი განპირობებულია უმაღლესი განათლების მქონე პირების მცირე რაოდენობით. აღნიშნული მაჩვენებლის მიხედვით მალტა ევროკავშირის მასშტაბით ერთერთ უკანასკნელ პოზიციაზეა.²¹⁷

2.1 სპეციალისტ-პროფესიონალები

მალტის შრომის ბაზარზე სპეციალისტ-პროფესიონალების ნაკლებობაა შემდეგ დარგებში:

- ჯანდაცვის პროფესიონალები;
- ინფორმაციული ტექნოლოგიები და კომუნიკაციები - აღნიშნულ სექტორში არსებული დეფიციტი გამოწვეულია დარგის სწრაფი განვითარების ტემპებით და ევროკავშირის მასშტაბით შედარებით დაბალი ანაზღაურებით, რაც აღნიშნული სპეციალობის მქონე ადგილობრივებს შრომითი ემიგრაციისკენ უბიძგებთ;
- გრაფიკული და მულტიმედია დიზაინი;
- ფინანსური და სადაზღვევო სექტორი;
- კვლევითი სექტორი - სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებების პარკის გახსნის შემდეგ განსაკუთრებით გაიზარდა მოთხოვნა კვლევისა და განვითარების და ლაბორატორიის მუშაკთა პროფესიებზე.²¹⁸

2.2 მენეჯერული პოზიციები

მალტაში მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულთა 54%-ის კვალიფიკაცია არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას. მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა საკმაოდ მნიშვნელოვან ნაწილს მხოლოდ საშუალო განათლება აქვს.

2.3 ტექნიკოსები და მასთან დაკავშირებული სხვა სპეციალისტები

აღნიშნულ დარგში არსებული დეფიციტი გამოწვეულია პროფესიული განათლების მქონე პირთა დაბალი კვალიფიკაციით (26% შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებს) და რაოდენობით. მალტა პროფესიული განათლების მქონე პირთა რაოდენობით (14.5%), მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელს - (56%).

²¹⁵ <https://meae.gov.mt/en/Documents/migrant%20integration-EN.pdf>

²¹⁶ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-19a_malta_labour_shortages_final.pdf

²¹⁷ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-malta-en.pdf>

²¹⁸ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/malta-mismatch-priority-occupations#endnote_1

2.4 ხელოსნები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები

ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიის მუშაკებზე მალტის შრომის ბაზარზე მოთხოვნა დარგების ფართო სპექტრში არსებობს. კერძოდ, სპეციალისტების ნაკლებობაა შემდეგ დარგებში:

- მშენებლობა;
- ლითონის დამუშავება;
- მანქანა დანადგარების ოპერირება;
- ხეზე, ტექსტილზე, ტყავსა და მსგავს მასალებზე ხელით მომუშავე მუშაკები.

ზემოხსენებულ საქმიანობებში კადრის დეფიციტი ისევ და ისევ გამოწვეულია პროფესიული განათლების მქონე პირთა დაბალი კვალიფიკაციითა და მათი არასაკმარისი რაოდენობით.²¹⁹

3 იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება მალტაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

მესამე ქვეყნის მოქალაქეებს მალტაში დასაქმებისთვის ესაჭიროებათ შრომის ნებართვის მოპოვება. შრომის ნებართვის მიღება შესაძლებელია შრომის ბაზრის ტესტის შემდეგ. შრომის ნებართვა გაიცემა კონკრეტული საქმიანობის/თანამდებობის შესაბამისად. კერძოდ, თუ მესამე ქვეყნის მოქალაქეს უკვე აქვს შრომის ნებართვა აღებული წინა საქმიანობისთვის, ახალს ის ავტომატურად ვეღარ მიიღებს. შრომის ნებართვაზე პასუხისმგებელია განათლებისა და დასაქმების სამინისტროს დაქვემდებარების ქვეშ მყოფი ერთეული, დასაქმებისა და გადამზადების კორპორაცია.²²⁰ შრომის ნებართვაზე განაცხადს დამსაქმებელი აკეთებს.²²¹ შრომის ნებართვის მისაღებად საჭიროა შემდეგი დოკუმენტების წარდგენა:

- განაცხადის ფორმა/ავტობიოგრაფია (CV);
- სამუშაო პოზიციის აღწერილობა;
- ინფორმაცია რეკომენდატორების შესახებ;
- პასპორტის ფოტო/პასპორტის ასლი;
- ვიზის ასლი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
- კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია (დიპლომი, სერტიფიკატი და ა.შ.);
- დამსაქმებლის მიერ აღწერილი სამუშაო გარემო/ადგილი;
- მოსაკრებლის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტი.

მესამე ქვეყნის მოქალაქე, რომელიც სამ თვეზე მეტი ხნით აპირებს მალტაში სამუშაოდ დარჩენას, ვალდებულია აიღოს ბინადრობის ნებართვა. ბინადრობის ნებართვის მისაღებად აუცილებელია შესაბამისი საფუძველი - მუშაობა, სწავლა, კვლევითი საქმიანობა და სხვა. ბინადრობის ნებართვას გასცემს მალტის საჯარო ადმინისტრაციის სააგენტოს (Identity Malta) მოქალაქეთა და ექსპატრიატთა საქმეების დეპარტამენტი.²²² ბინადრობის ნებართვის განახლება ხდება ყოველწლიურად. ბინადრობის ნებართვის ასაღებად აპლიკანტმა უნდა წარადგინოს მისი მიღების საფუძველი წერილობითი ფორმით, პიროვნების რეგისტრაციის ფორმასთან²²³ ერთად. ბინადრობის ნებართვაზე

²¹⁹ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/malta-mismatch-priority-occupations#endnote_1

²²⁰ [https://gov.mt/en/Government/Government%20of%20Malta/Ministries%20and%20Entities/Officially%20Appointed%20Bodies/Pages/Corporation%20Employment-and-Training-Corporation-\(ETC\).aspx](https://gov.mt/en/Government/Government%20of%20Malta/Ministries%20and%20Entities/Officially%20Appointed%20Bodies/Pages/Corporation%20Employment-and-Training-Corporation-(ETC).aspx)

²²¹ <https://jobsplus.gov.mt/resources/fileprovider.aspx?fileId=1071>

²²² <https://identitymalta.com/citizenships-expatriates/>

²²³ (https://identitymalta.com/wp-content/uploads/2014/07/Form-ID-1A-Electronic-Identity-Registration-Form_F.pdf).

განაცხადის გაკეთება შესაძლებელია მხოლოდ მოქალაქეთა და ექსპატრიატთა საქმეების დეპარტამენტის ოფისში (ქ. ვალეტა).²²⁴

გამოყენებული წყაროები

Department of Citizenship and Expatriates of Malta (2018)

<https://identitymalta.com/>

Employment and Training Corporation of Malta (2018)

<https://jobsplus.gov.mt/>

European Commission, Country Report Malta (2018)

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-malta-en.pdf>

European Commission, Determining Labour Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in Malta (2015)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-19a_malta_labour_shortages_final.pdf

European Commission, Malta: Mismatch priority occupations (2016)

http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/malta-mismatch-priority-occupations#endnote_1

Government of Malta (2018)

<https://www.gov.mt/en/Pages/gov.mt%20homepage.aspx>

Ministry for Home Affairs and National Security of Malta (2018)

<https://homeaffairs.gov.mt/en/Pages/Home.aspx>

²²⁴ <https://www.gov.mt/en/Life%20Events/Moving-to-Malta/Pages/Moving-to-Malta.aspx>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

პოლონეთი ბოლო 4 წელია ეკონომიკური აღმავლობის ფაზაშია, რაც მნიშვნელოვნადაა განპირობებული შიდა მოთხოვნის, უფრო კონკრეტულად კი კერძო მოხმარების დონის ზრდით. კერძო მოხმარების ზრდას ხელი შეუწყო შრომის ბაზრის განვითარებამ და ფისკალური ტრანსფერების ზრდამ. მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის მაჩვენებელმა 2017 წელს 4.6%-ს მიაღწია, რაც ერთერთი უმაღლესი მაჩვენებელია ევროკავშირის მასშტაბით.²²⁵

მოსახლეობა (2014): 38.5 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 28 686\$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი (2019): 3.8%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 66.9%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 4.9%

წყარო: <https://data.oecd.org/poland.htm>

2017 წელი საჯარო ინვესტიციების ნაკლებობით გამოირჩეოდა. ზემოხსენებული განსაკუთრებით ეხებოდა სახელმწიფოს კონტროლის/მფლობელობის ქვეშ მყოფ სექტორებს - ენერგეტიკას, წიაღისეულის მოპოვებას და სხვა. 2018-2019 წლებში ნავარაუდებია ევროკავშირის მხრიდან დაფინანსების გაზრდა, რაც ინვესტიციების ზრდის პროცესში მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს.²²⁶

ეკონომიკის ზრდის პარალელურად მკვეთრად გაუმჯობესდა სიტუაცია პოლონეთის შრომის ბაზარზე. განსაკუთრებით აღსანიშნავია დასაქმების მაჩვენებლის ზრდა. დასაქმების ნიშნული 71%-იან ზღვარს²²⁷ უკვე 2017 წლის მესამე კვარტლისათვის გადასცდა, ხოლო რაც შეეხება უმუშევრობის დონეს, დროის იმავე მონაკვეთისთვის მან სარეკორდოდ დაბალ მაჩვენებელს, 4.7%-ს მიაღწია.

პოლონეთის შრომის ბაზრისთვის მაღალკვალიფიციური მუშახელის დეფიციტი გამოწვევად რჩება, რადგან არსებული სამუშაო ძალა ეკონომიკის ზრდის ტემპებს ფეხს ვერ უწყობს. შესაბამისად, განსაკუთრებით გაიზარდა შრომითი იმიგრანტების როლი, რომელთაც მოთხოვნის საპასუხოდ აქტიურად ქირაობენ ადგილობრივი დამსაქმებლები.²²⁸

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (IOM), ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან მჭიდრო თანამშრომლობით 2015-2017 წლებში განახორციელა ცირკულარული მიგრაციის ხელშემწყობი პროექტი სახელწოდებით - „საქართველოს სამუშაო ძალის დროებითი შრომითი მიგრაციის პილოტირება პოლონეთსა და ესტონეთში“. პროექტი დაფინანსდა IOM-ის განვითარების ფონდის მიერ. პროექტის ფარგლებში 30-მდე შემდუღებელი, მშენებლობაზე მომუშავე მუშახელი და სატვირთო მანქანის მძღოლი სხვადასხვა ვადით დასაქმდა პოლონეთში, ხოლო ესტონეთთან დაიწყო მოლაპარაკება და მოკვლევა ცირკულარული მიგრაციის სქემის შესამუშავებლად.

წყარო: <http://iom.ge/1/labour-migration>

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

²²⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-poland-en_1.pdf

²²⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-poland-en_1.pdf

²²⁷ 20-65 წლის სამუშაო ძალა.

²²⁸ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-poland-en_1.pdf

2020 წლის ჩათვლით პოლონეთის შრომის ბაზარზე მოსალოდნელია დეფიციტი შემდეგ დარგებში/საქმიანობებში: ინფორმაციული ტექნოლოგიები და კომუნიკაციები, ჯანდაცვა, მენეჯერული პოზიციები, მეცნიერება და ინჟინერია, ხელოსნობა.

პოლონეთში შრომის ბაზრის პოლიტიკის განსაზღვრისთვის დეფიციტური პროფესიების სია არ იწარმოება. პოლონეთში რეგისტრირებულ დამსაქმებელს მესამე ქვეყნის მოქალაქის დაქირავება გამარტივებული პროცედურებით შეუძლია. კერძოდ, დამსაქმებელს უფლება აქვს მესამე ქვეყნის მოქალაქე შრომის ბაზრის ტესტის გარეშე აიყვანოს, თუ სამუშაოს ხანგრძლივობა 12 თვიან პერიოდში არ აღემატება 6 თვეს. თავის მხრივ, მესამე ქვეყნის წარმომადგენლისათვის აღნიშნული პერიოდით დასაქმების შემთხვევაში შრომის უფლების მიღება სავალდებულო არ არის.²²⁹

გამოვლენილია დარგები, რომელშიც უახლოესი ორი წლის მანძილზე მოსალოდნელია სამუშაო ძალის მკვეთრი დეფიციტი. ეს დარგებია:

2.1 საინფორმაციო ტექნოლოგიები და კომუნიკაციები

პოლონეთის შრომის ბაზარზე საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების დარგში 400,000 მუშაკია დასაქმებული. მიუხედავად საკმაოდ მასშტაბური რაოდენობისა, დარგის განვითარებასთან ერთად, რომელიც ყოველწლიურად დაახლოებით 10%-ით იზრდება, მძაფრდება მოთხოვნა კონკრეტულ სპეციალიზაციებზე. კერძოდ, არსებული პროგნოზების მიხედვით უახლოეს მომავალში პოლონეთის შრომის ბაზარზე პროგრამისტების, ქსელის ადმინისტრატორების, ინსტალატორების და მხარდამჭერი სპეციალისტების დეფიციტია მოსალოდნელი.²³⁰

2.2 ჯანდაცვა

პოლონეთის ჯანდაცვის სექტორში არსებული დეფიციტი ძირითადად არასასურველი შრომითი პირობებითაა გამოწვეული. არასაკმარისი ანაზღაურების გამო მედიცინის მუშაკებს რამდენიმე სამუშაო ადგილზე უწევთ მუშაობა. აღნიშნულის შედეგად, ადგილობრივი სამუშაო ძალა დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში ეძებს დასაქმების შესაძლებლობებს. განსაკუთრებული მოთხოვნა არსებობს დამხმარე სპეციალისტებზე, ექთნებსა და სანიტრებზე.²³¹

2.3 მენეჯერული პოზიციები

მენეჯერულ პოზიციებზე წარმოქმნილი დეფიციტი მნიშვნელოვნადაა განპირობებული პოლონეთის ბიზნეს სექტორის თავისებურებით. კერძოდ, პოლონეთში რეგისტრირებული კერძო კომპანიების 99% მცირე ზომისაა (არაუმეტეს 50 დასაქმებულისა), შესაბამისად მოთხოვნა მმართველ პოზიციებზე განსაკუთრებით მაღალია და მისი კიდევ უფრო ზრდაა მოსალოდნელი უახლოესი 1-2 წლის განმავლობაში.²³²

2.4 მეცნიერება და ინჟინერია

ინჟინრებზე მოთხოვნის ზრდა განპირობებულია პოლონეთში არსებული მრეწველობის სისტემის ოპტიმიზაციის პროცესით. მაღალ ტექნოლოგიებზე გადასვლა ინჟინრებისგან დამატებით უნარებს მოითხოვს, რისი დეფიციტიცაა შრომის ბაზარზე. გარდა ზემოხსენებულისა, გამოწვევას

²²⁹ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_labour_shortages_synthesis_final.pdf

²³⁰ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/poland-mismatch-priority-occupations

²³¹ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/poland-mismatch-priority-occupations

²³² http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/poland-mismatch-priority-occupations

წარმოადგენს ახალგაზრდა პროფესიონალების ემიგრაციას, რომლებიც, როგორც წესი, მუდმივ სამუშაოს საზღვარგარეთ ეძებენ.

2.5 ხელოსნები

ხელოსნების ნაკლებობა ძირითადად გვხვდება მრეწველობის დარგებში, კერძოდ კი მძიმე მრეწველობაში. პოლონეთში შემდუღებლების, ხარატების, სამრეწველო მანქანა-დანადგარების ოპერატორების, მექანიკოსებისა და ელექტრიკოსების მკვეთრი დეფიციტია. აღნიშნული პრობლემატური სიტუაცია ძირითადად ორი ფაქტორითაა გამოწვეული: პროფესიული გადამზადების სასწავლებლების განვითარების დაბალი დონითა და ახალგაზრდების შრომითი ემიგრაციით დასავლეთ ევროპაში.²³³

ცხრილი 16: მოთხოვნი პროფესიების სია პოლონეთში 2018-2020 წლებისთვის:²³⁴

ISCO-08	პროფესიათა ჯგუფი/სექტორი
2511	კომპიუტერული სისტემების ანალიტიკოსები
2512	კომპიუტერული პროგრამების დეველოპერები
2513	ვებ და მულტიმედია დეველოპერები
2514	აპლიკაციების პროგრამისტები
2519	კომპიუტერული პროგრამების და აპლიკაციების დეველოპერები და ანალიტიკოსები სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი
3511	ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების ოპერირების ტექნიკოსები
3512	ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების მომხმარებელთა მხარდაჭერის ტექნიკოსები
3513	კომპიუტერული ქსელებისა და სისტემების ტექნიკოსები
3514	ვებ ტექნიკოსები
3521	სამაუწყებლო/სატელეკომუნიკაციო და აუდიო ვიზუალიზაციის ტექნიკოსები
3522	ტელეკომუნიკაციის ტექნიკოსები
22	22-ე ქვეჯგუფში შემავალი მედიცინის მუშაკები
32	32-ე ქვეჯგუფში შემავალი ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი
1111	კანონშემოქმედების სფეროში მომუშავე პირები
1112	მთავრობის მაღალი რანგის თანამდებობის პირები
1113	დასახლების ტრადიციული მმართველები და სოფლის თავები
1114	პოლიტიკური და საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მაღალი რანგის თანამდებობის პირები
121	ბიზნესისა და ადმინისტრაციის მენეჯერები
122	გაყიდვების, მარკეტინგისა და განვითარების მენეჯერები
2141	წარმოებისა და მრეწველობის ინჟინრები
2142	სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები
2143	გარემოს ინჟინრები
2144	ინჟინერ-მექანიკოსები
2145	ინჟინერ-ქიმიკოსები
2146	სამთო ინჟინრები, მეტალურგები და მონათესავე პროფესიების სპეციალისტ-პროფესიონალები
2149	ინჟინრები სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი
2151	ელექტრო ტექნოლოგიის ინჟინრები
2152	ინჟინერ-ელექტრიკოსები
2153	ტელეკომუნიკაციის ინჟინრები
7	მე-7 ძირითად ჯგუფში შემავალი ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები

²³³ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/poland-mismatch-priority-occupations

²³⁴ https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/poland-mismatch-priority-occupations#_edn51

231	უნივერსიტეტისა და უმაღლესი განათლების სასწავლებლების პედაგოგები
232	პროფესიული განათლების სასწავლებლების პედაგოგები
233	საშუალო განათლების პედაგოგები
234	დაწყებითი და სკოლამდელი განათლების პედაგოგები
235	სხვა პედაგოგები

შენიშვნა: მოცემული ცხრილი არ წარმოადგენს პოლონეთის ოფიციალურ „დეფიციტური პროფესიების“ სიას. პოლონეთში მსგავსი სია არ იწარმოება. ცხრილი შედგენილია ავტორის მიერ მომიხებული ინფორმაციით.

3 იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება პოლონეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

შრომისა და ბინადრობის ნებართვის გაცემის პროცედურები პოლონეთში დეცენტრალიზებულია. კერძოდ, აღნიშნულ ნებართვებს გასცემს იმ რეგიონის წარმომადგენლობა, სადაც ნებართვის მიღების მსურველი აპირებს ცხოვრებას ან/და მუშაობას.

მესამე ქვეყნის მოქალაქეებს პოლონეთში მოკლევადიანი (12 თვის განმავლობაში 6 თვემდე ნაკლები პერიოდის) სამსახურის შემთხვევაში არ ესაჭიროებათ შრომის უფლების მოპოვება.²³⁵ შრომის ნებართვის მიღება არ არის სავალდებულო იმ შემთხვევაშიც, თუ მესამე ქვეყნის მოქალაქეს გააჩნია პოლონეთში მუდმივი ბინადრობის უფლება ან განსაკუთრებულ შემთხვევებში, ევროკავშირის სხვა წევრი ქვეყნების მიერ გაცემული ბინადრობის უფლება.²³⁶ შრომის ნებართვისათვის განაცხადი უნდა გაკეთდეს იმ რეგიონულ ოფისში,²³⁷ სადაც რეგისტრირებულია დამსაქმებელი. შრომის ნებართვაზე განაცხადს დამსაქმებელი აკეთებს, რომელსაც შესაბამის დოკუმენტაციას (პასპორტი, განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი და სხვა) სამუშაოს მსურველი აწვდის მოთხოვნილი ფორმით. შრომის ნებართვა კეთდება კონკრეტული სამუშაოსთვის და სამსახურის გამოცვლის შემთხვევაში სავალდებულოა შრომის ნებართვის თავიდან მიღება.

სეზონური სამუშაოებისათვის პოლონეთში მოქმედებს შრომის ნებართვა სეზონური სამუშაოსთვის. სეზონური შრომის ნებართვა გაიცემა არაუმეტეს 9 თვის ვადით. აღნიშნულ ნებართვაზე განაცხადს დამსაქმებელი აკეთებს. განაცხადის გაკეთებისას მესამე ქვეყნის მოქალაქე შეიძლება იმყოფებოდეს, როგორც პოლონეთში ასევე სხვა ქვეყანაში.²³⁸

გამოყენებული წყაროები

European Commission, Country Report Poland (2018)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-poland-en_1.pdf

European Commission, Determining Labour Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in EU (2015)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_labour_shortages_synthesis_final.pdf

European Commission, Poland: Mismatch priority occupations (2016)

http://skills-panorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/poland-mismatch-priority-occupations

IOM (2018)

http://www.migrant.info.pl/Work_permit.html

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/poland.htm>

²³⁵ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-

²³⁶ http://www.migrant.info.pl/Work_permit.html

²³⁷ (<http://www.migrant.info.pl/migrant-assisting-organizations.html>)

²³⁸ <http://www.migrant.info.pl/seasonal-work-permit.html>

1. მაკროეკონომიკური მდგომარეობა და სიტუაცია შრომის ბაზარზე

პორტუგალიის ეკონომიკა აღმავლობის პროცესშია, როგორც ზრდის, ასევე დასაქმების მხრივ. მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის მაჩვენებელი 2017 წელს წინა წელთან შედარებით 1.2%-ით გაიზარდა და 2.7% შეადგინა. აღნიშნულს ძირითადად განაპირობებს ინვესტიციებისა და ექსპორტის ზრდა, ასევე მნიშვნელოვანია გაზრდილი შიდა მოხმარების ფაქტორიც. 2017 წელს განსაკუთრებით გაიზარდა პროდუქციისა და მომსახურების ექსპორტი. ამ სექტორების სამომავლო ზრდას ხელს შეუწყობს ტურიზმისა და მანქანათმშენებლობის (კერძოდ, ავტომობილების) დარგების გაფართოება.²³⁹

მოსახლეობა (2013): 10.5 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 31 652\$

მშპ-ის ზრდის პროგნოზი (2019): 2.2%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 69.2 %

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 8.9 %

წყარო: <https://data.oecd.org/portugal.htm>

როგორც უკვე ვახსენეთ, ეკონომიკის განვითარებასთან ერთად, სასიკეთოდ იცვლება მდგომარეობა პორტუგალიის შრომის ბაზარზეც. განსაკუთრებით აღსანიშნავია უმუშევრობის მნიშვნელოვანი კლების ტენდენცია, რომელიც 2017 წელს წინა წელთან შედარებით დაახლოებით 2%-ით შემცირდა, რაც ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელზე დაბალია. მნიშვნელოვანი პროგრესია დასაქმების ზრდის მხრივაც. 2017 წელს 150,000 ახალი სამუშაო ადგილი შეიქმნა, რამაც დასაქმების მაჩვენებლის 3.3%-იანი ზრდა განაპირობა (აღნიშნული მნიშვნელოვნად აღემატებოდა იმავე წლის მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის ტემპს - 2.7%). ყოველივე ზემოხსენებულის შედეგად 2017 წელს არსებული დასაქმების მაჩვენებელი თითქმის გაუტოლდა 2008 წლის მსოფლიო ეკონომიკურ კრიზისამდე არსებულს. შრომითი ბაზრის პროგრესის შედეგად შემცირდა ემიგრაციის მაჩვენებელიც, მაგრამ მოსახლეობის დაბერების პროცესიდან გამომდინარე გარდაუვალია შრომითი დეფიციტის წარმოქმნა, განსაკუთრებით მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის მხრივ. მიუხედავად შრომის ბაზარზე არსებული მრავალმხრივი დადებითი მაჩვენებლებისა, გამოწვევად რჩება იმ პირების ხვედრითი წილი, რომლებიც სამუშაოს არ ეძებენ და ნახევარ განაკვეთზე მომუშავეთა რაოდენობა. ეს ორი ინდიკატორი ჯერ კიდევ შორსაა კრიზისამდელი დონისგან.²⁴⁰

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

2020 წლის ჩათვლით პორტუგალიის შრომის ბაზარზე ნავარაუდებია დეფიციტის არსებობა. კერძოდ, ჯანდაცვის სფეროში, საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების, ინჟინერიის, იურიდიული და სოციალური მომსახურებების მიმართულებით.

შრომითი მიგრაცია პორტუგალიაში მიგრაციის სტრატეგიული გეგმის²⁴¹ მიხედვით რეგულირდება. პორტუგალიაში მოქმედებს შრომის ბაზრის ტესტი, კერძოდ დამსაქმებელი ვალდებულია მუშახელის აყვანამდე ერთი თვით ადრე განაცხადოს ვაკანსიის შესახებ, რათა პორტუგალიის და ევროკავშირის/ევროპის ეკონომიკური ზონის მოქალაქეებმა შეძლონ განაცხადის გაკეთება. ერთი თვის ვადის გასვლის შემდეგ თუ ვაკანსიის შევსება ვერ მოხერხდა, პორტუგალიის დასაქმებისა და

²³⁹ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-portugal-en.pdf>

²⁴⁰ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-portugal-en.pdf>

²⁴¹ https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM_ACM_final.pdf/9ffb3799-7389-4820-83ba-6dcfe22c13fb?version=1.0

პროფესიული განათლების ინსტიტუტი დამსაქმებელს რთავს უფლებას დაიქირავოს მესამე ქვეყნის მოქალაქე.²⁴²

პორტუგალიაში კონკრეტული დეფიციტური პროფესიების შესახებ სია არ იწარმოება, მოთხოვნის კლასიფიკაცია ხდება დასაქმების ტიპის მიხედვით (მაგ. სეზონური სამუშაო და სხვა).²⁴³ 2016 წელს პორტუგალიაში ჩატარებული კვლევის მიხედვით განისაზღვრა დარგები/მიმართულებები, სადაც მომდევნო 3-4 წლის განმავლობაში მოსალოდნელია სამუშაო ძალის დეფიციტი.²⁴⁴

2.1 ჯანდაცვა

ჯანდაცვის სფეროში დეფიციტის ძირითადი განმსაზღვრელი მოსახლეობის დაბერების პროცესი და შესაბამისად ჯანდაცვის მომსახურებებზე მოთხოვნის ზრდა იქნება. მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელი იქნება სავადმყოფოების რიცხვის გაზრდა (ძირითადად კერძო სექტორში), რასაც ბუნებრივია შესაბამისი რაოდენობის სამედიცინო თუ დამხმარე პერსონალი დასჭირდება. დეფიციტის ერთ-ერთ განმაპირობებლად შეიძლება ჯანდაცვის სექტორში არსებული დაბალი ანაზღაურება იქნეს მიჩნეული. აღნიშნულის გამო, ხშირად ჯანდაცვის სფეროს მუშაკები რამდენიმე კლინიკაში მუშაობენ, როგორც წესი ზეგანაკვეთურად. ზემოხსენებული არასახარბიელო შრომითი პირობები ადგილობრივ მუშახელს ემიგრაციისკენ უბიძგებს. მაგალითად, მხოლოდ 2014-2015 წლებში პორტუგალიიდან დიდ ბრიტანეთში 6,500 მედიცინის მუშაკი გადავიდა სამუშაოდ. პორტუგალიაში ჯანდაცვის სფეროში არსებული დეფიციტის აღმოფხვრას საგანმანათლებლო პროგრამების ზრდითა და სექტორში არსებული შრომითი პირობების გაუმჯობესებით ცდილობენ.²⁴⁵

2.2 საინფორმაციო ტექნოლოგიები და კომუნიკაცია

პორტუგალიაში საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების სპეციალისტებზე მაღალი მოთხოვნაა, რასაც ადგილობრივი შრომის ბაზარი ვერ აკმაყოფილებს. ზემოხსენებული გამოწვევის საპასუხოდ პორტუგალიის მთავრობამ შეიმუშავა 2014-2020 წლებზე გათვლილი სტრატეგია, რომლითაც დაგეგმილია საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების დარგის განვითარება და მისი ხელშემწყობი ღონისძიებების გატარება. აღნიშნულში ძირითადად იგულისხმება ადამიანური კაპიტალის განვითარება განათლებაში ინვესტიციების ზრდით.²⁴⁶

2.3. ინჟინერია

პორტუგალიის შრომის ბაზარზე ინჟინერიის პროფესიონალების ნაკლებობაა, განსაკუთრებით კი საჯარო სექტორში. აღნიშნული გამოწვეულია დაბალი ანაზღაურებითა და საჯარო სექტორის დაბალი პრესტიჟით. ინჟინრებს უმნიშვნელოვანესი როლი აკისრიათ ინდუსტრიის, მშენებლობისა და კვლევა-განვითარების სფეროში. შესაბამისად, დარგის პროფესიონალების დეფიციტი უარყოფით გავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე. ზემოხსენებული გამოწვევის საპასუხოდ დაიდო მემორანდუმები კერძო კომპანიებსა და სასწავლებლებს შორის, რომლის ფარგლებშიც საბუნებისმეტყველო პროგრამების სტუდენტები დაფინანსებას იღებენ. გარდა ამისა,

²⁴² <https://www.iefp.pt/>

²⁴³ http://emn.ie/files/p_201511240457262015_emn_labour_shortages_synthesis_final.pdf

²⁴⁴ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/portugal-mismatch-priority-occupations

²⁴⁵ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/portugal-mismatch-priority-occupations

²⁴⁶ https://www.portugal2020.pt/Portal2020/Media/Default/Docs/Programas%20Operacionais/TEXTOS%20INTEGRAIS%20DOS%20PO/PO_CH_9Dez.pdf

ტარდება ღონისძიებები, რათა სტუდენტებს სწავლის პერიოდში მიეცეთ სტაჟირების საშუალება, რაც მათ შრომის ბაზარზე შესვლას გაუადვილებს.²⁴⁷

2.4 იურიდიული და სოციალური მომსახურებები

იურიდიული და სოციალური მომსახურებების მხრივ დეფიციტი ძირითადად საჯარო სექტორშია, სადაც მსგავსად ინჟინერიისა, არასახარბიელო შრომითი პირობებია - დაბალი ანაზღაურება, გაზრდილი სამუშაო დრო და შემცირებული ბენეფიტები.²⁴⁸

ცხრილი 17: მოთხოვნადი პროფესიები პორტუგალიაში 2018-2020 წლებში²⁴⁹

	ISCO-08	პროფესიათა ჯგუფი/სექტორი
1	3511	ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების ოპერირების ტექნიკოსები
2	3512	ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების მომხმარებელთა მხარდაჭერის ტექნიკოსები
3	3513	კომპიუტერული ქსელებისა და სისტემების ტექნიკოსები
4	3514	ვებ ტექნიკოსები
5	1330	მენეჯერები ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების დარგში
6	221	ექიმები
7	226	მედიცინის სხვა მუშაკები
8	325	ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი
9	2144	ინჟინერ მექანიკოსები
10	2145	ინჟინერ-ქიმიკოსები
11	2146	სამთო ინჟინრები, მეტალურგები და მონათესავე პროფესიების სპეციალისტ-პროფესიონალები
12	2149	ინჟინრები
13	311	ფიზიკისა და ინჟინერიის ტექნიკოსები
14	313	პროცესის კონტროლის ტექნიკოსები
15	3411	იურიდიული და მონათესავე სფეროების დამხმარე პერსონალი
16	3432	სოციალური სამუშაოს დამხმარე პერსონალი
17	3413	რელიგიის სფეროს დამხმარე პერსონალი

წყარო: https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/portugal-mismatch-priority-occupations#_edn1

შენიშვნა: მოცემული ცხრილი არ წარმოადგენს პორტუგალიის ოფიციალურ „დეფიციტური პროფესიების“ სიას. პორტუგალიაში მსგავსი სია არ იწარმოება. ცხრილი შედგენილია ავტორის მიერ მოძიებული ინფორმაციით.

²⁴⁷ https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/portugal-mismatch-priority-occupations

²⁴⁸ https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/portugal-mismatch-priority-occupations

²⁴⁹ https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/portugal-mismatch-priority-occupations#_edn1

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება პორტუგალიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

პორტუგალიაში დასაქმების მხრივ პრიორიტეტი ადგილობრივ სამუშაო ძალას ენიჭება. შრომის ბაზრის ტესტი პორტუგალიის შემთხვევაში დამსაქმებელს აძლევს 30 დღიან ვადას ვაკანსიის ადგილობრივი კადრებით შესავსებად. აღნიშნული ვადის ამოწურვის შემდეგ, ადგილობრივი კანდიდატის არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელს შეუძლია მესამე ქვეყნის მოქალაქე აიყვანოს კონკრეტულ ვაკანსიაზე. გარდა შრომის ბაზრის ტესტისა, პორტუგალიაში პერიოდულად დგინდება განსაზღვრული კვოტები, რომელსაც მინისტრთა საბჭო ამტკიცებს.²⁵⁰ მესამე ქვეყნების მოქალაქეთათვის ზოგიერთი პროფესიის შემთხვევაში საჭიროა კვალიფიკაციის აღიარება. საქართველოს მოქალაქეთათვის ინფორმაციის მოძიება შესაძლებელია პორტუგალიის აკადემიური აღიარების ცენტრის ელექტრონულ გვერდზე (http://www.enic-naric.net/georgia.aspx#anc11_18).

პორტუგალიის შრომის ბაზარზე შესვლისათვის მესამე ქვეყნის მოქალაქეებს ესაჭიროებათ დროებითი ყოფნის (temporary stay visa) ან ბინადრობის უფლების მოსაპოვებელი ვიზა (visa to obtain residence permit). ვიზებზე განაცხადის გაკეთება შეიძლება პორტუგალიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს შესაბამის პორტალზე (<http://www.secomunidades.pt/vistos/index.php?lang=en>). დროებითი ვიზა ძირითადად განკუთვნილია მოკლევადიანი საქმიანობებისთვის, როგორცაა კვლევითი საქმიანობა ან დროებითი სამსახური მაღალკვალიფიციური მუშახელისთვის. ბინადრობის ვიზა მფლობელს აძლევს საშუალებას განაცხადი გააკეთოს ბინადრობის ნებართვაზე, რომელიც აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს გრძელვადიანი სამუშაო ადგილის დასაკავებლად. თავის მხრივ არსებობს ბინადრობის ნებართვის ორი სახე, დროებითი და მუდმივი. დროებითი ბინადრობის ნებართვა გაიცემა ერთი წლის ვადით და მისი გახანგრძლივება შესაძლებელია არაუმეტეს ორი წლის ვადით. მუდმივი ბინადრობის ნებართვა უნდა განახლდეს ყოველ 5 წელში. ბინადრობის ნებართვა განაცხადისა და სავალდებულო დოკუმენტაციის შესახებ ინფორმაციის მიღება შესაძლებელია პორტუგალიის საიმიგრაციო პორტალზე - <http://www.imigrante.pt/>.

²⁵⁰ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/22a_portugal_labour_shortages_en.pdf

გამოყენებული წყაროები

European Commission, Country Report Portugal 2018

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-portugal-en.pdf>

European Commission, Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU (2015)

http://emn.ie/files/p_201511240457262015_emn_labour_shortages_synthesis_final.pdf

European Commission, Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in Portugal (2015)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/22a_portugal_labour_shortages_en.pdf

European Commission, Portugal: Mismatch Priority Occupations (2016)

http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/portugal-mismatch-priority-occupations

Institute for Employment and Vocational Training in Portugal (2018)

<https://www.iefp.pt/>

Ministry of Foreign Affairs of Portugal

<https://www.portaldascomunidades.mne.pt/pt/quem-somos/secretario-de-estado-das-comunidades-portuguesas>

OECD 2018

<https://data.oecd.org/portugal.htm>

Portuguese National Academic Recognition Information Centre (2018)

<http://www.enic-naric.net/index.aspx>

Programa Operacional Capital Humano 2014-2020

https://www.portugal2020.pt/Portal2020/Media/Default/Docs/Programas%20Operacionais/TEXTOS%20INTEGRAIS%20DOS%20PO/PO_CH_9Dez.pdf

The Official Website of Portuguese Immigration

<http://www.imigrante.pt/PagesEN/Default.aspx>

რუმინეთი

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში რუმინეთის ეკონომიკა შთამბეჭდავად იზრდებოდა (6.7% 2017-ში), ზრდა ნაკლებად აისახებოდა მოსახლეობის კეთილდღეობაზე. შედეგად, ევროკავშირის მასშტაბით რუმინეთში ერთ-ერთი ყველაზე მაღალია სიღარიბის²⁵¹ და ეკონომიკური უთანასწორობის²⁵² მაჩვენებლები (EC 2018). აღნიშნულის მთავარი მიზეზი სუსტი ბიზნეს გარემო და რესურსების არათანაბარი განაწილებაა. მოსახლეობაში თანასწორი შესაძლებლობების ნაკლებობას ქმნის ასევე ადგილობრივ დონეზე მუნიციპალური/სოციალური სერვისების სუსტი მიწოდება და ფინანსების ნაკლებობა (World Bank, 2018).

მოსახლეობა (2016): 19.6 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 10 932 \$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 4%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 69%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 4.9%

წყარო: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-romania-en.pdf>

ეკონომიკის გაჯანსაღების თვალსაზრისით საერთაშორისო ორგანიზაციების ძირითადი რეკომენდაცია ეკონომიკის სტრუქტურული რეფორმა და აღნიშნულისათვის შესაბამისი სამუშაო ძალის მოზილიზებაა. ამ მხრივ რუმინეთს სერიოზული პრობლემები აქვს. პირველ რიგში უნდა ვახსენოთ, რომ მოსახლეობა ბერდება, ხოლო ემიგრაცია აქამდე არნახულ მასშტაბებს აღწევს: 2000-დან 2017 წლამდე პერიოდში რუმინეთის მოსახლეობა 22.8-დან 19.6 მილიონამდე შემცირდა და კიდევ განაგრძობს კლებას (WB, 2018). მდგომარეობას ართულებს ისიც, რომ ემიგრანტთა 26% მაღალკვალიფიციური პირია, ხოლო ქვეყანაში დარჩენილთა დიდი ნაწილი ეკონომიკურად არააქტიური. განსაკუთრებით დაბალი აქტიურობით გამოირჩევიან ქალები, ახალგაზრდები, ბოშა და სოფლად მცხოვრები მოსახლეობა (EC 2018). აღნიშნულის შედეგად, სამუშაო ძალის მიწოდება ვერ აკმაყოფილებს მოთხოვნას: ბოლო ორი დეკადის განმავლობაში რუმინეთიდან ექსპორტი დაბალ-ტექნოლოგიური, შრომა-ინტენსიური სექტორებიდან უფრო მაღალტექნოლოგიურ დარგებზე გადაერთო, როგორცაა ავტოინდუსტრია, მექანიკა და ელექტროწარმოება. შესაბამისად გაიზარდა მოთხოვნა ტექნოლოგიური კვალიფიკაციის მქონე კადრზე. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი იმიგრაცია აქტუალური თემა ხდება რუმინეთში.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

რუმინეთში სამუშაო ძალის ძალიან დიდი დეფიციტია. მოთხოვნა ორი მიმართულებით არსებობს, ერთი მხრივ კვალიფიციურ მუშაკებზე, ხოლო მეორე მხრივ მაღალკვალიფიციურ კადრზე განსაკუთრებით საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებში, მედიცინაში, განათლებაში და ინჟინერიაში.

შრომითი იმიგრაციისადმი რუმინეთში (ისევე როგორც მთლიანად აღმოსავლეთ ევროპაში) არაერთგვაროვანი დამოკიდებულება არსებობს. სამუშაო ძალის დეფიციტი აქ ძირითადად იმითაა გამოწვეული, რომ დაბალი ანაზღაურების გამო ადგილობრივი კვალიფიციური კადრი ჩრდილო-დასავლეთ ევროპაში მიდის. პროფესიული კავშირები თვლიან რომ გამოწვევაზე პასუხი არა

²⁵¹ 2015 წლის მონაცემებით მოსახლეობის 25% სიღარიბის ეროვნულ ზღვარს მიღმაა. <https://data.worldbank.org/country/romania>

²⁵² მოსახლეობის ყველაზე მდიდარი 20%-ის შემოსავალი 7-ჯერ მეტია ყველაზე ღარიბი 20%-ის შემოსავალზე (ევროკავშირში საშუალოდ აღნიშნული თანაფარდობა არის 5). EC 2018

მიგრანტების მოზიდვაში, არამედ ადგილობრივად შრომის პირობების გაუმჯობესებაშია, რაც შეამცირებდა ქვეყნიდან ემიგრაციას (Romanian Academic Society, 2015).

აღნიშნულის მიუხედავად, მთავრობა ცდილობს დანაკლისის შესავსებად მესამე ქვეყნის მოქალაქეები მოიზიდოს. შრომითი იმიგრაცია რუმინეთში ორი ძირითადი ინსტრუმენტით კონტროლდება: შრომის ბაზრის ტესტი და კვოტები. შრომის ბაზარზე დასაშვები იმიგრანტების კვოტებს ყოველწლიურად ამტკიცებს რუმინეთის მთავრობა. ბოლო პერიოდში შეინიშნება გამოყოფილი კვოტების მზარდი რაოდენობა. მაგალითად, 2017 წელს დამტკიცდა 5,500 ადგილი, ხოლო 2018 წელს მთავრობამ დაამტკიცა 7,000 ადგილი,²⁵³ რომელიც შემდეგნაირად გადანაწილდა:

- 4,000 - ხანგრძლივადიანი დასაქმებულები;
- 1,200 - ევროკავშირის ერთი წევრი ქვეყნიდან მეორეში დროებით სამუშაოდ გაგზავნილი მუშაკები (Posted Workers);
- 700 - ICT სფეროს მუშაკები;
- 500 - მაღალკვალიფიციური მუშაკები;
- 400 - სეზონური მუშაკები;
- 100 - შეგირდები/სტაჟიორები;
- 100 - მეზობელ ქვეყნებში მცხოვრები და რუმინეთში მომუშავე მუშაკები (cross-border worker).

აღსანიშნავია, რომ ეს ადგილები გამოქვეყნებიდან ერთი კვარტალის განმავლობაში ამოიწურა და დამსაქმებლებისა და იმიგრაციის სამსახურის მოთხოვნით კვოტების რაოდენობა 8,000-მდე გაზარდეს.²⁵⁴ აღნიშნული მდგომარეობა კარგად ასახავს კადრების დეფიციტის მხრივ ნახსენებ პრობლემას რუმინეთის შრომის ბაზარზე. დასაქმების სამსახურის მონაცემებით 2018 წლის დასაწყისში დარეგისტრირებული 31,464 ვაკანსია შეუვსებელი დარჩა რამდენიმე თვის განმავლობაში, რაც იმას ნიშნავს, რომ კომპანიებს ამ პოზიციებზე მიგრანტი მუშახელის დაქირავება შეუძლიათ.²⁵⁵

აღსანიშნავია, რომ რუმინეთი არ აწარმოებს დეფიციტური პროფესიების სიას, როგორც ევროკავშირის სხვა წევრი ქვეყნები. თუმცა კარგადაა ცნობილი ის ძირითადი დარგები, სადაც მუშახელის ნაკლებობა ყველაზე მწვავეა.

პირველ რიგში უნდა ვახსენოთ მოთხოვნა *ICT სპეციალისტებზე*. შრომისა და სოციალური სამართლიანობის მინისტრის განცხადებით - „ხვალ რომ 12,000 კურსდამთავრებული იყოს ICT-ის სფეროში, ბაზარი მათ ერთ კვირაში შეიწოვდა“.²⁵⁶ ეს კარგად ჩანს იქიდანაც, რომ მთავრობა სპეციალურ კვოტას გამოიყოფს სწორედ ამ პროფესიის წარმომადგენლებზე. რეალურად, ეს ერთადერთი დარგია, რომელიც კვოტების სისტემაში არის ასახული. უფრო კონკრეტულად თუ ვნახავთ, ყველაზე მეტად მოთხოვნადია: ICT სერვის მენეჯერები, პროგრამული უზრუნველყოფისა და აპლიკაციის დეველოპერები/ანალიტიკოსები და ქსელისა და მონაცემთა ბაზის პროფესიონალები.²⁵⁷

²⁵³ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/5202-cp-suplimentare-contingent-lucratori-straini-02082018>

²⁵⁴ იქვე

²⁵⁵ www.anofm.ro

²⁵⁶ <https://www.romania-insider.com/romania-labor-shortage/>

²⁵⁷ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/romania-mismatch-priority-occupations#_edn1

რუმინეთში ასევე განსაკუთრებით პრობლემურია სამედიცინო სფეროს სპეციალისტები, რომლებიც რუმინეთიდან წასული ემიგრანტების უდიდეს ნაწილს შეადგენენ.²⁵⁸ 2017 წელს ქვეყანაში მთლიანად გამოცხადებული ვაკანსიების თითქმის ნახევარი სამედიცინო სფეროში იყო.

მე-18 ცხრილში მითითებულია სხვა მოთხოვნი სპეციალობები რუმინეთში, რომელიც ევროკავშირის პროფესიული განათლების განვითარების ცენტრის მიერ 2016 წელს ჩატარებულ კვლევას ეფუძნება.²⁵⁹ ცხრილიდან ჩანს, რომ მოთხოვნა მრავალფეროვანია და მოიცავს, როგორც მაღალკვალიფიციურ კადრს, ისე სხვადასხვა პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე პირებს (მაგ. მეტყვევები, ექთნები, გაყიდვების სპეციალისტები და ა.შ.)

ცხრილი 18: მოთხოვნი პროფესიები რუმინეთში

სფერო/დარგი	პროფესია/საქმიანობა
საინფორმაციო-საკომუნიკაციო სფეროს სპეციალისტები	133 - ICT სერვის მენეჯერები 251 - პროგრამული უზრუნველყოფისა და აპლიკაციების დეველოპერები 252 - მონაცემთა ბაზისა და ქსელის პროფესიონალები
სამედიცინო სფეროს წარმომადგენლები	221 - ექიმები 224 - პარამედიცინის პრაქტიკოსები 226 - ჯანდაცვის სხვა სპეციალისტები 322 - ექთნები და მეანები 325 - ჯანდაცვის სპეციალისტთა დამხმარე პროფესიონალები
მასწავლებლები	232 - პროფესიული განათლების მასწავლებლები 233 - საშუალო განათლების მასწავლებლები
გაყიდვების, მარკეტინგისა და ფინანსური დარგის სპეციალისტები	122 - გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები 241 - ფინანსების სპეციალისტები 132 - წარმოების, მშენებლობისა და დისტრიბუციის მენეჯერები 141 - სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერები
მეტყვევები	621 - მეტყვევები 622 - მეთევზეები და მონადირეები

წყარო: http://skills panorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/romania-mismatch-priority-occupations#_ednref10

დაახლოებით იგივე სურათს ხატავს Manpower ჯგუფის მიერ 2016-2017 წლებში ჩატარებული კვლევა, რომლის მიხედვითაც პირველი 10 ყველაზე რთულად შესავსები ვაკანსია რუმინეთში მოიცავს: ICT სპეციალისტებს, გაყიდვების სპეციალისტებს/მენეჯერებს, ინჟინრებს, ფიზიკურ მუშებს, მანქანა/დანადგარების ოპერატორებს, მძღოლებს, რესტორნისა და სასტუმროების თანამშრომლებს, ბუღალტერიისა და ფინანსების სპეციალისტებს.²⁶⁰

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება რუმინეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

რუმინეთის მთავრობის ინიციატივით გამოცემულია ცნობარი²⁶¹ მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისათვის, რომელთაც რუმინეთში სურთ მუშაობა. ცნობარი მოიცავს ამომწურავ ინფორმაციას რუმინეთში ჩასვლამდე განსახორციელებელი აქტივობების, განაცხადის გაკეთების პროცესის, საზღვრის კვეთის

²⁵⁸ <http://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/romanian-emigration-making-difference-back-home>

²⁵⁹ http://skills panorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/romania-mismatch-priority-occupations#_ednref10

²⁶⁰ <http://www.outsourcing-today.ro/articol.php?id=6882>

²⁶¹ <http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/MobilitateaForteiDeMunca/ghid%20Bun%20venit%20in%20Romania%20in%20limba%20engleza.pdf>

და რუმინეთში მუშაობისა და ცხოვრების სხვადასხვა ასპექტის შესახებ. აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით, მესამე ქვეყნის მოქალაქეთა რუმინეთში დასაქმებისათვის აუცილებელია დაკმაყოფილებული იყოს შემდეგი წინაპირობები:

- იმ პოზიციაზე რაზეც მუშაობას აპირებს მესამე ქვეყნის მოქალაქე ვაკანსია იყო გამოცხადებული დასაქმების ეროვნული სამსახურის მიერ და ვერ მოხერხდა მისი შევსება ადგილობრივი ან ევროკავშირის სხვა მოქალაქის მიერ;
- მესამე ქვეყნის მოქალაქე აკმაყოფილებს დამსაქმებლის მოთხოვნას პროფესიული კვალიფიკაციისა და გამოცდილების თვალსაზრისით;
- მითითებული სამუშაო ადგილი უნდა ჯდებოდეს სახელმწიფოს მიერ დადგენილ კვოტაში;
- დამსაქმებელი, რომელიც აკეთებს განაცხადს მესამე ქვეყნის მოქალაქის დასაქმების თაობაზე არ უნდა იყოს დაჯარიმებული არადეკლარირებული საქმიანობისთვის.

აღსანიშნავია, რომ მესამე ქვეყნის მოქალაქეს რუმინეთში ლეგალურად მუშაობისათვის ესაჭიროება შრომის ნებართვა. ეს უკანასკნელი სხვადასხვა სახის არსებობს: ხანგრძლივადიანი მუშაკებისთვის, სეზონური მუშაკებისთვის, შეგირდებისათვის და ათლეტებისთვის.²⁶²

ხანგრძლივადიანი მუშაკების შემთხვევაში შრომის ნებართვის მისაღებად განაცხადს აკეთებს დამსაქმებელი, რომელიც საჭირო დოკუმენტაციას წარადგენს იმიგრაციის გენერალურ ინსპექტორატში²⁶³ და იხდის შესაბამის გადასახადს. თანხმობის მიღების შემთხვევაში (საქმის განხილვა მაქსიმუმ 30 დღის განმავლობაში ხდება), მესამე ქვეყნის მოქალაქე აკეთებს განაცხადს რუმინეთის ვიზის მისაღებად. შრომის ნებართვის მისაღებად მესამე ქვეყნის მოქალაქემ პასპორტისა და ფოტოსურათების გარდა უნდა წარადგინოს შემდეგი დოკუმენტები:²⁶⁴

- CV, რომელიც მოიცავს განაცხადს იმის თაობაზე, რომ პირი არ არის ნასამართლევი, ჯანმრთელობის მდგომარეობა აქვს დამაკმაყოფილებელი და მინიმალურ დონეზე ფლობს რუმინულ ენას;
- სწავლის დამადასტურებელი სერთიფიკატები/დიპლომები თარგმნილი და ნოტარიულად დამოწმებული რუმინულ ენაზე. დიპლომების ასლს თან უნდა ახლდეს რუმინეთის განათლებისა და კვლევის სამინისტროს მიერ გაცემული აღიარების სერთიფიკატი;
- პროფესიული სწავლების და/ან პროფესიული გამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- მესამე ქვეყნის მოქალაქის განცხადება შრომის ნებართვის მიღების თაობაზე;
- ცნობა ნასამართლეობის შესახებ (საცხოვრებელ ქვეყანაში გაცემული);
- ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ (საცხოვრებელ ქვეყანაში გაცემული).

²⁶² <https://www.euraxess.gov.ro/romania/information-assistance/work-permit>

²⁶³ <http://igi.mai.gov.ro/en/content/general-information>

²⁶⁴ <http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/MobilitateaForteiDeMunca/ghid%20Bun%20venit%20in%20Romania%20in%20limba%20engleza.pdf>

გამოყენებული ლიტერატურა

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of Progress on structural reforms: Country Report Romania

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-romania-en.pdf>

World Bank (2018) – From Uneven Growth to Inclusive Development, Romania's Path to Shared Prosperity

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29864/9781464813177.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Romanian Academic Society (2015) – Immigration Policies in Romania: Policy Proposals regarding the protection of immigrants' civil rights in Romania

http://sar.org.ro/wp-content/uploads/2015/12/DIM_Policy-Brief_ENG_final.pdf

Mocanu et.al. (2012) – Welcome to Romania: Information Guide for Third-Country Nationals

<http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/MobilitateaForteiDeMunca/ghid%20Bun%20venit%20in%20Romania%20in%20limba%20engleza.pdf>

საბერძნეთი

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

საბერძნეთის ეკონომიკას 2008 წლის მსოფლიო ეკონომიკურმა კრიზისმა მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა, რომლისგან გამოწვეული უარყოფითი შედეგების დაძლევა მთავრობისთვის მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. მთლიანი შიდა პროდუქტი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება, მაგრამ დასაქმების პრობლემა ისევ მწვავედ დგას დღის წესრიგში. საბერძნეთის შრომის ბაზარი არასახარბიელო მდგომარეობაშია. კერძოდ,

მოსახლეობა (2012): 11.1 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 27 700\$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი (2019): 2.3%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 54.1%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 21.5 %

წყარო: <https://data.oecd.org/greece.htm>

ევროკავშირის მასშტაბით ყველაზე მაღალია უმუშევრობის დონე (21.5%) და ყველაზე დაბალი დასაქმებულთა მაჩვენებელი, კერძოდ, სამუშაო ძალის 54%.²⁶⁵

გარდა ზემოხსენებულისა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს შრომის ბაზარზე არსებული განსხვავებები გენდერისა და ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით. ქალებს შორის უმუშევრობის მაჩვენებელი 27.6%-ს აღწევს, ხოლო კაცებში კი 19.4%. რაც შეეხება ასაკობრივ კატეგორიებს, ახალგაზრდა სამუშაო ძალის (15-24 წელი) დაახლოებით ნახევარი უმუშევარია. კერძოდ, აღნიშნულ ასაკობრივი კატეგორიის კაცებში უმუშევრობის დონე 49.1%-ს შეადგენს, ქალებში კი 52.5%-ს.²⁶⁶

2. მოთხოვნა შრომის ბაზარზე

საბერძნეთის შრომის ბაზარზე უახლოესი 1-2 წლის მანძილზე მოთხოვნა იქნება საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის მუშაკებზე და სხვადასხვა დარგის მენეჯერულ პოზიციებზე.

საბერძნეთში გამოცხადებულ ვაკანსიაზე პირველ რიგში ადგილობრივი სამუშაო ძალა განიხილება, შემდეგ ევროკავშირისა და ევროპის ეკონომიკური ზონის და საბოლოოდ მესამე ქვეყნის მოქალაქე. გარდა შრომის ბაზრის ტესტისა, ყოველი მეორე წლის ბოლოს აღმასრულებელი ხელისუფლების შესაბამისი უწყებები ადგენენ მესამე ქვეყნის სამუშაო ძალის განსაზღვრულ რაოდენობას, რომელთაც შეიძლება მიიღონ სამუშაო კონტრაქტი საბერძნეთში. განსაკუთრებულ შემთხვევებში შესაძლებელია კვოტით დადგენილი რაოდენობის არაუმეტეს 10%-ით გაზრდა.²⁶⁷

საბერძნეთში არსებული უმუშევრობის დონიდან გამომდინარე, ბუნებრივია, რომ მესამე ქვეყნის მოქალაქეებზე განსაკუთრებული მოთხოვნა არ არის. მიუხედავად ზემოხსენებულისა, არსებობს საქმიანობები, რომელზედაც დიდი მოთხოვნაა და დამსაქმებლებს კადრების მოძიება უჭირთ. განსაკუთრებით კი მმართველ პოზიციებზე საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების სფეროებში.²⁶⁸

2.1 მენეჯერები საჯარო სექტორსა და ბიზნეს სერვისებში

²⁶⁵ <https://data.oecd.org/greece.htm>

²⁶⁶ <https://www.europeanjobdays.eu/en/content/greece>

²⁶⁷ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/12a_greece_labour_shortages_study_en_version.pdf

²⁶⁸ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/greece-mismatch-priority-occupations#_edn1

სამუშაო ძალის დაბერება განსაკუთრებით იგრძნობა, როგორც საბერძნეთის საჯარო ასევე კერძო სექტორში, სადაც კვალიფიციური ადმინისტრაციული მენეჯერების მწვავე დეფიციტია. მოსახლეობის დაბერებას პროცესით გამოწვეულ სირთულეებს განსაკუთრებით ამწვავებს ინსტიტუციური მეხსიერების ნაკლებობა, რაც მნიშვნელოვანი ცოდნისა და უნარების დაგროვებას ხელს უშლის.²⁶⁹

2.2 მხარდაჭერის სპეციალისტები საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების სფეროში

გასული 10 წლის განმავლობაში საბერძნეთში საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების სექტორი დიდი სისწრაფით გაფართოვდა. გაზრდილი მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად საბერძნეთის შრომის ბაზარზე შესაბამისი ადამიანური რესურსი არ აღმოჩნდა. კონკრეტულად, აღსანიშნავია მოთხოვნა ოპერაციებისა და მომხმარებლების მხარდაჭერის სპეციალისტებზე.²⁷⁰

2.3 გაყიდვების, მარკეტინგისა და განვითარების მენეჯერები

მენეჯერებზე განსაკუთრებული მოთხოვნა მცირე და საშუალო ზომის ბიზნეს სექტორშია. გარდა მარკეტინგის, გაყიდვებისა და განვითარებისა, მოთხოვნა მატულობს სოციალური მედიის მენეჯერებზეც.

3 იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება საბერძნეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

მესამე ქვეყნის მოქალაქეს საბერძნეთში სამუშაოდ ესაჭიროება ბინადრობის ნებართვა და ეროვნული ვიზა.²⁷¹ ზემოხსენებულ ვიზაზე განაცხადი კეთდება საბერძნეთის დიპლომატიურ მისიებში (საელჩო, საკონსულო და ა.შ.). ვიზის მისაღებად საჭირო დოკუმენტაციაა:

- პასპორტი;
- ცნობა ნასამართლეობის შესახებ;
- შრომითი კონტრაქტი;
- განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტები;
- სხვა დოკუმენტაცია მოთხოვნის შესაბამისად.²⁷²

ბინადრობის ნებართვისათვის განაცხადს შესაბამის ადმინისტრაციულ ორგანოში აკეთებს დამსაქმებელი. ბინადრობის ნებართვაზე განაცხადის გაკეთების მომენტში მესამე ქვეყნის მოქალაქე უკვე საბერძნეთის ტერიტორიაზე უნდა იმყოფებოდეს. მოთხოვნილი დოკუმენტების მიწოდების შემდგომ მესამე ქვეყნის მოქალაქეზე გაიცემა სერტიფიკატი, რომლის საფუძველზეც განმცხადებელს საბერძნეთში გაჩერების უფლება აქვს. თუ ბინადრობის ნებართვის მიღება შეუძლებელი გახდა ერთი წლის განმავლობაში, ზემოხსენებული სერტიფიკატის ვადა კიდევ ერთი წლით გაიზრდება. განაცხადის დაკმაყოფილების შემთხვევაში ბინადრობის ნებართვა გაიცემა 2 წლის ვადით. 2 წლიანი

²⁶⁹ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/greece-mismatch-priority-occupations#_edn1

²⁷⁰ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/greece-mismatch-priority-occupations#_edn1

²⁷¹ https://ec.europa.eu/immigration/country-specific-information/greece/employed-worker_en

²⁷² https://www.mfa.gr/images/docs/ethnikes_theoriseis/regulation_265_2010_visa_d_en.pdf

ვადის შემდეგ შესაძლებელია ბინადრობის ნებართვის გაზრდა დამატებით 3 წლით. ბინადრობის ნებართვის მისაღებად საჭიროა შემდეგი დოკუმენტები:

- პასპორტისა და ვიზის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ასლი;
- ფოტოსურათი;
- მოსაკრებელი 300 €;
- შრომითი კონტრაქტი;
- ჯანმრთელობის დაზღვევა.²⁷³

შედეგების გასაჩივრება შესაძლებელია იმავე ორგანოში, სადაც გაკეთდა განაცხადი ბინადრობის ნებართვისა თუ ეროვნული ვიზის მისაღებად.²⁷⁴

გამოყენებული წყაროები

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in Greece (2015)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/12a_greece_labour_shortages_study_en_version.pdf

European Commission, Greece: Mismatch priority occupations (2016)

http://skillsparorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/greece-mismatch-priority-occupations#_edn1

European Commission, Immigration Portal (2018)

http://ec.europa.eu/immigration/what-do-i-need-before-leaving/greece/worker/employed-worker_en#

European Employment Services (2018)

<https://www.europeanjobdays.eu/en/content/greece>

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/greece.htm>

Hellenic Republic, Ministry of Foreign Affairs (2018)

<https://www.mfa.gr/en/>

²⁷³ http://ec.europa.eu/immigration/what-do-i-need-before-leaving/greece/worker/employed-worker_en#

²⁷⁴ https://ec.europa.eu/immigration/country-specific-information/greece/employed-worker_en

1. მაკროეკონომიკური მიმოხილვა და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

2017 წლიდან საფრანგეთის ეკონომიკის ზრდის ტემპები განსაკუთრებით გაიზარდა. აღნიშნული ზრდა დიდწილად განაპირობა მთავრობის მიერ გატარებულმა რეფორმებმა.²⁷⁵ საფრანგეთის მთავრობას 2018-2020 წლებისათვის შემუშავებული აქვს ე.წ. „ინვესტირების დიდი გეგმა“, რომლის მიხედვითაც განსაზღვრულია განახლებადი და სუფთა ენერგიის ხელშეწყობა, პროფესიული უნარებისა და შრომის ბაზრის გაძლიერება, ინოვაციის განვითარება, კონკურენტუნარიანობის გაზრდა და ციფრული მმართველობის ჩამოყალიბება.²⁷⁶

მოსახლეობა (2014): 64.1 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 42 858 \$

მშპ-ის ზრდის პროგნოზი (2019): 1.8%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 65.2%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 9.4%

წყარო: <https://data.oecd.org/france.htm>

2017 წლისათვის საფრანგეთის მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის ტემპი 1.8%-ს შეადგენდა, ხოლო 2018 წლის ბოლოსთვის მოსალოდნელია 2.0%-იანი ზრდა. უმუშევრობის დონე 2015 წლისათვის 10.4% იყო, ხოლო 2017 წლისათვის 9.4%-ით შემცირდა და 9.4% შეადგინა.²⁷⁷ მიუხედავად უმუშევრობის საერთო დონის შემცირებისა, საფრანგეთში გამოწვევად რჩება ახალგაზრდა, დაბალკვალიფიციური და მიგრანტი მუშახელის (როგორც პირველი, ისე მეორე თაობის) დასაქმება.²⁷⁸ დასაქმების დონე საფრანგეთში 65.2%-ს შეადგენს, რაც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) საშუალო მაჩვენებელს 3%-ით ჩამორჩება.²⁷⁹

რაც შეეხება შრომით მიგრაციას მესამე ქვეყნებიდან, მისი მაჩვენებელი საფრანგეთში შედარებით დაბალია. 2016 წელს 28,000 შრომის ნებართვა გაიცა. ამათგან უმრავლესობა (19,000) ეხებოდა სტატუსის შეცვლას (ძირითადად სტუდენტებისთვის). შესაბამისად შრომითი იმიგრანტების მნიშვნელოვანი წილი უცხოელ სტუდენტებზე მოდის, რომელთა თითქმის მესამედი სწავლის დასრულების შემდეგ საფრანგეთში სამუშაოდ რჩება. აღნიშნული მაჩვენებელი ერთერთი უმაღლესია OECD-ის წევრ ქვეყნებს შორის.²⁸⁰

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

2018-2020 წლებში საფრანგეთის შრომის ბაზარზე მოსალოდნელია მაღალი მოთხოვნა შემდეგ პროფესიებზე/დარგებში: ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის პროფესიონალები, ჯანდაცვისა და ვეტერინარიის პროფესიონალები, ინჟინრები, ფინანსისტები, იურიდიული განათლების მქონე სამუშაო ძალა.²⁸¹

²⁷⁵ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-france-en.pdf>

²⁷⁶ <https://www.gouvernement.fr/action/le-grand-plan-d-investissement-2018-2022#>

²⁷⁷ <https://data.oecd.org/france.htm>

²⁷⁸ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-france-en.pdf>

²⁷⁹ <https://data.oecd.org/france.htm>

²⁸⁰ <http://www.oecd.org/fr/migrations/ocde-appelle-la-france-a-moderniser-et-a-renforcer-le-pilotage-de-l-immigration-professionnelle.htm>

²⁸¹ https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/france-mismatch-priority-occupations

შრომითი მიგრაცია მესამე ქვეყნებიდან საფრანგეთში დამოკიდებულია სამუშაო ძალის კვალიფიკაციაზე და არა შრომის ბაზარზე არსებულ დეფიციტზე.²⁸² საფრანგეთს რიგ ქვეყნებთან აქვს ორმხრივი შეთანხმება შრომითი მიგრაციის შესახებ (მათ შორის საქართველოსთან, თუმცა დოკუმენტი ამჟამად ელის საფრანგეთის პარლამენტის მიერ რატიფიცირებას). აღნიშნული შეთანხმების მონაწილე ქვეყნების მოქალაქეების დასასაქმებლად საფრანგეთში რეგისტრირებულ დამსაქმებლებს შრომის ბაზრის ტესტის გაკეთება არ ევალდებულიათ, თუ პროფესიაზე მაღალი მოთხოვნა არსებობს.²⁸³ სხვა შემთხვევებში, საფრანგეთში მოქმედებს შრომის ბაზრის ტესტი.²⁸⁴

რაც შეეხება შრომის ბაზარზე არსებულ და მოსალოდნელ დეფიციტს, 2016 წელს გაკეთებული კვლევის თანახმად, 2020 წლის ჩათვლით საფრანგეთში მოთხოვნის ზრდა მოსალოდნელია ტექნიკურ, ჯანდაცვის, ფინანსურ და იურიდიულ სექტორში.²⁸⁵

ცხრილი 19: მოთხოვნადი პროფესიების სია საფრანგეთში 2020 წლის ჩათვლით (ISCO 08)

ISCO-08	პროფესიათა ჯგუფი/სექტორი
1330	მენეჯერები ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების დარგში
2519	პროგრამებისა და აპლიკაციების დეველოპერები და ანალიტიკოსები
2511	სისტემის ანალიტიკოსები
2512	პროგრამული უზრუნველყოფის განვითარების სპეციალისტები
2513	ვებ და მულტიმედია სისტემების განვითარების სპეციალისტები
2514	აპლიკაციის პროგრამისტები
221	ექიმები
226	მედიცინის მუშაკები
225	ვეტერინარები
2141	წარმოებისა და მრეწველობის ინჟინრები
2142	სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები
2143	გარემოს ინჟინრები
2144	ინჟინერ-მექანიკოსები
2145	ინჟინერ-ქიმიკოსები
2146	სამთო ინჟინრები, მეტალურგები და მონათესავე პროფესიების სპეციალისტ-პროფესიონალები
2149	ინჟინრები
2151	ელექტრო ტექნოლოგიის ინჟინრები
2152	ინჟინერ-ელექტრიკოსები
2153	ტელეკომუნიკაციის ინჟინრები
2411	ბუღალტრები
2412	მრჩეველები ფინანსური და საინვესტიციო მიმართულებით
2413	ფინანსური ანალიტიკოსები
2611	იურისტები
2612	მოსამართლეები
2619	სამართლის სფეროს სპეციალისტ-პროფესიონალები
1111	კანონმდებლების სფეროს სპეციალისტები

²⁸² https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-10a_france_determining_labour_shortages_english.pdf

²⁸³ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_labour_shortages_synthesis_final.pdf

²⁸⁴ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-10a_france_determining_labour_shortages_english.pdf

²⁸⁵ https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/france-mismatch-priority-occupations

1112	მთავრობის მაღალი რანგის თანამდებობის პირები
1113	დასახლების ტრადიციული მმართველები და სოფლის თავები
1114	პოლიტიკური და საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მაღალი რანგის თანამდებობის პირები

წყარო: https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/france-mismatch-priority-occupations

შენიშვნა: მოცემული ცხრილი არ წარმოადგენს საფრანგეთის ოფიციალურ „დეფიციტური პროფესიების“ სიას. საფრანგეთში მსგავსი სია არ იწარმოება. ცხრილი შედგენილია ავტორის მიერ მოძიებული ინფორმაციით.

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება საფრანგეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

ევროკავშირისა და ევროპის ეკონომიკური ზონის მოქალაქეებს საფრანგეთში სამუშაოდ შრომის ნებართვის მიღება არ ესაჭიროებათ. მესამე ქვეყნის მოქალაქის დასაქმების შემთხვევაში კი უნდა ჩატარდეს შრომის ბაზრის ტესტი. დადებითი პასუხის შემთხვევაში დასაქმების მსურველმა შრომის ნებართვის მოსაპოვებლად უნდა მიმართოს ბიზნესის, კონკურენციის, შრომისა და დასაქმების დირექტორატს შესაბამისი განაცხადის საფუძველზე (<http://direccte.gouv.fr/>). განაცხადი უნდა შეიცავდეს არაუგვიანეს ორი თვით ადრე, სანამ მუშახელი მოვალეობის შესრულებას შეუდგება. შრომის ნებართვის გაცემა დამოკიდებულია შემდეგ ფაქტორებზე:

- დასაქმების დონე მოთხოვნილ სპეციალობაში შრომის ბაზარზე;
- დასაქმების მსურველის კვალიფიკაციისა და უნარების შესაბამისობა ვაკანსიასთან;
- დამსაქმებლის შესაბამისობა კანონით განსაზღვრულ დასაქმებისა და სოციალური დაცვის ნორმებთან;
- დასაქმებულის შრომითი პირობების, მათ შორის ანაზღაურების შესაბამისობა მსგავს პოზიციაზე დასაქმებული სხვა მშრომელების პირობებთან;
- შეესაბამება თუ არა ანაზღაურების ოდენობა დადგენილ მინიმალურ სტანდარტებს;
- დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილი სხვა პირობები - საცხოვრისი და სხვა.²⁸⁶

დამსაქმებელმა შრომის უფლების მოსაპოვებლად ბიზნესის, კონკურენციის, შრომისა და დასაქმების დირექტორატს უნდა წარუდგინოს შემდეგი დოკუმენტაცია:

- დასაქმებულის სამუშაოს მოკლე აღწერა;
- განაცხადის ფორმა;
- პასპორტისა და პირადობის მოწმობის ასლი;
- მუშახელის ბინადრობის ნებართვის მოწმობის ასლი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
- მუშახელის ავტობიოგრაფია;
- მუშახელის განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია.

იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო კონტრაქტი აღემატება 3 თვეს, მესამე ქვეყნის მოქალაქეს ესაჭიროება ბინადრობის ნებართვა.²⁸⁷ ბინადრობის ნებართვაზე განაცხადის გაკეთება შესაძლებელია საფრანგეთის დიპლომატიურ მისიებში, ხოლო საფრანგეთში ყოფნის შემთხვევაში - ბინადრობის დეპარტამენტის შესაბამის პრეფექტურაში (<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Prefectures>).

²⁸⁶ <https://www.welcometofrance.com/en/helping-you-to-settle-in>

²⁸⁷ <https://www.welcometofrance.com/en/you-are-an-employee-your-employer-is-in-france>

გამოყენებული წყაროები

Business France (2018)

<https://www.welcometofrance.com/en/index>

European Commission, Country Report France (2018)

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-france-en.pdf>

European Commission, Determining Labour Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in France (2015)

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-10a-france-determining-labour-shortages-english.pdf

European Commission, France: Mismatch priority occupations (2016)

https://skills Panorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/france-mismatch-priority-occupations

Ministry of Interior of France (2018)

<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Prefectures>

OECD (2017) - The recruitment of immigrant workers: France 2017

<http://www.oecd.org/fr/migrations/ocde-appelle-la-france-a-moderniser-et-a-renforcer-le-pilotage-de-l-immigration-professionnelle.htm>

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/france.htm>

The Regional Directorates for Business, Competition, Labor and Employment of France (2018)

<http://direccte.gouv.fr/>

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

2015 წლიდან მოყოლებული სლოვაკეთის ეკონომიკა სწრაფი ტემპებით იზრდება და გაუმჯობესება ფიქსირდება თითქმის ყველა მაკროეკონომიკურ მაჩვენებელზე. აღნიშნულის მიუხედავად, ნარჩუნდება ეკონომიკური უთანასწორობა დასავლეთსა და აღმოსავლეთ რეგიონებს²⁸⁸ შორის (EC 2018).

მოსახლეობა (2013): 5.4 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 31 625 \$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 4.5%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 67.1%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 8.1%

წყარო: <https://data.oecd.org/slovak-republic.htm>

ზრდის ძირითადი მაპროგნოზირებელი ფაქტორი შიდა მოხმარებაა. თუმცა, ბოლო პერიოდში შეინიშნება გაზრდილი მოთხოვნა ექსპორტზე.²⁸⁹ ექსპორტის გაძლიერება დაკავშირებულია ინდუსტრიისა და წარმოების გაზრდილ როლზე ეკონომიკაში. სლოვაკეთის ეკონომიკის კვლევის ინსტიტუტის მიხედვით, 2016 წელს მშპ-ში ყველაზე დიდი კონტრიბუცია ჰქონდა სოფლის მეურნეობას (12%), ინდუსტრიას (განსაკუთრებით წარმოებას) – 6.6% და საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებს – 3.5% (Slovak Academy of Sciences, 2017).

გაუმჯობესებულ ეკონომიკურ მდგომარეობას შედეგად მოყვა გაზრდილი მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე. შესაბამისად, მოიმატა ანაზღაურებამაც (2016 წელს საშუალო საათობრივი ანაზღაურება სლოვაკეთში 9.5 ევრო იყო), თუმცა ხელფასების დონე ჯერ კიდევ ძალიან დაბალია ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით.²⁹⁰ შესაბამისად, ემიგრაცია სლოვაკეთიდან ძალიან დიდია, განსაკუთრებით ახალგაზრდებსა და უმაღლესი განათლების მქონეთა შორის, რომლებიც დასავლეთ ევროპაში უკეთეს სამუშაო ადგილებს პოულობენ.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, კვალიფიციური მუშახელის ნაკლებობა ეკონომიკის განვითარების მთავარი მუხრუჭი შეიძლება გახდეს. შრომის ბაზარზე დამატებით პრობლემას ქმნის ხანგრძლივი ვადით უმუშევართა ძალიან მაღალი წილი (4.9% 2017-ში, რაც ევროკავშირში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია), უმუშევრობა ახალგაზრდებში (17.2% 2016-ში) და ქალების დაბალი ჩართულობა შრომის ბაზარზე.²⁹¹

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

სლოვაკეთში ძალიან დიდია მოთხოვნა პროფესიული განათლების მქონე კადრზე. ეს მოთხოვნა მრავალფეროვანია და მოიცავს მშენებლობის, ტურიზმის, ავტოინდუსტრიის, ავიაციის, სოფლის მეურნეობისა და ტრანსპორტის დარგებს. ცალკე უნდა აღინიშნოს სამედიცინო სფერო, სადაც მოთხოვნა არის, როგორც კვალიფიციურ, ისე მაღალკვალიფიციურ მუშახელზე. სპეციალობების ჭრილში თუ შევხედავთ, დარგების უმეტესობაში დომინირებს მოთხოვნა ინჟინრებზე და ტექნიკოსებზე.

²⁸⁸ ბრატისლავის რეგიონში (დასავლეთ სლოვაკეთი) მშპ ერთ სულ მოსახლეზე 3-ჯერ მეტია აღმოსავლეთის რეგიონის იგივე მაჩვენებელზე. EC 2018.

²⁸⁹ <http://www.oecd.org/slovakia/economic-survey-slovak-republic.htm>

²⁹⁰ 2016 წელს საშუალო საათობრივი ანაზღაურება ევროკავშირში 22.8 ევრო იყო. EC 2018.

²⁹¹ 2017 წელს ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი სლოვაკეთში 62.3% იყო, ხოლო კაცების 76.9%. EC 2018.

2016 წელს ჩატარებული გამოკითხვის²⁹² მიხედვით, დამსაქმებელთა 44%-ს სლოვაკეთში უჭირს ვაკანსიების შევსება. ეს განსაკუთრებით ეხება საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებისა და წარმოების სექტორებს. ასევე მწვავეა მდგომარეობა მედიცინის დარგში: სლოვაკეთის ბევრი რეგიონი და სოფელი ოჯახის ექიმის გარეშეა დარჩენილი (EMN, 2015). შესაბამისად, ბევრი კომპანია იწყებს კადრის რეკრუტირებას ქვეყნის ფარგლებს მიღმა. მდგომარეობის შემსუბუქების მიზნით, მთავრობამ გაამარტივა სეზონური სამუშაოებისათვის შრომის ნებართვის მიღების პირობები და მიგრანტი მუშახელის რაოდენობა 2017 წელს წინა წელთან შედარებით 40%-ით გაზარდა, თუმცა ჯერ-ჯერობით უცხოელი მუშაკები მთლიანად დასაქმებულთა მხოლოდ 1.7%-ს წარმოადგენენ სლოვაკეთში (EC 2018).

სლოვაკეთის მთავრობა განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებს ქვეყნის საჭიროებიდან გამომდინარე ეკონომიკური მიგრანტების მოზიდვასა და აღნიშნულით შრომითი რესურსის დანაკლისის შევსებაზე (EMN, 2015). აღსანიშნავია, რომ დოკუმენტში ხაზგასმულია მაღალკვალიფიციური მიგრანტების მოზიდვის აუცილებლობა, რაც ხელს შეუწყობს ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის განვითარებას. ეს უპირველეს ყოვლისა გულისხმობს უცხოელ სტუდენტებს, მეცნიერებს, მკვლევრებს, ხელოვანებსა და მეწარმეებს.²⁹³

ცხრილი 20: დეფიციტური პროფესიები სლოვაკეთში²⁹⁴

მედიცინა	ტურიზმი
სამედიცინო ასისტენტი (სპეციალიზაციის გარეშე)	მზარეული
ქირურგი	შეფ-მზარეული
ექიმი (სპეციალიზაციის გარეშე)	საკვები პროდუქტების დისტრიბუტორი
ანესთეზიოლოგიისა და ინტენსიური ზრუნვის მედდა	მასაჟისტი (გარდა სამედიცინო მასაჟისა)
ფსიქიატრიული ზრუნვის მედდა	დამხმარე სამზარეულოში
დანტისტი (სპეციალიზაციის გარეშე)	მენაყინე
სანიტარი	კვების ტექნოლოგია
მედდა/მედმძა ქირურგიაში	დამხმარე მუშაკი საკვების წარმოებაში
ტრადიციული და ალტერნატიული მედიცინის სპეციალისტი	კარაქის დამამზადებელი
ICT	ფრინველის ხორცის დამამუშავებელი
CNC დანადგარების პროგრამისტი	მცხოველი
სისტემის პროგრამისტი	ყველის მწარმოებელი
ავიაცია	ხორცისა და თევზის მწარმოებელი
თვითმფრინავების ძრავებისა და აღჭურვილობის ინჟინერი	კონდიტერი
თვითმფრინავების რემონტისა და ტექნიკური	ტრანსპორტი
მშენებლობა	სატვირთო მანქანის მძღოლი
ამწის ოპერატორი	ავტობუსის მძღოლი
მშენებლობის ხარისხის მენეჯმენტის სპეციალისტი	საგზაო მოძრაობის კონტროლიორი

²⁹² https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/37582e65-e461-48c4-88ca-31613248476c/SK_EN_Q316_MEOSreport.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=37582e65-e461-48c4-88ca-31613248476c

²⁹³ <https://www.employment.gov.sk/en/integration-foreigners-slovakia/>

²⁹⁴ დეფიციტური პროფესიების სიები დასაქმების სამსახურის ვებ-გვერდზე წარმოდგენილია რეგიონების მიხედვით. ანგარიშში წარმოდგენილია ავტორის მიერ აღნიშნული სიების გაერთიანებული ვარიანტი. სექტორების მიხედვით დაჯგუფება ასევე ეკუთვნის ავტორს.

ინჟინერი-ტექნიკოსი	სარკინიგზო ტრანსპორტის ინსტრუქტორი
ინჟინერიის ხარისხის სპეციალისტი	ტროლეიბუსის მძღოლი
მღებავი	ავტონდუსტრია
წყალსადენის ოსტატი (მშენებლობაზე)	ელექტრონული მოწყობილობების ოპერატორი
მშენებლობის ხელმძღვანელი	ავტოელექტრიკოსი
მშენებელი	ავტომობილის სავარძლის მემონტაჟე
მარტივი მშენებლობების ტექნიკოსი	დამხმარე მუშაკი ინჟინერიაში
კალატოზი	ელექტრონული მოწყობილობებისა და სისტემების დიზაინის სპეციალისტი
მეტალურგი (მშენებლობაში)	მსუბუქი ავტომობილების მექანიკოსი
ბეტონის მუშა	მანქანათმშენებლობის მაგისტრი
დურგალი	ზედაპირის დამამუშავებელი ოპერატორი
მებათქაშე	ლითონის ხელსაწყოების (სახეხი და საპრიალებელი) მემონტაჟე
ფილების დამგები	მანქანათმშენებლობის მექანიკოსი
გიფსოკარდონის ინსტალატორი	სოფლის მეურნეობა
იზოლიაციის სპეციალისტი	მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვის მესაქონლე
მშენებლობის ელექტრიკოსი	ღორის სელექციონერი
ლითონის შემდუღებელი	დამხმარე მუშაკი მეხილეობა/მებოსტნეობაში
სანტექნიკოსი	ძროხის, ცხვრისა და თხის მწველავი
შედულებისა და ლითონის ჭრის სპეციალისტი	დამხმარე მუშაკი მცენარეთა მოყვანაში
ინჟინერები/ტექნიკოსები	ფიზიკური მუშები
ტელეკომუნიკაციების/ინფრასტრუქტურის ტექნიკოსი	ტვირთის გადამზიდი
ავტომატიზირებული პროდუქციის ელ.ტექნიკოსი	ხანდაზმულთა და შშმ პირთა მომვლელი
ზუსტი ინსტრუმენტების მწარმოებელი/შემკეთებელი	საწყობის მუშა
კონდიციონერისა და სამაცივრე დანადგარების ტექნიკოსი	საწყობის ხელმძღვანელი
ტექნიკური ტანსაცმლის მწარმოებელი	ფოსტალიონი/კურიერი
მეყალიბე	სხვა
ზეინკალი	ქიმიკოსი
ხარისხის კონტროლის ინჟინერი	შაქრის წარმოების დანადგარის ოპერატორი
საინჟინრო წარმოების კონტროლის სპეციალისტი	ხის გადამამუშავებელი
დამხმარე მუშაკი ელექტროინჟინერიაში	პოლიმერის წარმოების სპეციალისტი

საინტერესოა, რომ სტრატეგიაში გაწერილი მიზნები გარკვეულ წინააღმდეგობაში მოდის რეალურად გატარებულ პოლიტიკასთან, იმდენად რამდენადაც ე.წ. დეფიციტური პროფესიების ჩამონათვალი სლოვაკეთში ძირითადად კვალიფიციურ მუშახელზე კონცენტრირდება. კერძოდ, სლოვაკეთის დასაქმების სამსახური²⁹⁵ ყოველწლიურად აქვეყნებს დეფიციტური პროფესიების სიას რეგიონების მიხედვით. სიები დგება იმ რეგიონებში, სადაც უმუშევრობის მაჩვენებელი საშუალოდ 5%-ზე დაბალია. (იმდენად რამდენადაც უმუშევრობის დაბალი დონე მიანიშნებს სამუშაო ძალის მაღალ მოთხოვნაზე). 2017 წელს დასაქმების სამსახურმა გამოაქვეყნა დეფიციტური პროფესიების სია 6 რეგიონში²⁹⁶ (იხ. ცხრილი 20). სია მოიცავს პროფესიათა ფართო სპექტრს მედიცინის,

²⁹⁵ <https://www.upsvr.gov.sk/?lang=en>

²⁹⁶ https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov/zoznam-zamestnani-s-nedostatkom-pracovnej-sily.html?page_id=806803

ტურიზმის, მშენებლობის, ტრანსპორტის, სოფლის მეურნეობისა და ავტონდუსტრიის მიმართულებით. აღნიშნულ სიებში მითითებულია ის პროფესიები, რომელთა ფლობის შემთხვევაში მესამე ქვეყნის მოქალაქე შრომის ბაზრის ტესტის გარეშე დაიშვება ქვეყანაში. ეს კი იმაზე მიუთითებს, რომ სიები შედგენილია ექსკლუზიურად შრომითი იმიგრაციის რეგულირებისათვის. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ამ სიაში წარმოდგენილი სპეციალობების აბსოლუტური უმრავლესობა პროფესიულ კვალიფიკაციას მოითხოვს.

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება სლოვაკეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

სლოვაკეთში მუშაობისათვის მესამე ქვეყნის მოქალაქეს ესაჭიროება შრომისა და ბინადრობის ნებართვა. აღნიშნულზე განაცხადის გაკეთება შეუძლია თავად დასაქმების მსურველ პირს ან მის მომავალ დამსაქმებელს. მიგრანტი მუშაკის დასაქმების შემთხვევაში, დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა აცნობოს აღნიშნულის შესახებ დასაქმების სამსახურს. კერძოდ, დასაქმების სერვისების შესახებ აქტის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ვაკანსია გაუგზავნოს დასაქმების სამსახურს 20 დღით ადრე, ვიდრე მოითხოვდეს შრომის ნებართვას მესამე ქვეყნის მოქალაქისათვის²⁹⁷. ამ უკანასკნელის დასაქმება, შესაძლებელია იმ შემთხვევაშიც კი თუკი დასაქმების სამსახური მოახერხებს იპოვოს ადგილობრივი კადრი ვაკანსიის შესავსებად. მაგრამ ეს შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუკი დამსაქმებელი წარმოადგენს დამაჯერებელ დასაბუთებას მიგრანტი მუშაკის დასაქმების აუცილებლობის შესახებ.²⁹⁸

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თუკი ვაკანსია ეხება ისეთ პროფესიას, რომელიც დეფიციტური პროფესიების ჩამონათვალში შედის, მაშინ ვაკანსიის გაგზავნა დასაქმების სამსახურისათვის სავალდებულო აღარ არის და შრომის ნებართვას დასაქმების სამსახური შრომის ბაზრის ტესტის გარეშე გასცემს.²⁹⁹ მესამე ქვეყნის მოქალაქის დასაქმების შემთხვევაში დამსაქმებელი უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ პირობებს, კერძოდ, მის მიერ დასაქმებული უცხოელი მუშაკები არ უნდა წარმოადგენდნენ მისი თანამშრომლების 30%-ზე მეტს და ის უნდა მუშაობდეს ისეთ რეგიონში, სადაც არსებობს სამუშაო ძალის დეფიციტი.

განაცხადი შრომის ნებართვაზე უნდა მოიცავდეს შემდეგ დოკუმენტებს:³⁰⁰

- განმცხადებლის განათლების დამადასტურებელ დოკუმენტაციას (თარგმნილი სლოვაკურ ენაზე ოფიციალური თარჯიმნის მიერ);
- დამსაქმებელზე გაცემული წარმომადგენლობის უფლება (დასაქმებულის მხრიდან);
- პასპორტის ასლი;
- დასაქმების დამადასტურებელი დოკუმენტი (შეიძლება იყოს კონტრაქტი ან სხვა მტკიცებულება).

შრომის ნებართვის გაცემა ხდება 30 დღეში და იგი გაიცემა მაქსიმუმ 2 წლის ვადით. ნებართვის მიღების შემთხვევაში მიგრანტმა უნდა დაიწყოს მიმართვა დროებითი ბინადრობის უფლების მოსაპოვებლად თავის ქვეყანაში არსებულ სლოვაკეთის დიპლომატიურ წარმომადგენლობაში, ან განსაკუთრებულ შემთხვევებში, სლოვაკეთის შინაგან საქმეთა სამინისტროში (საგარეო პოლიციის დეპარტამენტში).³⁰¹

²⁹⁷ <https://www.mic.iom.sk/en/news/540-changes-to-the-act-on-residence-of-foreigners-single-permit-for-employment.html>

²⁹⁸ <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/zamestnavanie-cudzincov/>

²⁹⁹ იქვე

³⁰⁰ https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov.html?page_id=272197

³⁰¹ <http://www.minv.sk/?ministry-of-interior>

გამოყენებული ლიტერატურა

European Migration Network (2015) – Determining Labour Market Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in the EU. Country Report Slovakia.

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/24a_slovak_change_of_status_en.pdf

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of Progress on structural reforms: Country Report Slovakia

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-slovakia-en.pdf>

Institute of Economic Research – Slovak Academy of Sciences (2017) – Economic Development of Slovakia in 2016 and Outlook up to 2018

http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/367_economic_development_of_slovakia_in_2016_and_outlook_up_to_2018.pdf

Manpower Group (2016) – Employment Outlook Survey, Slovakia

https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/37582e65-e461-48c4-88ca-31613248476c/SK_EN_Q316_MEOSreport.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=37582e65-e461-48c4-88ca-31613248476c

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

აღმოსავლეთ ევროპაში სლოვენია ცხოვრების ყველაზე მაღალი დონით გამოირჩევა. OECD-ს ქვეყნებს შორის აქ ერთ-ერთი ყველაზე მაღალია ეკონომიკური თანასწორობის მაჩვენებელი, რითაც იგი მხოლოდ სკანდინავიის ქვეყნებს თუ ჩამორჩება (OECD, 2017). 2008 წლის ფინანსური კრიზისის შემდეგ სლოვენიის ეკონომიკა სწრაფი ნაბიჯებით ვითარდება. ბოლო წლების განმავლობაში მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის მაჩვენებელმა ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებლის ზრდის ტემპებსაც კი გაასწორო (EC 2018). ეკონომიკის განვითარებასთან ერთად, მცირდება სოფლის მეურნეობის წილი მშპ-ში (2.3% 2017-ში).³⁰² ეკონომიკის დაახლოებით მესამედი კი ინდუსტრიას უკავია. 1980-იანების შემდგომ წარმოების ტრადიციული დარგები მაღალი დამატებითი ღირებულების მქონე დარგებმა ჩაანაცვლა, როგორებიცაა ავტოინდუსტრია, ელექტრონიკა, ფარმაცია და ქიმიკატების წარმოება.³⁰³

მოსახლეობა (2014): 2.1 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 34 886 USD

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 3.9%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 70.5%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 6.6%

წყარო: <https://data.oecd.org/slovenia.htm>

ეკონომიკის ძლიერი ზრდის პარალელურად, 2014 წლიდან მოყოლებული დასაქმების მაჩვენებელი იზრდება და უმუშევრობის მაჩვენებელი მცირდება. აღნიშნულის შედეგად გაიზარდა საკადრო დეფიციტი და კომპანიებმა მასიურად დაიწყეს მუშახელის რეკრუტირება საზღვარგარეთიდან (OECD, 2018). კადრების დეფიციტი, თავის მხრივ, ხელფასების მატების წინაპირობაა, რასაც საერთაშორისო კონკურენტუნარიანობაზე შეიძლება უარყოფითი გავლენა ჰქონდეს. ამიტომაც, მთავრობა ყველანაირ ღონეს მიმართავს უმუშევარი მოსახლეობის გააქტიურებისათვის (EC 2018). მაგალითად, 2017 წელს მთავრობამ გამოსცა შრომის ბაზრის რეგულირების აქტი, რომლის მიხედვითაც, დაბალი და საშუალო განათლების მქონე უმუშევრები სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს დაწყების შემთხვევაში შეძლებენ შეინარჩუნონ უმუშევრობის ბენეფიტის 20% არაუმეტეს სამსახურის დაწყებიდან 12 თვის განმავლობაში (EC 2018). მთავრობა იმედოვნებს, რომ ეს პოლიტიკა უფრო მეტ უმუშევარს დააბრუნებს შრომის ბაზარზე.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

სატვირთო მანქანის მძღოლები, წარმოების მუშაკები, შემდუღებლები, კალატოზები, ელექტრიკოსები, ზეინკლები და დურგლები ის სპეციალობებია, რომელთა წარმომადგენელი მესამე ქვეყნის მოქალაქეები გამარტივებული წესით დაიშვებიან სლოვენიაში.

2015 წელს სლოვენიაში ძალაში შევიდა დასაქმების, თვითდასაქმებისა და უცხოელთა მუშაობის შესახებ აქტი, რომელიც წარმოადგენს შრომითი ურთერთობების ძირითად მარეგულირებელ ჩარჩოს (EMN, 2015). აღსანიშნავია, რომ სლოვენია უპირატესობას ანიჭებს შრომის ბაზარზე

³⁰² <https://en.portal.santandertrade.com/analyse-markets/slovenia/economic-outline>

³⁰³ იქვე

არსებული დეფიციტის ადგილობრივი რესურსებით შევსებას. თუმცა ფაქტია, რომ მხოლოდ ეს სტრატეგია ვერ ეხმარება ქვეყანას პრობლემის მოგვარებაში. გამოკითხვების მიხედვით,³⁰⁴ დამსაქმებელთა წილი, რომლებიც კვალიფიციური კადრის ნაკლებობას განიცდიან 29%-დან (2011-ში) 40%-მდე (2018-ში) გაიზარდა. იგივეზე მეტყველებს დასაქმების საჯარო სამსახურის მონაცემებიც.³⁰⁵ შესაბამისად, სულ უფრო აქტუალური ხდება შრომითი მიგრაციის თემა.

სლოვენიაში შრომითი მიგრაცია რეგულირდება მიგრაციის სტრატეგიით,³⁰⁶ რომელიც 2010-2020 წლებზეა გათვლილი. აღნიშნულ დოკუმენტში შრომითი იმიგრაცია განიხილება, როგორც შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების მოგვარების ერთ-ერთი გზა (EMN, 2015). აღსანიშნავია, რომ სტრატეგიაში ძირითადად საუბარია მაღალკვალიფიციური მიგრანტების მოზიდვაზე. ეს გასაკვირი არც არის თუკი გადავხედავთ ყველაზე მეტად მოთხოვნად პროფესიებს სლოვენიაში. აღნიშნული თვალსაზრისით სლოვენია მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება ევროკავშირის სხვა წევრი ქვეყნებისაგან, აქაც ყველაზე დეფიციტური პროფესიების სამი მსხვილი ჯგუფი შეიძლება გამოვყოთ: საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები, ჯანდაცვის პროფესიონალები და ინჟინრები.³⁰⁷ ICT სპეციალისტებისა და ინჟინრების შემთხვევაში კადრის დეფიციტის ძირითადი მიზეზი ისაა, რომ ახალგაზრდები ნაკლებად ინტერესდებიან ამ სფეროში განათლების მიღებით. რაც შეეხება სამედიცინო სფეროს, აქ ძირითადი პრობლემა კვალიფიციური კადრის ემიგრაციაა - სლოვენიაში ანესთეზიოლოგების, ჰემატოლოგებისა და პათოლოგების მწვავე დეფიციტია.³⁰⁸

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ზემოაღწერილი წარმოადგენს ქვეყანაში არსებულ ზოგად მდგომარეობას. თუმცა, მესამე ქვეყნის მოქალაქეების შემთხვევაში, მოთხოვნილი პროფესიების ჩამონათვალი საკმაოდ განსხვავებულია. როგორც ასეთი, მესამე ქვეყნის მოქალაქეს სლოვენიაში ნებისმიერი ტიპის სამუშაო ადგილზე შეუძლია სცადოს დასაქმება, თუმცა არსებობს პროფესიების ჩამონათვალი, რომელთა ფლობის შემთხვევაში იმიგრანტი გამარტივებულად დაიშვება ქვეყანაში. ამდენად, არსებობს ერთგვარი შეუსაბამობა სტრატეგიაში გაწერილ მიზნებსა და რეალურად გატარებულ პოლიტიკას შორის.

ცხრილი 21: დეფიციტური პროფესიები სლოვენიაში³⁰⁹

ISCO-08	პროფესია
7212	შემდუღებლები და აირით მჭრელები: - მესპილენძი; - აირით მჭრელი; - შემდუღებელი.
8332	სატვირთო ავტომობილების მძღოლები: - ბეტონის შესარევი მანქანის მძღოლი; - ნაგვის მანქანის მძღოლი; - მძიმე სატვირთო მანქანის მძღოლი; - მატარებლის მემანქანე.
7222	ზეინკლები და მონათესავე სფეროს მუშები:

³⁰⁴ https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2942250/Local%20Infographics/2018_TSS_Infographics-Slovenia.pdf?t=1530043036166

³⁰⁵ https://www.ess.gov.si/trg_dela

³⁰⁶ <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=2002106&stevilka=5265>

³⁰⁷ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/slovenia-mismatch-priority-occupations

³⁰⁸ იქვე

³⁰⁹ დასაქმების სამსახურის ვებგვერდზე მითითებულია პროფესიათა მსხვილი ჯგუფები შესაბამისი ISCO-ს კოდით. პროფესიათა აღნიშნულ ჯგუფში შემავალი სპეციალობების ჩამონათვალი დამატებულია ავტორის მიერ (ISCO-ს კლასიფიკაციის მიხედვით).

	- მეშტამპე; - იარაღის მჭედელი; - ზეინკალ-ამწყობი; - ზეინკალი.
7223	ზეინკალ მექანიკოსი - გამმართველი დაზგის ოპერატორი; - საბურღი მანქანის ოპერატორი; - მანქანის ხელსაწყოების ოპერატორი; - მანქანის ხელსაწყოების დამყენებელი; - მანქანის ხელსაწყოების დამყენებელ-ოპერატორი; - ლითონის დამმუშავებელი; - სახარატო დანადგარის ოპერატორი; - ხელსაწყოების დამამზადებელი მანქანის ოპერატორი.
7411	ელექტრიკოსები
7112	კალატოზები: - ბლოკით მშენებელი; - კალატოზი; - ბუხრის მშენებელი; - ცეცხლგამძლე აგურით მშენებელი
7115	ხუროები და დურგლები: - ხურო; - კარ-ფანჯრის ჩამყენებელი - მომპირკეთებელი; - დურგალი.

წყარო: <https://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo/nov-obrazec-za-kontrolo-trga-dela-pred-oddajo-vloge>

დეფიციტური პროფესიების სიას სლოვენიის დასაქმების სამსახური³¹⁰ ადგენს დამსაქმებელთა ყოველწლიური გამოკითხვის საფუძველზე. კვლევის მომენტისათვის მათ ვებგვერდზე მითითებული იყო პროფესიათა შვიდი ჯგუფი (იხ. ცხრილი 21), რომელთა წარმომადგენლების შემთხვევაში, დასაქმების სამსახურის განცხადებით, ისინი თანხმობას იძლევიან მიგრანტის ქვეყანაში შემოშვებაზე შრომის ბაზრის ტესტის გარეშე. ადვილი შესამჩნევია, რომ ჩამონათვალი არ შეიცავს მაღალკვალიფიციურ პროფესიებს, იგი ექსკლუზიურად შედგება კვალიფიციური მუშაკებისაგან და მოიცავს პროფესიული კვალიფიკაციების ფართო სპექტრს, როგორებიცაა - შემდუღებლები, მძღოლები, ზეინკლები, ელექტრიკოსები, კალატოზები და დურგლები.

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება სლოვენიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

სლოვენიაში დასაქმებისათვის მესამე ქვეყნის მოქალაქეს ჭირდება ე.წ. „ერთიანი ნებართვა“ (single permit), რომელიც აერთიანებს შრომისა და ბინადრობის ნებართვას. აღსანიშნავია, რომ განაცხადის გაკეთების დროს არაა სავალდებულო მესამე ქვეყნის მოქალაქეს უკვე მიღებული ჰქონდეს სამუშაო. „ერთიანი ნებართვა“ პირს უფლებას აძლევს შევიდეს ქვეყანაში ცხოვრების, დასაქმების ან თვითდასაქმების შესაძლებლობის მოსაძიებლად. თუმცა, პირველი განაცხადის გაკეთების დროს, პირი არ უნდა იმყოფებოდეს სლოვენიაში.³¹¹ ნებართვის მისაღებად პირმა უნდა მიმართოს შესაბამის ადმინისტრაციულ ერთეულს (შესაბამისი რეგიონის თვითმმართველობას),³¹² ან სლოვენიის

³¹⁰ <http://english.ess.gov.si/>

³¹¹ პირველადი „ერთიანი ნებართვა“ გაიცემა ერთი წლის ვადით, რომლის განახლება პირს შეუძლია უკვე სლოვენიაში ყოფნის დროს.

³¹² <http://www.upravneenote.gov.si/>

დიპლომატიურ სამსახურს თავის ქვეყანაში. განაცხადის გაკეთების დროს პირმა უნდა აჩვენოს, რომ მას გააჩნია საკმარისი ფინანსური რესურსი, სავალდებულო სამედიცინო დაზღვევა და ასევე სამუშაო კონტრაქტი (თუკი უკვე მოძიებული აქვს სამუშაო).³¹³

„ერთიანი ნებართვის“ გასაცემად ადმინისტრაციული ორგანო მიმართავს დასაქმების რეგიონულ სამსახურს მისგან თანხმობის მისაღებად.³¹⁴ ეს უკანასკნელი შრომის ბაზრის ტესტის საფუძველზე წყვეტს მისცეს თუ არა თანხმობა „ერთიანი ნებართვის“ გაცემაზე.

აღსანიშნავია, რომ 21-ე ცხრილში მითითებული პროფესიების შემთხვევაში, დასაქმების სამსახურისაგან თანხმობა საჭირო არ არის. რაც იმას ნიშნავს, რომ აღნიშნული პროფესიების წარმომადგენლები გამარტივებული წესით იღებენ „ერთიანი ნებართვას“ სლოვენიაში.

ამასთანავე, „ერთიანი ნებართვა“ არ ვრცელდება სეზონურ დასაქმებაზე.³¹⁵ ამ შემთხვევაში საჭიროა შრომის ნებართვის აღება დასაქმების სამსახურისგან, ხოლო თანხმობის შემთხვევაში ბინადრობის ნებართვის მიღება ადმინისტრაციული ერთეულისგან. სეზონური სამუშაოები ძირითადად სოფლის მეურნეობაში მიმდინარეობს.

გამოყენებული ლიტერატურა

European Migration Network (2015) – Determining Labour Market Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in the EU. Country Report Slovenia.

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-25a_slovenia_determining_labour_shortages_english.pdf

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of Progress on structural reforms: Country Report Slovenia

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-slovenia-en.pdf>

OECD (2018) – Developments in Individual OECD and Selected Non-Member Economies

<https://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-slovenia-oecd-economic-outlook.pdf>

OECD (2017)

<https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Skills-Strategy-Diagnostic-Report-Executive-Summary-Slovenia.pdf>

³¹³ <https://mladipodjetnik.si/wp-content/uploads/2017/07/single-residence-and-work-permit.jpg>

³¹⁴ http://english.ess.gov.si/the_info_point_for_foreigners/working_in_slovenia

³¹⁵ https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/dovoljenje_za_sezonsko_delo

უნგრეთი

1. მაკროეკონომიკური მახასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

უნგრეთი ღია, ექსპორტზე ორიენტირებული ეკონომიკაა. შესაბამისად, მსოფლიო ეკონომიკურმა კრიზისმა უარყოფითად იმოქმედა ქვეყნის ეკონომიკაზე, რადგანაც შემცირდა მოთხოვნა ადგილობრივ წარმოებაზე. განსაკუთრებით დაზარალდა ავტომობილებისა და სამომხმარებლო ელექტროტექნიკის წარმოების სექტორი, რომლებიც წამყვანი დარგებია უნგრეთში.³¹⁶ მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში მშპ-ს ზრდა არც ისე შთამბეჭდავი იყო, საერთო ჯამში უნდა ითქვას, რომ კრიზისიდან გამოსვლა საკმაოდ წარმატებით მიმდინარეობს. კერძოდ, მშპ-ს მაჩვენებელი კრიზისამდელ ნიშნულს უკვე 2014-ში დაუბრუნდა, ხოლო ინვესტიციების დონე 2017 წელს უკვე იმაზე მეტი იყო ვიდრე კრიზისამდე (EC 2018). აღნიშნულში მთავარი დამსახურება ექსპორტის გაძლიერებასა და შიდა ბაზარზე გაზრდილ მოთხოვნას მიუძღვნის (EC 2018).

მოსახლეობა (2014): 9.9 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 28 099 USD

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 3.6%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 68.5%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 69.2%

წყარო: <https://data.oecd.org/hungary.htm>

პოზიტიური ძვრები ქვეყნის ეკონომიკაში დადებითად აისახება შრომის ბაზარზეც, თუმცა დასაქმების მაჩვენებელი არც ისე სწრაფად იზრდება, როგორც მთლიანი შიდა პროდუქტი.³¹⁷ 2017 წელს უმუშევრობისა და დასაქმების მაჩვენებლებმა რეკორდულ ნიშნულს მიაღწიეს (OECD, 2017). აღნიშნულის მთავარი მიზეზი სტრუქტურული ფაქტორები იყო (უფრო მეტად განათლებული სამუშაო ძალა, პენსიაზე ნაადრევად გასვლის შემცირება). თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ნელ-ნელა უნგრეთში შეინიშნება სამუშაო ძალის დანაკლისები, რაც შრომითი ემიგრაციისა და მოსახლეობის დაბერების „დამსახურებაა“ (EC 2018). ემიგრანტები, როგორც წესი, ყველაზე მეტად განათლებული და მაღალკვალიფიციური კადრია (EC 2017).

აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ძალის ემიგრაციის კვალდაკვალ იზრდება ქვეყანაში შრომითი იმიგრაცია. მაგალითად, 2017 წელს უნგრეთში ჩასულ უცხოელთა 42% იქ სამუშაო ვიზით ჩავიდა.³¹⁸ ამდენად, უნგრეთი ტრადიციული „გამგზავნი“ ქვეყნიდან, ნელ-ნელა გადაიქცა ქვეყანად, რომელსაც თავად ჭირდება უცხოელი მუშაკები გარკვეულ ეკონომიკურ სექტორებში.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

უნგრეთში მოთხოვნა არსებობს, როგორც მაღალკვალიფიციურ, ისე კვალიფიციურ და არაკვალიფიციურ მუშაკებზე. მაღალკვალიფიციურ სფეროში ექიმების და საინჟინერო-საკომუნიკაციო სფეროს სპეციალისტების განსაკუთრებული ნაკლებობაა. რაც შეეხება კვალიფიციურ მუშაკებს აქ მოთხოვნა მრავალფეროვანია და ძირითადად კონცენტრირდება ინჟინრების, მექანიკოსებისა და ტექნიკოსების ირგვლივ.

³¹⁶ <https://www.mkik.hu/en/magyar-kereskedelmi-es-iparkamara/the-economy-2627>

³¹⁷ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/hungary-skills-forecasts-2025>

³¹⁸ <http://www.iom.hu/migration-issues-hungary>

2013 წელს მიღებული მიგრაციის სტრატეგია³¹⁹ აღიარებს, რომ მართალია ქვეყნის შრომის ბაზრის დაცვა ყველაზე მნიშვნელოვანია, მაგრამ აუცილებელი ხდება დამატებითი სამუშაო ძალის შემოყვანა, იქიდან გამომდინარე, რომ უნგრეთში მომუშავე კომპანიების ნახევარი კვალიფიციური კადრის ნაკლებობას მთავარ პრობლემად ასახელებს.³²⁰ მიგრაციის სტრატეგია ხაზს უსვამს კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მუშაკების, ასევე მაღალკვალიფიციური მიგრანტების საჭიროებას უნგრეთის ეკონომიკის გარკვეულ სფეროებში.

2010 წლიდან დაწყებული უნგრეთის მთავრობა ყოველწლიურად ამტკიცებს „დეფიციტური პროფესიების სიას პროფესიული განათლების სისტემაში“.³²¹ სახელწოდება თავიდანვე მიანიშნებს იმაზე, რომ აღნიშნული სია ფოკუსირდება კვალიფიციურ მუშაკებზე. დეფიციტური ამ შემთხვევაში ნიშნავს ისეთ პროფესიას, სადაც დამსაქმებლები ადგილობრივი რესურსით ვერ იკმაყოფილებენ მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე. აღნიშნული სია ცალკე-ცალკე დგება რეგიონების მიხედვით და თითოეულ რეგიონში ჩამონათვალი ადის დაახლოებით 20 სპეციალობამდე (EMN, 2015). 22-ე ცხრილში წარმოდგენილია 2017-2018 წლის სიის აგრეგირებული (რეგიონული ჩამლის გარეშე) ვარიანტი.

ცხრილი 22: დეფიციტური პროფესიების სია პროფესიულ განათლებაში

დარგი/სექტორი	სპეციალიზაცია/პროფესია
ტექნიკოსები	მექანიკური მოწყობილობის ტექნიკოსები ხის ტექნიკოსები ელექტროტექნიკოსები სანტექნიკოსი
მებაღეობა-მევენახეობა	მებაღე დეკორატიული ბაღის მომვლელი
კვების ინდუსტრია	კონდიტერი ხორცის მწარმოებელი მზარეული მცხოველი
ინჟინერები	ელექტროინჟინერი სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინერი სოფლის მეურნეობის ინჟინერი ქიმიური ინჟინერი საგზაო ავტომატიზაციის ინჟინერი
ავტონდუსტრია	საბურავების მწარმოებელი ავტომობილის ტექნიკოსი ელექტრომექანიკოსი
ჯანდაცვა	პრაქტიკოსი მედდა სასწარფო დახმარების მედდა
საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები	პროგრამისტი
სხვა პროფესიები	დურგალი მეფილე-მომპირკეთებელი კალატოზი შემდუღებელი მხატვარ-დეკორატორი

წყარო: https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=595

³¹⁹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=furl.go&go=/librarydoc/hungarys-migration-strategy---an-abridged-version-in-english>

³²⁰ იქვე

³²¹ https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=595 - აღნიშნულ ბმულზე „დეფიციტური პროფესიების“ ნახვა შესაძლებელია ადოლფ სზაბოკის სასტიპენდიო პროგრამის ქვესექციაში. სიები წარმოდგენილია სასწავლო წლების მიხედვით.

აღსანიშნავია, რომ დეფიციტური პროფესიების სია ცალკე დგება ჯანდაცვის სფეროში, რომელსაც აქვეყნებს ჯანდაცვის მინისტრი. აღნიშნულ შემთხვევაში ჩამონათვალი არ დგება რეგიონების მიხედვით, არამედ ასახავს ზოგადად სექტორში არსებულ დანაკლისებს (EMN, 2015).

იქიდან გამომდინარე, რომ შრომითი დანაკლისების შევსების პრიორიტეტულ გზად ადგილობრივი რესურსის მომზადება/გადამზადება ითვლება, უნგრეთის მთავრობა აწარმოებს სასტიპენდიო პროგრამას მათთვის ვინც აღნიშნულ სიაში მითითებული პროფესიების დაუფლებას გადაწყვეტს. სასტიპენდიო პროგრამა ცალკე მოქმედებს ასევე ჯანდაცვის სფეროში (EMN, 2015).

22-ე ცხრილში მითითებულ ყველა სექტორში კადრის ნაკლებობას საერთო მიზეზები აქვს: კონკრეტული სფეროს კურსდამთავრებულთა არასკმარისი რაოდენობა, არსებული კადრის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა მოთხოვნასთან (განსაკუთრებით ICT სფეროში) და ემიგრაცია.³²² მეზობელი ქვეყნების მსგავსად, უნგრეთისთვისაც ემიგრაცია სერიოზული პრობლემაა, განსაკუთრებით სამედიცინო სფეროში. 2004-დან 2014 წლამდე პერიოდში ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობა შემცირდა 146-დან 120 ათასამდე.³²³ რაც შეეხება კადრებს ეკონომიკისა და ფინანსების მიმართულებით, კურსდამთავრებულთა რაოდენობა მართალია ბევრია, მაგრამ მათ უჭირთ სტარტ-აპების მზარდი სექტორის მოთხოვნის დაკმაყოფილება, რომელთაც მრავალწლიანი გამოცდილება და სხვა ტრანსფერული უნარებიც ჭირდებათ.³²⁴

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება უნგრეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

უნგრეთში შრომითი მიგრაციის კონტროლის ორი მექანიზმი არსებობს: 1) ევროკავშირის სხვა წევრი ქვეყნის მსგავსად, უნგრეთი იყენებს შრომის ბაზრის ტესტს სამუშაო ნებართვის გაცემის დროს მესამე ქვეყნის მოქალაქეების შემთხვევაში და 2) უნგრეთში მოქმედებს კვოტების სისტემა. კერძოდ, უნგრეთის მთავრობა ყოველწლიურად ადგენს მესამე ქვეყნის მოქალაქეთა მაქსიმალურ რაოდენობას, რომელთა მიღება შესაძლებელია ქვეყანაში (EMN, 2015). მაგალითად, 2017 წელს მესამე ქვეყნის მუშაკებზე კვოტა იყო 59,000 მუშაკი, თუმცა 2017 წლის დეკემბრის მონაცემებით სამუშაო ნებართვა გაიცა მხოლოდ 19,800 შრომით მიგრანტზე.³²⁵

უნგრეთში დასაქმების მსურველმა მესამე ქვეყნის მოქალაქემ უნდა მიმართოს იმიგრაციისა და თავშესაფრის სამსახურს და გააკეთოს განაცხადი შრომისა და ბინადრობის ნებართვაზე, რომელიც მას უფლებას აძლევს იმუშაოს ქვეყნის ტერიტორიაზე (ე.წ. single permit – „ერთიანი ნებართვა“). იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელს ხელი აქვს მოწერილი სახელმწიფოსთან პარტნიორობაზე³²⁶ და/ან აპირებს მესამე ქვეყნის მოქალაქის დასაქმებას „დეფიციტური პროფესიების“ ჩამონათვალში მითითებულ სპეციალობაზე, მაშინ დამსაქმებელსაც აქვს უფლება გააკეთოს განაცხადი.³²⁷

განაცხადის გასაკეთებლად საჭირო დოკუმენტაცია მითითებულია იმიგრაციისა და თავშესაფრის სამსახურის შესაბამის ვებგვერდზე.³²⁸ განაცხადში წარდგენილი დოკუმენტაციით განმცხადებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ მას გააჩნია უნგრეთში ცხოვრებისათვის საჭირო ფინანსური რესურსი, საცხოვრებელი და სამედიცინო დაზღვევა.

³²² http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/hungary-mismatch-priority-occupations#_edn32

³²³ https://www.ksh.hu/docs/eng/xstadat/xstadat_annual/i_qli002b.html

³²⁴ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/hungary-mismatch-priority-occupations#_edn32

³²⁵ https://bbj.hu/economy/only-one-third-of-guest-worker-quota-filled-in-2017_143700

³²⁶ http://www.bmbah.hu/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=1245&Itemid=1808&lang=en

³²⁷ http://www.bmbah.hu/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=62&Itemid=816&lang=en

³²⁸ იქვე

გამოყენებული ლიტერატურა

European Commission (2017) – Draft Joint Employment Report, Brussels

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-comm-674_en.pdf

European Migration Network (2015) – Determining Labour Market Shortages and the Need for Labour Migration from Third Countries in the EU. Country Report Hungary.

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/13a_hungary_labour_shortages_study_en_may_2015.pdf

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of Progress on structural reforms: Country Report Hungary

https://ec.europa.eu/info/publications/2018-european-semester-country-reports_en

1. მაკროეკონომიკური მიმოხილვა და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ფინეთის ეკონომიკა ზრდის ტენდენციით ხასიათდება. 2016 წელს დაფიქსირებული მთლიანი შიდა პროდუქტის 2.4%-იანი ზრდა შენარჩუნდება 2018 წლის ბოლომდე და მიაღწევს 2.94%-ს.³²⁹ ეკონომიკური განვითარების ძირითადი განმაპირობებელი საშინაო ბაზარზე გაზრდილი მოთხოვნაა. აღსანიშნავია ექსპორტის წილის ზრდაც, რაც უახლოესი მომავლისთვის შენარჩუნდება.³³⁰ ზემოთ აღწერილი მოვლენების შესაბამისად, ვითარდება შრომის ბაზარზე, იმატებს დასაქმების მაჩვენებელი.

მოსახლეობა (2014): 5.5 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 44 956 \$

მშპ-ის ზრდის პროგნოზი (2019): 2.5%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 71.3 %

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 8.6 %

წყარო: <https://data.oecd.org/finland.htm>

ფინეთისათვის დღეისათვის მთავარ გამოწვევას სამუშაო ძალაზე გაზრდილი მოთხოვნის დაკმაყოფილება წარმოადგენს. განსაკუთრებით ისეთ სექტორებში, როგორებიცაა - მშენებლობა, ჯანდაცვა და მოვლის მომსახურებები.³³¹ შრომის ბაზარზე დეფიციტის ძირითად გამომწვევს მოსახლეობის დაბერების პროცესი წარმოადგენს. შესაბამისად, იზრდება უარყოფითი ბალანსი ეკონომიკურად აქტიურ და პასიურ მოსახლეობას შორის. აღნიშნულ სირთულესთან გამკლავებას ფინეთის ხელისუფლება შრომითი მიგრანტების მოზიდვით ცდილობს.³³² აღნიშნულთან დაკავშირებით შემუშავებულია სამთავრობო რეზოლუცია მიგრაციის მომავალთან დაკავშირებით ფინეთში.³³³

2. მოთხოვნა შრომის ბაზარზე

ფინეთში სამუშაო ძალის დეფიციტია მშენებლობის, ჯანდაცვის და მოვლის სფეროებში. შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად წახალისებულია მესამე ქვეყნების მოქალაქეების შრომითი იმიგრაცია.

შრომის ბაზარზე მიწოდების დეფიციტით გამოწვეული სირთულეების საპასუხოდ, ფინეთის მთავრობა შრომითი იმიგრაციის წახალისებას მიმართავს, რასაც შესაბამისი პოლიტიკის გატარებით ახორციელებს. ზემოხსენებული პოლიტიკის მიზანია ხელი შეუწყოს შრომით იმიგრაციას, რაც თავის მხრივ გააძლიერებს შრომის ბაზარს, შეამცირებს უარყოფითი ბალანსის მაჩვენებელს ეკონომიკურად აქტიურ და პასიურ მოსახლეობას შორის და წვლილს შეიტანს ეკონომიკის ინტერნაციონალიზაციის პროცესში.³³⁴

ფინეთის შრომის ბაზარზე მოთხოვნაა როგორც დროებით, ასევე მუდმივ სამუშაო ძალაზე. დეფიციტი განსაკუთრებით მნიშვნელოვნადაა გამოხატული ჯანდაცვის, მშენებლობისა და მოვლის სექტორებში.³³⁵ უახლესი კვლევების თანახმად, სამომავლოდ მოსალოდნელია მოთხოვნის ზრდა

³²⁹<https://data.oecd.org/gdp/real-gdp-forecast.htm>

³³⁰<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-finland-en.pdf>

³³¹<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-finland-en.pdf>

³³² <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160518/05%202018%20SM%20Work%20in%20Finland.pdf>

³³³ https://tbinetnet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/FIN/INT_CERD_ADR_FIN_22740_E.pdf

³³⁴<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160518/05%202018%20SM%20Work%20in%20Finland.pdf>

³³⁵<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160518/05%202018%20SM%20Work%20in%20Finland.pdf>

როგორც არსებულ დარგებში, ასევე ნავარაუდებია თავად დარგების რაოდენობის ზრდაც.³³⁶ 2020 წლის პროგნოზის თანახმად, საინფორმაციო ტექნოლოგიების სექტორში 15,000 მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის დეფიციტია მოსალოდნელი.³³⁷ აგრარულ და სამშენებლო სექტორში, სადაც ძირითადად უცხოელი სამუშაო ძალაა დაკავებული, უკვე არსებობს დეფიციტი, რომელიც მომავალში სავარაუდოდ გაიზრდება.³³⁸

ფინეთის დასაქმებისა და ეკონომიკის სამინისტრო ე.წ. „პროფესიების ბარომეტრის“ ფარგლებში წელიწადში ორჯერ აქვეყნებს ანგარიშს, სადაც წარმოდგენილია შრომის ბაზარზე არსებული ტენდენციები, მათ შორის დეფიციტური პროფესიების ნუსხაც.³³⁹ 2018 წლის პირველი ნახევრის ანგარიშით განსაზღვრული დეფიციტური პროფესიების ჩამონათვალი იხილეთ ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში.

ცხრილი 23: დეფიციტური პროფესიების სია 2018 წლისათვის³⁴⁰

ISCO-08	პროფესიათა ჯგუფი/სექტორი
7127	კონდიცირებისა და სამაცივრო სისტემების სპეციალისტი
2514	აპლიკაციების პროგრამისტები
2266	აუდიოლოგები და მეტყველების თერაპევტები
7411	ელექტრიკოსები მშენებლობის სექტორში
7119	მშენებლები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები
7115	ხუროები და დურგლები
9312	სამშენებლო სამუშაოებზე და გზების, კაშხლებისა და ანალოგიური ნაგებობების შეკეთებაზე დაკავებული არაკვალიფიციური მუშები
2142	სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები
9112	მოსამსახურეები და დამლაგებლები ოფისებში, სასტუმროებსა და სხვა დაწესებულებებში
3222	გაყიდვების აგენტები
7114	ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე პროფესიების მუშაკები
3123	მშენებლობის ზედამხედველები
5244	დისტანციური მოვაჭრეები
5120	მზარეულები
3251	სტომატოლოგის ასისტენტები
2261	სტომატოლოგები
9111	შინამოსამსახურეები, დამლაგებლები და მრეცხავები
2342	სკოლამდელი განათლების დამხმარე პერსონალი
8342	გზის დამგები მოწყობილობის ოპერატორი
2151	ინჟინერ-ელექტრიკოსები
9411	სწრაფი მომზადების კერძების სპეციალისტი
7122	იატაკისა და ფილების დამგებები
2211	ჯანდაცვის სფეროს ზოგადი სპეციალისტები
5322	პერსონალური მომვლელები სახლში
7111	სახლის მშენებლები
7124	საიზოლაციო სამუშაოებზე დასაქმებული მუშები
2144	ინჟინერ-მექანიკოსები
3212	სამედიცინო და პათოლოგიის ლაბორატორიების ტექნიკური პერსონალი

წყარო: <https://www.ammattibarometri.fi/posteri.asp?maakunta=suomi&vuosi=18i&kieli=en>

³³⁶ https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattibarometri-tyovoimapula-laajenee-uusiin-ammatteihin

³³⁷ <http://www.tivia.fi/lehdistotiedote/ohjelmisto-osaaminen-suomen-taloukskasvun-ja-uudistumisen-jarruna>

³³⁸ <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160518/05%202018%20SM%20Work%20in%20Finland.pdf>

³³⁹ <https://www.ammattibarometri.fi/info.asp?kieli=en>

³⁴⁰ <https://www.ammattibarometri.fi/posteri.asp?maakunta=suomi&vuosi=18i&kieli=en>

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ფინეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

ფინეთში მოქმედებს შრომის ბაზრის ტესტი. დამსაქმებელმა გამოცხადებულ ვაკანსიაზე პირველ რიგში ადგილობრივები და ევროკავშირის/ევროპის ეკონომიკური ზონის წევრი ქვეყნების მოქალაქეები უნდა განიხილოს და ბოლოს მესამე ქვეყნის მოქალაქე. მესამე ქვეყნის მოქალაქისთვის ფინეთში მუშაობის დაწყებამდე აუცილებელია ბინადრობის ნებართვა, რომლის გაცემის საფუძველს დასაქმება წარმოადგენს.³⁴¹ იმ ქვეყნების მოქალაქეთათვის, რომლებსაც უვიზო მიმოსვლა აქვთ ფინეთთან, მუშაობა შესაძლებელია ბინადრობის უფლების გარეშე, უვიზო პერიოდის მოქმედების განმავლობაში (არაუმეტეს 90 დღისა 12 თვის განმავლობაში).³⁴²

ბინადრობის ნებართვაზე განაცხადების გაკეთება შესაძლებელია მხოლოდ სამუშაო ადგილის პოვნის შემდეგ. კერძოდ აპლიკანტმა განაცხადის გაკეთებისას უნდა წარადგინოს შრომითი კონტრაქტი. განაცხადის გაკეთება შესაძლებელია ფინეთის დიპლომატიურ მისიებში ან ფინეთში ყოფნის შემთხვევაში, ფინეთის იმიგრაციის სამსახურში.³⁴³ ზემოხსენებული პროცესის შემდეგ აპლიკანტმა საკუთარი ვინაობის დასადასტურებლად სამი თვის ვადაში უნდა მიაკითხოს ფინეთის დიპლომატიურ წარმომადგენლობას (საელჩო, საკონსულო და ა.შ.) ან ფინეთში ყოფნის შემთხვევაში, იმიგრაციის სამსახურს და წარადგინოს შესაბამისი დოკუმენტაცია.³⁴⁴ ფინეთში მოქმედებს ბინადრობის უფლების სხვადასხვა ტიპი, რაც დამოკიდებულია სამუშაო ადგილის მახასიათებლებზე.

- **ბინადრობის ნებართვა დასაქმებულისთვის** - ზოგადი ტიპის, საჭიროა იმ შემთხვევაში, თუ მსურველს არ გააჩნია სხვა ტიპის ნებართვა;
- **ბინადრობის ნებართვა კონკრეტული საქმიანობისთვის** - მაგალითად კორპორატიული მაღალი თანამდებობის პირთათვის, მკვლევარებისთვის, მეცნიერების, კულტურისა და ხელოვნების დარგში დასაქმებულთათვის;
- **ბინადრობის უფლება სეზონური სამუშაოებისათვის** - ფინეთში სეზონური სამუშაოს ვადა შეზღუდულია 9 თვემდე. სეზონური სამუშაო ძირითადად წარმოდგენილია სატყეო და აგარარულ სექტორში.

ბინადრობის ნებართვის მიღების შემდგომ, მიგრანტმა უნდა მიაკითხოს რეგისტრაციის ადგილობრივ წარმომადგენლობას. რეგისტრაციის დროს დაფიქსირდება მიგრანტის პირადი მონაცემები და მასვე გადაეცემა პერსონალური საიდენტიფიკაციო კოდი (იმ შემთხვევაში, თუ ეს უკანასკნელი ადრე გაცემული არ არის).³⁴⁵

³⁴¹ <https://migri.fi/en/residence-permit-for-an-employed-person>

³⁴² <https://migri.fi/en/work-without-residence-permit>

³⁴³ <https://migri.fi/en/residence-permit-for-an-employed-person>

³⁴⁴ <https://www.infopankki.fi/en/moving-to-finland/non-eu-citizens/coming-to-work-in-finland>

³⁴⁵ <https://www.infopankki.fi/en/moving-to-finland/registering-as-a-resident>

გამოყენებული წყაროები

European Commission, Country Report Finland 2018

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-finland-en.pdf>

Finnish Immigration Service

<https://enterfinland.fi/eServices>

Finnish Immigration Service

<https://migri.fi/en/home>

Moving to Finland

<https://www.infopankki.fi/en/frontpage>

Occupational Barometer

<https://www.ammattibarometri.fi/posteri.asp?maakunta=suomi&vuosi=18i&kieli=en>

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/finland.htm>

Work in Finland - Government Migration Policy Programme to Strengthen Labour Migration (2018)

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160518/05%202018%20SM%20Work%20in%20Finland.pdf>

1. მაკროეკონომიკური მიმოხილვა და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

შვედეთის ეკონომიკა მდგრადი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება. 2016 წელს მთლიანი შიდა პროდუქტი 3.2%-ით გაიზარდა,³⁴⁶ ხოლო 2017 წლისათვის ზემოხსენებული მაჩვენებელი 2.66%-ს შეადგენდა.³⁴⁷ ეკონომიკის ზრდის მიუხედავად, ინფლაციის დონე სასურველ ნიშნულს ვერ ინარჩუნებს და 2016 წლის ბოლოსთვის 2%-იან მაჩვენებლს გადააჭარბა.

მოსახლეობა (2013) – 9.6 მლნ

მშპ ერთ სულზე (2017): 50 179 \$

მშპ-ის ზრდის პროგნოზი (2019): 2.2%

დასაქმების მაჩვენებელი (2018): 77.2 %

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2018): 6.4 %

წყარო: <https://data.oecd.org/sweden.htm>

ეკონომიკური განვითარება პოზიტიურ გავლენას ახდენს შვედეთის შრომის ბაზარზე. 2017 წლისათვის დასაქმების მაჩვენებელმა 81.8%-ს მიაღწია, რაც მთავრობის მიერ დაგეგმილ მაჩვენებელზე მეტია (80%).³⁴⁸ მართალია 2018 წლის პირველი კვარტლის მონაცემებით დასაქმების დონე 77.2%-მდე შემცირდა, ევროკავშირის მასშტაბებით ეს უკანასკნელი მაინც ერთ-ერთი უმაღლესია. შვედეთი გამოირჩევა უმუშევრობის დაბალი დონითაც. 2018 წლის პირველ კვარტალში უმუშევრობა 6.4%-ს შეადგენდა, რაც ევროკავშირის საშუალოზე (7.1%) დაბალ მაჩვენებელს წარმოადგენს.³⁴⁹

რაც შეეხება შვედეთის შრომის ბაზრის უფრო კონკრეტულ ინდიკატორებს, აღსანიშნავია, რომ იკლებს იმ პირების ხვედრითი წილი, რომლებიც არც მუშაობენ, არც სწავლობენ და არც ტრენინგ პროგრამებში არიან ჩართული (NEET). 2008 წლიდან შვედეთში იზრდება შრომითი იმიგრაციის ტემპები მესამე ქვეყნებიდან. მოსახლეობის დაბერების პროცესი წარმოადგენს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს, რომლის გამოც შვედეთში შრომითი იმიგრაცია წახალისებულია. ივარაუდება, რომ წარმატებით განხორციელებული მიგრაციული პოლიტიკა საშუალოვადიან პერიოდში ეკონომიკის წინსვლას ხელს შეუწყობს.³⁵⁰

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

შვედეთის ეკონომიკის ზრდის ტემპებთან ერთად იზრდება მოთხოვნა სამუშაო ძალაზეც. არსებობს რიგი სექტორებისა, სადაც კვალიფიციური მუშახელის დაქირავება გაძნელებულია. კერძოდ, სამუშაო ძალის დეფიციტი არსებობს ინჟინერიის, ჯანდაცვის, ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების და განათლების დარგებში.

დღეს მოქმედი მიგრაციული პოლიტიკა ძალაში შევიდა 2008 წელს. არსებული სისტემის მამოძრავებელს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნა წარმოადგენს. კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლები 10 დღის ვადაში ვერ მოიძიებენ შესაბამის კანდიდატს ვაკანსიისთვის

³⁴⁶ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-sweden-en.pdf>

³⁴⁷ <https://data.oecd.org/gdp/real-gdp-forecast.htm#indicator-chart>

³⁴⁸ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-sweden-en.pdf>

³⁴⁹ <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

³⁵⁰ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-sweden-en.pdf>

ადგილობრივი ან ევროკავშირის მასშტაბით,³⁵¹ შეუძლიათ მესამე ქვეყნის მოქალაქეების დაქირავება. შვედეთში არ მოქმედებს რაოდენობრივი შეზღუდვები (კვოტები, ლიმიტები და ა.შ.) უცხოელი მუშახელის დაქირავებაზე. ყოველივე ზემოხსენებული მოწმობს, რომ შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნების საპასუხოდ შრომითი იმიგრაცია ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს წარმოადგენს.

როგორც ზემოთ ვახსენეთ, შვედეთის შრომის ბაზრისათვის სამუშაო ძალის ოდენობა ერთ-ერთ გამოწვევას წარმოადგენს. შესაბამისად, არსებობს დარგები, სადაც გაჩენილი მოთხოვნის დაკმაყოფილება გართულებულია. შვედეთის მიგრაციის სააგენტო და საჯარო დასაქმების სააგენტო რეგულარულად აწარმოებენ დეფიციტური საქმიანობების/ვაკანსიების სიას, რომლებზედაც შრომის ბაზარზე მაღალი მოთხოვნაა³⁵² (აღნიშნული სია არ არის განკუთვნილი ექსკლუზიურად მესამე ქვეყნებისათვის³⁵³). 2017 წლის დასაწყისიდან შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტისა და მოკლევადიანი პროგნოზების დასადგენად გამოიყენება საქმიანობების შვედური კლასიფიკატორი (SSYK 2012),³⁵⁴ რომელიც დაფუძნებულია საქმიანობების საერთაშორისო სტანდარტულ კლასიფიკატორზე (ISCO-08). 2018 წლის აპრილის მონაცემებით უახლოეს მომავალში შრომის ბაზარზე განსაკუთრებული მოთხოვნა მოსალოდნელია შემდეგი მიმართულებებით: ინჟინერია, ჯანდაცვა, ინფორმაციული ტექნოლოგიები და კომუნიკაცია და განათლება.³⁵⁵ დაწვრილებითი დეფიციტური საქმიანობების შესახებ იხილეთ ცხრილში 24.

ცხრილი 24: შვედეთის შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტური პროფესიების სია 2018 წლის აპრილის მონაცემებით (SSYK 2012) ³⁵⁶

პროფესიათა ჯგუფი/სექტორი
მშენებლობის მუშაკი
მიწასათხრელი და მსგავსი მანქანების ოპერატორები
ფარმაცევტი
ოკუპაციური თერაპევტი
არქიტექტორი
პურ-ფუნტუშეულის მცხოველი
ბარმენი
სოციალური მუშაკები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები ზრუნვის სექტორში
ბეტონის ჩამომსხმელი
ბიო-მედიცინის ანალიტიკოსი
ავტობუსისა და ტრამვაის მძღოლები
ვენტილაციის სპეციალისტები
სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები
ინჟინერ-ელექტრიკოსები
ინჟინერ-ქიმიკოსები
ლოგისტიკისა და პროდუქციის დაგეგმვის სპეციალისტები
ინჟინერ-მექანიკოსები
გამანაწილებელი დაფის ელექტრიკოსი
გათბობისა და გაგრილების სისტემების ოპერატორი

³⁵¹ <https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Working-in-Sweden/Employed/How-to-apply.html>

³⁵² <https://sweden.se/society/finding-a-job-in-sweden/>

³⁵³ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-27a_sweden_determining_labour_shortages.pdf

³⁵⁴ <https://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Om-webbplatsen/Oppna-data/Nyheter-Oppen-data/2017-02-03-Forandringar-i-vart-oppna-API-med-langsiktiga-prognoser.html>

³⁵⁵ <https://www.migrationsverket.se/download/18.c861a2c162e2ba0298124/1524752425115/MIGRFS%202018%204.pdf>

³⁵⁶ <https://www.migrationsverket.se/download/18.c861a2c162e2ba0298124/1524752425115/MIGRFS%202018%204.pdf>

ოპერაციების ინჟინერი ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების დარგში
ელექტრული მოწყობილობების შემკეთებელი
უძრავი ქონების მართვის მენეჯერი
შენობების მეთვალყურე
ინტერიერისა და ავეჯის ხელოსნები
ავტომობილის ამწყობი
დალაქი
ფიზიოთერაპევტი
აგრარული
სასოფლო და სატყეო მეურნეობების მოტორიზებული მოწყობილობების ოპერატორები
სკოლამდელი განათლების პედაგოგი
დაზღვევის მრჩეველი
იატაკის დამგები
ექთანი
უმაღლესი სასწავლებლის პედაგოგი
წარმოების ელექტრიკოსი
მშენებლობის ინჟინრები და ტექნიკოსები
ინჟინერ-ელექტრიკოსები
ლოგისტიკისა და პროდუქციის დაგეგმვის ინჟინრები
მექანიკური მოწყობილობების ინჟინრები
იურისტები
ქიმიკოსები
მზარეულები
ციხის პერსონალი
მომხმარებელთა მხარდაჭერის მუშაკები
გაგრილების და გათბობის ტუმბოების ტექნიკოსები
მღებავები
სატვირთო ავტომობილის მძღოლები
ორგანიზაციული განვითარებისა და მართვის პროფესიონალები
მატარებლის მემანქანე
ექიმი
პროფესიული სასწავლებლის პედაგოგი
მანქანა-დანადგარების ოპერატორები რეზინის, პლასტმასის და ქაღალდის წარმოებაში
მანქანა-დანადგარების ოპერატორები ქიმიურ და ფარმაცევტულ წარმოებაში
მანქანა-დანადგარების ოპერატორები კვების ინდუსტრიაში
მანქანა-დანადგარების ოპერატორები ტექსტილის, ტანსაცმლისა და ტყავის წარმოებაში
მანქანა-დანადგარების ოპერატორები ხის მასალის წარმოებაში
მანქანა-დანადგარების ოპერატორები მეტალურგიაში
მედიცინის დამხმარე პერსონალი - მდივნები და ჯანდაცვის ადმინისტრატორები
გარემოს დაცვის ინსპექტორები
კომპიუტერული პროგრამების და სისტემების დეველოპერები
ლითონის, რეზინისა და პლასტმასის მასალების მემონტაჟეები
ავტომობილის შემკეთებელი
ფილების დამგები
მღებავი
კომპიუტერული ქსელების ინჟინერი
პირადი ასისტენტები
პიცის მცხოვრელი
მანქანა-დანადგარების ოპერატორები მეტალურგიაში
საწარმოო პროცესის ოპერატორები ხისა და ქაღალდის ინდუსტრიაში
საწარმოო პროცესის ზედამხედველი ქიმიურ ინდუსტრიაში
საწარმოო პროცესის ზედამხედველი მეტალურგიაში

ფსიქოლოგი
ბუღალტერი
რესტორნის დამხმარე პერსონალი
რადიოლოგი
რემედიაციის მუშაკი
ზარალის შემფასებელი
ხის მჭრელი
მომვლელი
ყასაბი
სოციალური უსაფრთხოების ადმინისტრატორი
სოციალური მუშაკი
მედდა გადაუდებელ სამედიცინო მომსახურებაში
მედდა (ზოგადი სპეციალიზაციის)
დამლაგებლები
მხარდაჭერის სპეციალისტი ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების დარგში
შემდუღებლები
კომპიუტერული სისტემების ადმინისტრატორები
სისტემის ანალიტიკოსები და არქიტექტორები ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების დარგში
კომპიუტერული სისტემების ტესტირების სპეციალისტები და ტესტირების ჯგუფის ლიდერები
უსაფრთხოების ინსპექტორები
მხურავი
სტომატოლოგი
კბილის ტექნიკოსი
ტაქსის მძღოლი
ტელე მარკეტინგის სპეციალისტი
ტრანსპორტირების სისტემის მენეჯერი და კოორდინატორი
დურგალი
შინმოვლის მუშაკები
მედდები ზრუნვის მომსახურებაში
ფერმის პირუტყვის შეჯვარების სპეციალისტი
გამომძიებლები და პროკურორები
ვეტერინარები
სანტექნიკოსი
დაცვის მუშაკები

წყარო: <https://www.migrationsverket.se/download/18.c861a2c162e2ba0298124/1524752425115/MIGRFS%202018%204.pdf>

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება შვედეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

მესამე ქვეყნის მოქალაქეებს შვედეთში მუშაობისთვის შრომის ნებართვა ესაჭიროებათ. აღნიშნულ ნებართვაზე განაცხადის გაკეთება ხდება მას შემდეგ, რაც სამუშაოს მაძიებელს შვედეთში რეგისტრირებული დამსაქმებელი შესთავაზებს კონკრეტულ თანამდებობას. შრომის ნებართვაზე განაცხადის გაკეთება უნდა მოხდეს შვედეთში ჩასვლამდე, შესაბამის დიპლომატიურ მისიებში (საელჩო, საკონსულო და სხვა). რაც შეეხება დამსაქმებელს, თავის მხრივ მან შვედეთის მიგრაციის სააგენტოში³⁵⁷ უნდა შეიტანოს განცხადება შეთავაზებული პოზიციის თაობაზე. დამსაქმებელს ზემოხსენებული პროცესისთვის დასჭირდება კანდიდატის დემოგრაფიული მონაცემები, ცნობები მოქალაქეობის, განათლების და სხვა. აგრეთვე, საკონტაქტო ინფორმაცია (კერძოდ, ელექტრონული ფოსტის მისამართი). მას შემდეგ, რაც

³⁵⁷ <https://www.migrationsverket.se/English/Startpage.html>

დამსაქმებელი შეასრულებს მისი პასუხისმგებლობის ქვეშ არსებულ მოვალეობებს, სამუშაოს მაძიებელი მიიღებს შეტყობინებას აღნიშნულის შესახებ. სწორედ დამადასტურებელი ელექტრონული წერილის მიღების შემდეგ აკეთებს სამუშაოს მაძიებელი განაცხადს შრომის ნებართვის მისაღებად (განაცხადის ფორმა ხელმისაწვდომია შვედეთის მიგრაციის სააგენტოს ოფიციალურ გვერდზე - www.migrationsverket.se). იმ შემთხვევაში, თუ მესამე ქვეყნის მოქალაქე მიიღებს შრომის ნებართვას სამ თვეზე მეტი ხნის ვადით, იგი ასევე მიიღებს ბინადრობის უფლებასაც (შვედეთში მოქმედებს „ერთიანი ნებართვის“ სისტემა).³⁵⁸

გამოყენებული წყაროები

European Commission, Country Report Sweden 2018

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-sweden-en.pdf>

OECD (2018)

<https://data.oecd.org/sweden.htm>

Official Site of Sweden

<https://sweden.se/>

Standard for Swedish Occupational Classification (SSYK 2012)

https://www.scb.se/Grupp/Hitta_statistik/Forsta_statistik/Klassifikationer/Dokument/Index-SSYK.pdf

Swedish Migration Agency (2015), Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries to the EU – Sweden

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-27a_sweden_determining_labour_shortages.pdf

Swedish Migration Agency, Labour Shortage List (2018)

<https://www.migrationsverket.se/download/18.c861a2c162e2ba0298124/1524752425115/MIGRFS%202018%204.pdf>

Swedish Public Employment Service

<https://www.arbetsformedlingen.se/>

³⁵⁸ 3 თვემდე მუშაობისათვის ბინადრობის ნებართვა არ არის სავალდებულო.

1. მაკრო-ეკონომიკური მაჩვენებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებს შორის ჩეხეთი ყოველთვის გამოირჩეოდა საკმაოდ ძლიერი ეკონომიკით. თუმცა აღსანიშნავია, რომ ბოლო პერიოდის მონაცემებით იგი დასავლეთ ევროპის ძლიერ სახელმწიფოებსაც არ უდებს ტოლს. 2017 წელს მთლიანი შიდა პროდუქტი 4.5%-ით გაიზარდა და პროგნოზის მიხედვით მომდევნო წლებშიც გააგრძელებს ზრდას. შესაბამისად, იზრდება ხელფასებიც (EC 2018).

მოსახლეობა (2014): 10.5მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 36 350 \$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 3.2%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 74.5%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 2.9%

წყარო: <https://data.oecd.org/czech-republic.htm>

შრომის ბაზრის ძირითადი ინდიკატორები რეკორდულად კარგ მაჩვენებლებს აღწევს. მაგალითად, 2017 წელს უმუშევრობამ ქვეყანაში ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ყველაზე დაბალ ნიშნულს მიაღწია (2.9%), ხოლო დასაქმება საშუალოდ 80%-მდე ავიდა. შეიძლება ითქვას, რომ შრომის ბაზარი სრული დატვირთვით მუშაობს. თუმცა, აღნიშნული, თავის მხრივ, გარკვეულ პრობლემებსაც იწვევს. Cedefop-ის მონაცემებით, ჩეხეთის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის მაჩვენებლის გაუმჯობესების შესაძლებლობები შეზღუდულია.³⁵⁹ აღნიშნულს ემატება მოსახლეობის დაბერების³⁶⁰ და სამუშაო ძალის ემიგრაციის პრობლემა³⁶¹, რაც საერთო ჯამში ამცირებს მიწოდებას ჩეხეთის შრომის ბაზარზე. ამდენად, სამუშაო ძალის დეფიციტი ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა. 2018 წლის პირველ კვარტალში ჩატარებული გამოკითხვის მიხედვით მეწარმეთა 43% აცხადებს, რომ კადრების ნაკლებობა მათი წარმოების შემცირების ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორია (EC 2018).

კრიზისამდე ჩეხეთის წამყვანი ეკონომიკური დარგები წარმოება და მშენებლობა იყო. ორივე მათგანში დასაქმება საგრძნობლად შემცირდა კრიზისის შემდეგ. 2015-2025 წლების პერიოდში ზრდა ძირითადად იქნება ბიზნეს სერვისების, საჯარო სერვისების, ტრანსპორტისა და დისტრიბუცი-ლოჯისტიკის სფეროში. წარმოების, მშენებლობისა და მოპოვებით ინდუსტრიაში კი დასაქმების მაჩვენებელი გააგრძელებს კლებას.³⁶²

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

ჩეხეთის შრომის ბაზარზე ინჟინრებისა და საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტებზე განსაკუთრებული მოთხოვნაა. ასევე დეფიციტურია ექთნები, ექიმები და მასწავლებლები. თუმცა, მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ შრომითი მიგრანტების მიერ აღნიშნული დეფიციტის შევსება ჩეხეთისათვის მეორეხარისხოვანი საკითხია და შესაბამისად, შრომითი მიგრაციის პოლიტიკაც საკმაოდ მკაცრია.

ზოგადი შეფასებით, ჩეხეთი არაა ღია შრომითი მიგრანტებისათვის და მიგრაციული პოლიტიკა საკმაოდ მკაცრია. „დასაქმების სტრატეგია 2020“-ის³⁶³ მიხედვით ადგილობრივი შრომის ბაზრის დაცვა უმნიშვნელოვანესი პრიორიტეტია. ეკონომიკური მიგრაცია კი განიხილება, როგორც

³⁵⁹ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/czech-republic-skills-forecasts-2025>

³⁶⁰ <https://www.jobspin.cz/2017/07/ageing-population-and-its-impact-on-the-czech-economy/>

³⁶¹ <https://www.lkcr.cz/czech-medical-chamber-cmc-443.html>

³⁶² <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/czech-republic-skills-forecasts-2025>

³⁶³ <https://www.vlada.cz/en/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu2020-and-czech-republic-78992/>

მნიშვნელოვანი, მაგრამ არა ერთადერთი ინსტრუმენტი შრომითი დეფიციტის შესავსებად. ამასთანავე, მიგრაციაზე საუბარი ხდება მხოლოდ მაღალკვალიფიციური მიგრანტების ჭრილში (EMN, 2015). აღნიშნულიდან გამომდინარე გასაკვირი არაა, რომ ჩეხეთი არ აწარმოებს ე.წ. „დეფიციტური პროფესიების სიას“. შრომითი დეფიციტი ზოგადად გაიგება როგორც მიმდინარე ვაკანსიების ერთობლიობა (EMN, 2015). გამოქვეყნებული ვაკანსიების მონიტორინგი და დამუშავება ხდება ერთი მხრივ ჩეხეთის დასაქმების ეროვნული სამსახურის და მეორე მხრივ, შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ (EMN, 2015). მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისათვის განკუთვნილი ვაკანსიების რეესტრში კვლევის მომენტისათვის წარმოდგენილი იყო ჯამში 116,429 ვაკანსია,³⁶⁴ ამათგან ვაკანსიების რაოდენობით პირველი სამი სფერო გახლდათ:

- წარმოების სექტორი (სხვადასხვა ტიპის ინჟინრები, ოპერატორები, შემდუღებლები და ა.შ.) – 8,943 ვაკანსია;
- კომერცია და ტურიზმი (მზარეულები, მიმტანები და ა.შ.) – 4,382 ვაკანსია;
- ჯანდაცვა (ექთნები, მზრუნველები და ა.შ.) – 1,553 ვაკანსია.

ჩეხეთის კერძო დასაქმების სამსახურის მონაცემებით³⁶⁵ მსგავსი სახის ვაკანსიების ბუმი ქვეყანაში ხავერდოვანი რევოლუციის შემდეგ არ ყოფილა. 2018 წლის პირველ კვარტალში 215-დან 220 ათასამდე ვაკანსია დარეგისტრირდა.³⁶⁶ ძირითადი პრობლემა ტექნიკურ დარგებშია, განსაკუთრებით ინჟინერიისა და ინფორმაციულ/საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სფეროებში. ეს დარგები ასევე ხვდება პროფესიული განათლების განვითარების ევროპული ცენტრის მიერ მომზადებულ ანალიზშიც (იხ. ცხრილი 25).

ინჟინერიის მიმართულებით განსაკუთრებული მოთხოვნა არის ენერგეტიკის, ელექტროტექნოლოგიის, მშენებლობისა და მიკრომექანიკის სფეროებში. ამ სპეციალობის კადრების დეფიციტი ერთი მხრივ გამოწვეულია კურსდამთავრებულთა რაოდენობის შემცირებით, ხოლო მეორე მხრივ იმით, რომ შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრი მეზობელ გერმანიასა და ავსტრიაში მიდის სამუშაოდ, სადაც მათთვის შედარებით დაბალკვალიფიციურ სამუშაოზეც კი სამჯერ მეტ ანაზღაურებას იღებენ ვიდრე ჩეხეთში.³⁶⁷

ცხრილი 25: მოთხოვნილი პროფესიები ჩეხეთში

პროფესიათა ჯგუფები	სპეციალობები
ინჟინრები	214 - ინჟინრები 215 - ელექტროინჟინრები
ექთნები და მეანები	222 - ექთნები და მეანები 322 - საექთნო და სამეანო სფეროს დამხმარე პროფესიონალები
ექიმები	221 - ექიმები 226 - ჯანდაცვის სფეროს სხვა სპეციალისტები
ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები	251 - პროგრამებისა და აპლიკაციების განვითარების სპეციალისტები და ანალიტიკოსები
მასწავლებლები	234 - დაწყებითი სკოლისა და სკოლამდელი საგანმანათლებლო

³⁶⁴ სხვადასხვა ტიპის სამუშაო ნებართვის მქონე პირებისათვის ვაკანსიების რეესტრი იწარმოება ცალ-ცალკე. დასაქმებულის ბარათის მფლობელისათვის ვაკანსიები შეგიძლიათ იხილოთ აქ: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm?formtype=2, ხოლო ლურჯი ბარათის მფლობელებისათვის აქ: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm?formtype=2. ბარათის ტიპის შესახებ ინფორმაცია იხ. მესამე სექციაში.

³⁶⁵ <http://www.radio.cz/en/section/marketplace/czech-companies-face-jobs-skills-mismatch-as-shortages-becomes-acute>

³⁶⁶ იქვე.

³⁶⁷ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/czech-republic-mismatch-priority-occupations#_edn9

	დაწესებულების მასწავლებლები 232 - პროფესიული განათლების მასწავლებლები 233 - საშუალო განათლების მასწავლებლები 235 - სხვა ტიპის სწავლების პროფესიონალები
--	---

წყარო: http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/czech-republic-mismatch-priority-occupations#_edn9

ექთნებისა და ექიმების შემთხვევაშიც კადრის ნაკლებობის მთავარი მიზეზი სამუშაო ძალის ემიგრაციაა. სამედიცინო სფეროს წარმომადგენლები, სხვა სპეციალისტებთან შედარებით ყველაზე სწრაფი ტემპით ტოვებენ ჩეხეთს: 2009-დან 2015 წლამდე მათი გადინების მაჩვენებელი 80%-ით გაიზარდა.³⁶⁸ აღნიშნულს ისიც ემატება, რომ 2015 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებით ექთნის პროფესიის პრაქტიკისათვის სავალდებულო გახდა უმაღლესი განათლება. სამუშაო პირობებისა და ხელფასების დაბალი დონის გათვალისწინებით ახალგაზრდებს შეუმცირდათ მოტივაცია რამდენიმე წელი დაუთმონ ამ პროფესიის სწავლას.³⁶⁹ პრობლემის დროებითი მოგვარების მიზნით ჩეხეთმა ექთნების ნაკადის შევსება დაიწყო სლოვაკეთიდან, თუმცა გრძელვადიან პერსპექტივაში ქვეყანა სამედიცინო სფეროს კურსდამთავრებულთა გაზრდასა და აღნიშნული სპეციალისტებისათვის სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას გეგმავს.³⁷⁰

დაახლოებით მსგავსი პრობლემებია ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სფეროს სპეციალისტების შემთხვევაშიც. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ერთადერთი სწორედ ICT სფეროს შემთხვევაში მნიშვნელოვნად სახელდება მესამე ქვეყნების წარმომადგენელი მუშაკებით დეფიციტის შევსება.

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ჩეხეთში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

შრომითი მიგრაცია ჩეხეთში დამსაქმებლების ინტერესების დაკმაყოფილებაზეა ორიენტირებული. თუკი დამსაქმებელს სურს მესამე ქვეყნის მოქალაქის დასაქმება, ის პირველ რიგში მიმართავს დასაქმების სამსახურს, რომელიც ატარებს შრომის ბაზრის სტანდარტულ ტესტს. თუკი 30 დღის განმავლობაში ვერ მოხერხდება ვაკანსიის შევსება, დასაქმების სამსახური ამ ვაკანსიას ათავსებს ვაკანსიების სპეციალურ ცენტრალურ რეესტრში,³⁷¹ რომელსაც მართავს შრომისა და სოციალური საკითხების სამინისტრო. აღნიშნულ რეესტრში თავსდება მხოლოდ ის ვაკანსიები, რომლებიც ადგილობრივად ვერ შეივსო და რომელზეც, შესაბამისად, მესამე ქვეყნის მოქალაქეებს შეუძლიათ გააკეთონ განაცხადი. აღსანიშნავია, ისიც, რომ სამუშაოს საძიებლად ჩეხეთში ჩასვლა მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისათვის ნებადართული არ არის, ჩასვლის მომენტში მათ უკვე უნდა ჰქონდეთ სამუშაო შეთავაზება დამსაქმებლისაგან და მიღებული უნდა ჰქონდეთ სამუშაო ნებართვა და ვიზა (EMN, 2015).

სამუშაო ნებართვის მიღება ჩეხეთში ორგვარად შეიძლება: ლურჯი ბარათით³⁷² (blue card) ან დასაქმებულის ბარათით (employee card).³⁷³ ორივე ტიპის ბარათი გათვლილია მესამე ქვეყნის მოქალაქეებზე, თუმცა განსხვავება იმაში მდგომარეობს, რომ ლურჯი ბარათი ექსკლუზიურად გათვლილია უმაღლესი განათლების მქონე პირებზე. აღნიშნულ ბარათებზე განაცხადს აკეთებს მესამე ქვეყნის მოქალაქე ან მისი წარმომადგენელი ჩეხეთში (შეიძლება იყოს დამსაქმებელიც). ორივე შემთხვევაში საჭიროა შესაბამისი დოკუმენტაციის წარდგენა.³⁷⁴

³⁶⁸ იქვე.

³⁶⁹ <https://www.lkcr.cz/czech-medical-chamber-cmc-443.html>

³⁷⁰ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/czech-republic-mismatch-priority-occupations#_edn9

³⁷¹ https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/prociz/vmciz

³⁷² https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka

³⁷³ https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka

³⁷⁴ https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/ciz#prokoho

როგორც უკვე აღინიშნა, არსებობს ვაკანსიების სპეციალური რეესტრი, რომელიც ადგილობრივად ვერ შეივსო და მესამე ქვეყნის მოქალაქეებზე არის გათვლილი. რეესტრი გაყოფილია და ცალკე არსებობს როგორც ლურჯი ბარათის აპლიკანტებისთვის,³⁷⁵ ისე მათთვის ვისაც ჩეხეთში მუშაობა დასაქმებულის ბარათით სურთ.³⁷⁶

მესამე ქვეყნის მოქალაქის აპლიკაცია სამუშაო ნებართვაზე შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით ფასდება:

- სამუშაო და სახელფასო პირობები (დასაქმებული ბარათის მფლობელის შემთხვევაში კონტრაქტში მითითებული ანაზღაურება არ უნდა იყოს თვიურ მინიმალურ ხელფასზე დაბალი და კვირაში მინიმუმ 15 საათი მაინც უნდა იყოს დატვირთული. ლურჯი ბარათის მფლობელის შემთხვევაში ანაზღაურება მის პროფესიაში არსებულ საშუალო ანაზღაურებას 1.5-ჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს)³⁷⁷;
- უნარები (განმცხადებელმა უნდა დაადასტუროს მისი პროფესიული კვალიფიკაცია, რომელიც კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად არის საჭირო).

აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ნებართვის მოპოვების პროცესში განმცხადებლებს არ მოეთხოვებათ ჩეხური ენის ცოდნა, თუმცა აუცილებელია დაადასტურონ, რომ ქვეყანაში შესვლის შემთხვევაში საცხოვრებელი ბინის საკითხი მოგვარებული აქვთ (EMN, 2015).

გამოყენებული ლიტერატურა:

European Migration Network (2015) – Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU – Czech Republic

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-06a_czech_republic_determining_labour_shortages_english.pdf

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of Progress on the structural reforms. Country Report Czech Republic

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-czech-republic-en.pdf>

European Center for the Development of Vocational Education (Cedefop) – 2015 – Czech Republic: Skills forecasts up to 2025

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/czech-republic-skills-forecasts-2025>

³⁷⁵ https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm?formtype=2

³⁷⁶ http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm

³⁷⁷ https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm?formtype=2

ხორვატია

1. მაკროეკონომიკური მაჩასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

ექვსწლიანი რეცესიის შემდეგ ხორვატიის ეკონომიკამ 2015 წელს ზრდა დაიწყო და უკვე მეოთხე წელია აღმავალი ტენდენციით ხასიათდება. თუმცა, ზრდის ტემპები ნელია და მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას საჭიროებს, რათა ქვეყანამ დაძლიოს საგარეო ვალით, დასაქმების დაბალი მაჩვენებლითა და მძიმე დემოგრაფიული მდგომარეობით გამოწვეული პრობლემები.³⁷⁸

მოსახლეობა (2016): 4.17 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 13 294 \$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი 2019: 2.7%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 65.6%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 11.7%

წყარო:

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.ZS?locations=HR>

ეკონომიკური ზრდის შესაბამისად მდგომარეობა უმჯობესდება შრომის ბაზარზეც. თუკი 2014 წელს უმუშევრობა 17.6% იყო, 2017 წელს იგი 11.7%-მდე შემცირდა. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ვარდნას უმუშევართა ქვეყნიდან გადინებამაც შეუწყო ხელი. აღსანიშნავია, რომ 2017 წელს ხორვატიას ევროკავშირში სამუშაო ძალის აქტიურობისა და დასაქმების თვალსაზრისით ყველაზე დაბალი მაჩვენებლები ჰქონდა (71.7% და 65.6% შესაბამისად) (EC 2018). ეს უკანასკნელი შეიძლება იმით აიხსნას, რომ ხორვატიაში პენსიაზე ნაადრევად გასვლის ძალიან ბევრი მექანიზმი არსებობს. აღნიშნულის გარდა, შრომის ბაზარზე პრობლემას ქმნის ახალგაზრდებში უმუშევრობისა და ხანგრძლივი ვადით უმუშევართა მაღალი მაჩვენებლები (33% და 6.6% შესაბამისად).³⁷⁹

სამუშაო ძალის ნაკლებობა პრობლემურია რიგ ეკონომიკურ სექტორებში. აღსანიშნავია, რომ ხორვატიის მთლიანი შიდა პროდუქტის ორ მესამედს მომსახურების სექტორი ქმნის. მსხვილ ინდუსტრიებს შორის კი უნდა გამოვყოთ გემთმშენებლობა, მშენებლობა, პეტროქიმიკატებისა და საკვების წარმოება.³⁸⁰ აღნიშნულთაგან, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ტურიზმი, რომლის წილიც ეროვნულ მშპ-ში 15%-ია.³⁸¹ ხორვატიას წელიწადში საშუალოდ 10 მილიონზე მეტი ვიზიტორი ჰყავს. სწორედ, ტურიზმში განსაკუთრებით პრობლემურია სამუშაო ძალის მობილიზება,³⁸² თუმცა შრომით დანაკლისებზე უკვე საუბრობენ სხვა სექტორების წარმომადგენლებიც.

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

ხორვატია ერთადერთი ქვეყანაა ევროკავშირში, რომელიც ყოველწლიურად ადგენს სხვადასხვა პროგნოზის რამდენი წარმომადგენელი უნდა მიიღოს მესამე ქვეყნიდან. 2018 წლისათვის გამოქვეყნებული დადგენილების მიხედვით, ხორვატია ყველაზე დიდი რაოდენობით მიიღებს მუშაკებს მშენებლობის (კალატოზები, დურგლები და ა.შ.), ტურიზმის (მზარეულები, მასაჟისტები და ა.შ.) და ლითონის დამუშავების (შემდუღებლები, ზეინკლები და ა.შ.) დარგებში.

უცხოელთა შესახებ აქტის³⁸³ საფუძველზე, ხორვატიის მთავრობა ყოველწლიურად ამტკიცებს კვოტებს მესამე ქვეყნის მოქალაქეთა დასაშვებად თავის შრომის ბაზარზე. მთავრობის პრეროგატივაა

³⁷⁸ <https://www.worldbank.org/en/country/croatia/overview>

³⁷⁹ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-croatia-en.pdf>

³⁸⁰ <http://croatia.eu/article.php?lang=2&id=32>

³⁸¹ <http://www.balkaninsight.com/en/article/croatia-enters-a-tourist-season-with-a-labour-shortage-05-29-2018>

³⁸² იქვე

³⁸³ http://www.tranexp.hr/PDF/The_Aliens_Act_2013.pdf

დაუშვას კვოტები, როგორც მუდმივ, ისე სეზონურ სამუშაო ადგილებზე. კვოტების რაოდენობის დადგენის დროს ხელისუფლება კონსულტაციას გადის ეკონომიკისა და სავაჭრო პალატასთან, დასაქმების სამსახურთან და სოციალურ პარტნიორებთან (EMN, 2015).

2018 წლისათვის სულ დამტკიცდა 38,769 ადგილი,³⁸⁴ რომელთაგან 29,769 წარმოადგენს ახლადდაშვებულ ადგილებს, ხოლო დანარჩენი წარმოადგენს შრომის ნებართვის გაგრძელებას მათთვის, ვინც უკვე მუშაობს ხორვატიაში. აღნიშნული 29,769 ადგილი, თავის მხრივ, იყოფა შემდეგ კატეგორიებად:

27,479 - კვოტა ხანგრძლივადიანი მუშაკებისთვის;

2,040 - კვოტა სოფლის მეურნეობაში და ტურიზმში სეზონური დასაქმებისათვის;

250 - კვოტა კომპანიის შიდა ტრანსფერით მობილობისათვის.

ხანგრძლივადიანი მუშაკებისათვის განკუთვნილი კვოტები წარმოდგენილია, როგორც სექტორის, ისე კონკრეტული სამუშაო ადგილების ტიპის მიხედვით (იხ. ცხრილი 26). როგორც ცხრილი 26 აჩვენებს სამუშაო ადგილების უმეტესი ნაწილი (42%) სამშენებლო სექტორშია. სიდიდით შემდეგია ტურიზმისა და ლითონის გადამამუშავების სექტორები.

აღსანიშნავია, რომ ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში ეს სექტორები ინარჩუნებენ წამყვან ადგილს კვოტების რაოდენობის მიხედვით. განსაკუთრებით აღსანიშნავია მზარდი კვოტა ტურიზმის ინდუსტრიაში, რომელიც, როგორც უკვე ითქვა, ხორვატიის ეკონომიკის ძალიან მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს.

ცხრილი 26: 2018 წლისათვის მესამე ქვეყნის მოქალაქეებზე ხორვატიაში დაშვებული კვოტების რაოდენობა სფეროების მიხედვით³⁸⁵

დარგი/სპეციალობები	კვოტით დადგენილი რაოდენობა
მშენებლობა	10 770
კალატოზი	2900
დურგალი	2600
არმატურაზე მომუშავე	1000
ბეტონის ჩამსხმელი/მომპირკეთებელი	500
მშენებლობის მექანიკის ოპერატორი	200
ელექტრო ინსტალაციების სპეციალისტი	250
მაღალი ძაბვის ელექტრომომტორისტი	50
სახურავების სპეციალისტი	200
მღებავი	200
კერამიკის სპეციალისტი	350
შემდუღებელი	250
წყალსადენის ოსტატი	150
მებათქამე	500
ჭის მთხრელი	10
იზოლიაციის სპეციალისტი	70

³⁸⁴ https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_12_122_2783.html

³⁸⁵ დასაქმების სამსახურის ვებ-გვერდზე და მთავრობის დადგენილებაში მითითებული კვოტების რაოდენობა არ ემთხვევა ერთმანეთს. ცხრილში წარმოდგენილია მონაცემები მთავრობის დადგენილების მიხედვით.

სატვირთო მანქანის მძღოლი	40
ზეინკალი	1500
გემთმშენებლობა	1 408
ზეინკალი	220
ელექტროშემდუღებელი	200
შემდუღებელი	400
ზეინკალი	60
საზღვაო სანტექნიკოსი	100
გემის დამხმარე მუშა	100
მღებავი (გემზე)	100
გემის მწმინდავი	158
გემის ზეინკალი	15
გემის მექანიკოსი	10
გემის ელექტრიკოსი	35
იზოლაციის სპეციალისტი	10
ტურიზმი და მასპინძლობა	4 660
ტურისტების ანიმატორი	80
მასაჟისტი (Maser-ის სპეციალისტი)	100
საერთაშორისო სამზარეულოს შეფ-ზარეული	300
შეფ-მზარეული	400
ტურისტული წარმომადგენელი	50
ყვინთვის ინსტრუქტორი	10
მედიტაციის ინსტრუქტორი	5
დამხმარე მუშაკები (მზარეულის, მიმტანის ასისტენტი, დამლაგებელი)	3715
კულტურა	22
ბალეტის მოცეკვავე	12
ორკესტრის მუსიკოსი	7
ოპერის მომღერალი	3
ტრანსპორტი	765
საერთაშორისო ტვირთმზიდის მძღოლები	600
ავტობუსის მძღოლები	100
პილოტი	20
გემის ეკიპაჟის წევრები	10
საჰაერო ხომალდის მექანიკოსები	35
ჯანდაცვა	70
მედიცინის დოქტორი (სპეციალიზირებული)	38
მედიცინის დოქტორი	20
დენტისტური მედიცინის დოქტორი (სპეციალიზირებული)	5
დენტისტური მედიცინის დოქტორი	5
ფარმაციის მაგისტრი	2
სოციალური ზრუნვა	5
ძაღლების ინსტრუქტორი	5
კვების მრეწველობა	770
მცხოვრები	150

თევზის დამუშავების სპეციალისტი	500
ყასაბი	50
კონდიტერი	60
კომერსანტი - საშინის ბაზრის სპეციალისტი	4
მეწისქვილე	6
წარმოება	584
მკერავი	300
მდნობელი	60
მეწაღე	62
დურგალი	100
ალუმინის ავეჯის გამცხელებელი	10
მოქსოვილი ავეჯის ინსტრუქტორი	5
შუშის მბერველი	10
სოფლის მეურნეობის მექანიზაციის მექანიკოსი	30
EFD-ს ტიპის ინდუსტრიული ხილის ლიოფილისატის ოპერატორი	1
EFD-ს ტიპის ინდუსტრიული ლიოფილიზატორის მართვის მუშაკი	1
EFD-ს ტიპის ლიოფილიზატორის ელექტრონული ოპერატიული სისტემის მართვის სპეციალისტი	1
სასოფლო-სამეურნეო და სატყეო მეურნეობა	1 007
მწყემსი და მწყემსის დამხმარე	35
მექანიკური ოპერატორი	10
ჰიდრაულიკური გამყოფის ოპერატორი	10
ხის მჭრელი	60
სატყეო ტრაქტორის ოპერატორი	30
CNC ოპერატორი	100
მეტყევე	15
ხილის შემგროვებელი (სეზონური სამუშაო)	500
ვაზის კრეფა - სეზონური სამუშაო (მაქს. 6 თვე)	40
ლითონის გადამამუშავება	1 600
შემდუღებელი	500
ზეინკალი	500
ხარატი	200
მილგაყვანილობის ოსტატი	85
მღებავი	95
CNC ოპერატორი	110
მთხრელი/მწმინდავი	110
ინფორმატიკა	300
პროგრამული უზრუნველყოფის ინჟინერი	140
სისტემის ინჟინერი	10
ბიზნეს ანალიტიკოსი	10
ელექტრო ინჟინერი	60
მექანიკური ინჟინერი	50
პროდუქტის დიზაინერი	10
კომპიუტერული თამაშების დიზაინერი	20

წყარო: ხორვატიის მთავრობის დადგენილება https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_12_122_2783.html

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ხორვატიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

ხორვატიაში მუშაობა შეუძლია მესამე ქვეყნის მოქალაქეს, რომელსაც გააჩნია შრომისა და ბინადრობის ნებართვა. აღნიშნული ნებართვების გაცემას ადმინისტრაციას უწევს შინაგან საქმეთა სამინისტრო.³⁸⁶ ხორვატიაში დასაქმება შესაძლებელია, როგორც ყოველწლიური კვოტის ფარგლებში, ისე მის მიღმა.³⁸⁷ ეს უკანასკნელი ეხება გარკვეული ტიპის მიგრანტებს, როგორებიც არიან თვითდასაქმებულები, საერთაშორისო კომპანიის შიდა ტრანსფერით მომავალი პერსონალი, მასწავლებლები, ლექტორები, არტისტები, ათლეტები და ა.შ.

სამუშაო კონტრაქტის მიღების შემდეგ, ხორვატიაში დასაქმების მსურველმა მესამე ქვეყნის მოქალაქემ განაცხადი უნდა წარადგინოს თავის ქვეყანაში არსებულ ხორვატიის დიპლომატიურ მისიაში. განაცხადი უნდა შედგებოდეს შემდეგი დოკუმენტებისაგან:

- ფერადი ფოტოსურათი 35/45;
- პასპორტის ასლი;
- ჯანმრთელობის დაზღვევის სერთიფიკატი;
- ფინანსური რესურსის არსებობის დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- სამუშაო კონტრაქტი ან დოკუმენტი, რომელიც ადასტურებს რომ სამუშაო კონტრაქტი არსებობს, ან რაიმე სხვა მტკიცებულება დასაქმების შესახებ ხორვატიაში;
- განათლებისა და კვალიფიკაციის დამამტკიცებელი დოკუმენტები;
- დამსაქმებლის რეგისტრაციის დოკუმენტაცია;

აღსანიშნავია, რომ აპლიკაციის ცალკე პროცედურა³⁸⁸ არსებობს მესამე ქვეყნის მაღალკვალიფიციური მოქალაქეებისათვის, რომლებიც ხორვატიაში „ლურჯი ბარათის“ სისტემით შედიან. ხორვატიაში დასაქმების მსურველებისათვის სასარგებლო ინფორმაცია თავმოყრილია დასაქმების სამსახურის მიერ გამოცემულ საინფორმაციო ბროშურაში,³⁸⁹ რომელიც იძლევა ამომწურავ ინფორმაციას ხორვატიაში სამუშაოს ძებნისა და ცხოვრების შესახებ.

გამოყენებული ლიტერატურა

Croatian Employment Service (2014) – Living and Working in Croatia
<http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Living&workingCRO.pdf>

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of Progress on structural reforms: Country Report Croatia
<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-croatia-en.pdf>

European Migration Network (2015) – Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries. Croatia Country Report
https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/04a_croatia_determining_labour_migration_shortages.pdf

Government of Croatia (2017) – The Aliens Act
http://www.tranexp.hr/PDF/The_Aliens_Act_2013.pdf

³⁸⁶ <http://stari.mup.hr/main.aspx?id=120027#1>

³⁸⁷ <http://www.hzz.hr/default.aspx?ID=18041>

³⁸⁸ <http://stari.mup.hr/main.aspx?id=120027#Stay%20and%20work%20of%20highly-qualified%20third-country%20nationals>

³⁸⁹ <http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Living&workingCRO.pdf>

ჰოლანდია

1. მაკროეკონომიკური მაჩასიათებლები და მდგომარეობა შრომის ბაზარზე

2009 წლიდან მოყოლებული ზოგადი ეკონომიკური მდგომარეობა ჰოლანდიაში სტაბილურად უმჯობესდება, რაც შესაბამისად აისახება შრომის ბაზრის ძირითად ინდიკატორებზე (EC 2018). მიუხედავად იმისა, რომ გაიზარდა მუდმივი კონტრაქტით დასაქმებულთა რიცხვი, ჰოლანდია ინარჩუნებს თავისი ეკონომიკისათვის მაჩასიათებელ შტრიხს: განვითარებულ ქვეყნებს შორის აქ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულთა რიცხვი (37.4%)³⁹⁰ ყველაზე მაღალია.

მოსახლეობა (2013): 16.8 მლნ.

მშპ ერთ სულზე (2017): 52,521 \$

მშპ-ს ზრდის პროგნოზი (2019): 2.9%

დასაქმების მაჩვენებელი (2017): 76.5%

უმუშევრობის მაჩვენებელი (2017): 4.8%

წყარო: <https://data.oecd.org/netherlands.htm#profile-jobs>

2008 წლის კრიზისის დროს დასაქმების მაჩვენებელი საგრძნობლად შემცირდა წარმოებისა და მშენებლობის სექტორებში, თუმცა გაიზარდა საჯარო სერვისებში. კრიზისიდან გამოსვლის კვალდაკვალ მდგომარეობა იცვლება: ამჟამად შეიმჩნევა ზრდის ტენდენცია ბიზნეს სერვისებში და ზოგადად მომსახურების სექტორში, ასევე დისტრიბუციასა და ლოჯისტიკაში. აღნიშნული ტენდენცია შენარჩუნდება 2025 წლამდე. სამუშაო ადგილების ზრდას ასევე ვარაუდობენ მოპოვებითი მრეწველობისა და მშენებლობის დარგებშიც.³⁹¹

აღნიშნული დადებითი ეკონომიკური პროგნოზის პირობებში მნიშვნელოვანია, რომ ზრდის პროცესი არ შეფერხდეს შექმნილი ვაკანსიების შეუვსებლობის გამო. 2015-2025 წლების პერიოდში სამუშაო ასაკის მოსახლეობის 5%-იანი ზრდაა პროგნოზირებული, თუმცა, ამავდროულად ცნობილია, რომ ეკონომიკური აქტიურობის მაჩვენებელი 64%-დან 62%-მდე შემცირდება.³⁹² აღნიშნულიდან გამომდინარე ჰოლანდიისათვის სულ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება შრომითი იმიგრაციის პოლიტიკა. თუმცა, აქ განსაკუთრებული აქცენტი მაღალკვალიფიციურ მიგრანტებზეა (OECD, 2016). ეს არც არის გასაკვირი, იქიდან გამომდინარე, რომ ახლადშექმნილი სამუშაო ადგილების მესამედზე მეტი სწორედ მაღალკვალიფიციურ სექტორში იქნება და უმაღლესი განათლების სპეციალისტებს მოითხოვს მეცნიერების, ინჟინერიის, ჯანდაცვის, ბიზნესისა და განათლების სფეროებში (EC 2018).

2. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

ჰოლანდიის შრომის ბაზარზე მოთხოვნა ე.წ. „ცოდნის მუშაკებზე“ (knowledge worker) - ესენი არიან მაღალი დონის პროფესიონალები, რომლებიც ქვეყნის ინოვაციური განვითარების წყაროდ განიხილებიან. ცოდნის მუშაკებზე მოთხოვნა ძირითადად ტექნიკურ დარგებშია (ინჟინერები, არქიტექტორები, ტოპოგრაფები და ა.შ.).

³⁹⁰ <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

³⁹¹ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/netherlands-skills-forecasts-2025>

³⁹² იქვე

ჰოლანდიაში მაღალ დონეზეა განვითარებული შრომის ბაზრის ანალიზისა და მონიტორინგის სისტემა. ამ თვალსაზრისით ფუნქციები გადანაწილებული აქვთ დასაქმებულთა დაზღვევის ასოციაციას (UWV),³⁹³ განათლებისა და შრომის ბაზრის კვლევის ცენტრს მასტრიხტის უნივერსიტეტში (ROA)³⁹⁴ და სტატისტიკის სამსახურს, რომელიც „შრომის ბაზრის დაძაბულობის მაჩვენებელს“³⁹⁵ (labour market tension meter) აქვეყნებს რეგულარულად. აღნიშნულ წყაროებზე დაყრდნობით პროფესიული განათლების განვითარების ევროპული ცენტრი აკეთებს ერთიან ანალიზს თუ სად არის მოთხოვნა კონცენტრირებული ჰოლანდიის შრომის ბაზარზე (იხ. ცხრილი 27).

ცხრილი 27: მოთხოვნადი პროფესიები ჰოლანდიის შრომის ბაზარზე

სპეციალობათა ჯგუფი	პროფესიები
მეცნიერებისა და ინჟინერიის პროფესიონალები	214 - ინჟინრები 215 - ელექტროინჟინრები
არქიტექტორები, დამგეგმავები, ტოპოგრაფები და დიზაინერები	216 - არქიტექტორები, დამგეგმავები, ტოპოგრაფები და დიზაინერები
ფიზიკურ მეცნიერებათა ინჟინერ-ტექნიკოსები	311 - ფიზიკური და საინჟინრო მეცნიერების ტექნიკოსები 314 - ტექნოლოგიური პროცესის კონტროლის ზედამხედველი ინჟინრები
ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები	251 - პროგრამებისა და აპლიკაციების განვითარების სპეციალისტები და ანალიტიკოსები 133 - ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მომსახურების მენეჯერები
ინსტალატორები და შემკეთებლები	741 - ელექტრო-მექანიკოსები
მასწავლებლები	233 - საშუალო განათლების მასწავლებლები 234 - დაწყებითი სკოლისა და სკოლამდელი საგანმანათლებლო დაწესებულების მასწავლებლები

წყარო: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/netherlands-skills-forecasts-2025>

27-ე ცხრილში მითითებული პროფესიებიდან უმრავლესობისათვის უმაღლესი განათლება მოითხოვება, თუმცა არის გამონაკლისებიც. მაგალითად, ინჟინერიის (მათ შორის ფიზიკურ მეცნიერებათა), ინსტალატორებისა და ასევე მშენებლობის სექტორთან დაკავშირებული პროფესიების (ტოპოგრაფი, დამგეგმავები) შემთხვევაში, საჭიროა პროფესიული განათლების მქონე კადრებიც. აღნიშნულ სფეროებში ძირითადი პრობლემა ისაა, რომ სასწავლო დაწესებულებების გამოშვება ვერ უმკლავდება არსებულ (და სამომავლო) მოთხოვნას.³⁹⁶ ჰოლანდიის ხელისუფლებამ შეიმუშავა „ტექნოლოგიის პაქტი“,³⁹⁷ რომელიც ამ დარგების პოპულარიზაციას და კადრების მოზიდვას/შენარჩუნებას უწყობს ხელს.

აუცილებელია აღინიშნოს, რომ შრომითი დეფიციტის იდენტიფიცირების შემდეგ, პირველი ეტაპის პრიორიტეტია ადგილობრივ უმუშევრებს შორის შესაბამისი კადრის მოძებნა. თუ ისინი ვერ აკმაყოფილებენ მოთხოვნას, მაშინ ძიება ევროკავშირის მასშტაბით გრძელდება. მხოლოდ უკიდურეს შემთხვევაში ყურადღება გადადის მესამე ქვეყნებისაკენ. ამდენად, შრომითი დეფიციტის შევსების გზად მესამე ქვეყნის მოქალაქეთა შრომითი მიგრაცია ნაკლებად განიხილება (EMN, 2015).

³⁹³ <https://www.uwv.nl/overuwv/index.aspx>

³⁹⁴ <http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/>

³⁹⁵ <https://www.cbs.nl/en-gb/visualization/2017/07/labour-market-tension-meter>

³⁹⁶ http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/netherlands-mismatch-priority-occupations#_edn8

³⁹⁷ <https://investinholland.com/wp-content/uploads/2015/05/Summary-Dutch-Technology-Pact-2020.pdf>

ერთადერთ გამოწვევას ამ შემთხვევაში მაღალი კვალიფიკაციის მქონე პირები წარმოადგენენ, მაგრამ თუნდაც ამ სექტორში შრომის ბაზრის ანალიზით დადგენილი დეფიციტური პროფესიების სია დიდი მნიშვნელობის არ არის სამუშაო ნებართვების გაცემის პროცესში. ჰოლანდია ე.წ. „მოთხოვნაზე დამოკიდებული“ სისტემაა, ანუ ნაცვლად იმისა, რომ კონკრეტულ სფეროში კადრის მოზიდვით იყოს დაკავებული, ემიგრაციის სამსახური სრულად დამოკიდებულია დამსაქმებლებზე: იმიგრანტი მუშახელის შესვლა ჰოლანდიაში სწორედ დამსაქმებლის ინიციატივით და მისი კონკრეტული საჭიროებიდან გამომდინარე ხდება (იხ. შემდეგი სექცია). შესაბამისად, დეფიციტური პროფესიების სია მხოლოდ პოლიტიკის შემქმნელებისათვის წარმოადგენს საორიენტაციო ინსტრუმენტს. დამსაქმებელს შეუძლია მესამე ქვეყნის წარმომადგენელი მაღალკვალიფიციური კადრი ისეთ სფეროშიც აიყვანოს, რომელიც ამ სიაში არ ხვდება (EMN, 2015).

ზემოთხსენებ მაღალკვალიფიციურ მიგრანტებს ჰოლანდიაში „ცოდნის მიგრანტებს“ (knowledge migrant) უწოდებენ (OECD, 2016). სწორედ მათი, როგორც ეკონომიკის განვითარების ხელშეწყობი ფაქტორის, მიზიდვა წარმოადგენს პრიორიტეტს ქვეყნისათვის. ამავდროულად, ეტაპობრივად მცირდება ნაკლები განათლებისა და შემოსავლის მქონე მესამე ქვეყნის მოქალაქეების მიგრაციის სტატისტიკა. მაგალითად, 2015 წელს იმიგრაციისა და ნატურალიზაციის სამსახურმა (IND) 11,000 განცხადება მიიღო „ცოდნისა და ტალანტის“ („knowledge and talent“) კატეგორიაში და მხოლოდ 1,700 „კვალიფიციური მუშაკის“ („labour“) კატეგორიაში (OECD, 2016).

3. იმიგრანტი მუშახელის დასაქმება ჰოლანდიაში - მნიშვნელოვანი ფაქტორები

ჰოლანდიაში დასაქმების მსურველმა მესამე ქვეყნის მოქალაქეებმა უნდა გაიარონ ე.წ. შრომის ბაზრის ტესტი. ამისათვის, მათი პოტენციური დამსაქმებელი განაცხადს აკეთებს იმიგრაციისა და ნატურალიზაციის სამსახურში (IND). ეს უკანასკნელი, თავის მხრივ კონსულტაციას გადის დასაქმებულთა დაზღვევის ორგანიზაციასთან (UWV), რომელიც მოიძიებს არსებობს თუ არა შესაბამისი კანდიდატი ჰოლანდიაში ან ევროპის ეკონომიკური ზონის ფარგლებში. მხოლოდ UWV-სგან თანხმობის შემთხვევაში გასცემს სამუშაო ნებართვას IND (EMN, 2015).

აღსანიშნავია, რომ მაღალი კვალიფიკაციის მქონე მიგრანტი მუშაკები შრომის ბაზრის ტესტიდან თავისუფლდებიან. მათ არ ჭირდებათ შრომის ნებართვა. ჰოლანდიაში დასაქმებისათვის საკმარისია ბინადრობის ნებართვის მიღება (EMN, 2015).

მაღალი კვალიფიკაციის მქონე მიგრანტად ითვლება პირი, რომელსაც მიღებული აქვს უმაღლესი განათლება (მინიმუმ მაგისტრის ხარისხი) საერთაშორისოდ აღიარებულ უნივერსიტეტში (უნივერსიტეტების მსოფლიო რეიტინგის პირველი 150 უნივერსიტეტი³⁹⁸). მათი განაცხადების შეფასება ქულების მიხედვით ხდება, რომელშიც განსაკუთრებული მნიშვნელობისაა დამსაქმებლისგან უკვე მიღებული კონტრაქტი და ხელფასის ოდენობა, რომელიც მინიმალურ დონეზე მეტი უნდა იყოს (განსხვავდება სექტორების მიხედვით).³⁹⁹ სწორედ ამ კრიტერიუმის გამო დაბალკვალიფიციური მიგრანტები ნაკლებად ხვდებიან ჰოლანდიურ შრომის ბაზარზე.

ცირკულარული მიგრაციის თვალსაზრისით შეიძლება საინტერესო იყოს შეგირდობის პროგრამის ფარგლებში ჰოლანდიაში დროებითი სამუშაო გამოცდილების მიღების შესაძლებლობა.⁴⁰⁰ შეგირდობის პროგრამის ექსკლუზიური მიზანი ჰოლანდიურ კომპანიაში ისეთი გამოცდილების მიღებაა, რომელიც მუშაკს სამშობლოში პროფესიულ საქმიანობაში გამოადგება. აღნიშნული უფრო

³⁹⁸ <https://www.togetherabroad.nl/High-Skilled-Professionals-Netherlands.html>
<https://www.government.nl/topics/new-in-the-netherlands/employment-permits-for-foreign-nationals>

⁴⁰⁰ <https://ind.nl/en/work/Pages/Work-experience-as-trainee-or-apprentice.aspx>

მეტად სასწავლო პროგრამას წარმოადგენს და ორ კომპანიას შორის (გამგზავნისა და მიმღეის შორის) წინასწარ არსებულ შეთანხმებას საჭიროებს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

European Migration Network (2015) – Labour Market Shortages and Migration: Determining labour Market Shortages and the Need for labour Migration of Third-country nationals in the Netherlands

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/20a_netherlands_determining_labour_shortages_final.pdf

European Commission (2018) – 2018 European Semester: Assessment of progress on structural reforms. Country Report the Netherlands

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-netherlands-en.pdf>

OECD (2016) – Recruiting Immigrant Workers: The Netherlands 2016, OECD Publishing, Paris

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264259249-en>

თავი 2: ქართული სამუშაო ძალის მახასიათებლები

ძირითადი მიგნებები

- სამუშაო ძალა საქართველოში მცირდება - 2004 წელს ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა 2,009,400 იყო, 2017-ში კი 1,983,100-მდე ჩამოვიდა. აღნიშნულის ძირითადი მიზეზი მოსახლეობის დაბერება, ემიგრაცია და შობადობის შემცირებული მაჩვენებელია;
- დასაქმებულთა უდიდესი ნაწილი (43%) დასაქმებულია სოფლის მეურნეობაში, რაც ეკონომიკის ტრადიციულ სტრუქტურაზე მიუთითებს. დასაქმებულთა რაოდენობით შემდეგი ყველაზე დიდი სექტორებია - საბითუმო და საცალო ვაჭრობა (10%), განათლება (9%) და მრეწველობა (8%);
- ქართული ეკონომიკა სამუშაო ადგილებს ძირითადად დაბალ-პროდუქტიულ სერვის სექტორში ქმნის, რაც აისახება კიდევ სამუშაო ადგილების განაწილებაზე. ყველაზე მსხვილი ჯგუფი (48.2%) სოფლის მეურნეობის მუშაკებზე მოდის. სიდიდით მეორე ჯგუფს წარმოადგენენ ინდივიდუალური მომსახურების მუშაკები (9.9%), სხვა სპეციალისტები განათლების სფეროში - ეკონომისტები, იურისტები, ფილოლოგები და სოციალური მეცნიერებების სხვა პროფესიონალები (5%), მრეწველობის, მშენებლობისა და ტრანსპორტის არაკვალიფიციური მუშები (4.7%) და დამხმარე პერსონალი (4.3%);
- ფორმალურად მინიჭებული კვალიფიკაციის მიხედვით (დიპლომი, სერტიფიკატი) ქართულ სამუშაო ძალაში ჭარბობენ „სხვა სპეციალისტები განათლების სფეროში“ (30%), ფიზიკის, მათემატიკის და საინჟინრო სპეციალობების წარმომადგენლები (16%), დამხმარე პერსონალი (10%), რომელიც სანახევროდ შედგება ბუღალტერ-მოანგარიშეებისაგან, ასევე საფინანსო და გაყიდვების სფეროს დამხმარე პერსონალისაგან;
- მინიჭებული კვალიფიკაციისა და დასაქმებულთა ოკუპაციური განაწილების შედარების საფუძველზე იკვეთება აშკარა შეუსაბამობა მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ქართულ შრომის ბაზარზე. მაგალითად, მიღებული განათლების მიხედვით, სოციალური მეცნიერებების პროფესიონალები (ეკონომისტები, იურისტები და ა.შ.) ყველაზე დიდი ჯგუფია ქართულ სამუშაო ძალაში, თუმცა აღნიშნული კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილი მთლიანად მხოლოდ 5%-ს შეადგენს. ასევე, დიდია სხვაობა ფიზიკა-მათემატიკისა და ინჟინერიის დიპლომის მქონეთა (16%) და აღნიშნული კვალიფიკაციით დასაქმებულთა (3.2%) შორის;
- უნარებზე/კვალიფიკაციებზე მოთხოვნა-მიწოდების შეუსაბამობა გამოწვეულია იმით, რომ სამუშაო ადგილების უმეტესობა მაღალ კვალიფიკაციას და უმაღლეს განათლებას არ მოითხოვს, რაც ჭარბობს ქართულ სამუშაო ძალაში (განსაკუთრებით ახალგაზრდებში მაღალია უმაღლესი განათლების დონე). შესაბამისად, მათ უწევთ დათანხმდნენ უფრო დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაოს შესრულებას. რისთვისაც, შეიძლება ტექნიკური კვალიფიკაციაც არ გააჩნდეთ;
- ქართული სამუშაო ძალის განსაკუთრებული მახასიათებელია ასევე სახელობო (პროფესიული) და ტექნიკური განათლების მქონეთა ძალიან დაბალი წილი. კერძოდ, ხელოსნები, ლითონ-

გადამამუშავებლები, მანქანათმშენებლები და სხვადასხვა ტიპის ოპერატორები მთლიანი სამუშაო ძალის მხოლოდ 8%-ს წარმოადგენენ. დამსაქმებლები საქართველოში ვერ ახერხებენ მოიძიონ კვალიფიციური ელექტრომემდულებლები, ხუროები, დურგლები, სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები, ფილების დამგები, მჭედლები და სხვა პროფესიული განათლების მქონე სპეციალისტები;

- ყველაზე პრობლემური ქართულ რეალობაში არის ფიზიკა-მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტებისა და კვების პროდუქტების მწარმოებელთა (ტექნოლოგების) ვაკანსიების შევსება;
- ყველაზე არაკომპეტენტურ დასაქმებულებად კომპანიები ასახელებენ სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალებს. ასევე, განათლების სფეროს სპეციალისტ-პროფესიონალებს და ტურისტული სააგენტოს მოსამსახურეებს.

2.1. შრომის ბაზრის სტრუქტურული პრობლემები საქართველოში

2005-2016 წლებში საქართველოს მთლიანი შიდა პროდუქტი საშუალოდ წლიურად 5.7%-ით იზრდებოდა, თუმცა აღნიშნულს დიდი გავლენა არ მოუხდენია დასაქმების მაჩვენებელზე. ეკონომიკური ზრდა არა დამატებითი სამუშაო ადგილების, არამედ შრომის გაზრდილი პროდუქტიულობის და სამუშაო ძალის გაზრდილი ეკონომიკური აქტიურობის დამსახურება იყო (მსოფლიო ბანკი, 2017). შესაბამისად, ქართული შრომის ბაზარი რიგი პრობლემებით ხასიათდება, რომელთა შორის ყველაზე მნიშვნელოვანი, ცხადია, უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელია (2017 წელს 13.9%⁴⁰¹).

უმუშევრობის მაღალი დონე, თავის მხრივ, რამდენიმე სტრუქტურული ფაქტორითაა განპირობებული. პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებულთა მაღალი წილი (2017 წელს 52%⁴⁰²). ამ უკანასკნელთა აბსოლუტური უმეტესობა ნატურალური მეურნეობით დაკავებული ფერმერია, რაც ხშირ შემთხვევაში მათი მინიმალური მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლადაც კი არ არის საკმარისი.⁴⁰³ შესაბამისად, თვითდასაქმებულთა დიდი ჯგუფის გათვალისწინების გარეშე უმუშევრობის მაჩვენებელი ქვეყანაში გაცილებით მაღალი იქნებოდა.

სამუშაო ძალის დიდი წილის ჩართულობა სოფლის მეურნეობაში განსაკუთრებით პრობლემურია იმის ფონზე, რომ ამ სექტორის კონტრიბუცია მთლიან შიდა პროდუქტში ძალიან დაბალია (2016 წელს 9%⁴⁰⁴). რაც იმაზე მიუთითებს, რომ სოფლის მეურნეობის დარგი ძალზე დაბალპროდუქტიულია. მსოფლიო ბანკის მონაცემების მიხედვით საქართველოს მსგავსი ეკონომიკური განვითარების მქონე ქვეყნების ფონზე სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა წილი საქართველოში ძალიან მაღალია (მსოფლიო ბანკი, 2017). ყოველივე ზემოთხსენებული იმაზე მიუთითებს, რომ საქართველოს ეკონომიკა ვერ ახერხებს სტრუქტურულ ტრანსფორმაციას და სამუშაო ძალის გადასროლას სოფლის მეურნეობიდან სხვა, უფრო პროდუქტიულ დარგებში.

მეორე მხრივ, წარმოების სექტორი საქართველოში ძალიან მცირე მასშტაბისაა და 2004 წლიდან მოყოლებული სტაგნაციას განიცდის (მსოფლიო ბანკი, 2017). აღნიშნულის მიუხედავად, იგი მაინც

⁴⁰¹ http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

⁴⁰² იქვე

⁴⁰³ <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=b0c44289-6d97-44a7-b59a-336ca9b885c7>

⁴⁰⁴ http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

ახერხებს მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანას მთლიან შიდა პროდუქტში (2017 წელს 16.4%)⁴⁰⁵. რიგი კვლევების მიუთითებს, რომ აღნიშნულ სექტორს საკმაოდ დიდი პოტენციალი აქვს, როგორც ექსპორტის გაზრდის ისე უმუშევრობის შემცირების თვალსაზრისით (GeoWel Research, 2016).

რაც შეეხება სერვის სექტორს, შესამჩნევია დადებითი ტენდენცია. კერძოდ, 2005 წელს დაწყებული სტაბილური ეკონომიკური ზრდა ძირითადად სწორედ სერვის სექტორის ხარჯზე მოდიოდა. 2006-2016 წლების პერიოდში სერვის სექტორის მიერ შექმნილი დამატებითი ღირებულება წლიურად საშუალოდ 6% იყო (მსოფლიო ბანკი, 2017). თუკი სოფლის მეურნეობას გამოვრიცხავთ, კერძო სექტორი ბოლო დეკადის განმავლობაში ყველაზე მეტ სამუშაო ადგილს ქმნიდა ქვეყანაში. ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ იგივე პერიოდში დასაქმება საჯარო სექტორში კლების ტენდენციით ხასიათდება (GFSIS, 2016).

მართალია, კერძო სექტორის ზრდა ძალიან მნიშვნელოვანი და პოზიტიური მოვლენაა, თუმცა ყურადსადეგია აღნიშნულ სექტორში შექმნილი სამუშაო ადგილების სპეციფიკა. 2009-2015 წლების მონაცემების ანალიზით გამოჩნდა, რომ კერძო სექტორში შექმნილი სამუშაო ადგილების უმეტესობა არ საჭიროებს მაღალ კვალიფიკაციას (მაგ. უმაღლესი განათლების დიპლომს) (GFSIS, 2016). მაგალითად, 2015 წელს სამუშაო ადგილების 53% შეიქმნა სპონტანურად. ეს უკანასკნელი აღნიშნავს ისეთ ადგილებს, რომელთაც დასაქმებული ქმნის თავად და რომლის შესრულებისთვისაც მას ფორმალური განათლება საერთოდ არ ჭირდება (მაგ. ტაქსის მძღოლები, გარე მოვაჭრეები და ა.შ.). დანარჩენი 27% შეიქმნა სერვის სექტორში, 16% საჯარო სექტორში, ხოლო 4% წარმოადგენს არასასოფლო სამეურნეო თვითდასაქმებას: მეწარმეობას ან პროფესიული უნარების გამოყენებით თვითდასაქმებას (GFSIS, 2016). აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის მე-4-9 ჯგუფის წარმომადგენლებს (კლერკები, დამხმარე პერსონალი, ფიზიკური მუშები, ხელოსნები და ოპერატორები) შორის უმუშევრობის მაჩვენებელი საშუალო ეროვნული უმუშევრობის დონეზე 45.7%-ით დაბალია, ხოლო სხვადასხვა ტიპის სპეციალისტ-პროფესიონალებს შორის იგივე მაჩვენებელი ეროვნულზე 20.8%-ით უფრო მეტია (GFSIS, 2016).

ყოველივე ზემოთაღნიშნულის შედეგად, შეიძლება დავასკვნათ, რომ ქართული ეკონომიკა ნაკლებად ქმნის მაღალპროდუქტიულ სამუშაო ადგილებს და შრომის ბაზარზე დომინირებს დაბალპროდუქტიული სამუშაო ადგილები სერვის სექტორში. აღნიშნულის გათვალისწინებით არაა გასაკვირი, რომ ბოლო წლების განმავლობაში შრომის პროდუქტიულობამ ქვეყანაში საგრძნობლად მოიკლო (მსოფლიო ბანკი, 2017).

დასაქმების სპეციფიკაში თავისი წვლილი შეაქვს კომპანიების სტრუქტურას და ზომას. კომპანიების უმეტესი ნაწილი საქართველოში მნიშვნელოვანი ინსტიტუციური გამოწვევების წინაშე დგას, რის შედეგადაც ისინი ვერ ახერხებენ საქმიანობის განვითარებას, დივერსიფიცირებას და ტექნოლოგიურ წინსვლას, რაც უარყოფითად აისახება მათ მიერ შექმნილი სამუშაო ადგილების ხარისხზე. ინსტიტუციური პრობლემებიდან განსაკუთრებით აღსანიშნავია: ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა, ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობა და გადასახადები (მსოფლიო ბანკი, 2017). აღნიშნულის შედეგად, ვიღებთ იმას, რომ ქვეყანაში არსებული კომპანიების უმეტესი ნაწილი (90%) წარმოადგენს ინდივიდუალურ და/ან მირკომეწარმეს (10 დასაქმებულზე ნაკლები), რომლებიც ასაქმებენ სამუშაო ძალის დაახლოებით მესამედს (29%). რეალურად აღნიშნული კომპანიები თითო ან ორკაციანი კომპანიებია. მაშინ როდესაც, მსხვილი კომპანიები (100-ზე მეტი დასაქმებულით)

⁴⁰⁵ http://geostat.ge/cms/site_images/files/georgian/nad/Press%20release%20GDP%202017_Geo.pdf

წარმოადგენენ საერთო რაოდენობის 1%-ს, თუმცა მათზე მოდის ფორმალური დასაქმების 43%. შუა ნაწილი ფაქტიურად გამქრალია - მცირე და საშუალო ზომის კომპანიები (20-დან 99-მდე დასაქმებული) მთლიანის მხოლოდ 5%-ს წარმოადგენენ და ასაქმებენ სამუშაო ძალის 28%-ს (მსოფლიო ბანკი, 2017).

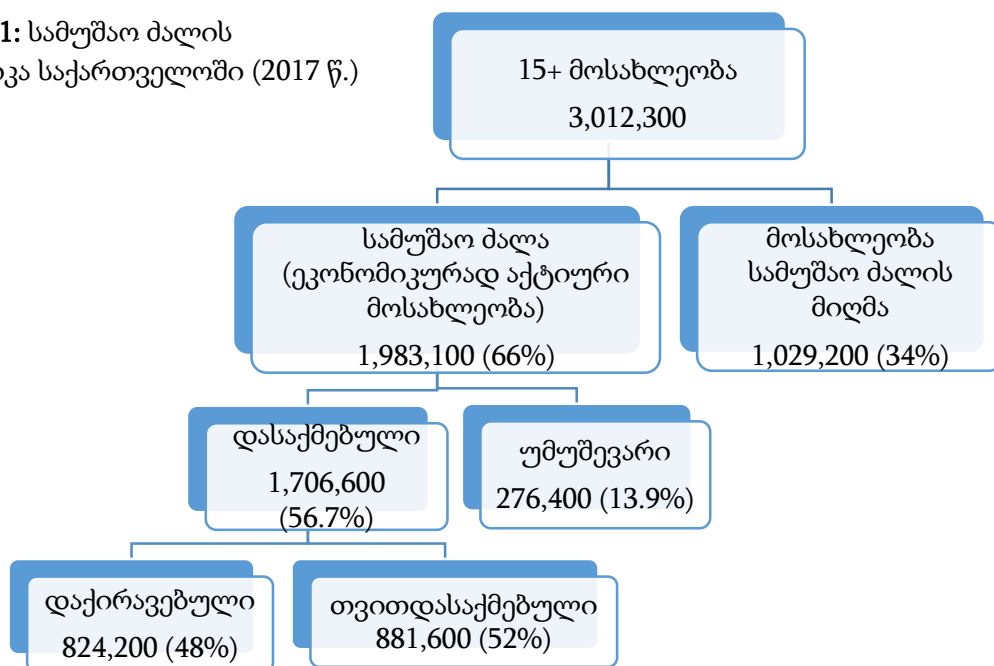
კომპანიის ზომის მიუხედავად ყველა მათგანისათვის საერთო პრობლემა კვალიფიციური კადრის ნაკლებობაა. როგორც წესი, აღნიშნული პრობლემა სახელდება პირველ სამ პრობლემას შორის სხვადასხვა დროს წარმოებულ გამოკითხვებში.⁴⁰⁶ მსხვილი დამსაქმებლები აღნიშნულ პრობლემას საკუთარი რესურსებით აგვარებენ - ისინი თავად დებენ ინვესტიციას კადრის გადამზადებაში (მაგალითად ქმნიან ტრენინგ ცენტრებს).⁴⁰⁷ თუმცა, საშუალო და მცირე ზომის კომპანიებს აღნიშნულის რესურსი არ გააჩნიათ, ამდენად ისინი დამოკიდებული არიან ბაზრიდან მზა კადრის მიღებაზე, რაც განათლების სისტემაში არსებული ხარვეზების გამო ძალიან რთულია. აღნიშნულიდან გამომდინარე შეუსაბამოა უნარებზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის საქართველოში ძალიან მაღალია.

2.2. სამუშაო ძალის პროფილი საქართველოში

საქართველოს მოსახლეობა მცირდება და ბერდება. შესაბამისად მცირდება სამუშაო ძალის მოცულობაც (2004 წელს ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა 2,009,400 იყო, 2017-ში კი 1,983,100-მდე ჩამოვიდა). მოსახლეობის შემცირების მთავარი მიზეზი ემიგრაცია და შობადობის დაბალი მაჩვენებელია. 2014 წლის მოსახლეობის აღწერის შედეგების მიხედვით, ემიგრანტთა 75% 20-დან 54 წლამდე ასაკის პირია. ემიგრანტთა ეს კატეგორია წარმოადგენს შრომისუნარიან და ფერტილურ ასაკის მოსახლეობას, მათი გადინება კი, თავის მხრივ, უარყოფითად აისახება ქვეყნის ეკონომიკურ და დემოგრაფიულ მდგომარეობაზე (მსსკ, 2017 წლის საქართველოს მიგრაციის პროფილი).

სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობამ (+15 ასაკობრივი კატეგორია) 2017 წელს 3,012,300 ადამიანი შეადგინა, ამათგან 66% ეკონომიკურად აქტიური იყო, ანუ წარმოადგენდა სამუშაო ძალას (იხ.

დიაგრამა 1: სამუშაო ძალის
სტატისტიკა საქართველოში (2017 წ.)



⁴⁰⁶ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2659895>

⁴⁰⁷ <http://documents.worldbank.org/curated/en/240291468030285150/SABER-workforce-development-country-report-Georgia-2014>

დიაგრამა 1). სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობის 56.7% დასაქმებულია, მათ შორის დასაქმებულებისა და თვითდასაქმებულების თანაფარდობა კი თითქმის 50-50-ზეა.

ზოგადი მახასიათებლებით ქალებში ეკონომიკური აქტიურობის მაჩვენებელი გაცილებით დაბალია კაცების მაჩვენებელთან შედარებით (58.2% და 74.6% შესაბამისად).⁴⁰⁸ ასაკობრივ ჯგუფში თუ შევხედავთ ახალგაზრდების ჯგუფი გამოირჩევა უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლით (20-24 ასაკობრივ კატეგორიაში 29.6% და 24-29 ასაკობრივ ჯგუფში 20.8%).⁴⁰⁹ ამავდროულად, საქართველო მოწინავე ქვეყანაა იმ ახალგაზრდების მაჩვენებლით, რომლებიც არც მუშაობენ, არც სწავლობენ და არც რაიმე ტრენინგ პროგრამაში არიან ჩართული - 2016 წელს ე.წ. NEET (Not in Education, Employment or Training) მაჩვენებელი 32% იყო (ETF, 2018).

დაქირავებით დასაქმება ტიპურია თბილისში, სადაც დასაქმებულთა 85% დაქირავებულია, თბილისის გარეთ ურბანულ ცენტრებში კი დაქირავებით დასაქმება 64%-ია, ხოლო სოფლად 23%-ს შეადგენს. თვითდასაქმება სოფლის მეურნეობაში წამყვანია ყველა რეგიონში გარდა თბილისისა (მსოფლიო ბანკი, 2017).

დასაქმებულთა განაწილება სექტორებისა და დაკავებული პოზიციების მიხედვით

სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმების გამოკლებით ყველაზე მსხვილი დამსაქმებლები არიან ვაჭრობის, განათლებისა და მრეწველობის სექტორები (იხ. ცხრილი 28). სამუშაო ადგილების შექმნის თვალსაზრისით: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2017. წიაღისეულის მოპოვება, სასტუმრო და რესტორნები, ტრანსპორტი http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo ა და ფინანსური ინტერმედიაცია. 2015 წლიდან მოყოლებული აღნიშნულ სექტორებში ყველაზე მეტად შეინიშნება სამუშაო ადგილების ზრდა, ერთიანობაში ისინი სამუშაო ადგილების თითქმის მესამედს ქმნიან (მსოფლიო ბანკი, 2017).

სამუშაო ძალის პროფილის უკეთ შესასწავლად მნიშვნელოვანია გავიგოთ თუ რა ტიპის საქმიანობას ასრულებენ დასაქმებულები. ცხრილი ნომერი 29 წარმოადგენს დასაქმებულთა განაწილებას ოკუპაციური ჯგუფების მიხედვით. როგორც ვხედავთ, დასაქმებულთა თითქმის ნახევარი (48%) არის კვალიფიციური მუშაკი სოფლის მეურნეობასა და მეთევზეობაში. სიდიდით შემდეგ ჯგუფებს წარმოადგენენ ინდივიდუალური მომსახურების მუშაკები (9.9%), სხვა სპეციალისტები განათლების დარგში (5%), მრეწველობის, მშენებლობისა და ტრანსპორტის არაკვალიფიციური მუშაკები (4.7%) და ზოგადად დამხმარე პერსონალი (4.3%). იქიდან გამომდინარე, რომ ქართული ეკონომიკა სამუშაო ადგილებს ძირითადად დაბალპროდუქტიულ სერვის სექტორში ქმნის მუშებისა და დამხმარე მუშაკების სიჭარბე გასაკვირი არ არის. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ პოტენციურად მაღალკვალიფიციური ოკუპაციების წარმომადგენლები (ფიზიკის, მათემატიკის და საინჟინრო სპეციალობების, ასევე სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერების წარმომადგენლები) ჯამში მხოლოდ 6.2%-ს შეადგენენ. ასევე შეინიშნება, კვალიფიციური ხელოსნების სიმწირე (2.6%).

ცხრილი 28: დასაქმებულთა განაწილება სექტორების მიხედვით (%)

სულ დასაქმებულები	1,706.6	%
სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობა	735.9	43%
მრეწველობა	142.0	8%
მშენებლობა	82.8	5%
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	171.6	10%
ტრანსპორტირება და დასაწყობება	68.8	4%

⁴⁰⁸ http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

⁴⁰⁹ http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	37.3	2%
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	21.3	1%
საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები	30.7	2%
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	21.6	1%
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	18.2	1%
სახელმწიფო მმართველობა და თავდაცვა; სავალდებულო სოციალური დაცვა	88.3	5%
განათლება	156.4	9%
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	66.8	4%
ხელოვნება, გართობა და დასვენება	26.4	2%
სხვა სახის მომსახურება	20.7	1%
შინამეურნეობების, როგორც დამკირავებლის, საქმიანობები; არადიფერენცირებული საქონლის და მომსახურების წარმოება შინამეურნეობების მიერ საკუთარი მოხმარებისათვის	14.2	1%

წყარო: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სამუშაო ძალის გამოკვლევა, 2017. http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

ცხრილი 29: დასაქმებულთა განაწილება დაკავებული პოზიციების მიხედვით

ISCO კოდი	პროფესიული ჯგუფები	დასაქმებულთა წილი
11	კანონმდებლები და მთავრობის მაღალი რანგის თანამდებობის პირები	3.6%
21	ფიზიკის, მათემატიკის და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები	3.2%
22	სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები	3.0%
23	სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	4.3%
24	სხვა სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	5.0%
34	დამხმარე პერსონალი ⁴¹⁰	4.3%
41	ოფისის მოსამსახურეები	1.1%
42	მომხმარებელთან მომუშავე მოსამსახურეები	0.9%
51	ინდივიდუალური მომსახურებისა და დაცვის სამსახურის მუშაკები	9.9%
61	ბაზარზე ორიენტირებული სოფლის მეურნეობის და მეთევზეობის კვალიფიციური მუშაკები	48.2%
71	ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	2.6%
72	ლითონგადამამუშავებლები, მანქანათმშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები	1.0%
74	ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები და ამწყობები	1.2%
75	მრეწველობის სხვა კვალიფიციური მუშაკები ⁴¹¹	0.8%
81	სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	0.6%
83	მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები	4.0%
91	ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშაკები	0.4%

⁴¹⁰ აღნიშნული ჯგუფი მოიცავს საფინანსო და გაყიდვების სფეროს დამხმარე პერსონალს, კომერციული მომსახურების აგენტებს, ადმინისტრაციულ დამხმარე პერსონალს, საბაჟო/საგადასახადო და მსგავსი სახელმწიფო საქმიანობის დამხმარე პერსონალს, პოლიციის ინსპექტორებს, სოციალური მომსახურების, რელიგიის, ხელოვნებისა და სპორტის სფეროს დამხმარე პერსონალს.

⁴¹¹ აღნიშნული ჯგუფი მოიცავს კვების პროდუქტების მწარმოებლებს, ხის დამამუშავებლებს, მეავიაციებს, ფიქერებს, მკერავებს, ტყავისა და ბეწვის მწარმოებლებს, ფეხსაცმლის დამამზადებლებს.

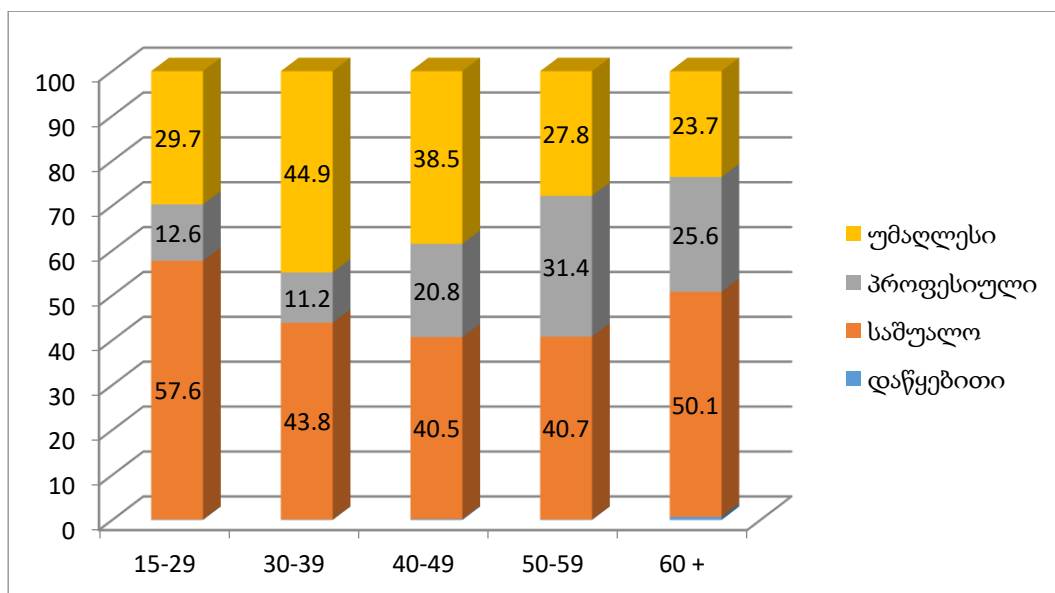
92	სოფლის მეურნეობის, მეთევზეობისა და მონათესავე სფეროების არაკვალიფიციური მუშები	0.7%
93	მრეწველობის, მშენებლობისა და ტრანსპორტის არაკვალიფიციური მუშები	4.7%

წყარო: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სამუშაო ძალის გამოკვლევა, 2017. http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo

სამუშაო ძალის განაწილება განათლების დონის და კვალიფიკაციის მიხედვით

ზოგადი შეფასებით, საქართველოში მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალის წილი. ეს განსაკუთრებით ეხება ახალგაზრდებს: 30-39 წლის ასაკობრივ ჯგუფს, სადაც 44.9%-ს უმაღლესი განათლება აქვს. მცირედით ნაკლებია მაჩვენებელი 40-49 ასაკობრივ კატეგორიაში (იხ. დიაგრამა 2). ახალგაზრდები უმაღლეს განათლებას დასაქმებისათვის აუცილებელ წინაპირობად თვლიან (საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016). რაც შეეხება უფროს თაობას, აქ საკმაოდ დიდია საშუალო და პროფესიული განათლების მქონეთა წილი. რაც სავარაუდოდ აიხსნება საბჭოთა პერიოდში პროფესიული განათლების პოპულარობით.

დიაგრამა 2: განათლების მიღწეული დონე ასაკობრივ ჯგუფებში (ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში)



წყარო: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა, 2016. <http://geostat.ge/?action=meurneoba&mpid=1&lang=geo>

30-ე ცხრილი აჩვენებს თუ რა სპეციალობას ფლობს ქართული სამუშაო ძალა მიღებული დიპლომების/სერთიფიკატების მიხედვით. როგორც ცხრილიდან ჩანს ყველაზე მსხვილი ჯგუფი (მთლიანი სამუშაო ძალის 30%) უჭირავთ „სხვა სპეციალისტ პროფესიონალებს განათლების სფეროში“. აღნიშნული ჯგუფი მოიცავს სოციალური მეცნიერებების სპეციალობების ფართო სპექტრს. მათში ყველაზე მსხვილი სამი სპეციალობის მქონე ქვეჯგუფია: ეკონომისტები (37%), იურისტები (21%) და ფილოლოგები, მთარგმნელები და თარჯიმნები (20%). ასევე ამ ჯგუფში შედიან ბუღალტრები, სოციოლოგები, ფსიქოლოგები, მოსამართლეები, სოციალური მომსახურების სპეციალისტები, მწერლები, ჟურნალისტები და ა.შ. აღნიშნული მიუთითებს იმაზე, რომ სოციალური მეცნიერებები, ზოგადად, ძალიან პოპულარულია საქართველოში.

სიდიდით მეორე ჯგუფს წარმოადგენს ფიზიკის, მათემატიკის და საინჟინრო სპეციალობების წარმომადგენლები (მთლიანი სამუშაო ძალის 16%). აღნიშნულ ჯგუფში რაოდენობის მიხედვით ლიდერობენ შემდეგი სპეციალისტები: არქიტექტორები (19%), ინჟინერ-ქიმიკოსები (11%), ინჟინერ-მექანიკოსები (10%), მათემატიკოსები (9%). ამავე ჯგუფში ასევე ერთიანდებიან კომპიუტერული ტექნიკის სპეციალისტ-პროფესიონალები.⁴¹² რომლებიც ერთიანად ქვე-ჯგუფის მხოლოდ 8%-ს შეადგენენ.

ცხრილი 30: სამუშაო ძალის განაწილება მიღებული კვალიფიკაციის მიხედვით

ISCO კოდი	პროფესიული ჯგუფები	სამუშაო ძალის წილი
21	ფიზიკის, მათემატიკის და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები	16%
22	სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები	7%
23	სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	4%
24	სხვა სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში	30%
31	ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების სპეციალისტები	9%
32	სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი	9%
33	განათლების სფეროს დამხმარე პერსონალი	1%
34	დამხმარე პერსონალი	10%
41	ოფისის მოსამსახურეები	1%
71	ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	2%
72	ლითონგადამამუშავებლები, მანქანათმშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები	2%
75	მრეწველობის სხვა კვალიფიციური მუშაკები	1%
83	მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები	4%

წყარო: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა, 2016.

<http://geostat.ge/?action=meurneoba&mpid=1&lang=geo>

სიდიდით მესამე ჯგუფში (დამხმარე პერსონალი) შემავალი ყველაზე მსხვილი სამი ქვეჯგუფია: ბულალტრები (50%), საფინანსო და გაყიდვების სფეროს დამხმარე პერსონალი (26%) და ქუჩის, ღამის კლუბების და მისთანების მუსიკოსები, მომღერლები და მოცეკვავეები (11%).

მაღალკვალიფიციური დარგებიდან დამატებით აღსანიშნავია ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების და სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტები, რომელთაც მინიჭებული კვალიფიკაციის მიხედვით შესაბამისად სამუშაო ძალის 9% და 7% უჭირავს. ამდენად, აღნიშნული დარგის სპეციალისტები საქართველოში ძალიან მწირია. ამ უკანასკნელ ჯგუფში სიდიდით გამოირჩევიან ექიმები, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები და ქიმიური მანქანა მოწყობილობების ტექნიკოსები.

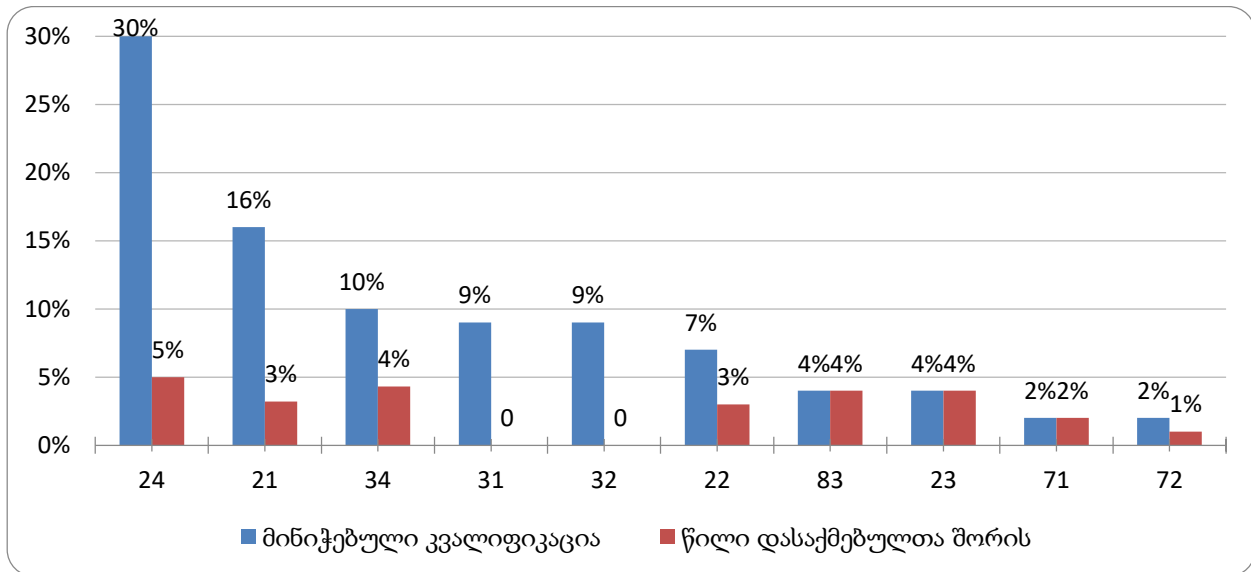
შეუსაბამობა მოთხოვნა-მიწოდებას შორის

მე-3 დიაგრამა ასახავს კონკრეტული კვალიფიკაციის მფლობელთა და აღნიშნული კვალიფიკაციით დასაქმებულთა შორის თანაფარდობას. ყველაზე დიდი სხვაობა შეინიშნება სოციალური

⁴¹² პროგრამისტები, ანალიტიკოსები, ვებ-დეველოპერები.

მეცნიერებების სპეციალისტთა („განათლების სფეროს სხვა სპეციალისტები“), ფიზიკის, მათემატიკის და საინჟინრო სფეროს წარმომადგენელთა და დამხმარე პერსონალის შემთხვევაში.

დიაგრამა 3: სამუშაო ძალის განაწილება მინიჭებული კვალიფიკაციისა და დაკავებული პოზიციების მიხედვით



წყარო: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის ბაზა, 2016.

კოდების მნიშვნელობა: 24 - სხვა სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში, 21 - ფიზიკის, მათემატიკის და საინჟინრო სპეციალობების სპეციალისტები, 34 - დამხმარე პერსონალი, 31 - ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების სპეციალისტები, 32 - სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე სპეციალისტები, 22 - სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტები, 83 - მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები, 23 - სპეციალისტები განათლების სფეროში, 71 - ხელოსნები და მონათესავე პროფესიის სპეციალისტები, 72 - ლითონგადამამუშავებლები და მანქანათმშენებლები

აღნიშნულ დარგებში კურსდამთავრებულთა წილი გაცილებით მეტია ვიდრე შესაბამის ოკუპაციებში დასაქმებულთა წილი, ამდენად, სავარაუდოა რომ მოცემული სპეციალობების მქონეთა შორის უმუშევრობის მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია. განსაკუთრებით უნდა შევნიშნოთ, რომ ფიზიკური და ტექნიკური დარგის სპეციალისტები და სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე სპეციალისტები დასაქმებულთა შორის საერთოდ არ გვხვდებიან.

აღწერილი სიტუაცია ნათლად ასახავს უნარებზე/კვალიფიკაციებზე მოთხოვნისა და მიწოდების შეუსაბამობას საქართველოში. აღნიშნულის შესახებ მიუთითებს ბოლო პერიოდში ჩატარებული კვლევების უმეტესობაც.⁴¹³ მაგალითად, მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, უმუშევრობის მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია საშუალო და უმაღლესი განათლების მქონეთა შორის, პროფესიული განათლების მფლობელებთან შედარებით. ამავდროულად, უმუშევართა 38%-ს უმაღლესი განათლება აქვს, ამ ჯგუფის 27%-ს კი ახალგაზრდები წარმოადგენენ 25-39 წლის ასაკობრივ კატეგორიაში (მსოფლიო ბანკი, 2017). აღნიშნული მდგომარეობა არც უნდა იყოს გასაკვირი: სოფლის მეურნეობასა და ვაჭრობაში, რომლებიც ყველაზე მეტ ადამიანს ასაქმებენ საქართველოში, ცხადია მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ და უმაღლესი განათლების მქონე მუშაკებზე დაბალია (ამაშუკელი, ლეჟავა, გუგუშვილი, 2017).

მეორე მხრივ, საინტერესოა ის, რომ ქართულ სამუშაო ძალაში ძალიან მწირია პროფესიული განათლების მქონეთა პროპორცია. როგორც ცხრილი 30 აჩვენებს ხელოსნები,

⁴¹³ <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=448d5d41-63fb-4fcc-9e1a-8db786d77e07>

ლითონგადამამუშავებლები, მანქანათმშენებლები და სხვა მონათესავე პროფესიის კვალიფიკაციის მქონეთა წილი მთლიან სამუშაო ძალაში მხოლოდ 4%-ია. შესაბამისად, დაბალი და საშუალო კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ადგილებს ხშირად უმაღლესი კვალიფიკაციის მქონე პირები ავსებენ, რადგან მათი კვალიფიკაციის შესაბამისი სამუშაო ადგილები ცოტაა (ETF, 2018b). მაგალითად, უმაღლესი განათლების მქონე პირთა 14% მუშაობს სოფლის მეურნეობაში, 10% ფიზიკურ მუშად, 10% გაყიდვებში და ა.შ. (ETF, 2018b).

უნარებზე მოთხოვნა/მიწოდების შეუსაბამობის სტატისტიკური ანალიზი წარმოდგენილია ცხრილში ნომერი 31. იგი აჩვენებს თუ რომელ პროფესიულ ჯგუფში⁴¹⁴ რა პროპორციით არიან წარმოდგენილი კონკრეტული სპეციალობისათვის ზედმეტი (overeducated) ან ნაკლები (undereducated) კვალიფიკაციის მქონე დასაქმებულები. მონაცემები მიუთითებს იმაზე, რომ ყველაზე მეტად „ზედმეტი კვალიფიკაციით“ გამოირჩევა პირველი და მეორე დონის კვალიფიკაციების მქონე სპეციალობების წარმომადგენლები, რაც, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ იმის დამსახურებაა, რომ უმაღლესი განათლების მქონეებს უწევთ დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაოს შესრულება. რაც შეეხება პროფესიისათვის საჭიროზე ნაკლები კვალიფიკაციის მუშაკთა პროპორციას, ის ყველაზე მეტად შეინიშნება ოფისის დამხმარე მუშაკებსა და ტექნიკური დარგის პროფესიონალებს შორის, რაც ქვეყანაში პროფესიული განათლების სისუსტით აიხსნება (დეტალურად იხ. გვ.173).

ცხრილი 31: სამუშაო ადგილისათვის ზედმეტი და ნაკლები კვალიფიკაციის მქონეთა პროპორცია პროფესიული ჯგუფების მიხედვით 15-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფში

	ზედმეტი კვალიფიკაციის მქონეთა პროპორცია	ნაკლები კვალიფიკაციის მქონეთა პროპორცია
01 მენეჯერები	1.7	9.5
02 პროფესიონალები	1.4	3.2
03 ტექნიკური და ასოცირებული პროფესიონალები	0	12.9
04 ოფისის დამხმარე მუშაკები	0	23.7
05 მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს მუშაკები	30	1.8
06 სოფლის მეურნეობის, მეტყევეობისა და თევზჭერის სფეროს მუშები	11.2	8
07 მოხელეები და მონათესავე სფეროს მუშები	15.8	3.5
08 სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	24.1	1.9
09 დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი	17.5	6.7

წყარო: ETF, 2018b

სამუშაო ძალაზე დამატებითი ინფორმაციის წყაროა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევები, რომლებიც აჩვენებენ სად არის ყველაზე მეტი საჭიროება ბაზარზე, რა ტიპის ვაკანსიებია უფრო ხშირი და რაც განსაკუთრებით საინტერესოა მოცემული ანალიზისთვის - რა ტიპის ვაკანსიების შევსება უჭირთ დასაქმებულებს. იმის მიხედვით თუ რამდენად კმაყოფილდება არსებული მოთხოვნა შეგვიძლია ირიბად ვიმსჯელოთ სამუშაო ძალის მიწოდების ხარისხისა და მოცულობის შესახებ, რაც საშუალებას მოგვცემს დავინახოთ რა პროფესიების მიწოდება ხდება ადექვატურად და სად არის ჩავარდნები: ანუ რა სპეციალობების წარმომადგენლები აკლია შრომის ბაზარს.

სამწუხაროდ, საქართველოში შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევას ძალიან მოკლე ისტორია აქვს. შეგვიძლია გამოვყოთ, 2017 წელს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების

⁴¹⁴ გამოყენებულია ISCO-ს პირველი დონის კლასიფიკაცია (9 პროფესიული ჯგუფი).

სამინისტროს მიერ ჩატარებული „საწარმოთა უნარებზე მოთხოვნის“ კვლევა⁴¹⁵ და ამავე წელს ჩატარებული „ვაკანსიების მონიტორინგის“ კვლევა სოციალური მომსახურების სააგენტოს ეგიდით. აღნიშნული კვლევების შეჯერება გვაძლევს გარკვეულ სურათს იმის თაობაზე თუ სად არის ყველაზე დიდი პრობლემა ქართულ შრომის ბაზარზე.

უნდა აღინიშნოს, რომ ორივე ზემოთხსენებულ კვლევას გარკვეული ტიპის შეზღუდვები ახასიათებს. კერძოდ, საწარმოთა უნარებზე მოთხოვნის კვლევა ფარავს მხოლოდ კერძო სექტორს და მასში მონაწილეობა არ მიუღია საჯარო განათლების დაწესებულებებსა და საჯარო მმართველობის სექტორს. რაც შეეხება ვაკანსიების მონიტორინგის კვლევას, აქცენტი გაკეთდა მხოლოდ მსხვილ დამსაქმებლებზე რეგიონების მიხედვით და წინა კვლევისაგან განსხვავებით იგი რეპრეზენტატული არ არის ეროვნული მასშტაბით.

ზოგადად თუ ვიმსჯელებთ, ორივე კვლევა დაახლოებით მსგავს სურათს აჩვენებს: საქართველოში დიდია მოთხოვნა სერვის სექტორში არაკვალიფიციურ და დაბალკვალიფიციურ მუშახელზე. სექტორების მიხედვით მოთხოვნა კონცენტრირდება ვაჭრობაში, მშენებლობაში და პირად მომსახურებაში.

საწარმოთა უნარებზე მოთხოვნის კვლევის მიხედვით, ახალი თანამშრომლების დაქირავების მხრივ ყველაზე მოთხოვნად პროფესიულ ჯგუფებს წარმოადგენენ: საფინანსო და გაყიდვების სფეროების დამხმარე პერსონალი (16.1%), საზოგადოებრივი და მონათესავე მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები (7.5%), ინდივიდუალური მომსახურებისა და დაცვის სამსახურის მუშაკები (6.1%), მოპოვებასა და მშენებლობაზე დასაქმებული მუშები (6.0%), ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები (4.9%), მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები (3.8%) და ა.შ. მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ და პროფესიული განათლების მქონე პირებზე შედარებით დაბალია და იგი ძირითადად დედაქალაქშია კონცენტრირებული. ამავდროულად იკვეთება რიგი სპეციალობებისა, რომლებზეც მოთხოვნა შეიძლება მოცულობითი არ იყოს, თუმცა კვალიფიციური კადრის პოვნა ჭირდეს (ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017).

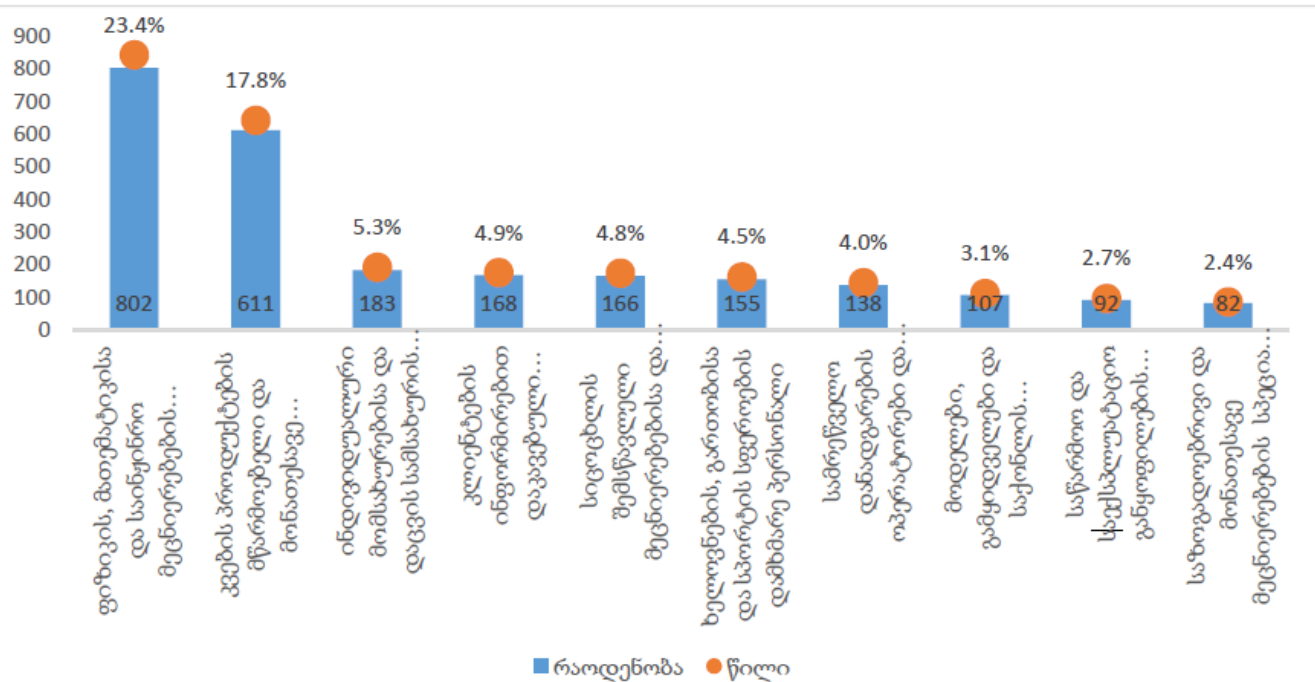
იგივე კვლევის მიხედვით, დამსაქმებელთა აბსოლუტური უმრავლესობა (92%) ვაკანტური პოზიციების შევსების დროს წააწყდა პრობლემებს. ზოგადად, უფრო პრობლემურია ფიზიკური სამუშაოს შემსრულებელი კადრის დაქირავება, ვიდრე გონებრივი შრომით დაკავებულთა.⁴¹⁶

მე-4 დიაგრამა აჩვენებს თუ რომელ სფეროებში უჭირთ დამსაქმებლებს ყველაზე მეტად კადრის აყვანა. პირველ სამ პოზიციას ინაწილებენ: ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერების სპეციალისტ პროფესიონალები - 23.4%; საკვები პროდუქტების მწარმოებელი და მონათესავე პროფესიების წარმომადგენლები - 17.8% და ინდივიდუალური მომსახურებისა და დაცვის სამსახურის მუშაკები - 5%.

⁴¹⁵ <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Surveys.aspx?ID=7a09257c-ac3c-4860-a7b0-b8fb3922405f>

⁴¹⁶ იქვე

დიაგრამა 4: ყველაზე პრობლემური ვაკანსიები პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



წყარო: ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017. <https://goo.gl/cptyqS>

თუკი სექტორების მიხედვით შევხედავთ ყველაზე მეტად პრობლემურია სათანადო კადრის შერჩევა საბითუმო და საცალო ვაჭრობაში (გამოკითხულთა 30%), ასევე, ტურიზმის (11.3%), დამამუშავებელი მრეწველობის (11%), მშენებლობისა (9.6%) და ტრანსპორტის (8.8%) სექტორებში.⁴¹⁷ მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კადრის ნაკლებობაზე საუბრის დროს ფიგურირებს ის სექტორები, რომლებიც ყველაზე მსხვილია საქართველოში, ვინაიდან სწორედ ამ სექტორებში ხდება ყველაზე მეტად სამუშაო ადგილების შექმნა/დესტრუქცია. შეიძლება არსებობდეს სხვა სექტორები, რომლებშიც მოთხოვნა ასეთი მასშტაბური არ არის, თუმცა კადრის ნაკლებობა არანაკლები პრობლემა იყოს.

ვაკანსიების შევსების სირთულეს სხვადასხვა მიზეზი აქვს. ძირითადად, პრობლემას სათანადო კვალიფიკაციისა და უნარების არქონა წარმოადგენს. გამოკითხულ საწარმოებში დასაქმებულთაგან ყველაზე არაკომპეტენტურად დამსაქმებლებმა დაასახელეს შემდეგ პროფესიულ ჯგუფს მიკუთვნებული ადამიანები:

- სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები;
- სპეციალისტ-პროფესიონალები განათლების სფეროში;
- სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სფეროს დამხმარე პერსონალი;
- კომერციული მომსახურების აგენტები და სავაჭრო ბროკერები;
- ტურისტული სააგენტოს მოსამსახურეები;
- ბაზარზე ორიენტირებული მემცენარეობისა და მეცხოველეობის პროდუქტების მწარმოებლები (ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017).

სახელობო და ტექნიკური კვალიფიკაციების მქონე სამუშაო ძალის ნაკლებობა

⁴¹⁷ ასევე პრობლემები ექმნებათ საწარმოებს კადრების არჩევისას ჯანდაცვის (4.8%), პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობების (3.5%), ხელოვნება, გართობა და დასვენების (3.5%), საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობების (3.3%), უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობებისა (3.1%) და სხვა ეკონომიკურ სექტორებში.

როგორც უკვე აღინიშნა, პროფესიული (სახელობო) და ტექნიკური განათლების მქონე კვალიფიციური მუშახელი საქართველოში ძალიან მწირია. აღნიშნულს, მოწმობს ერთი მხრივ, მოცემულ სფეროებში დიპლომის მფლობელთა მცირე რაოდენობა, ასევე მათი შეზღუდული წილი ოკუპაციებს შორის. სამუშაოსათვის საჭიროზე ნაკლები კვალიფიკაციების მქონეთა შორის იგივე დარგები ფიგურირებენ. აღნიშნული გვაძლევს იმის დასკვნის საშუალებას, რომ მსგავსი მუშაკები არამარტო რაოდენობრივად არიან ცოტა, არამედ მათი კვალიფიკაციის ხარისხიც არ არის დამაკმაყოფილებელი.

განსაკუთრებით უნდა გამოვყოთ ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო სპეციალობების წარმომადგენლები, რომლებიც მინიჭებული კვალიფიკაციის მიხედვით სიდიდით მეორე ჯგუფია. თუმცა, ამ ჯგუფში შემავალი მუშაკების 30% 60 წელზე მეტი ასაკისაა, ხოლო 25% 50-დან 59 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფშია,⁴¹⁸ რაც იმაზე მიანიშნებს, რომ მათ განათლება საბჭოთა პერიოდში მიიღეს. აღნიშნული განათლება კი შეუსაბამოა თანამედროვე ეკონომიკის მოთხოვნებთან. სავარაუდოდ, სწორედ ამით აიხსნება მათი მცირე წილი დასაქმებულთა შორის.

2017 წელს ჩატარებული ვაკანსიების მონიტორინგის კვლევის მიხედვით პროფესიული განათლების მქონე სპეციალისტებზე მოთხოვნა საკმაოდ დიდია თითოეული რეგიონის შემთხვევაში და განსხვავდება რეგიონის სპეციფიკიდან გამომდინარე. კვლევაში აღნიშნულია, რომ ვაკანტური პოზიციების შევსების პრობლემა ძირითადად ორი ტიპის დეფიციტით არის განპირობებული: არსებობს პოზიციები, რომლებიც ვერ ივსება შესაბამისი განათლების/პროფესიის მქონე კადრის ნაკლებობის ან არარსებობის გამო (მაგ. გურიაში ქიმიკოსის შემთხვევა) ან იმის გამო, რომ კადრი დაბალკვალიფიციურია (მაგ. მიმტანები და ბუღალტრები). თუმცა, ამავდროულად არსებობს პოზიციები, რომელთა შევსება ვერ ხერხდება დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული მძიმე სამუშაო პირობების გამო (დაბალი ხელფასი უმთავრესი მიზეზია). ეს უკანასკნელი, როგორც წესი, მოიცავს პირველი და მეორე დონის კვალიფიკაციის მქონე პოზიციებს, როგორცაა სანიტრები, ბარმენები, არაკვალიფიციური მუშები და სხვა (სოციალური მომსახურების სააგენტო, 2018).

ცხრილი 32: დეფიციტური პროფესიები საქართველოში

რეგიონი	აპლიკანტთა დაბალკვალიფიციურობის გამო შეუვსებელი ვაკანსიები
თბილისი	სამრეწველო დანადგარის ოპერატორი, კომპიუტერული ტექნიკის სპეციალისტი, სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინერი, კვების ტექნოლოგი, შემდუღებელი, მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორი
მცხეთა-მთიანეთი	სამრეწველო დანადგარების ოპერატორი, შემდუღებელი, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსი, ბუღალტერი, აუდიტი, სიმალეზე მომუშავე მემონტაჟე.
გურია	სამრეწველო დანადგარების ოპერატორი, კომპიუტერული ტექნიკის სპეციალისტი, აგრონომი, შემდუღებელი, ინჟინერი, ქიმიკოსი, ბიოლოგი
აჭარა	საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერი, პროდუქციის გასაღებისა და მარკეტინგის განყოფილების მენეჯერი, თურქული ენის თარჯიმანი, ავეჯის დიზაინერი
იმერეთი	ელექტრო-შემდუღებელი, ხურო, დურგალი, ლითონგადამამუშავებელი, კვების ტექნოლოგი
კახეთი	ექთანი, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსი, სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინერი, იატაკისა და ფილების დამგები
შიდა ქართლი	მჭედელი, ზეინკალი, ლითონის მეყალიბე, შემდუღებელი, მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორი, მეფრინველე

⁴¹⁸ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური - შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის ბაზა (2017).

ქვემო ქართლი	სამრეწველო დანადგარების ოპერატორი, არქიტექტორი, ინჟინერი, სხვადასხვა მიმართულების ექიმები, ხელით მფუთავი, ზეინკალი
--------------	--

წყარო: სოციალური მომსახურების სააგენტო, 2018. http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/PUBLIKACIEBI/FILES/angarishi.pdf

32-ე ცხრილში რეგიონების მიხედვით მითითებულია ის პროფესიები, რომელთა შევსება დამსაქმებლებს უჭირთ კვალიფიკაციის ნაკლებობის ან მსგავსი სპეციალისტის საერთოდ არ არსებობის გამო. ადვილი დასანახია, რომ ჩამოთვლილი სპეციალობების აბსოლუტური უმრავლესობა ერთი მხრივ მოიცავს ხელოსნებს და ოეპრატორებს, და მეორე მხრივ, ტექნიკური კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტებს (ინჟინერები, ტექნოლოგები და ა.შ.).

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ვაკანსიების მონიტორინგის კვლევა არ იძლევა რაოდენობრივ ჭრილში მოთხოვნის მასშტაბის განსაზღვრის საშუალებას.⁴¹⁹ თუმცა მიუხედავად იმისა, თუ რა მასშტაბისაა აღნიშნულ სპეციალობებზე მოთხოვნა, ფაქტია, რომ ამ სპეციალისტების დეფიციტი (თუნდაც მცირე მასშტაბის) არსებობს და პრობლემას უქმნის შესაბამისი დარგების განვითარებას.

ცხრილი 33: პროფესიული სასწავლებლის გამოშვების სტატისტიკა

მიმართულება	2014		2015		2016	
აგრარული მეცნიერებანი	714	12%	222	20%	983	14%
ბიზნესის ადმინისტრირება	1311	21%	233	21%	1188	17%
განათლება	0		0		0	
ინჟინერია	2664	44%	347	32%	2627	38%
მეცნიერება/საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები	13	0.2%	0		19	0.2%
მიმართულებათაშორისი დარგები/მეცნიერებები	478	8%	84	8%	732	11%
სამართალი	56	0.9%	0		104	1.5%
სოციალური მეცნიერებები	0		0		37	0.5%
ხელოვნება	730	12%	214	9%	779	11%
ჯანდაცვა	157	3%	0		337	5%
სულ	6123		1100		6806	

წყარო: განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2017. <http://mes.gov.ge/content.php?id=5962&lang=geo>

არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე საინტერესოა პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა სტატისტიკის ანალიზი. ზოგადად უნდა აღინიშნოს, რომ პროფესიული განათლება საქართველოში პოპულარობით არ სარგებლობს. თუმცა, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მონაცემებით, ბოლო წლებში დაინტერესება გაიზარდა. მაგალითად, თუ 2013 წელს დარეგისტრირებულთა რაოდენობა 12 876 იყო, 2016-ში იგი 19 536-მდე გაიზარდა (განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2016).

პროფესიული განათლების კურსდამთავრებულთა სტატისტიკა აჩვენებს, რომ ყველაზე დიდი რაოდენობით პროფესიული სასწავლებლები ინჟინერებს უშვებენ ქართულ შრომის ბაზარზე. 2014-2016 წლების პერიოდში ინჟინერიის მიმართულების კურსდამთავრებულები მთლიანის საშუალოდ 38%-ს შეადგენდნენ. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ინჟინერია თავის მხრივ 136 დარგს მოიცავს,⁴²⁰ რომლებშიც ერთიანდებიან ICT სპეციალისტები, ხელოსნები (ხურობები, დურგლები), ელექტრიკოსები, ტექნიკოსები და სხვა. მიუხედავად იმისა, რომ კურსდამთავრებულთა დიდ ნაწილს აღნიშნული სპეციალისტები წარმოადგენენ, მათი რეალური რაოდენობა ძალიან მცირეა (საშუალოდ 2,000 ადამიანი წელიწადში). იქიდან გამომდინარე, რომ ეს რიცხვი თავის მხრივ 136

⁴¹⁹ კვლევა თვისებრივი ხასიათის იყო. რეგიონის მასშტაბით გამოკითხულია მაქსიმუმ 8 მსხვილი დამსაქმებელი.

⁴²⁰ <https://eqe.ge/geo/standards/category/0/7>

მიმართულებად იშლება, ცხადია, თითოეულ სპეციალობაში კურსდამთავრებულთა რაოდენობა ძალიან მცირე იქნება, რაც ვერ მოახერხებს შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტის შევსებას.

თავი 3: ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობების ანალიზი ევროკავშირის ქვეყნებში

პირველი ორი თავის შეჯერების საფუძველზე ანგარიშის მოცემულ ნაწილში წარმოდგენილია ანალიზი იმის თაობაზე თუ ევროკავშირის წევრი რომელი ქვეყნებია საინტერესო საქართველოდან ცირკულარული მიგრაციის განვითარების თვალსაზრისით.

ქართული სამუშაო ძალის ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობები განხილულია ცალ-ცალკე ერთი მხრივ იმ ქვეყნებში, რომლებიც აწარმოებენ დეფიციტური პროფესიების სიას და მეორე მხრივ, იმ ქვეყნებში, რომელთაც მსგავსი სია არ გააჩნიათ. თავიდანვე უნდა ითქვას, რომ ქვეყნების პირველი ჯგუფი შეიძლება მივიჩნიოთ პრიორიტეტულად, რადგან თავად დეფიციტური პროფესიების ნუსხის წარმოება, უმეტეს შემთხვევაში, შესაბამის ქვეყნებში იმიგრაციული ნაკადების რეგულირების საშუალებაა და გამოხატავს ქვეყნის მზაობას უმასპინძლოს მუშაკებს მესამე ქვეყნებიდან.

ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობები დეფიციტური პროფესიის სიის მქონე ქვეყნებში

როგორც ანგარიშის პირველ ნაწილშია აღნიშნული ევროკავშირის 27 წევრი ქვეყნიდან 16 აწარმოებს დეფიციტური პროფესიების სიას. აღნიშნულ ქვეყნებში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესწავლის საფუძველზე შეგვიძლია გამოვყოთ შემდეგი ქვე-ჯგუფები:

- ა) ქვეყნები, სადაც მოთხოვნა არის ძირითადად კვალიფიციურ მუშაკებზე (ხორვატია, იტალია, სლოვაკეთი, უნგრეთი, ლიეტუვა, ავსტრია, სლოვენია, ფინეთი);
- ბ) ქვეყნები, სადაც არსებობს შერეული მოთხოვნა (როგორც კვალიფიციურ, ისე მაღალკვალიფიციურზე) – ბელგია, საფრანგეთი, გერმანია, შვედეთი;
- გ) ქვეყნები, სადაც მოთხოვნა არის ძირითადად მაღალკვალიფიციურ მუშახელზე (ირლანდია, დანია, ბულგარეთი).

ამათგან პირველი ჯგუფი თავის მხრივ იყოფა ორ ქვე-ჯგუფად: ქვეყნები სადაც მხოლოდ პროფესიული განათლების მქონე სპეციალისტები ჭირდებოდათ (სლოვენია, ფინეთი, იტალია, ხორვატია) და ქვეყნები, სადაც აღნიშნულზე დამატებით ჭირდებოდათ ICT სპეციალისტები (ავსტრია, ლიეტუვა, უნგრეთი, სლოვაკეთი).

მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული 16 ქვეყნის დეფიციტური პროფესიების ნუსხა განსხვავდება ერთმანეთისაგან და თითოეული მათგანი ძალიან მრავალფეროვანია, შეინიშნება დარგები/ოკუპაციები, რომლებიც გვხვდება ყველა ქვეყნის შემთხვევაში. ასეთები არიან შემდეგი სპეციალობების წარმომადგენლები: ICT სპეციალისტები, ინჟინრები, ტექნოლოგები, ტექნიკოსები, სასტუმრო და რესტორნების ინდუსტრიის სპეციალისტები, ავტონდუსტრიის სპეციალისტები, ჯანდაცვის პროფესიონალები, ხელოსნები, ტრანსპორტის სპეციალისტები და ფიზიკური (არაკვალიფიციური მუშები). ასევე, ხმელთაშუა ზღვისპირეთის ქვეყნებში ფიგურირებს ზღვაოსნობასთან დაკავშირებული სპეციალობები. 34-ე ცხრილში წარმოდგენილია 16 ქვეყანაში ყველაზე ხშირად დასახელებული პროფესიების დეტალური ჩამონათვალი.

აღნიშნული ცხრილი აჩვენებს, რომ ევროკავშირის ქვეყნებში ძირითადი მოთხოვნა ტექნიკური და პროფესიული განათლების მქონე სპეციალისტებზეა. ქართული სამუშაო ძალის ანალიზმა (იხ. ზემოთ თავი 2) კარგად აჩვენა, რომ სწორედ ტექნიკური მიმართულებით უმაღლესი და პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე კადრის თვალსაზრისით ქართულ შრომის ბაზარზე დიდი ჩავარდნაა. ქართველი მუშახელის უმსხვილესი ნაწილი სოციალურ მეცნიერებებში ფლობს კვალიფიკაციას. თუკი ამ თვალსაზრისით განვიხილავთ ერთადერთ საინტერესო ქვეყნად შეიძლება დავასახელოთ დანია, სადაც დეფიციტური პროფესიების სიის დიდ ნაწილს მენეჯმენტის, ფინანსების და იურიდიული სფეროს წარმომადგენლები შეადგენენ უმაღლესი განათლებით. აღნიშნულ კატეგორიაზე მცირე დოზით მოთხოვნა გვხვდება ასევე ბელგიის შემთხვევაშიც. თუმცა ეს ქვეყნები, საერთო მდგომარეობის ფონზე, გამონაკლისს წარმოდგენენ. ამდენად, ანალიზი მოცემულ თავში მსგავსი კატეგორიის სამუშაო ძალაზე არ იქნება ფოკუსირებული. აღნიშნულის საპირისპიროდ, ქვემოთ წარმოდგენილია ქართული სამუშაო ძალის მახასიათებლების ანალიზი იმ ძირითად დარგებში და პროფესიებში, რომლებიც იდენტიფიცირებული იყო როგორც ყველაზე პრიორიტეტული დეფიციტური პროფესიების სიის მქონე ქვეყნებში.⁴²¹ ქართული სამუშაო ძალის ანალიზი ძირითადად განხორციელდა რაოდენობრივი ინდიკატორების გამოყენებით: კონკრეტულ პროფესიაში სერთიფიკატის და/ან სამუშაო ადგილის/გამოცდილების მქონეთა რაოდენობის მიხედვით.

საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები საქართველოში

მინიჭებული კვალიფიკაციის (დიპლომის) მიხედვით კომპიუტერული სისტემების სპეციალისტებმა საქართველოში (მათ შორის პროგრამისტები, ანალიტიკოსები, დიზაინერები და მონაცემთა ბაზის ადმინისტრატორები) 2017 წელს 57,363 ადამიანი შეადგინა, რაც მთლიანი სამუშაო ძალის 1%-ზე ნაკლებია. აღნიშნული პროფესიებით დასაქმებულთა რაოდენობა კი 2017 წელს 34,357 იყო, რაც დასაქმებულთა 1%-ზე დაბალია. აღნიშნული სეგმენტის მცირერიცხოვნობა გამოწვეულია იმით რომ ICT-ის სექტორში მსხვილი დამსაქმებლები ქვეყანაში ძალიან მცირეა და შესაბამისად, ისინი ვერ ქმნიან მასიურ მოთხოვნას (მსოფლიო ბანკი, 2014). თუმცა მეორე მხრივ, აღსანიშნავია, რომ ბევრი კომპანია საქმიანობის გაფართოების მთავარ ხელისშემშლელ ფაქტორად სწორედ კვალიფიციური კადრის ნაკლებობას მიიჩნევს. ეს არც არის გასაკვირი, იმის გათვალისწინებით, რომ ICT სფეროში კურსდამთავრებულთა რაოდენობა მთლიანის 1%-ზე დაბალია.

ICT სექტორის მსხვილი დამსაქმებლების მიხედვით პრობლემა ძირითადად იმაში მდგომარეობს, რომ ქართველ ახალგაზრდებში აღნიშნული დარგი ნაკლებადაა პოპულარული. ხოლო რაც შეეხება კურსდამთავრებულებს მათი მთავარი პრობლემა არის ზედმეტი თეორიული ცოდნა, პრაქტიკული უნარების (მათ შორის ტრანსფერული უნარების) არ ქონა და შეუძლებლობა ხელახალი მომზადების გარეშე ჩაერთონ სამუშაო პროცესში. შესაბამისად, მსხვილი დამსაქმებლების უმეტესობა ამჯობინებს მოტივირებული სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების იდენტიფიცირებას და სამუშაო ადგილზე მათ ტრენინგს (მსოფლიო ბანკი, 2014). ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო⁴²² ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში ინტენსიურად ატარებს ტრენინგებს საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ფართო მიმართულებით.

⁴²¹ ტექნიკური შენიშვნა: ზოგიერთი ქვეყანა იყენებს ISCO-ს კლასიფიკაციას დეფიციტური სპეციალობების სიის გაკეთების დროს, ზოგი არა. ამდენად რთულდება თითოეული პროფესიის შემთხვევაში შესაბამისი კვალიფიკაციის ადამიანების შესახებ ქართულ რეალობაში ინფორმაციის/სტატისტიკის მოძიება. შესაბამისად, სტატისტიკური მონაცემები წარმოდგენილია იმ სპეციალობებისთვის, რომელთა იდენტიფიცირება ზუსტად მოხდა ISCO-ს მიხედვით.

⁴²² <https://gita.gov.ge/>

ყოველწლიურად აღნიშნულ მოკლევადიან ტრენინგ-კურსებს საშუალოდ 2,000 ახალგაზრდა ასრულებს (ETF, 2018). ამდენად, მოცემულ სფეროში სპეციალისტების რაოდენობა მზარდია.

საერთო ჯამში, რაოდენობრივი სიმწირისა და ხარისხობრივი პრობლემების გამო, საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები ქართული სამუშაო ძალის ძლიერ მხარეს ნამდვილად არ წარმოადგენენ. თუმცა, მათი ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობები ინდივიდუალურად უნდა განვიხილოთ თითოეულ ქვეყანასთან მიმართებით, რადგანაც მცირე მასშტაბის მოთხოვნის დაკმაყოფილება სავარაუდოდ შესაძლებელი იქნება.

ცხრილი 34: დეფიციტური პროფესიების სიის მქონე ქვეყნებში არსებული მოთხოვნა

სექტორი	ყველაზე ხშირად დასახელებული სპეციალობები	პოტენციური სპეციალობები ცირკულარული მიგრაციისთვის
საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები	• პროგრამისტი • გრაფიკული დიზაინერი • კომპიუტერული სისტემების ანალიტიკოსი / დიზაინერი • პროგრამული უზრუნველყოფის სპეციალისტი • პროგრამული უზრუნველყოფის დამტესტავი • მონაცემთა ბაზის ადმინისტრატორი • კომპიუტერული სისტემების ადმინისტრატორი • ქსელის ანალიტიკოსი • ინფორმაციული ტექნოლოგიების უსაფრთხოების სპეციალისტი • აპლიკაციების ინჟინერი/დეველოპერი • ვებ-დიზაინერი	ქართული სამუშაო ძალა აღნიშნულ სპეციალობებში რაოდენობრივად და კვალიფიკაციის თვალსაზრისით საკმაოდ ლიმიტირებულია, თუმცა შესაძლებელია მცირე მასშტაბის მოთხოვნის დაკმაყოფილება. <i>საქართველოში განსაკუთრებით პრობლემატურია ინფორმაციული ტექნოლოგიების უსაფრთხოების სპეციალისტები.</i>
ინჟინერები	• ავიაციის ინჟინრები • ინჟინერ-მექანიკოსი • სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინერი • წარმოების ინჟინერი • ინჟინერ-ქიმიკოსი • საგზაო ავტომატიზაციის ინჟინერი • ინჟინერ-ელექტრიკოსი • გარემოს ინჟინერი • სამთო ინჟინერი, მეტალურგი • ინჟინერ-ელექტრიკოსი	რაოდენობრივად ინჟინრის კვალიფიკაციის მქონეთა წილი საკმაოდ დიდია (8%), თუმცა მათ უმეტესობას განათლება საბჭოთა პერიოდში აქვს მიღებული. შესაბამისად, მათი მიგრაციის შემთხვევაში მნიშვნელოვანი დოზით იქნება საჭირო რეკვალიფიკაცია.
ტექნოლოგები	• კვების ტექნოლოგი (კარაქის, ყველის, ხორცისა და თევზის მწარმოებლები) • კერვის ტექნოლოგი	ერთ-ერთი ყველაზე დეფიციტური დარგი საქართველოში. შესაბამისად, მიგრაციის პოტენციალი ძალიან დაბალია.
ტექნიკოსები/მექანიკოსები და მემონტაჟეები	• ელექტროტექნიკოსი • სანტექნიკოსი • ავტომობილის ტექნიკოსი • ტელეკომუნიკაციის ტექნიკოსი • გამათბობელი, სავენტილაციო და მაცივრები მოწყობილობების ტექნიკოსი • გათბობის, წყლის, ბუნებრივი აირის მემონტაჟე	მდგომარეობა იგივეა რაც ინჟინრების შემთხვევაში.

	• ელექტრომექანიკოსი • მანქანათმშენებლობის მექანიკოსი	
სასტუმრო და რესტორნები	• მზარეული/შეფ-მზარეული • მცხოვრები/კონდიტერი • მიმტანი/ბარმენი • რეცეფციონისტი	ცირკულარული მიგრაციის პოტენციალი საკმაოდ მაღალია. რაოდენობრივად აღნიშნულ სპეციალობებზე დასაქმებულების რაოდენობა ათჯერ მაინც აღემატება შესაბამის სპეციალობებში კვალიფიცი-რებულთა რაოდენობას. შესა-ბამისად, უმეტესობა არაფორ-მალურ განათლებას ფლობს, თუმცა მათი რეკვალიფიკაცია შედარებით ადვილია ვიდრე სხვა სპეციალისტების (მაგ. ინჟინრები).
ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტები	• ექთანი • მეანი • სანიტარი • ხანდაზმულთა მომვლელი • ფიზიოთერაპევტი • რადიოლოგი • სტომატოლოგი • მასაჟისტი	ჯანდაცვის სფეროში ცირკულარული მიგრაციის მთავარ სამიზნედ ძირითადად ექთ-ნები და მეანები განიხილება. თუმცა, მათი მწავე დეფიცი-ტის გამო საქართველოს შემთ-ხვევაში სამედიცინო სფეროს მიგრაციის დიდი პოტენციალი არ გააჩნია.
ხელოსნები	• ელექტრიკოსი • დურგალი (ხურო) • კალატოზი • იატაკისა და ფილების დამგები • მეზათქაშე • მშენებელი • მღებავი • ამწის ოპერატორი • შედუღებისა და ლითონის ჭრის სპეცი-ალისტი • მეყალიბე • ზეინკალი • ბეტონის ჩამსმხმელი, მომპირკეთებელი • ხარატი	ცირკულარული მიგრაციის ყვ-ელაზე დიდი პოტენციალის მქონე ჯგუფია. რაოდენობრივად აღნიშნულ სპეციალობებზე დასაქმებულ-ების რაოდენობა ათჯერ მაინც აღემატება შესაბამის სპეცი-ალობებში კვალიფიცი-რებულ-თა რაოდენობას. შესაბამისად, უმეტესობა არაფორმალურ გა-ნათლებას ფლობს, თუმცა მათი რეკვალიფიკაცია შედა-რებით ადვილია ვიდრე სხვა სპეციალისტების (მაგ. ინჟინ-რები).
ტრანსპორტის დარგის წარმომადგე-ნლები	• სატვირთო მანქანის მძღოლი • ავტობუსის, ტროლეიბუსის მძღოლი • საგზაო მოძრაობის კონტროლიორი	საქართველოში საკმაო რაოდე-ნობით მოიძებნება სატვირთო მანქანის მძღოლი. მიგრაციის პოტენციალი მაღალია.
ფიზიკური მუშები	• ტვირთის მზიდავი • საწყობის მუშა • მშენებლობაზე, კაშხალზე და ა.შ. მომ-უშავე მუშები • მოსამსახურეები/დამლაგებლები • მრეცხავი • დამხმარე სამზარეულოში	არ განიხილება ცირკულარული მიგრაციის კონტექსტში

ინჟინრები

ინჟინრის კვალიფიკაციის მქონეთა წილი ქართულ სამუშაო ძალაში არც ისე მცირეა (8%), თუმცა დასაქმებულთა შორის ინჟინრის სპეციალობით მომუშავეთა წილი 1%-ზე დაბალია, რაც აღნიშნულ პროფესიონალებზე დაბალი მოთხოვნის ინდიკატორია. თუმცა, აღსანიშნავია ისიც, რომ ინჟინრის კვალიფიკაციის მქონეთა დაახლოებით 60% 50-ზე მეტი წლისაა, რაც იმაზე მიანიშნებს რომ მათ საბჭოთა კავშირის პერიოდში აქვთ განათლება მიღებული. შესაბამისად, არ არის გამორიცხული, მათი უნარები და კომპეტენციები მოძველებული იყოს. საწარმოთა უნარებზე მოთხოვნის კვლევის⁴²³ მიხედვით ფიზიკა-მათემატიკის და ინჟინერიის სფეროში ვაკანსიები პირველ ადგილზე დასახელდა შევსების სირთულის მიხედვით. შესაბამისად, მათზე მოთხოვნა არსებობს, თუმცა კვალიფიციური სპეციალისტების მოძებნა ჭირს.

საერთო ჯამში, უნდა ითქვას რომ, ინჟინრების რესურსი საქართველოში გამოუყენებელია, ეს განსაკუთრებით ეხება სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრებსა და ინჟინერ-ქიმიკოსებს: აღნიშნულ სფეროში დიპლომის მქონეთა რაოდენობა შესაბამისად 16-ჯერ და 27-ჯერ აღემატება ამ პროფესიით დასაქმებულთა რაოდენობას (იხ. ცხრილი 33). მათი მიგრაციის პოტენციალის განსაზღვრის დროს აუცილებელია დადგინდეს რამდენად ექვემდებარებიან ისინი გადამზადებას. ეს, კი თავის მხრივ, კონკრეტული ქვეყნის მოთხოვნის სპეციფიკაზე დამოკიდებული.

ცხრილი 35: მონაცემები ინჟინრების შესახებ საქართველოში

	კვალიფიცირებულთა #	სამუშაო ადგილების #	თანაფარდობა
სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინერი	31 603	1 923	16.4
ინჟინერ-ელექტრიკოსი	51 965	9 613	5.4
ტელეკომუნიკაციის ინჟინერი	43 643	4496	9.7
ინჟინერ-მექანიკოსი	69 474	10 394	6.6
ინჟინერი-ქიმიკოსი	77 146	2757	27.9
სამთო ინჟინერი/მეტალურგი	11 067	1222	9
სხვა დარგებში ჩაურთველი (მათ შორის წარმოების ინჟინერი)	83 108	20 035	4
	368 007	50 440	7.2

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, შინამეურნეობების ინტეგრირებული კვლევა, 2016.

<http://geostat.ge/?action=meurneoba&mpid=1&lang=geo>

ტექნიკოსები, მექანიკოსები და მემონტაჟეები

ტექნიკოსების, მექანიკოსებისა და მემონტაჟეების შემთხვევა ინჟინრების შემთხვევის მსგავსია: მითითებულ სპეციალობებში (მექანიკოსების გარდა) გაცილებით მეტია დარგში სერთიფიცირებულთა/დიპლომიანთა რაოდენობა აღნიშნული სპეციალობით დასაქმებულებთან შედარებით. რაც, სავარაუდოდ, მოცემულ სპეციალობებზე დაბალი მოთხოვნითაა განპირობებული

ცხრილი 36: მონაცემები ტექნიკოსებისა და მექანიკოსების შესახებ საქართველოში

	კვალიფიცირებულთა #	სამუშაო ადგილების #	თანაფარდობა
--	--------------------	---------------------	-------------

⁴²³ <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=f7fe927d-6684-47f9-9da2-da850754aad3>

ელექტროტექნიკოსი	63 302	19 119	3.3
სანტექნიკოსი	49 739	3 426	14.5
ტელეკომუნიკაციის ტექნიკოსი	16 108	7 283	2.2
გამათბობელი, სავენტილაციო და მაცივებელი მოწყობილობების ტექნიკოსი ავტომობილის ტექნიკოსი	74 021	25 858	2.8
გათბობის, წყლის, ბუნებრივი აირის მემონტაჟე	14 578	17 022	0.8
ელექტრომექანიკოსი	328	899	0.3
მანქანათმშენებლობის მექანიკოსი	0	3062	

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, შინამეურნეობების ინტეგრირებული კვლევა, 2016.

<http://geostat.ge/?action=meurneoba&mpid=1&lang=geo>

ხელოსნები

ხელოსნები განსაკუთრებით სპეციფიური ჯგუფია ქართულ შრომის ბაზარზე. როგორც 37-ე ცხრილში ჩანს, უმეტეს შემთხვევაში კონკრეტული სპეციალობით დასაქმებულთა რაოდენობა 1.5-ჯერ მაინც აღემატება მოცემულ სპეციალობაში დიპლომის/სერთიფიკატის მქონეთა რაოდენობას. მაგალითად, იატაკისა და ფილების დამგებების, მებათქაშეების და ბეტონის ჩამსხმელ/მომპირკეთებლები, რომელთა შემთხვევაშიც აღნიშნული თანაფარდობა 2 ან 3-ია. განსაკუთრებით ექსტრემალურია მდგომარეობა მშენებლების შემთხვევაში: აღნიშნული სამუშაო ადგილის მქონეთა რაოდენობა 10-ჯერ აღემატება ამ კვალიფიკაციის მქონე ადამიანების რაოდენობას. საინტერესოა, რომ დიპლომით მშენებლების მაქსიმალური ასაკი 49 წელია, ხოლო მშენებლად დასაქმებულთა 34% 50 წლისდა მეტი ასაკის მქონეებზე მოდის.

ზეინკლის სერთიფიკატის მქონე პირები სამუშაო ძალაში საერთოდ არ მოიძებნა, თუმცა აღნიშნული სპეციალობით 2,155 ადამიანი მუშაობს. ერთადერთი გამონაკლისია ხარატები, სადაც კვალიფიკაციის მქონეთა რაოდენობა ჭარბობს ხარატად დასაქმებულთა რაოდენობას.

შეიძლება დავასკვნათ, რომ ხელოსნების უმეტესობა საქართველოში თვითნასწავლია - მათ არაფორმალური განათლება აქვთ მიღებული სამუშაო ადგილზე. შესაბამისად, მათი კვალიფიკაციის შესახებ მსჯელობა ძალიან რთულია, რადგან აღნიშნულის თაობაზე რაიმე კონკრეტული მონაცემები არ მოიპოვება.

ცხრილი 37: მონაცემები ხელოსნების შესახებ საქართველოში

	კვალიფიციური ბულთა #	სამუშაო ადგილების #	თანაფარდობა
ელექტრიკოსი	7504	12228	1.6
დურგალი (ხურო)	12525	18211	1.4
კალატოზი	7195	8026	1.1
იატაკისა და ფილების დამგები	6612	16297	2.4
მებათქაშე	15707	37 253	2.3
მშენებელი	1246	12738	10.2
ამწის ოპერატორი	1102	5207	4.7
მღებავი	0	0	
მეყალიბე	0	0	
ზეინკალი	0	2155	

ბეტონის ჩამსმხმელი, მომპირკეთებელი	897	2789	3.1
ხარატი	4049	799	0.19
შედულებისა და ლითონის ჭრის სპეციალისტი	32003	34845	1.08
სულ	88840	113295	

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016. <http://geostat.ge/?action=meurneoba&mpid=1&lang=geo>

ტექნოლოგიები

მოცემულ ჯგუფში განხილულია კვების ტექნოლოგიების შემთხვევა, რადგანაც კერვის ტექნოლოგიების შესახებ სტატისტიკის მოძიება ვერ მოხერხდა. კვების პროდუქტების მწარმოებლების/ტექნოლოგიების (ხორცის, თევზის, რძის და სხვა პროდუქტების მწარმოებლები) პოვნა ქართულ შრომის ბაზარზე საკმაოდ რთულია. აღნიშნულ სპეციალობებში დიპლომის/სერტიფიკატის მქონე საერთოდ არაა. თუმცა ამავდროულად აღსანიშნავია, რომ თევზისა და ხორცის დამზადებაში 7,886 ადამიანი მუშაობს, ხოლო რძის პროდუქტების წარმოებაში 880. შესაბამისად არ არის გასაკვირი, რომ უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის მონაცემებით⁴²⁴ აღნიშნულ სფეროში ვაკანსიების შევსება ყველაზე პრობლემურად სახელდება. იქიდან გამომდინარე, რომ შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრი არ არსებობს სავარაუდოდ, კომპანიებს უწევთ მათი თავად გამოზრდა. შესაბამისად, კვების ტექნოლოგიები ქართული სამუშაო ძალის ძლიერ მხარეს ნამდვილად არ წარმოადგენენ.

სასტუმრო და რესტორნები

მზარეულები, მიმტანები და ბარმენები სავარაუდოდ ყველაზე მსხვილი ნაწილია იმ დაბალპროდუქტიული სამუშაოებისა სერვის სექტორში, რომელსაც ქართული ეკონომიკა ქმნის. აღნიშნული სპეციალობები ლიცენზირებული არ არის (მისი პრაქტიკისათვის ლიცენზიის მიღება საჭირო არ არის). ამდენად, ბუნებრივია, რომ მიმტანად და ბარმენად იმაზე 22-ჯერ მეტი ადამიანი მუშაობს, ვიდრე ამ სპეციალობებში კვალიფიკაციის მქონენი არიან (იხ. ცხრილი 38). აქვე აღსანიშნავია, ისიც, რომ ვაკანსიების მონიტორინგის კვლევის მიხედვით, აღნიშნულ სპეციალობებზე ერთგვარი დეფიციტი არსებობს, რაც თანამშრომელთა დაბალი კვალიფიკაციითა და დაბალი ანაზღაურებით აიხსნება. ამდენად, რაოდენობრივად მოცემული სფეროს წარმომადგენლებმა შეიძლება დააკმაყოფილონ მოთხოვნა ევროკავშირში, თუმცა კვალიფიკაციის მხრივ მათი შერჩევა რთული იქნება.

ცხრილი 38: მონაცემები სასტუმრო-რესტორნების ინდუსტრიის სპეციალისტების შესახებ საქართველოში

	კვალიფიციური ბულთა #	სამუშაო ადგილების #	თანა ფარდობა
მზარეული/შეფ-მზარეული	29 831	58 526	1.9
მცხოვლი/კონდიტერი	4 466	46 435	10.3
მიმტანი/ბარმენი	849	19 130	22.5
რეცეფციონისტი	1 717	5 390	3.1
სულ	36 863	129 481	3.5

⁴²⁴ <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=f7fe927d-6684-47f9-9da2-da850754aad3>

ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტები

ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტების ზუსტი სტატისტიკა ქვეყანაში არ არსებობს. 39-ე ცხრილი წარმოადგენს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებს, რომელიც მონაცემებს აგროვებს სამედიცინო დაწესებულებებისაგან. იმდენად რამდენადაც ექიმები/ექთნები ხშირად ერთზე მეტ დაწესებულებაში მუშაობენ მათი რაოდენობა შეიძლება დუბლირებულად იყოს წარმოდგენილი. შესაბამისად, შეიძლება დავასკვნათ, რომ ექიმების რაოდენობა სავარაუდოდ უფრო მცირეა ვიდრე ცხრილშია აღნიშნული.

საერთაშორისო ფონდ კურაციოს მონაცემებით⁴²⁵ საქართველოში ექთნების მწვავე დეფიციტია. საშუალო ევროპულ ქვეყანასთან შედარებით ჩვენთან თითქმის ორჯერ მეტი ექიმი და ორჯერ ნაკლები ექთანია. (ანუ დაახლოებით 10,000-ით მეტი ექიმი და დაახლოებით 12,500-ით ნაკლები ექთანი). იგივე წყაროს მიხედვით, საქართველოს განათლების სისტემა ყოველწლიურად 257-ით მეტ ექიმს აწარმოებს ვიდრე ქვეყანას საშუალოევროპული დონის მისაღწევად ჭირდება და ამავდროულად, სახელმწიფო სტატისტიკის არასრულყოფილების გამო არ ვიცით რამდენ ექთანს აწარმოებს განათლების სისტემა. ასევე ცნობილია, რომ ექთნის სპეციალობა პოპულარული არ არის, შესაბამისად, ყოველწლიური გამოშვება საბაკალავრო თუ პროფესიული სასწავლებლებიდან ძალიან დაბალია.

ცხრილი 39: ექიმთა რიცხოვნობა საქართველოში

ექიმები, სულ	27362	%
შინაგანი მედიცინის ექიმები (თერაპევტები)	1107	4%
ქირურგები	2220	8%
მეან-გინეკოლოგები	1844	7%
პედიატრები	1428	5%
ოფთალმოლოგები	573	2%
ოტოლარინგოლოგები	495	2%
ნევროლოგები	1016	4%
ფსიქიატრები და ნარკოლოგები	454	2%
ფთიზიატრები	202	1%
დერმატოვენეროლოგები	446	2%
რადიოლოგები	1702	6%
სამედიცინო რეაბილიტაციისა და სპორტის მედიცინის ექიმები	92	0%
სტომატოლოგები	2153	8%
სხვა	13630	50%

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016. <http://geostat.ge/?action=meurneoba&mpid=1&lang=geo>

აღნიშნულიდან გამომდინარე საქართველოში არ არსებობს რესურსი დაკმაყოფილდეს ევროკავშირის თითქმის ყველა ქვეყანაში არსებული განსაკუთრებული მოთხოვნა ექთნებზე. რაც

⁴²⁵ <https://goo.gl/EqLFsn>

შეეხება, ექიმებს, მათ შემთხვევაში მეტი კვლევა საჭირო უშუალოდ იმ სპეციალობის წარმომადგენელთა შესახებ, რომლებიც ამა თუ იმ ქვეყანაში არის მოთხოვნილი.

სხვა სპეციალისტები

ზემოგანხილული სპეციალობების გარდა ევროკავშირში განსაკუთრებით მოთხოვნილი პროფესიების ჩამონათვალში ასევე შედიან ტრანსპორტის სპეციალისტები (ძირითადად სატვირთო მანქანების მძღოლები) და არაკვალიფიციური (ფიზიკური) მუშები. ფიზიკური მუშების შემთხვევას მოცემულ ანალიზში ნაკლები ყურადღება ეთმობა, იმდენად რამდენადაც მათი პროფესიული განვითარების პერსპექტივა, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეზღუდულია. ამდენად, აღნიშნული ჯგუფის ცირკულარული მიგრაცია ვერ მოიტანს რაიმე შედეგს მათი უნარების განვითარების თვალსაზრისით, თუმცა, ცხადია რომ იგი დასაქმების უკეთესი შესაძლებლობებისა და მეტი ანაზღაურების მომტანი იქნება აღნიშნული ჯგუფის წარმომადგენელი მუშაკებისათვის. რაც შეეხება სატვირთო მანქანის მძღოლებს, საქართველოში ისინი საკმაო რაოდენობით გვხვდება, როგორც კვალიფიცირებულთა (56,375 ადამიანი), ისე მოცემული პროფესიით დასაქმებულთა შორის (78,353 ადამიანი). შესაბამისად, მათ მიგრაციის მაღალი პოტენციალი გააჩნიათ.

ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობები დეფიციტური პროფესიის სიის არმქონე ქვეყნებში

როგორც უკვე აღინიშნა, 11 ქვეყანა ევროკავშირში არ აწარმოებს ე.წ. „დეფიციტური პროფესიების“ სიას. თავად ეს ფაქტი მიანიშნებს მათ დამოკიდებულებაზე შრომითი მიგრაციისადმი: მიგრაციის მართვა ამ შემთხვევაში მინდობილია დამსაქმებლებზე და მათგან წამოსულ მოთხოვნაზე. თუ კონკრეტული ვაკანსია ვერ ივსება გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მაშინ ავტომატურად განიხილება მიგრანტი მესამე ქვეყნებიდან.

თუკი დავაკვირდებით მოთხოვნის სპეციფიკას მოცემულ 11 ქვეყანაში (იხ. ქვემოთ ცხრილი 40) ადვილი შესამჩნევია, რომ ქვეყნების წინა ჯგუფისაგან განსხვავებით, აქ მოთხოვნა ძირითადად მაღალკვალიფიციურ მუშაკებზეა და სფეროები და სპეციალობებიც ერთმანეთის მსგავსია. ქვეყნების წინა ჯგუფის მსგავსად, აქაც ფიგურირებს მოთხოვნა საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებისა და ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტებზე, ასევე ინჟინრებზე. ხოლო რაც შეეხება მოთხოვნას ხელოსნებზე, იგი გამონაკლისის სახით გვხვდება მალტასა და პოლონეთში.

თუმცა, ამავდროულად შესამჩნევია მნიშვნელოვანი სხვაობა იმ ქვეყნებთან შედარებით, რომელნიც დეფიციტური პროფესიების სიას აწარმოებენ. კერძოდ, მოცემულ ჩამონათვალში ჭარბობს ე.წ. სოციალური მეცნიერებების სფეროს წარმომადგენლები: იურისტები, მასწავლებლები, გაყიდვებისა და მარკეტინგის, ასევე ბიზნესისა და ადმინისტრაციის სფეროს სპეციალისტები და ფინანსისტები. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული სპეციალისტები რაოდენობრივად ყველაზე მსხვილი ჯგუფია ქართულ სამუშაო ძალაში, თუმცა მოცემული ანალიზის ფარგლებში ისინი არ განიხილებიან, როგორც საინტერესო ჯგუფი ცირკულარული მიგრაციისათვის ორი მიზეზით - პირველ რიგში, უნდა ითქვას, რომ, როგორც წესი, მაღალკვალიფიციური პირები მიგრაციას დამოუკიდებლად ახერხებენ და მათზე სახელმწიფოს მხრიდან სპეციალურად შექმნილ პროგრამას ისინი ნაკლებად საჭიროებენ; მეორე მხრივ კი, რაც უფრო მნიშვნელოვანია, ცხრილში მითითებული მოთხოვნილი სპეციალობების სია არ წარმოადგენს აღნიშნულ ქვეყნებში მიგრაციული ნაკადების მართვის ინსტრუმენტს. იგი უბრალოდ ასახავს კონკრეტულ ქვეყანაში შრომითი დეფიციტის მხრივ არსებულ

მდგომარეობას, რომელიც შეიძლება შეივსოს მიგრანტი მუშაკებით. ამ თვალსაზრისით, ჩამოთვლილი ქვეყნების პოლიტიკა განსხვავებულია. მაგ. ჩეხეთს საკმაოდ კონსერვატორული პოლიტიკა აქვს და მისი მთავარი პრიორიტეტი ადგილობრივების დასაქმებაა, მაშინ როდესაც ჰოლანდია ძალიან ღიაა ე.წ. ცოდნის მუშაკებისათვის. მაგრამ თუნდაც ამ შემთხვევაში ჰოლანდია არ აწარმოებს აღნიშნული სპეციალისტების რეკრუტირების მიზანმიმართულ სტრატეგიას, თავის ღიაობას იგი დამსაქმებლებისათვის ლიბერალური რეგულაციებით გამოხატავს, რომელიც მათ აძლევს საშუალებას შრომის ბაზრის ტესტის და სხვა შემოწმებების გარეშე დაიქირავონ სასურველი თანამშრომელი ქვეყნის ფარგლებს გარედან.

ცხრილი 40: სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის სპეციფიკა დეფიციტური პროფესიების სიის არმქონე ქვეყნებში

ქვეყანა	მოთხოვნილი დარგები/სპეციალობები	პოტენციური სფეროები ცირკულარული მიგრაციისთვის
ესტონეთი	ICT, მენეჯერები, ექიმები/ექთნები, იურიდიული სფეროს სპეციალისტები, მასწავლებლები	ICT
კვიპროსი	ICT/ სოფლის მეურნეობის არაკვალიფიციური მუშაკები	ICT
ლატვია	ინჟინრები, ექიმები / ექთნები, მენეჯერები, ბიზნესისა და ადმინისტრაციის სპეციალისტები	ICT, ინჟინრები
ლუქსემბურგი	ICT, საფინანსო საქმის სპეციალისტები, ექიმები/ექთნები, ინჟინრები	ICT, ინჟინრები
მალტა	ICT, მენეჯერები, ტექნიკოსები/ხელოსნები	ICT, ხელოსნები
პოლონეთი	ICT, ექიმები/ექთნები/სანიტრები, მენეჯერები, ინჟინრები, ხელოსნები	ICT, ხელოსნები
პორტუგალია	ICT, ექიმები/ექთნები, ინჟინრები, იურისტები, სოციალური მუშაკები	ICT, ინჟინრები
რუმინეთი	ICT, ექიმები/ექთნები, მასწავლებლები, გაყიდვებისა და ფინანსების სპეციალისტები	ICT,
საბერძნეთი	ICT, მენეჯერები, გაყიდვებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები	ICT
ჩეხეთი	ICT, ინჟინრები, ექიმები/ექთნები/მეანები, მასწავლებლები	ICT, ინჟინრები
ჰოლანდია	ICT, ინჟინრები, არქიტექტორები, ტექნიკოსები, მასწავლებლები	ICT, ინჟინრები

შეჯამება

მოცემულ თავში ქართული სამუშაო ძალის მიგრაციის პოტენციალი განხილულია ორი პარამეტრით: კონკრეტულ სპეციალობაში დიპლომის/სერთიფიკატის მფლობელთა რიცხოვნება და კონკრეტული სპეციალობით დასაქმებულთა რაოდენობა. აღნიშნულთაგან ორივე რაოდენობრივი ინდიკატორია და არ გვაძლევს ინფორმაციას სპეციალისტების კვალიფიკაციის შესახებ. ამა თუ იმ დარგის წარმომადგენელთა კვალიფიციურობის შესაფასებლად სიღრმისეული კვლევაა საჭირო. არსებული მწირი მონაცემების მიხედვით კი ზოგადად შეიძლება დავასკვნათ, რომ კვალიფიციურობის დეფიციტი შეიმჩნევა ყველა ზემოგანხილულ სფეროში.

აღნიშნული შეზღუდვის გათვალისწინებით ქართული სამუშაო ძალის ცირკულარული მიგრაციის განვითარების თვალსაზრისით გამოიკვეთა სამი ძირითადი შედეგი:

- კვებისა და კერვის ტექნოლოგიები, ისევე როგორც ექთნები ცალსახად ვერ იქნებიან ცირკულარული მიგრაციის სამიზნე, იმდენად რამდენადაც აღნიშნულ სფეროებში საქართველოში კადრების მწვავე დეფიციტია;
- ინჟინრების, საინფორმაციო-საკომუნიკაციო სფეროს სპეციალისტებისა და ტექნიკოს/მექანიკოსების შემთხვევაში რაოდენობრივად სამუშაო ძალა არსებობს, თუმცა ევროკავშირში არსებული მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად მათ, სავარაუდოდ, მნიშვნელოვანი დონით რეკვალიფიკაცია დასჭირდებათ. რეკვალიფიკაცია კი პროფესიის სპეციფიკიდან გამომდინარე მოკლევადიან პერიოდში ვერ მოხერხდება. ამდენად, აღნიშნული ჯგუფის მიგრაციის პოტენციალი შეზღუდულია;
- ხელოსნებს, სატვირთო მანქანის მძღოლებსა და სასტუმრო/რესტორნების ინდუსტრიაში დასაქმებულებს დანარჩენებთან შედარებით ცირკულარული მიგრაციის მაღალი პოტენციალი აქვთ, იმდენად რამდენადაც აღნიშნულ სფეროში გაცილებით მეტი ადამიანი მუშაობს, ვიდრე სფეროში დიპლომის მქონენი არიან. შესაბამისად, მათ გააჩნიათ არაფორმალური განათლება და დიდი სამუშაო გამოცდილება, რომლის ტრანსფორმაციაც ადვილად შეიძლება ფორმალურ კალიფიკაციებში. ამასთანავე, წინა ჯგუფის სპეციალისტებისაგან განსხვავებით მათი რეკვალიფიკაცია არც იმდენად რთულია და დროის შედარებით მცირე მონაკვეთში შეიძლება მოხერხდეს.

რაც შეეხება ევროკავშირის ქვეყნებს, პირველი რიგის პრიორიტეტად უნდა მივიჩნიოთ დეფიციტური პროფესიების სიის მწარმოებელი ქვეყნები. თუკი ზემოთ მითითებული დასკვნებით ვიხელმძღვანელებთ და ბოლო სამ სპეციალობაზე გავამახვილებთ ყურადღებას, მაშინ *საქართველოსათვის განსაკუთრებით საინტერესო უნდა იყოს თანამშრომლობის განვითარება ავსტრიასთან, გერმანიასთან, ბელგიასთან, იტალიასთან, სლოვაკეთთან, სლოვენიასთან, უნგრეთთან, ფინეთთან, შვედეთსა და ხორვატიასთან*. ხოლო რაც შეეხება დანიას, ირლანდიას, ლიეტუვას, ბულგარეთს, ესპანეთსა და საფრანგეთს ამ ქვეყნებში მოთხოვნა

ძირითადად მაღალკვალიფიციურ სპეციალისტებზეა სოციალურ მეცნიერებებში, ავიაციაში, ზღვაოსნობასა და სხვა ისეთ დარგებში რაც ქართულ სამუშაო ძალის ძლიერ მხარეს არ წარმოადგენს. ამდენად, ეს ქვეყნები მხოლოდ მეორე რიგის პრიორიტეტად შეიძლება განვიხილოთ.

რაც შეეხება, ქვეყნების მეორე კატეგორიას, რომლებიც დეფიციტური პროფესიების სიას არ აწარმოებენ, საქართველოსათვის ისინი განსაკუთრებით საინტერესო ჯგუფს არ წარმოადგენენ, იმდენად რამდენადაც მათში მოთხოვნა ძირითადად მაღალკვალიფიციურ სპეციალისტებზეა (მათ შორის უმეტესად არატექნიკურ დარგებში). გამონაკლისად შეიძლება ჩავთვალოთ **მალტა და პოლონეთი**, სადაც ხელოსნებზე მოთხოვნა არის არტიკულირებული. ამდენად, ეს ორი ქვეყანა შეიძლება დავამატოთ საქართველოსთვის პრიორიტეტული ქვეყნების ჯგუფს.

თავი 4: რეკომენდაციები

სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნის მონიტორინგი ევროკავშირში

- ცირკულარული მიგრაციის სქემების განვითარებისათვის აუცილებელია გაგრძელდეს ევროკავშირის და სხვა პოტენციური სამიზნე ქვეყნების შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის მონიტორინგი. ევროკავშირის შემთხვევაში, ეს უკანასკნელი უნდა განხორციელდეს ორი მიმართულებით: ერთი მხრივ, საერთო ევროპული და მეორე მხრივ, კონკრეტულ ქვეყნებში მოთხოვნილი კონკრეტული სპეციალობების ჭრილში. მოცემული კვლევა წარმოადგენს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზოგად ევროპულ ანალიზს და იძლევა შესაძლებლობას დავინახოთ ევროკავშირის ქვეყნებში არსებული მდგომარეობა ფართე რაკურსით. თუმცა, აუცილებელია მოცემული კვლევის ფარგლებში იდენტიფიცირებული პრიორიტეტული ქვეყნებისა და პროფესიების უფრო სიღრმისეული შესწავლა ე.წ. „matching study“-ს საშუალებით. ამ უკანასკნელის საჭიროება განპირობებულია იმით, რომ ევროკავშირის ქვეყნების მიერ გამოქვეყნებული ე.წ. დეფიციტური პროფესიების სია ხშირ შემთხვევაში არ მოიცავს ინფორმაციას ამა თუ იმ სპეციალისტის კონკრეტული ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციების (ზოგადად კვალიფიკაციის) შესახებ. ეს მახასიათებლები განსხვავდება დამსაქმებლების მიხედვით და შესაბამისად მათი ასახვა აღიშნული სიაში ძალიან რთულია;
- აუცილებელია კვლევის ფუნქციის სწორი განაწილება შესაბამის უწყებებს შორის. კვლევასა და ანალიზზე პასუხისმგებლად შეიძლება მოვიაზროთ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტი (იხ. დანართი 2). ზოგადი მოკვლევის შემდეგ აუცილებელია შესაბამისი ქვეყნის დასაქმების საჯარო სამსახურთან (ან სხვა შესაბამის უწყებასთან) სამუშაო კონტაქტის დამყარება და კონკრეტული სპეციალობების შესახებ უფრო სიღრმისეული ანალიზის გაკეთება: რა ტიპის ცოდნას და კვალიფიკაციას ითხოვს მიმღები მხარე და გააჩნია თუ არა მსგავსი ტიპის კომპეტენციები შესაბამისი დიპლომის მქონე ქართულ სამუშაო ძალას. ამგვარი მონიტორინგი და კვლევა შესაძლებელია გამოყენებული იქნას მნიშვნელოვან წყაროდ მიგრაციის სფეროში (ემიგრაცია) რისკების ანალიზის, ასევე სფეროში სტრატეგიული დოკუმენტების შემუშავებისას, ასევე მიზნობრივი საინფორმაციო კამპანიების დაგეგმვისას;

ქართული სამუშაო ძალის ანალიზი და მომზადება

- ცირკულარული მიგრაციის სქემების გასავითარებლად არანაკლები მნიშვნელობისაა უფრო დეტალური ინფორმაციის ფლობა ქართული სამუშაო ძალის კვალიფიკაციებისა და შესაძლებლობების შესახებ. იქიდან გამომდინარე, რომ მსგავსი ანალიზი საკმაოდ დიდ რესურსებს მოითხოვს, ცხადია, პირველ რიგში კვლევა უნდა შეეხოს მხოლოდ იმ

პროფესიებს, რომლებიც კონკრეტულ ქვეყანასთან მოლაპარაკების შედეგად წარმოაჩენს მიგრაციის მაღალ პოტენციალს;

- ცირკულარული მიგრაციის სქემების განხორციელების დროს დიდი მნიშვნელობა ენიჭება კონკრეტული სამიზნე ჯგუფის შერჩევას. მაგალითად, საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებისა და სასტუმრო/რესტორნების ინდუსტრიის შემთხვევაში სამუშაო ძალის უმეტესობა ახალგაზრდები იქნებიან და ამ სფეროს მუშაკების მობილიზებისათვის შეიძლება აქცენტი გაკეთდეს სასწავლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულებზე. აღნიშნულისგან განსხვავებით, ინჟინრების და მექანიკოსების შემთხვევაში, მათი უმეტესობა ხანგრძლივი ვადით უმუშევართა კატეგორიას მიეკუთვნება. მსგავსი ჯგუფის რეკვალიფიკაცია და მიგრაციის პროგრამაში ჩართვა განსაკუთრებით დიდი სარგებლის მომტანი იქნება სოციო-ეკონომიკური თვალსაზრისით, თუმცა ამ შემთხვევაში უმნიშვნელოვანესია იმის ანალიზი თუ რამდენად ექვემდებარებიან მოცემული ჯგუფის წარმომადგენლები მოკლე ვადაში რეკვალიფიკაციას. ინჟინერ-მექანიკოსთა ლოკალიზება შესაძლებელია დასაქმების დეპარტამენტის სამუშაოს მაძიებელთა ბაზის საშუალებით;
- გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მთავარ პრიორიტეტს სოციალური დახმარების მიმღები მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივაცია წარმოადგენს, მნიშვნელოვანია პოტენციურ მიგრანტთა პროფილირების დროს, შესაძლებლობის ფარგლებში, უპირატესობა მიენიჭოს სახელმწიფოსგან დახმარების მიმღებ პირებს;
- როგორც უკვე აღინიშნა, მიგრაციის მაღალი პოტენციალით დახასიათებულ სფეროებში (ხელოსნები, მძღოლები, სასტუმრო/რესტორნების ინდუსტრია) ქართულ სამუშაო ძალას უმეტესად სამუშაო გამოცდილებით მიღებული არაფორმალური განათლება გააჩნია. საქმე იმაშია, თითქმის ყველა შემთხვევაში მიმღები ქვეყანა ითხოვს კონკრეტული კვალიფიკაციის დამადასტურებელ დიპლომს/სერთიფიკატს. საქართველოში ხელოსნად, მიმტანად თუ ბარმენად დასაქმებულთა უმეტესობას მსგავსი სერთიფიკატი არ გააჩნია, რაც შეიძლება პრობლემური იყოს მათი მიგრაციულ სქემებში ჩართვის თვალსაზრისით. აღნიშნული მდგომარეობიდან გამოსავალია ქვეყანაში ინფორმალური და არაფორმალური განათლების აღიარების სისტემის ეფექტურობის გაზრდა. ამჟამად, საქართველოში არსებულ პროფესიულ სასწავლებლებს აქვთ მინიჭებული კომპეტენცია შესაბამისი გამოცდის საფუძველზე განახორციელონ ინფორმალური და არაფორმალური გზით მიღებული კვალიფიკაციის აღიარება⁴²⁶. თუმცა, აღნიშნული პროცედურა ტარდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც პირი სწავლის გაგრძელებით არის დაინტერესებული და ესაჭიროება უკვე არსებული ცოდნის აღიარება. მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნული პროცედურის

⁴²⁶ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1197912?publication=0>

შედეგად მოხდეს რაიმე სახის სერტიფიკატის გაცემა, რაც პოტენციურ მიგრანტს დაეხმარებოდა უცხოელი დამსაქმებლის წინაშე დაედასტურებინა თავისი კვალიფიკაცია.

- ცირკულარული მიგრაციის პოტენციალის განსაზღვრის დროს გასათვალისწინებელი ფაქტორია ენობრივი ბარიერი. ევროკავშირის უმეტეს ქვეყნებში ადგილობრივი ენის ცოდნა აუცილებელია დასაქმებისათვის. ამდენად, ცირკულარული მიგრაციის სქემაში ჩართვის წინამოსამზადებელი პერიოდი აუცილებლად უნდა მოიცავდეს ენის შესწავლის კომპონენტსაც.

კერძო სექტორის ჩართულობა

- როგორც ნაშრომის შესავალში იყო აღნიშნული ცირკულარული მიგრაციის ერთ-ერთი მთავარი ბენეფიტი ქვეყანაში კვალიფიციური მუშახელის რაოდენობის გაზრდაა, რომლებიც უცხოეთიდან მნიშვნელოვანი სამუშაო გამოცდილებით და გაუმჯობესებული ცოდნით ჩამოდიან. თუმცა, აღნიშნული რესურსის გამოყენება შეიძლება კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგეს თუკი დაბრუნებული მიგრანტი ვერ მოახერხებს სამშობლოში დასაქმებას. ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია ცირკულარული მიგრაციის სქემების შემუშავების დროს საწყის ეტაპზევე ბიზნეს სექტორის და სოციალური პარტნიორების ჩართულობა. დამსაქმებელთა მონაწილეობის ხარისხი შეიძლება განსხვავებული იყოს. მინიმალურ დონეზე კერძო სექტორი შეიძლება დაეხმაროს სახელმწიფოს განსაზღვროს სექტორები/პროფესიები, რომელშიც ქვეყანას დიდი ჩავარდნა აქვს (აღნიშნული შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ქართული სამუშაო ძალის კვლევისა და შეფასების ყველაზე ეფექტური და ვალიდური გზა);
- კერძო სექტორის მაქსიმალური ჩართულობა შეიძლება გამოიხატოს მათ მიერ დაბრუნებული მიგრანტების დასაქმებით. მსგავსი სახის ჩართულობა განსაკუთრებით მომგებიანია კერძო სექტორისათვის, რადგანაც ისინი მინიმალური ინვესტიციით იღებენ მაღალკვალიფიციურ კადრს. თუმცა, მსგავსი თანამშრომლობის შემთხვევაში სახელმწიფოს მხრიდან გასათვალისწინებელია კომპანიების შერჩევის კრიტერიუმი. არსებული მონაცემებით, მსხვილ კომპანიებს საქართველოში აქვთ შესაძლებლობა ჩადონ ინვესტიციები თანამშრომელთა ტრენინგში.⁴²⁷ მეორე მხრივ, საშუალო და მცირე ბიზნესი მსგავსი სახის ფუფუნებას მოკლებულია და ისინი იძულებულნი არიან პირდაპირ შრომის ბაზრიდან აიყვანონ სამუშაოსათვის კვალიფიციური კანდიდატები, რაც უმეტეს შემთხვევაში საკმაოდ რთულია. ამდენად, სწორედ მცირე და საშუალო ბიზნესისათვის გაცილებით უფრო მნიშვნელოვანი იქნება ცირკულარული მიგრაციის სქემებში ჩართვა.

⁴²⁷ <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=f7fe927d-6684-47f9-9da2-da850754aad3>

მიგრანტთა სოციალური უსაფრთხოება

- გამომდინარე იქიდან, რომ ცირკულარული მიგრაცია თავისი არსით ორ ქვეყანას შორის მობილობას გულისხმობს, გასათვალისწინებელია მიგრანტების სოციალური უსაფრთხოების საკითხიც. ქართული რეალობიდან გამომდინარე ყველაზე აქტუალური საკითხი იქნება დასაქმებულ პირთა საპენსიო დაზღვევის სქემაში მონაწილეობა, რომელშიც შენატანები შეაქვს, როგორც დასაქმებულს, ისე დამსაქმებელს და რომელიც სავალდებულოა 40 წლამდე ასაკის პირთათვის.⁴²⁸ რიგ ქვეყნებს (მაგ. უკრაინა, მოლდოვა) გაფორმებული აქვთ მემორანდუმი ევროკავშირის ქვეყნებთან მიგრანტთა სოციალური უფლებების შესახებ,⁴²⁹ რომელიც მიმღები ქვეყნის მხრიდან, მათ ტერიტორიაზე მიგრანტის მუშაობის პერიოდში, მის საპენსიო დაზღვევის სქემაში მონაწილეობას გულისხმობს. აღნიშნული საკითხის გათვალისწინება მნიშვნელოვანი იქნება საქართველოს მხრიდან სახელმწიფოთაშორისი შეთანხმებების გაფორმების პროცესში.

⁴²⁸ <http://www.tabula.ge/ge/story/126318-sapensio-reforma-sqema-romlitac-mtavrobas-tqveni-fulis-mitviseba-sheedzleba>

⁴²⁹ http://migration.commission.ge/files/cipdd-gyla-circular_migration-en.pdf

დანართები

დანართი 1: მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელო

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შეფასება სხვადასხვა მეთოდით ხორციელდება. მოცემულ კვლევაში შეფასება გაკეთდა მხოლოდ სამაგიდო კვლევის საფუძველზე. ამდენად, დანართში მოცემულია რჩევები სწორედ ასეთი სახის კვლევის ჩატარებასთან დაკავშირებით.

მოცემული სამაგიდო კვლევის დროს გამოყენებული რესურსები ორ ძირითად ჯგუფად შეიძლება დავყოთ. პირველი მოიცავს პან-ევროპულ წყაროებს, რომლებშიც ანალიზი წარმოდგენილია ევროკავშირის ყველა წევრი ქვეყნის შესახებ შედარებით პერსპექტივაში. კვლევაში გამოყენებული ასეთი სახის წყაროებია:

- ევროკომისია, ევროპის მიგრაციის ქსელი (EMN) - მოთხოვნა შრომით მიგრანტებზე მესამე ქვეყნებიდან ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში. ეროვნული ანგარიშები
https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network_en
- ევროკომისია - ევროპული სემესტრის ეროვნული ანგარიშები
https://ec.europa.eu/info/publications/2018-european-semester-country-reports_en
- ევროპული უნარების პანორამა
<https://skills Panorama.cedefop.europa.eu/en>
- ევროპის განვითარებისა და პროფესიული განათლების ცენტრი (CEDEFOP)
<http://www.cedefop.europa.eu/>
- ევროპის პარლამენტი
<http://www.europarl.europa.eu/portal/en>
- ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD)
<http://www.oecd.org/>
- მსოფლიო ბანკი
<https://openknowledge.worldbank.org/>
- Manpower Group
<https://www.manpowergroup.com/>

ევროპის მიგრაციის ქსელის (EMN) მიერ 2015 წელს გამოცემული ანგარიშების სერია წევრი სახელმწიფოების მხრიდან შრომითი მიგრანტების საჭიროების შესახებ წარმოადგენდა მთავარ წყაროს თითოეული ქვეყნის შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ ანგარიში შეიძლება მოძველებულად ჩავთვალოთ, მასში მითითებული ინფორმაციით შესაძლებელი ხდებოდა მნიშვნელოვანი უწყებების, პროცესებისა და მოვლენების იდენტიფიცირება თითოეულ ქვეყანაში. უმეტეს შემთხვევაში მითითებული ბმულების მიხედვით ხდებოდა განახლებული ინფორმაციის მოპოვება, რაც ასახულია ანგარიშში. სამწუხაროდ, უცნობია იგეგმება თუ არა მოცემული ანგარიშების სერიის განახლებული გამოცემა. თუმცა, მოცემული კვლევის დროს კარგად გამოჩნდა ის ძირითადი წყაროები რითაც მომავალში უნდა იხელმძღვანელონ მკვლევარებმა თითოეული ქვეყნის შემთხვევაში.

ევროპული სემესტრის შესახებ ეროვნული ანგარიშები წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს წყაროს თითოეულ წევრ სახელმწიფოში მიმდინარე ეკონომიკური პროცესების შესახებ.

ევროპული სემესტრი⁴³⁰ წარმოადგენს ეკონომიკური და ფისკალური პოლიტიკის კოორდინაციის ციკლს ევროკავშირში, რომელიც საერთო ევროპული ეკონომიკური მმართველობის ჩარჩოს ნაწილია. ის მოიცავს ყოველი წლის პირველ 6 თვეს, რომლის განმავლობაშიც ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებს თავიანთი ეკონომიკური და საბიუჯეტო პოლიტიკა შესაბამისობაში მოყავთ ევროკავშირის დირექტივებთან. ამდენად, აღნიშნული ანგარიშები ყოველწლიურად განახლებადია და ევროკომისიის ოფიციალურ შეფასებას გამოხატავს ქვეყანაში მიმდინარე მოვლენების შესახებ. აღნიშნული ანგარიშები მოცემულ კვლევაში გამოყენებულია ქვეყნების შესახებ შესავალი სექციის დასაწერად. თუმცა ამ სექციაში ინფორმაციის შევსება/ვერიფიკაცია ხდებოდა მსოფლიო ბანკის, OECD-ის, Manpower Group-ის და ევროპარლამენტის მონაცემების მიხედვით.

განსაკუთრებული აღნიშვნის ღირსია ევროპული უნარების პანორამა (Skills Panorama), რომელიც ევროპის განვითარებისა და პროფესიული განათლების ცენტრის (CEDEFOP) მიერ ევროკომისიასთან თანამშრომლობით განხორციელდა 2016 წელს. უნარების პანორამა წარმოადგენს თითოეულ ქვეყანაში დეფიციტური და ჭარბი პროფესიების შესახებ ანალიზს, რომელიც კონკრეტული ქვეყნის ეროვნული ექსპერტების მიერ მომზადდა. აღსანიშნავია, რომ Skills Panorama-ს მონაცემები შესაბამისობაში მოდის კონკრეტული ქვეყნის ეროვნული წყაროების მიხედვით გაკეთებულ ანალიზთან შრომითი დეფიციტის შესახებ.

ამდენად, ყველა ზემოთაღნიშნული წყარო აუცილებლად უნდა შემოწმდეს კვლევის მომდევნო რაუნდის ჩატარების დროს. ჩამონათვალს შეიძლება დაემატოს ახალი წყარო ან ზოგიერთი შეიძლება მოძველდეს თუკი არ მოხდა მათი დროული განახლება.

რაც შეეხება წყაროების მეორე ჯგუფს ისინი წარმოადგენენ კონკრეტული ქვეყნის შესახებ არსებულ ეროვნულ წყაროებს. ეს უკანასკნელი ძალიან მრავალფეროვანია და მითითებულია ტექსტში ყოველი ქვეყნის მიმოხილვის შემდეგ. აღნიშნული წყაროები, სავარაუდოდ შეიცვლება კვლევის ყოველი მომდევნო რაუნდის დროს. თუმცა, არსებობს რამდენიმე ეროვნული წყარო, რომლის შემოწმება აუცილებელია. ესენი მოიცავს შემდეგი უწყებების ვებ-გვერდებს:

- შრომისა და დასაქმების პოლიტიკაზე პასუხისმგებელი სამინისტრო;
- დასაქმების საჯარო სამსახური;
- იმიგრაციის სამსახური.

რეალურად, ამა თუ იმ ქვეყანაში სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნისა და პოლიტიკის შესახებ არსებულ ოფიციალურ წყაროს სწორედ აღნიშნულ ვებ-გვერდებზე განთავსებული ინფორმაცია წარმოადგენს. მაგალითად, დეფიციტური პროფესიების სია, როგორც წესი, მოცემულია დასაქმების საჯარო სამსახურის ვებ-გვერდებზე დამსაქმებელთა სექციაში (სადაც საუბარია უცხოელი მუშახელის რეკრუტირების პროცედურების შესახებ). თუმცა ცხადია, სასურველია, მონაცემების შევსება/გამრავალფეროვნება მოხდეს დამატებითი წყაროების გამოყენებით

⁴³⁰ <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/european-semester/>

დანართი 2: ცირკულარული მიგრაციის რეგულირებაზე პასუხისმგებელი უწყება

ზოგადად, შრომითი მიგრაციის პოლიტიკაზე პასუხისმგებელი უწყება ევროპული ქვეყნების უმეტესობაში შრომისა და დასაქმების სამინისტროა. ქართული რეალობიდან გამომდინარე ლოგიკური იქნება შრომითი მიგრაციის სამმართველოს შექმნა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტში.

ცხადია, შრომითი მიგრაციის სამმართველოს ფუნქციებში უნდა შევიდეს, როგორც შრომითი იმიგრაციის, ისე ემიგრაციის საკითხები. მათ შორის კი აუცილებლად ცირკულარული მიგრაციის თემაც. ცირკულარული მიგრაციის ჭრილში სამმართველოს ფუნქციები შეიძლება შემდეგი მიმართულებით განისაზღვროს:

1. შრომითი ემიგრაციის (მათ შორის ცირკულარული მიგრაციის - ორივე მიმართულებით ქვეყნის გარეთ და ქვეყანაში) საკანონმდებლო ჩარჩოს შემუშავება/დახვეწა;
2. კვლევა და ანალიზი - აღნიშნული მიმართულება მოიცავს ორ ქვე-მიმართულებას: საზღვარგარეთის ქვეყნებში სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნის კვლევა და ქართული სამუშაო ძალის მახასიათებლების (მიგრაციის პოტენციალის) ანალიზი. საზღვარგარეთის ქვეყნებში არსებული მოთხოვნის ანალიზი უპირველეს ყოვლისა უნდა განხორციელდეს სამაგიდო კვლევით, რომელიც შემდგომ ეტაპზე უფრო სიღრმისეულად განხორციელდება სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტის მიერ;
3. მიგრაციის კომისიის შესაბამისი სამუშაო ჯგუფების ფარგლებში კოორდინაცია სხვა პროფილურ სახელმწიფო უწყებებთან (ეკონომიკის, განათლების და საგარეო სამეჭეთა სამინისტროები, საქსტატი) ცირკულარული სქემების სწორად წარმართვისთვის.
4. დასაქმების კერძო სააგენტოების (საქართველოს მოქალაქეების საზღვარგარეთ დასაქმებით დაკავებული კომპანიების) საქმიანობის რეგულირება;
5. სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის გაძლიერება - ცირკულარული მიგრაციის განხორციელების ფარგლებში შესაბამისი მემორანდუმებისა და ხელშეკრულებების გაფორმება;
6. ცირკულარული მიგრაციის სქემების შემუშავება და რეგულირება;
7. საქართველოში დაბრუნებული მიგრანტების რეინტეგრაციის ხელშეწყობის მიზნით პროგრამებისა და პოლიტიკის შემუშავება.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შემადგენლობაში არსებულ შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტს აქვს პოლიტიკის შემუშავების ფუნქცია, ხოლო აღსრულების ფუნქცია ეკისრება სოციალური მომსახურების

სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტს. შესაბამისად, ლოგიკური იქნება შრომითი მიგრაციის სამმართველოც შემოიფარგლოს პოლიტიკის/პროგრამების შემუშავება/რეგულირებით, ხოლო უშუალოდ ცირკულარული მიგრაციისა და დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაციის სქემების განხორციელება გადავიდეს სოციალური მომსახურების სააგენტოს მანდატის ქვეშ. ასევე, როგორც ზემოთ იყო აღნიშნული, კვლევის ფუნქცია ერთგვარად გაყოფილია.

კვლევის განხორციელებისათვის საჭირო ადამიანური რესურსი

კვლევითი კომპონენტი სამმართველოს უმნიშვნელოვანეს ფუნქციას წარმოადგენს, ამდენად, აუცილებელია შესაბამისი რაოდენობისა და კვალიფიკაციის კადრის რეკრუტირება. მოცემული საქმიანობის განსახორციელებლად საჭიროა მინიმუმ 2 მაღალკვალიფიციური თანამშრომელი, რომელიც გაინაწილებს ქართული სამუშაო ძალის და საზღვარგარეთ არსებული მოთხოვნის ანალიზს და ერთობლივად წარმოადგენს დასკვნას თანამშრომლობისათვის პრიორიტეტული ქვეყნების შესახებ. კვლევითი საქმიანობით დაკავებულ თანამშრომელთა პროფილი სავარაუდოდ ასე გამოიყურება:

- უმაღლესი განათლება სოციალურ მეცნიერებებში: ეკონომიკა, სოციალური პოლიტიკა, სოციოლოგია, ფსიქოლოგია, საერთაშორისო ურთიერთობები;
- კვლევითი და ანალიტიკური საქმიანობის მინიმუმ 3-წლიანი გამოცდილება კვლევით ორგანიზაციებში, სახელმწიფო უწყებებში ან საერთაშორისო ორგანიზაციებში;
- სასურველია დასაქმებისა და განათლების პოლიტიკის პრინციპების ცოდნა და აღნიშნული მიმართულებით სამუშაო გამოცდილება;
- თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდებისა და უცხო ენების ფლობა;

კვლევითი საქმიანობის განმახორციელებელი თანამშრომლების მოვალეობა გარდა უშუალოდ კვლევისა ასევე მოიცავს პარტნიორ სამინისტროებთან, სოციალურ პარტნიორებთან და დამსაქმებლებთან კომუნიკაციასა და კოორდინაციას. ქართული სამუშაო ძალის პოტენციალის კვლევის პროცესში განსაკუთრებით მჭიდრო თანამშრომლობაა საჭირო საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურსა და შრომის ბაზრის ანალიზის სამმართველოსთან ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში.

ბიბლიოგრაფია

ამაშუკელი მ. ლეჟავა დ. გუგუშვილი ნ. (2017) – განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში

http://css.ge/files/Books/Education%20return/Amashukeli_Lezhava_Gugushvili_2017_ENG.pdf

Baldock J. (2007). Social Policy, Social Welfare and the Welfare State;

Bruegel (2018) People on the move: migration and mobility in the European Union

http://bruegel.org/wp-content/uploads/2018/01/People_on_the_move_ONLINE.pdf

Cedefop (2018) – Insights into skill shortages and skill mismatch. Luxembourg, Publications Office of the European Union

http://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf

European Training Foundation (2018)a – Mapping Youth Transitions To Work in the Eastern Partnership Countries. Georgia Country Report

European Training Foundation (2018)b – Skills Mismatch Measurement in the ETF Partner countries. National Report on Georgia

European Parliament (2015) – Third-country migration and European labour markets. Integrating foreigners. Briefing note.

https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/european-parliament_third-country-migration-and-european-labour-markets---integrating-foreigners-briefing-july-2015.pdf

European Commission (2015) – A European Agenda on Migration. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf

GeoWell Research (2016) – The Importance of the Heavy Manufacturing Sector and the Need for Industrial Policy in Georgia

http://geowell.org/files/rustavi_steel_industrial_policy_english_1.pdf

Ghimis A. (2016) – The EU's Labour Migration Policy: Recent Developments and What More is Needed

http://www.iemed.org/observatori/arees-danalisi/arxiu-adjunts/anuari/med.2016/IEMed_MedYearBook2016_EUs%20Labour%20Migration%20Policy_Andreia_Ghimis.pdf

IOM (2015) – How the World Views Migration?

https://publications.iom.int/system/files/how_the_world_gallup.pdf

IMF (2016) – Emigration and its Economic Impact on Eastern Europe. IMF Discussion Note.

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1607.pdf>

Kazmierkiewicz P. (2013) Opportunities for developing circular migration schemes between Georgia and the EU. Institute of Public Affairs, Warsaw

http://migration.commission.ge/files/cipdd-gyla-circular_migration-en.pdf

მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია (2017) - საქართველოს 2017 წლის მიგრაციის პროფილი

http://migration.commission.ge/files/migraciis_profil_2017_a4_new.pdf

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

<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=f7fe927d-6684-47f9-9da2-da850754aad3>

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (2017) - შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი. სამუშაო დოკუმენტები

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (2016)a – შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა

<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=448d5d41-63fb-4fcc-9e1a-8db786d77e07>

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (2016)b – ახალგაზრდების დამოკიდებულებების, მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლა

<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=43237faf-fc4e-4d6c-b90b-61450d7fea1e>

საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო (2017) – 2016 წლის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში

[http://mes.gov.ge/uploads/files/2016-\(Tracer%20Study\).pdf](http://mes.gov.ge/uploads/files/2016-(Tracer%20Study).pdf)

საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო (2016) – პროფესიული განათლების სტატისტიკური ბიულეტენი 2013-2015 წლები

<http://mes.gov.ge/uploads/statistikuri%20biuleteni2013-2015.pdf>

საქართველოს სტრატეგიისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი GFSIS (2016) - უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში

<https://www.gfsis.org/ge/library/view/2456>

სოციალური მომსახურების სააგენტო (2018) – ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე

World Bank (2017) – Georgia at Work: Assessing the Jobs Landscape

<http://documents.worldbank.org/curated/en/995521527068940160/Georgia-at-work-assessing-the-jobs-landscape>

World Bank (2014) – SABER Workforce Development Country Report

Georgia <http://documents.worldbank.org/curated/en/240291468030285150/SABER-workforce-development-country-report-Georgia-2014>