

ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემა შემუშავდა და ჩამოყალიბდა ევროკავშირის პროექტის „ევროკავშირის პარტნიორობა მობილურობისთვის განვითარების პოტენციალის გაძლიერება საქართველოში მიზნობრივი ცირკულარული მიგრაციისა და დიასპორის მობილიზაციის გზით“ ფარგლებში

2013 წლის მაისი - 2016 წლის მაისი

პროექტი დაფინანსებულია ევროკავშირის მიერ გერმანიის ფედერალური თანამშრომლობისა და განვითარების სამინისტროს (BMZ) მხარდაჭერით

ცირკულარული მიგრაციის სქემის სახელმძღვანელო

ანა გოსი

2016 წ.

წინამდებარე ანგარიშში წარმოდგენილი ინფორმაცია და მოსაზრებები ეკუთვნის ავტორს და შესაძლოა არ გამოხატავდეს საქართველოს მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის (მსსკ) და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) ოფიციალურ მოსაზრებას. დაუშვებელია შინაარსის კოპირება, გავრცელება, გამოქვეყნება, ან სხვაგვარად გამოყენება მსსკ-თან თუ CIM/GIZ-თან წინასწარი წერილობითი შეთანხმების გარეშე.

შინაარსი

ცხრილების და ილუსტრაციების ჩამონათვალი	1
შემოკლებები	2
ტერმინთა განმარტებები.....	5
რეზიუმე: ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემა - სახელმძღვანელო	8
1. შესავალი და წინაპირობა.....	10
1.1 შესავალი	10
1.1.1. ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის კონტექსტი (ევროკავშირის პროექტი)	10
1.1.2 ევროკავშირის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ შეთანხმება საქართველოსთან	11
1.1.3. ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის განმახორციელებელი პარტნიორები.....	12
1.1.4. სახელმძღვანელოს მიზანი და შეზღუდვები.....	12
1.1.5. მეთოდები და მასალა.....	13
1.2 წინაპირობა	15
1.2.1 კავშირი მიგრაციასა და განვითარებას შორის	15
1.2.2 ცირკულარული მიგრაციის კონცეფცია	16
2. CMS-ის შემუშავება	21
2.1 განვითარებაზე ორიენტირებული CMS - გასათვალისწინებელი და განსახილველი ფაქტორები.....	21
2.1.1 პოლიტიკური ნება და ინტერესთა თანხვედრა	22
2.1.2 ინსტიტუციური შესაძლებლობები, დაინტერესებულ მხარეთა საქმიანობა და თანამშრომლობის ფორმალიზება	25
2.1.3 შრომითი ბაზრის ინტერესების შესაბამისობა - პროფესიული მოთხოვნა და მიწოდება, თვისებრივი შესაბამისობა	26
2.1.4 დაბრუნების, რეინტეგრაციისა და მიგრანტების ჩართულობის პერსპექტივები.....	27
2.1.5 სამართლებრივი დებულებები და შესაძლებლობები	31
საქართველო-გერმანიის კონტექსტი: PCMS-ის განხორციელება	33
3. PCMS – მოქმედების მიმდინარეობა და გამოყენებული ინსტრუმენტები	33
3.1 გამოყენებული ინსტრუმენტები.....	34
3.1.1 ზოგადი თავდაპირველი და უწყვეტი შეფასება	34
3.1.2 ცირკულარული მიგრაციის შესახებ თანამშრომლობის პროექტის ჩამოყალიბება და ფორმალიზება	35
3.1.3 მოსამზადებელი კვლევა	35
3.1.4 დიალოგი დაინტერესებულ მხარეებთან.....	35
3.1.5 კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზი	35
3.1.6 მონიტორინგი და შეფასება.....	36

4. PCMS-ის მოსამზადებელი შეფასება	36
4.1 პოლიტიკური ნება და ინტერესთა თანხვედრა	36
4.2 ინსტიტუციური შესაძლებლობები და დაინტერესებულ მხარეთა საქმიანობა.....	39
4.2.1 PCMS-ის თანამშრომლობის სტრუქტურა.....	44
4.2.2 თანამშრომლობის სტრუქტურაში ცვლილებები	45
4.2.3 თანამშრომლობის სტრუქტურის ფორმალიზება	46
4.2.4 PCMS – მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობი ინფრასტრუქტურა: მართვა	47
4.2.5 CMS-ის მომავალი მართვა წარმოშობის ქვეყნის მიერ.....	48
4.3 დემოგრაფიული/ეკონომიკური ფაქტორების/პროფესიული შესაბამისობა - შერჩევის კრიტერიუმების განმარტება	51
4.3.1 შრომის ბაზრის ინტერესების შესაბამისობა - პროფესიული მოთხოვნა და მიწოდება, რაოდენობრივი შესაბამისობა	51
4.3.2 ეკონომიკისა და შრომის ბაზრის მდგომარეობა გერმანიაში	52
4.3.3 ეკონომიკური და შრომის ბაზრის მდგომარეობა საქართველოში: სამუშაო ძალის მოთხოვნა და მიწოდება, უმუშევრობა	54
4.3.4 შერჩევის კრიტერიუმები და პროცესი	60
4.3.5 მონაწილეთა შერჩევა: სამიზნე ჯგუფი, არეალი, განცხადების პროცედურა	63
4.4 დაბრუნება, რეინტეგრაცია და მიგრანტების ჩართვის პერსპექტივები	65
4.4.1 საქართველო/PCMS: დაბრუნების და რეინტეგრაციის პერსპექტივები და მხარდაჭერა ..	66
4.5 სამართლებრივი დებულებები და შესაძლებლობები	71
4.5.1 სასტუმროს სექტორი	72
4.5.2 ჯანდაცვის სექტორი	73
5. PCMS-ის განხორციელება.....	75
5.1 CMS-ის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა და მხარდაჭერის ზომები: სამმხრივი სარგებლის ეფექტის მაქსიმიზაცია.....	75
5.2 გამჭვირვალე და ყოვლისმომცველი, ზუსტი ინფორმაცია განსაზღვრული პარამეტრების, მოლოდინების და სამართლებრივი დებულებების შესახებ (გამჭოლი ვარაუდები)	76
5.3 მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობისა და მხარდაჭერის ზომების კოორდინირება	78
5.4 მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა და მხარდაჭერის ზომები	80
A) მიგრაციამდე	81
ა) ინფორმაცია - კავშირები - ორგანიზაციულ-ტექნიკური მხარდაჭერა მიგრაციამდე	81
5.4.1 უწყვეტი ზოგადი ინფორმაცია	81
5.4.2 შერჩევა: ქართველი მონაწილეების შერჩევა და გერმანელ დამსაქმებლებთან მათი შესაბამისობის განსაზღვრა.....	83
5.4.3 ქართველ მონაწილეთა შერჩევა	84
5.4.4 გერმანელი დამსაქმებლების შერჩევა	88

5.4.5 ინფორმაცია შერჩევის ფაზაში	92
5.4.6 სატელეფონო ცხელი ხაზი.....	92
5.4.7 ონლაინ ინფორმირება - ხშირად დასმული კითხვები	93
5.4.8 შერჩეულ დამსაქმებლებთან უწყვეტი კავშირი	94
5.4.9 PCMS-ის შერჩეულ მონაწილეებთან უწყვეტი კავშირი	95
5.4.10 პროგრამაში ჩართვის შესახებ ინფორმაცია და მონაწილეთა შერჩევის შემდეგ განხორციელებული აქტივობები	96
5.4.10.1 გაცნობითი ღონისძიება მონაწილეებისთვის	96
5.4.10.2 პროფესიის შესაბამისი საინფორმაციო პაკეტი: გერმანიაში მუშაობა და ცხოვრება	98
5.4.10.3 შეთანხმება პროექტში მონაწილეობის შესახებ	99
5.4.11 სავიზო განაცხადი.....	101
5.4.12 მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტის დაგეგმვა	103
ბ) ტრენინგი (მიგრაციამდე)	106
5.4.13 ენის ტრენინგი.....	106
5.4.14 პროფესიული ტრენინგი	110
5.4.15 ფინანსური განათლების ტრენინგი მიგრაციის ჭრილში	111
B) მიგრაციის განმავლობაში / საზღვარგარეთ	113
ა) ინფორმაცია - კავშირები - ორგანიზაციულ-ტექნიკური დახმარება მიგრაციის განმავლობაში	113
5.4.16 დასაქმებაში ხელშეწყობა და პირველი ორგანიზაციული ნაბიჯები, საზღვარგარეთ ინტეგრაციაში დახმარება	113
5.4.17 სემინარები წარმოშობის ქვეყნის შესახებ	114
5.4.18 დასაქმების ფორუმი / დიასპორის კონფერენცია	115
5.4.19 სარეკომენდაციო წერილი.....	116
ბ) ტრენინგი	117
5.4.20 პროფესიული ტრენინგი სამუშაო ადგილზე	117
5.4.21 ენის ტრენინგი.....	118
5.4.22 სტარტაპ ტრენინგი დაბრუნებამდე	120
5.4.23 საინფორმაციო შეხვედრა / კონსულტაცია დასაქმების მიზნით განაცხადის შეტანის შესახებ	121
C) მიგრაციის გამოცდილების შემდეგ / დაბრუნებისას	122
ა) ინფორმაცია – კავშირები – ორგანიზაციულ-ტექნიკური დახმარება დაბრუნებისას	122
5.4.24 კონსულტაცია რეინტეგრაციის შესახებ / კარიერის დაგეგმვა / დასაქმებაში მხარდაჭერა - საქართველო	122
5.4.25 კურსდამთავრებულთა ქსელი	123
ბ) ტრენინგი	124

5.4.26 პროფესიული (VET) ცოდნის გადატანაში დახმარება: ტრენერთა ტრენინგი და შესაბამისი დავალებები (მომავალი საქმიანობა).....	124
5.4.27 სტარტაპ ტრენინგი საქართველოში დაბრუნებისას	125
5.5 მიგრაციის ციკლის დასრულების ამჟამინდელი მდგომარეობა	126
6. დასკვნა	128
6.1 PCMS-ის შედეგები	129
6.2 CMS-ის ჩამოყალიბება: CMS-ის პარამეტრების იდენტიფიცირების და განმარტების პროცედურები.....	131
6.3 CMS-ის განხორციელების მართვა	133
6.4 მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა და მხარდაჭერის ზომები	135
6.5 შეჯამება / სახელმძღვანელო პრინციპები.....	137
ბიბლიოგრაფია	139
ვებგვერდები	142

ცხრილების და ილუსტრაციების ჩამონათვალი

ცხრილი 1. ცირკულარული მიგრაციის სიმულაციის სავარჯიშოს დასკვნა	19
ილუსტრაცია 1. CMS-ის პროგრამირების ინტენსივობა	24
ილუსტრაცია 2. დაბრუნების მართვა	30
ილუსტრაცია 3. PCMS-ის მმართველი სტრუქტურა	39
ილუსტრაცია 4. დაინტერესებულ მხარეთა ანალიზი	42
ცხრილი 2. ჩარევის მატრიცა	44
ცხრილი 3. ცვლილებები თანამშრომლობის სტრუქტურაში	45
ილუსტრაცია 5. გერმანიის შრომის ბაზარი, 2015 წ.	51
ილუსტრაცია 6. შრომის ბაზრის მოთხოვნა გერმანიაში	52
ილუსტრაცია 7. უმუშევრობის მაჩვენებელი საქართველოში ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით, 2014წ.	55
ცხრილი 4. დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში, 2005-2015 წწ.	55
ცხრილი 5. კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის შედეგები - სასტუმროს სექტორი	60
ცხრილი 6. კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის შედეგები - ჯანდაცვის სექტორი	62
ილუსტრაცია 8. PCMS-ის მონაწილეთა მოლოდინი რეგისტრაციასთან დაკავშირებით	68
ილუსტრაცია 9. PCMS-ის მიგრაციის ციკლი	79
ცხრილი 7. მიგრაციის ციკლის ხელშემწყობი ინფრასტრუქტურა	80
ცხრილი 8. PCMS-ის მონაწილეების შერჩევის კრიტერიუმები	85
ცხრილი 9. PCMS-ის განცხადების გავრცელების არხები	86
ცხრილი 10. შერჩევის შედეგები	86
ცხრილი 11. მონაწილე დამსაქმებლები - გერმანია	89
ცხრილი 12. ცხელი ხაზი - ხშირად დასმული კითხვები	91
ცხრილი 13. სავიზო განაცხადი	101
ცხრილი 14. ფინანსური განათლების ტრენინგი	111

შემოკლებები

AA (Auswärtiges Amt)	გერმანიის საგარეო საქმეთა სამინისტრო
ASB (Arbeiter Samariter Bund)	„მშრომელ სამართელთა კავშირი“ - სამედიცინო დახმარების გერმანული ორგანიზაცია
BA (Bundesagentur für Arbeit)	გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტო
BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)	გერმანიის ლტოლვილთა და მიგრაციის ფედერალური სამსახური
BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)	გერმანიის შრომისა და სოციალურ საკითხთა ფედერაციული სამინისტრო
BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und energie)	გერმანიის ეკონომიკისა და ენერგეტიკის ფედერალური სამინისტრო
BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und entwicklung)	გერმანიის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ფედერალური სამინისტრო
CIM (Centrum für internationale Migration und Entwicklung)	საერთაშორისო მიგრაციისა და განვითარების ცენტრი
DEHOGA (Deutscher Hotel und Gaststättenverband)	სასტუმროს და რესტორნების სექტორის გერმანიის ასოციაცია
DWVG (Deutsche Wirtschaftsvereinigung Georgia)	გერმანიის ეკონომიკური გაერთიანება საქართველოში
GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit)	გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება
IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)	(გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტოს) კვლევითი ინსტიტუტი
KMK (Kultusministerkonferenz / Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland)	გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის ფედერალური მიწების განათლების/კულტურის მინისტრთა მუდმივმოქმედი კონფერენცია
PME (Migration für Entwicklung) GIZ	პროგრამა მიგრაცია განვითარებისთვის (GIZ)
SWP (Stiftung Wissenschaft und Politik)	გერმანიის საერთაშორისო და უსაფრთხოების საკითხთა ინსტიტუტი
ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung)	გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტოს ცენტრალური განთავსების ოფისი
AVR (Assisted Voluntary Return)	ნებაყოფლობითი დაბრუნების ხელშეწყობის პროგრამა
BCG (Business Consulting Group)	ბიზნეს საკონსულტაციო ჯგუფი
CARIM (Consortium for Applied Research on International Migration)	საერთაშორისო მიგრაციის საკითხებში გამოყენებითი კვლევის კონსორციუმი
CEFR (Common European Framework of Reference for Languages)	ენების ერთიანი ევროპული სარეკომენდაციო ჩარჩო
CMS (Circular Migration Scheme)	ცირკულარული მიგრაციის სქემა
CV (Curriculum Vitae)	რეზიუმე
EC (European Commission)	ევროკომისია
ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System)	კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემა
EMN (European Migration Network)	ევროპის მიგრაციის ქსელი
ETF (European Training Foundation)	ევროპის სატრენინგო ფონდი
EU (European Union)	ევროკავშირი
EUMS (European Union Member State)	ევროკავშირის წევრი სახელმწიფო
EZ (Euro Zone)	ევროზონა
FDI (Foreign Direct Investment)	პირდაპირი უცხოური ინვესტიცია

GAMM (Global Approach to Migration and Mobility)	გლობალური მიდგომა მიგრაციისა და მობილობისადმი
GBTC (Georgian Banking Training Center)	საქართველოს ბანკების ასოციაციის ტრენინგცენტრი
GSMEA (<i>Small and Medium Enterprises Association</i>)	საქართველოს მცირე და საშუალო საწარმოთა ასოციაცია
HLDM (High Level Dialogue on Migration)	მიგრაციის საკითხებზე მაღალი დონის დიალოგი
ILO (International Labour Organization)	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
IOM (International Organization for Migration)	მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია
IRIS (International Recruitment Integrity System)	მუშახელის დაქირავების სტანდარტების საერთაშორისო სისტემა
IT (Information Technologies)	საინფორმაციო ტექნოლოგიები
MICE (Meetings, Incentives, Conferences and Exhibitions – hospitality sector)	შეხვედრები, წახალისება, კონფერენციები, გამოფენები (სასტუმროს სექტორი)
MP (Mobility Partnership)	პარტნიორობა მობილურობისთვის
MPI (Migration Policy Institute)	მიგრაციის პოლიტიკის ინსტიტუტი
OSCE (Organization for Security and Co-operation in Europe)	ევროპის უსაფრთხოებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაცია (ეუთო)
PCMS (Pilot Circular Migration Scheme)	ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემა
SBFIC (Savings Banks Foundation for International Cooperation)	გერმანული შემნახველი ბანკების ფონდი საერთაშორისო თანამშრომლობისთვის
SDC (Swiss Agency for Development and Cooperation)	შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო
SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats)	ძლიერი და სუსტი მხარეების, შესაძლებლობებისა და საფრთხეების ანალიზი
TFM (Thematically Flexible Measures with Integrated Experts) (CIM)	თემატურად მოქნილი ზომები ინტეგრირებული ექსპერტებით (CIM)
TOKTEN (Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals) UNDP	თანამემამულე ემიგრანტთა მეშვეობით ცოდნის გაზიარების პროგრამა (UNDP)
TPDC (National Center for Teacher Professional Development)	მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი (საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტროს სსიპ-ი)
TPMA (Thematic Programme on Migration and Asylum) EU	თემატური პროგრამა მიგრაცია და თავშესაფარი (EU)
TRQN (Temporary Return of Qualified Nationals) IOM	კვალიფიციური მოქალაქეების დროებითი დაბრუნების პროგრამა (IOM)
UNDP (United Nations Development Programme)	გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის განვითარების პროგრამა
USAID (United States Agency for International Development)	აშშ-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტო
VET (Vocational Education and Training)	პროფესიული განათლება და სწავლება
VLAP (Visa Liberalization Action Plan)	(ევროკავშირთან) სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმა
WHO (World Health Organization)	მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია
აშშ	ამერიკის შეერთებული შტატები
გაერო	გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია
სსიპ	საჯარო სამართლის იურიდიული პირი
მსსკ	მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია
სსგს	სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო (საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სსიპ-ი)

შრომის სამინისტრო ¹	საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
--------------------------------	---

¹ ვინაიდან სახელმძღვანელოში განხილული საკითხები ძირითადად შრომას და დასაქმებას ეხება, სამინისტროს დასახელება, შესაბამისად, მოხსენიებულია შემოკლებული სახით.

ტერმინთა განმარტებები²

მიგრაცია

პირის ან პირთა ჯგუფის მიერ საერთაშორისო საზღვარზე ან ქვეყნის შიგნით გადაადგილების პროცესი. მიგრაცია გულისხმობს მოსახლეობის ნებისმიერი სახით გადაადგილებას, მიუხედავად ხანგრძლივობისა, შემადგენლობისა და გამომწვევი მიზეზებისა; მიგრაცია მოიცავს ლტოლვილთა, იძულებით გადაადგილებულ პირთა, ეკონომიკურ მიგრანტთა და სხვა მიზეზით გადაადგილებულ პირთა (ოჯახის გაერთიანების მიზნის ჩათვლით) გადაადგილებას.

შრომითი მიგრაცია

ადამიანების გადაადგილება ერთი ქვეყნიდან მეორეში ან ბინადრობის ქვეყნის შიგნით, დასაქმების მიზნით. უმეტეს ქვეყნებში შრომითი მიგრაცია რეგულირდება მიგრაციის სფეროს მარეგულირებელი ეროვნული კანონმდებლობით. ამასთან, ზოგი ქვეყანა აქტიურად მონაწილეობს მის ფარგლებს გარეთ მიგრაციის რეგულირებაში და საკუთარ მოქალაქეთათვის ქვეყნის გარეთ დასაქმების ხელსაყრელი პირობების შექმნაში.

განვითარება

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის განვითარების პროგრამა (UNDP) „განვითარებას“ განმარტავს, როგორც პროცესს „ისეთი გარემოს შექმნისათვის, სადაც ადამიანები შეძლებენ თავიანთი სრული პოტენციალის რეალიზებას და პროდუქტიული, შემოქმედებითი ცხოვრების წარმართვას საკუთარი საჭიროებებისა და ინტერესების შესაბამისად ... [და] არსებული არჩევანის გაფართოებას, რათა მათ ღირსეულად იცხოვრონ“. ამ განმარტებით, განვითარების ფოკუსი გაფართოებულია და აქცენტი ეკონომიკური ასპექტიდან (რომლის ფარგლებშიც ზრდა შემოსავლის ინდიკატორებით განისაზღვრებოდა) გადატანილია ადამიანურ განზომილებაზე.

ინტელექტის გადინება

განათლებული და ნიჭიერი ადამიანების ემიგრაცია წარმოშობის ქვეყნიდან სხვა ქვეყანაში, რაც განპირობებულია წარმოშობის ქვეყანაში არსებული კონფლიქტით ან შესაძლებლობათა ნაკლებობით.

ინტელექტის დაკარგვა

დასაქმების ადეკვატური შესაძლებლობების არარსებობისას ემიგრაცია შესაძლოა უფრო სასარგებლო აღმოჩნდეს, ვიდრე წარმოშობის ქვეყანაში დარჩენა. ტერმინი „ინტელექტის დაკარგვა“ აღწერს მოვლენას, როდესაც ადამიანები მუშაობენ თავიანთ კვალიფიკაციაზე

² ცირკულარული მიგრაციისა და ევროკავშირის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ განმარტების გარდა ყველა განმარტება ეფუძნება შემდეგ წყაროებს: Glossary on Migration, International Migration Law, IOM, 2nd edition (2011); მიგრაციის ტერმინთა განმარტებითი ლექსიკონი, მიგრაციის საერთაშორისო სამართალი, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2014 წ.

დაბალი მოთხოვნების შესაბამის პოზიციებზე, რასაც შეიძლება ადგილი ჰქონდეს როგორც მათ სამშობლოში, ასევე საზღვარგარეთ.³

ინტელექტის შემოდინება

განათლებული და ნიჭიერი ადამიანების სხვა ქვეყნიდან მიმღებ ქვეყანაში. ასევე იწოდება, როგორც ინტელექტის გადინების უკუპროცესი.

ცირკულარული მიგრაცია⁴

ქვეყნებს შორის ადამიანების მიმოსვლა, განმეორებითი, დროებითი და ხანგრძლივი მიმოსვლის ჩათვლით, რაც ნებაყოფლობით წარმართვის შემთხვევაში, შესაძლოა, სასარგებლო აღმოჩნდეს ყველა ჩართული მხარისთვის (მიგრანტებისთვის, წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნებისთვის, მათ შორის შესაბამისი საზოგადოებებისა და ინდივიდებისთვის) და დაკავშირებულია მიგრანტების უფლებებთან, კომპეტენციებთან, მათ განვითარებასთან, და წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნების ეკონომიკურ შესაძლებლობებთან.

ფულადი გზავნილები

„ფულადი გზავნილები მიგრანტების მიერ თავიანთი წარმოშობის ქვეყნების განვითარებაში შეტანილ მნიშვნელოვან წვლილს წარმოადგენს. ეს შეიძლება იყოს სოციალური შენატანი (როგორცაა იდეები, ინოვაციები, დამოკიდებულებები, ღირებულებები), ან ფინანსური გზავნილი (როგორცაა ოჯახების შემოსავალში პირდაპირი კონტრიბუცია ან ინვესტიციები). როგორც წესი, ფულადი გზავნილები მიგრანტების ოჯახების წევრებისთვის და ახლობლებისთვის გამოგზავნილი თანხებია, თუმცა ეს ასევე შეიძლება იყოს ფულადი სახსრების ინვესტიციები, დეპოზიტები თუ წარმოშობის ქვეყანაში საზოგადოებრივ პროექტებში განხორციელებული შემოწირულობები. საერთაშორისო სავალუტო ფონდი (IMF) ფულად გზავნილებს განმარტავს, როგორც ყველა მიმდინარე გზავნილს რეზიდენტ და არარეზიდენტ ინდივიდებს შორის, გამომგზავნის შემოსავლის წყაროს თუ გზავნილის მიმღებ ოჯახთან მისი კავშირის მიუხედავად. რაც ყველაზე მთავარია, ფულადი გზავნილი კერძო ფულია და წარმოშობის ქვეყნებს მიგრანტებისთვის მხოლოდ წახალისების შეთავაზება თუ შეუძლიათ იმ შემთხვევაში, თუკი მათ (მიგრანტებს) სურვილი ექნებათ ინვესტიცია ჩადონ ინფრასტრუქტურულ პროექტებში თუ კერძო სექტორის საქმიანობის ხელშესაწყობად.“⁵

დიასპორა

დიასპორის ჩართულობა მნიშვნელოვან როლს თამაშობს წარმოშობის ქვეყნის განვითარებაში. დიასპორის ერთიანი განმარტება არ არსებობს და მისი განსაზღვრა მხოლოდ კონკრეტული ქვეყნის კონტექსტის გათვალისწინებითაა შესაძლებელი. თავდაპირველად ტერმინს რელიგიური დატვირთვა ჰქონდა და აღნიშნავდა დევნის და ძალადობის გამო მსოფლიოს ირგვლივ გაფანტულ მოსახლეობას, როგორცაა,

³ SDC, GIZ, CIM: Training Programme “Shaping Migration for Sustainable Development“. Participants’ Reader (2014).

⁴ განმარტება შეთანხმდა პროექტის განმახორციელებელ პარტნიორებს შორის.

⁵ SDC, GIZ, CIM (2014).

მაგალითად, ებრაელი ან აფროამერიკელი დიასპორა. იგი გულისხმობს ემოციური და პირადი კავშირების შენარჩუნებას პირის წარმოშობის ქვეყანასთან „დიასპორაში“ ცხოვრების განმავლობაში. ზოგ ქვეყანაში საზღვარგარეთ მცხოვრები მიგრანტები არ აღიქმებიან დიასპორის წევრებად, თუმცა ტერმინი ფართოდ მიღებულია მიგრაციისა და განვითარების შესახებ დებატებში.⁶

სამმხრივი სარგებელი

მიგრაციის შედეგად მიღებული სამმხრივი სარგებელი აღწერს მიგრაციის პროცესს, რომელსაც სარგებელი მოაქვს მიგრანტისთვის, წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნებისთვის, და ასევე, შესაბამისი საზოგადოებებისთვის. ჩვეულებრივ, ტერმინი ასოცირდება მიგრაციის მართვაში მთავრობათა თანამშრომლობასთან, რის შედეგადაც იქმნება აღნიშნული სამმხრივი სარგებელი.⁷

ევროკავშირის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“

„პარტნიორობა მობილურობისთვის“ (MP) ორმხრივი თანამშრომლობის ყველაზე სრულყოფილი ჩარჩოა ევროკავშირსა და მის პარტნიორებს შორის, რომელიც ეფუძნება მობილურობის, მიგრაციის და თავშესაფრის საკითხების შესახებ ვალდებულებების ერთობლივ შეთავაზებასა და საპროექტო ინიციატივებს „გლობალური მიდგომა მიგრაციისა და მობილობისადმი“ (GAMM) ⁸ ფარგლებში. MP განხილული და შეთანხმებულია ევროკავშირსა და მესამე ქვეყნებს შორის, რომლებიც მზად არიან აქტიურად იმუშაონ მიგრაციის ნაკადების უკეთ მართვისთვის და განსაკუთრებით, არალეგალურ მიგრაციასთან საბრძოლველად, ევროკავშირთან თანამშრომლობის საფუძველზე; სანაცვლოდ კი, მიიღონ მათ ქვეყნებსა და ევროკავშირს შორის მოქალაქეთა მობილობის გაზრდილი შესაძლებლობები, ლეგალური მიგრაციის საშუალებებისა და მოკლევადიანი გადაადგილების ხელშეწყობის გზით (მოკლევადიანი ვიზის საკითხები).⁹

⁶ იქვე.

⁷ გაერო-ს გენერალური მდივანი კოფი ანანი 2006 წლის მოხსენებაში გაერო-ს გენერალური ასამბლეის მიმართ; <http://bit.ly/2j0aL7G>; ნანახია 07.2016.

⁸ <http://bit.ly/2kd3e2s> ნანახია 07.2016

⁹ <http://bit.ly/2joaD0C> ნანახია 07.2016

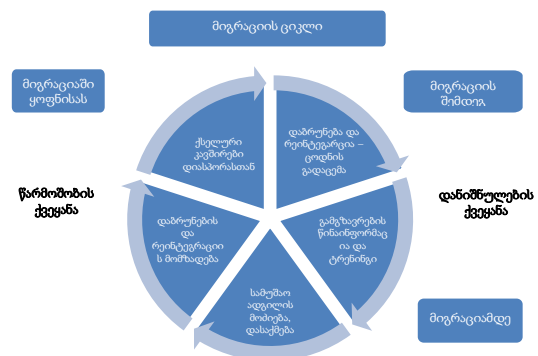
რეზიუმე: ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემა - სახელმძღვანელო

ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემა (PCMS)

ცირკულარული მიგრაციის ისეთი საცდელი სქემის ჩამოყალიბება და ტესტირება, რომელიც ითვალისწინებს როგორც საქართველოს, ასევე გერმანიის საჭიროებებს, წარმოადგენდა ევროკავშირის პროექტის „ევროკავშირის პარტნიორობა მობილურობისთვის განვითარების პოტენციალის გაძლიერება საქართველოში მიზანმიმართული ცირკულარული მიგრაციის და დიასპორის მობილიზაციის გზით“, ერთ-ერთ ძირითად კომპონენტს. პროექტის ძირითადი ამოცანა მდგომარეობდა სახელმძღვანელო პრინციპების და საუკეთესო პრაქტიკის იდენტიფიცირებაში მიგრანტების და გამგზავნი/მიმღები ქვეყნის სასარგებლოდ MP-ის პოტენციალის გამოყენების მიზნით საქართველოს შესაძლებლობების გაძლიერებაში; მათ შორის, ევროკავშირის სხვა MP-ის ფარგლებში მსგავს საქმიანობათა განმეორების პერსპექტივის გათვალისწინებით. ცირკულარული მიგრაციის პილოტური სქემის მიზანს, სამომავლოდ, განვითარებაზე ორიენტირებული შრომითი მიგრაციის მართვისათვის მტკიცებულებების მოპოვება წარმოადგენდა.

სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან თანამშრომლობის პროცესში CIM და სსგს შეთანხმდნენ,

განეხორციელებინათ ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემა (PCMS). PCMS-ს სამმაგ სარგებელზე გათვლილი შედეგი უნდა ჰქონოდა და სარგებელი მოეტანა მიგრანტებისთვის, წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნებისთვის, შესაბამის ადგილობრივ საზოგადოებათა ჩათვლით. პროექტში სულ 28



მონაწილე (ექთანი და სასტუმროს სექტორის პერსონალი) ჩაერთო. 27 მათგანი გაიგზავნა გერმანიაში სამუშაო სტაჟირების, დასაქმების/ტრენინგის მიზნით, რაც ემსახურებოდა კვალიფიკაციის ამაღლებას და საქართველოს შრომის ბაზარზე დასაქმების პოტენციალის გაზრდას. მიგრაციის სრული ციკლის პერიოდში, მიგრაციის პროცესის დაწყებამდე, მიმდინარეობისას და მის შემდეგ, მიგრანტების საჭიროებების დაკმაყოფილების და დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პერსპექტივის გაძლიერების მიზნით შეთავაზებული იქნა მთელი რიგი დახმარების ზომები.

განმახორციელებელი პარტნიორების მიზნები იყო: რეგულირებული შრომითი მიგრაციის შესაძლებლობების შესახებ საქართველოსა და ევროკავშირის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ ხელმომწერ სახელმწიფოს შორის ცოდნის და გამოცდილების გაზიარება; საზღვარგარეთ კვალიფიკაციის შესაბამისი სამუშაოს შეთავაზების და ტრენინგის შესაძლებლობის მოსინჯვა; მიგრაციის ციკლის განმავლობაში მხარდაჭერის გზების მოძიება და მოსინჯვა; საქართველოდან ინტელექტის გადინების პრევენციისათვის დამატებითი საშუალებების მოძიება, განსაკუთრებით, დაბრუნების წახალისებისა და დაბრუნებული მიგრანტების რეინტეგრაციის ღონისძიებების

გატარების, და განგრძობითი ცირკულარული მიგრაციის სქემების (CMS) განხორციელების გზით.

სახელმძღვანელო

სახელმძღვანელოში განხილულია PCMS-ის შექმნის და დანერგვის გამოცდილება და მიგრაციის სრული ციკლის განმავლობაში გამოყენებული მხარდაჭერის სტრუქტურა. შესაბამისად, მისი მიზანია, როგორც ზოგადად სქემის, ასევე მხარდაჭერის აპრობირებული ზომების შემუშავებისა და დანერგვის კუთხით გამოცდილების გაზიარება.

CMS-ის და განვითარებისა და სამმხრივი სარგებლის შედეგის ირგვლივ წინასიტყვაობის (1) შემდეგ, განხილულია ფაქტორები და კრიტერიუმები, რომლებიც, სავარაუდოდ, გაზრდის/განაპირობებს CMS-ის განვითარების გავლენას (2). სახელმძღვანელოს მომდევნო ნაწილი ეთმობა PCMS-ის შემუშავების პროცედურის აღწერას (3) და იმ კონკრეტული პარამეტრების განსაზღვრას, რომლებიც მიესადაგება ზემოაღნიშნულ კრიტერიუმებს ქართულ-გერმანული კონტექსტის კრილში (4). კრიტერიუმების განსაზღვრის პარალელურად, სახელმძღვანელო თანმიმდევრულად და მოკლედ აღწერს დახმარების თითოეულ ზომას, რომელიც გამოყენებული იქნა PCMS-ის მიგრაციის ციკლის განმავლობაში, შესაბამის გამოცდილებას და საჭიროების შემთხვევაში, კონკრეტულ რეკომენდაციებს განმეორებისთვის (5). ნაშრომის შემაჯამებელ ნაწილში მოცემულია დასკვნები, რომლებიც წარმოადგენს რეკომენდაციებს მომავალი CMS-ის შემუშავებისთვის, რომელთაგან ზოგიერთი წარმატებულ გამოცდილებას ეფუძნება, ზოგი კი - CMS-ის შექმნის და დანერგვის პროცესში წარმოქმნილ სირთულეებს. შესაბამისად, CMS-ი, რომელიც სამმხრივი სარგებლის ეფექტის გაძლიერებას ისახავს მიზნად, უნდა ხელმძღვანელობდეს შემდეგი პრინციპებით:

- ლეგალური, ნებაყოფლობითი მობილობის, როგორც უპირატესად დადებითი მოვლენის აღიარება, რომელიც ხელს უწყობს საერთაშორისო კავშირების გაღრმავებას, ინდივიდუალური მიგრაციული პროექტების განხორციელებას, ადამიანურ განვითარებას, უნარ-ჩვევების განმტკიცებას, ცოდნის გადატანას და განვითარების პოტენციალის ზრდას;
- მიგრანტთა უფლებების პატივისცემისა და კვალიფიკაციის აღიარებაზე დაფუძნებული ყოვლისმომცველი და შეთანხმებული მიდგომის უზრუნველყოფა;
- პოლიტიკის შემქმნელთა მიზნების გამჭვირვალობა და ინტერესთა თანხვედრა, შეთანხმებული მიდგომის უზრუნველსაყოფად;
- სანდო ინფორმაციაზე დაყრდნობით, ყველა ჩართული მხარის რეალისტური და ინფორმირებული მოლოდინების შეთანხმება და გადამოწმება;
- კონტექსტის შესაბამისი CMS-ის შემუშავება და დანერგვა, სანდო ინფორმაციაზე (მონაცემები, გამოცდილება) დაყრდნობით;

- CMS-ის განხორციელების განმავლობაში პროცესის მონიტორინგისა და სქემის მოდიფიცირების შესაძლებლობის უზრუნველყოფა;
- დანერგვის და მონიტორინგის მექანიზმის შეთანხმება და დაწესება, რომელიც წარმართავს სამუშაო პროცესს თანამშრომლობის საფუძველზე, აღჭურვილია თანაბარ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების მკაფიოდ გაწერილი პროცესითა და განსაზღვრული პასუხისმგებლობებით;
- შესაძლებლობებისა და დაფინანსების უზრუნველყოფა მხარდაჭერის განსაზღვრული ზომების განსახორციელებლად.

სახელმძღვანელოში შეჯამებული გამოცდილება მომდევნო გამოყენებისთვის გადაეცემა მსსკ-ს და კერძოდ, შრომის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტს, როგორც შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული საკითხების მართვაზე პასუხისმგებელ სამთავრობო სტრუქტურას. ამასთანავე, სახელმძღვანელოს თან ერთვის შემდგომი თანამშრომლობის სტრატეგია, გამოცდილების გადაცემის შესახებ ტრენინგების ციკლის ჩათვლით.

1. შესავალი და წინაპირობა

1.1 შესავალი

1.1.1. ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის კონტექსტი (ევროკავშირის პროექტი)

წინამდებარე სახელმძღვანელოში შეჯამებულია ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის (PCMS) შემუშავებისა და განხორციელების გამოცდილება და მიგრაციის სრული ციკლის განმავლობაში გამოყენებული მხარდაჭერის სტრუქტურა, როგორც ევროკავშირის პროექტის „ევროკავშირის პარტნიორობა მობილურობისთვის განვითარების პოტენციალის გაძლიერება საქართველოში მიზანმიმართული ცირკულარული მიგრაციის და დიასპორის მობილიზაციის გზით“ ნაწილი.

ევროკავშირის მიგრაციისა და თავშესაფრის თემატური პროგრამის (TPMA) ფარგლებში დაფინანსებული ევროკავშირის პროექტი 2013 წლის მაისში დაიწყო და 36 თვეს გაგრძელდა. ინიციატივის ძირითადი ამოცანა მიგრანტების და გამგზავნი/მიმღები ქვეყნის სასარგებლოდ „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ (MP) პოტენციალის გამოყენების მიზნით საქართველოს შესაძლებლობის გაძლიერება და ევროკავშირის სხვა MP-ის ფარგლებში მისი განმეორების მიზნით, სახელმძღვანელო პრინციპების და საუკეთესო პრაქტიკის იდენტიფიცირება იყო. მიღწევებზე დაყრდნობით, ინიციატივას ოთხი მიზანი ჰქონდა: I) მიგრაციის პოლიტიკის ჭრილში კონსულტაციების გაწევის გზით, კონკრეტულად კი მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის (მსსკ) წევრ უწყებათა შესაძლებლობების გაძლიერება განვითარებასა და მიგრანტზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენების, მიგრანტთა მიერ ცოდნის, ეკონომიკური და სოციალური სარგებლის გადატანის პროცესის ხელშეწყობისა და ინტელექტის გადინების პრევენციის მიზნით; II) საქართველოს და გერმანიის საჭიროებებზე მორგებული, კვალიფიცირებული მუშახელის ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის ტესტირება;

III) დიასპორის მობილიზება დაბრუნების, დასაქმებისა და სტარტაპისთვის¹⁰; და IV) საუკეთესო პრაქტიკისა და სახელმძღვანელო პრინციპების იდენტიფიცირება ქმედების განმეორების მიზნით.¹¹

შემუშავებული PCMS-ის მიზანი სამმხრივი სარგებელის მიღება იყო, რაც გულისხმობს სარგებელს მიგრანტებისთვის, წარმოშობისა და დანიშნულების ქვეყნებისთვის, შესაბამის საზოგადოებათა ჩათვლით. პროექტი 28 მონაწილე (ექთანი და სასტუმროს სექტორის სპეციალისტი) ჩაერთო. 27 მათგანი, კვალიფიკაციისა და საქართველოს შრომის ბაზარზე დასაქმების პოტენციალის ამაღლებისთვის გაიგზავნა გერმანიაში სამუშაო სტაჟირების, დასაქმების/ტრენინგის მიზნით. მიგრაციის სრული ციკლის განმავლობაში (მიგრაციის პროცესის დაწყებამდე, მის განმავლობაში და შემდეგ), მიგრანტების საჭიროებების დაკმაყოფილების, დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პერსპექტივის გაძლიერების მიზნით, შეთავაზებული იქნა მხარდაჭერის მთელი რიგი ზომები.

1.1.2 ევროკავშირის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ შეთანხმება საქართველოსთან

2009 წლის „ევროკავშირისა და საქართველოს შორის პარტნიორობა მობილურობის შესახებ ერთობლივი დეკლარაცია“¹² ევროკავშირის პროექტის საფუძველია, რომლის ფარგლებშიც ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემა შემუშავდა და განხორციელდა. ევროკავშირის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ ევროკავშირისა და მის პარტნიორებს შორის ორმხრივი თანამშრომლობის ჩარჩოს წარმოადგენს, რომელიც ერთობლივ პასუხისმგებლობებსა და მობილურობის, მიგრაციისა და თავშესაფრის საკითხების შესახებ პროექტის ინიციატივებს ეხება მიგრაციისა და მობილობისადმი გლობალური მიდგომის (GAMM) ფარგლებში.

2009 წლის ევროკავშირი-საქართველოს „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ არალეგალური მიგრაციის წინააღმდეგ ერთობლივ ბრძოლას და ლეგალური მიგრაციის წახალისებას ითვალისწინებს მიგრაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე თანამშრომლობის გზით. აღნიშნული საკითხები მოიცავს შრომით მიგრაციას, რეადმისიას, რეინტეგრაციას, დიასპორასთან თანამშრომლობას, დოკუმენტების უსაფრთხოებას და პროფესიული კვალიფიკაციების ურთიერთაღიარებას. PCMS-ის შემუშავებისთვის განსაკუთრებით რელევანტურია დეკლარაციის გაცხადებული მიზანი - „ლეგალური მობილურობისთვის უფრო ხელსაყრელი ჩარჩოს შექმნა, მათ შორის ცირკულარული და დროებითი მიგრაციის სქემების მეშვეობით“, განსაკუთრებით, განვითარების მიზნებისთვის.¹³

¹⁰ წინამდებარე სახელმძღვანელოში ტერმინი „სტარტაპი“ გამოყენებულია უფრო ფართო მნიშვნელობით და ბიზნესსაქმიანობის დაფუძნების გარდა, აღნიშნავს აგრეთვე ნებისმიერი სახის საქმიანობის (სამეურნეო/ყოფითი) წარმატებულ წამოწყებას, მათ შორის, წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნების შემდგომ.

¹¹ დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ. <http://bit.ly/2jvPWgl> ნანახია 07.2016.

¹² ევროკავშირის საბჭო: ევროკავშირისა და საქართველოს შორის პარტნიორობა მობილურობისთვის შესახებ ერთობლივი დეკლარაცია, 2009 წ. <http://bit.ly/2kh94Qp> ნანახია 07.2016.

¹³ იქვე.

1.1.3. ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის განმახორციელებელი პარტნიორები

პროექტი განხორციელდა საერთაშორისო მიგრაციისა და განვითარების ცენტრის (CIM) მიერ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოსთან (სსგს) / მსსკ-ს სამდივნოსთან და საქართველოს მცირე და საშუალო საწარმოთა ასოციაციასთან (GSMEA) ერთად. სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან თანამშრომლობის პროცესში, CIM და სსგს შეთანხმდნენ ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის (PCMS) განხორციელებაზე.

- გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) GmbH (ევროკავშირის ერთიანი პროექტის ლიდერი) საერთაშორისო მიგრაციისა და განვითარების ცენტრი (CIM) წამოადგენს GIZ-ის და გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტოს (BA) ცენტრალური განთავსების ოფისის (ZAV) ერთობლივ პროგრამას (ვებ-გვერდი: www.cimonline.de);
- საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო (სსგს), რომლის სტრუქტურული ერთეულია მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის სამდივნო.

მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია 2010 წლის 13 ოქტომბერს შეიქმნა საქართველოს მთავრობის #314 დადგენილების საფუძველზე. კომისია წარმოადგენს მთავრობის საკონსულტაციო ორგანოს მიგრაციის მართვასთან დაკავშირებული სხვადასხვა მნიშვნელოვანი საკითხის განხილვისა და გადაწყვეტილების მიღებისას. კომისიას, რომელიც 13 სამთავრობო სტრუქტურისგან შედგება, თავმჯდომარეობს იუსტიციის სამინისტრო, ხოლო თანათავმჯდომარეა შინაგან საქმეთა სამინისტრო.

კომისიას ანალიტიკურ და ადმინისტრაციულ დახმარებას უწევს სამდივნო, რომელიც მხარდაჭერილია ევროკავშირის მიერ და წარმოადგენს იუსტიციის სამინისტროს სსიპ-ის სსგს-ს სტრუქტურულ ერთეულს (ვებ-გვერდი: www.migration.commission.ge).

1.1.4. სახელმძღვანელოს მიზანი და შეზღუდვები

სახელმძღვანელოს მიზანი, ზოგადად, სქემის შემუშავებისა და განხორციელების, კონკრეტულად კი, შემუშავებული და გამოცდილი მხარდაჭერის ზომების შესახებ გამოცდილების გაზიარებაა.¹⁴ ქვემოთ დეტალურად აღწერილია აღნიშნული მხარდაჭერის ზომები და განხილულია მათი განმეორების შესაძლებლობა მომავალ CMS-თან მიმართებაში. პილოტური ხასიათის გამო, შეზღუდულია PCMS-ის შედარება სხვა ცირკულარული მიგრაციის სქემასთან. ინსტიტუციური ინფრასტრუქტურის უზრუნველყოფა და შესაბამისი პასუხისმგებლობები დაეკისრა პროექტის გუნდს, ხოლო ფინანსური რესურსები სრულად ევროკავშირის გრანტით და პროექტის მმართველი CIM-ის და სსგს-ს არაფულადი კონტრიბუციით განისაზღვრა. მაგრამ, მიუხედავად ზემოთქმულისა, CMS-ის და შესაბამისი დახმარების ზომების შემუშავებისა და

¹⁴ სახელმძღვანელოს შემუშავების გარდა, ჩატარდა ასევე ევროკავშირის პროექტის შეფასება, რომლის შედეგები განხილულია დამოუკიდებელი კონსულტანტების მიერ შედგენილ შეფასების ანგარიშში, პროექტის მეოთხე კომპონენტის „მონიტორინგი და შეფასება“ ფარგლებში.

განხორციელების შედეგად მიღებული გამოცდილება, შესაძლოა, ღირებულ ინფორმაციას მოიცავდეს მომავალში მსგავსი (ცირკულარული) მიგრაციის სქემების შემუშავებისთვის. წინამდებარე სახელმძღვანელოსთან ერთად, რეკომენდებულია ევროკავშირის პროექტის საბოლოო შეფასების ანგარიშის განხილვაც (იხ. დანართი).

1.1.5. მეთოდები და მასალა

PCMS-ის განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე მიღებულ გამოცდილებას განსხვავებული მეთოდი და წყარო დაედო საფუძვლად.

- უპირველეს ყოვლისა, აღწერილობა და დასკვნები ეფუძნება პროექტის გუნდსა და ჩართულ პარტნიორებს: ძირითადად, CIM-ს და მსსკ-ს სამდივნოს, მის აღმასრულებელ მდივანსა და სსგს-ს თავმჯდომარის მოადგილეებს შორის ინფორმაციის რეგულარულ გაცვლას; ისევე, როგორც სახელმძღვანელოს ავტორის, როგორც ევროკავშირის პროექტის გრძელვადიანი ექსპერტის, უშუალო ჩართულობას და დაკვირვებას სხვადასხვა შესაბამისი აქტივობის განხორციელების პროცესში;¹⁵
- PCMS-ის შეფასება ეფუძნება PCMS-ის ფარგლებში განხორციელებულ სხვადასხვა ინიციატივაში, მათ შორის ევროკავშირის პროექტთან დაკავშირებულ სხვა საქმიანობებში („კონსულტაციის გაწევა მიგრაციის პოლიტიკის საკითხებში“ კომპონენტი) ჩართულ მონაწილეთა დისკუსიებს და უკუკავშირს, და გასაუბრებებს პოლიტიკის შემქმნელებთან და პროექტის გუნდთან;¹⁶
- PCMS-ის პარამეტრების ჩამოყალიბების პროცესში უკუკავშირის უზრუნველყოფის (და მომდევნო ეტაპზე მისი შედეგების გათვალისწინების) მიზნით, გამოყენებული იქნა ევროკავშირის პროექტის ირგვლივ გამართული პრეზენტაციები, დისკუსიები, სამუშაო შეხვედრები, პროექტის მიმდინარეობის პროგრეს ანგარიშები და მსსკ-ს სამდივნოს მიერ ორგანიზებული, მიგრაციის სფეროში განხორციელებული პროექტების რეგულარული საკოორდინაციო შეხვედრები.¹⁷
- პროექტის განხორციელების პროცესში ჩატარებული ორმხრივი და მრავალმხრივი შეხვედრების შედეგები აისახა შესაბამისი პარტნიორების შეფასებებსა და რჩევებში PCMS-ის განხორციელების სხვადასხვა ეტაპზე.¹⁸

¹⁵ პროექტის გუნდის შეხვედრები თვეში ორჯერ და რიგგარეშე შეხვედრები ინფორმაციის გაცვლის მიზნით.

¹⁶ დისკუსიები და ინტერვიუები დამსაქმებლებთან კომპეტენციისა და შესაბამისობის ორი ანალიზის ფარგლებში; სასწავლო ვიზიტი გერმანიაში „შრომითი მიგრაციისა და შრომის ბაზრის მართვა“ (10.2014); ჯამთრის სკოლა „მიგრაციის პოლიტიკა და განვითარება“ (02.2015); სამუშაო შეხვედრა „დაბრუნება და რეინტეგრაცია“ (03.2015); მოსამზადებელი შეხვედრა ცირკულარული მიგრანტებისთვის (07.2014); პროფესიული ტრენინგები (11-12.2014); ფინანსური განათლების ტრენინგი (12.2014); მიგრაციის პროექტის დაგეგმვა (12.2014); ექთნების გამგზავრების წინ გამართული ბრიფინგი (03.2015) და სხვა.

¹⁷ პრეზენტაციები და დისკუსიების ციკლი: სსგს / მსსკ-ს სამდივნო, სსგს (11.2013); მსსკ-ს წევრი უწყებები, სსგს (10.2013); PCMS-ის პროექტის პარტნიორების სამუშაო შეხვედრა (03.2014); TFM რეგიონული ღონისძიებები (11.2013; 06.2014).

¹⁸ ორმხრივი/მრავალმხრივი შეხვედრები დაინტერესებულ მხარეთა შორის, 07.2013; (GIZ სამხრეთ კავკასიის ოფისი, BMZ-ის წარმომადგენელი გერმანიის საელჩოში, ევროკავშირის დელეგაცია, სსგს); რიგგარეშე შეხვედრები დაინტერესებულ მხარეებთან პროექტის შემუშავებისა და განხორციელების ფაზაში (მსსკ-ს წევრი უწყებების წარმომადგენლები, მათ შორის, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციები, შესაბამისი სამინისტროების სსიპ-ები, კერძო სექტორის წარმომადგენლები და სხვა). ასევე, მონაწილეობა მსსკ-ს მიერ კოორდინირებულ, ევროკავშირის მხარდაჭერით გამართულ ღონისძიებებში (მაგ.: ევროკავშირის პროექტი „მეტი მეტისთვის“ ფარგლებში განხორციელებული ინიციატივები) ან რეგულარულად მიმდინარე პროექტებსა და პროგრამებში (მაგ.: IOM-ის AVR და TRQN პროგრამები); რამაც ხელი შეუწყო ზოგადი სურათის შექმნას მიგრაციის სფეროში მიმდინარე ინიციატივებზე საქართველოში და შედეგად, გარკვეულწილად, დაეხმარა PCMS-ის შემუშავებას და შეფასებას.

- პროექტის საწყის ეტაპზე აუცილებელი ორიენტირების მიზნით, ჩატარდა ინტერვიუები და დისკუსიები ექსპერტებთან, რომლებიც ჩართულნი იყვნენ მიგრაციის სამმხრივი სარგებლის მიღებაზე ორიენტირებულ პროექტებში (რომლებიც განხორციელდა GIZ-სა და CIM-ის მხარდაჭერით). განსაკუთრებული ინტენსივობით აღნიშნული სამუშაო ჩატარდა პროექტის მოსამზადებელი შეფასების ფაზის განმავლობაში.¹⁹

PCMS-ის შემუშავების, მომზადებისა და განხორციელების პროცესში განხილული ზოგადი საინფორმაციო მასალა მოიცავდა მსკ-ს სამდივნოს მიერ მოწოდებულ ვებინფორმაციას, საქართველოსა და გერმანიის სამინისტროებისგან და შესაბამისი სსიპ-ებისგან (საქსტატის ჩათვლით) მიღებულ შეფასებებს და ანალიზს, რომლებიც პროექტის მოსამზადებელ ეტაპზე და ნაწილობრივ, განხორციელების პროცესში ჩამოყალიბდა. სარწმუნო სტატისტიკური მონაცემების არსებობა საქართველოში ჯერ კიდევ პრობლემური საკითხია და ვინაიდან 2002 წლის შემდგომ ჩატარებული საყოველთაო აღწერის მონაცემები 2016 წლის აპრილამდე არ გამოქვეყნებულა, აღნიშნული მონაცემები PCMS-ის შემუშავების პროცესში მიუწვდომელი იყო. გარდა ამისა, შეფასებისა და განხორციელების დროს არ არსებობდა ყოვლისმომცველი და ერთიანი ოფიციალური ინფორმაცია შრომის ბაზრის, მიგრაციის მონაცემებისა და ანალიზის შესახებ. ამგვარად, საჭირო ინფორმაცია მიღებული იქნა სხვადასხვა მეორადი და ნაწილობრივ სამუშაო ვერსიის სტატუსის მქონე წყაროებიდან²⁰ და ასევე, შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუებისა და ინფორმაციის გაცვლის საფუძველზე. შედეგად, ასეთმა ეპიზოდურმა ინფორმაციამ მხოლოდ მიახლოებითი წარმოდგენა შექმნა საქართველოში არსებული შრომის ბაზრის, (შრომითი) მიგრაციის, და დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის მდგომარეობასთან დაკავშირებით.²¹

¹⁹ GIZ, CIM, ZAV წარმომადგენლები (პროექტი „სამმხრივი სარგებლის მომტანი მიგრაცია“; GIZ-ის სექტორის პროექტი „მიგრაცია“; GIZ-ის მიგრაციის საკითხთა დირექტორატი); იხ. ასევე პროექტის დაწყებამდე ჩატარებული „მოსამზადებელი კვლევა“.

²⁰ Badurashvili, Irina and Nadareishvili, Mamuka, Social Impact of Emigration and Rural-Urban Migration in Central and Eastern Europe, Final Country Report - Georgia (2012); 2011-2015 წწ. ჯანდაცვის ეროვნული სტრატეგია, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (2011 წ.); 2012 წ. შრომის ბაზრის პოლოტური კვლევა, მათ შორის, საქართველოს სასტუმროს სექტორში, რომელიც ჩატარდა საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ (2012 წ.) და ა.შ.

²¹ მიუხედავად გარკვეული ნაკლოვანებების განმარტებების სიზუსტის, შედარებითობის და ყოვლისმომცველობის მხრივ, მონაცემთა არსებობა და ხელმისაწვდომობა, სავარაუდოდ, გაუმჯობესდება მომდევნო თვეებსა და წლებში. 2014 წლის საყოველთაო აღწერის მონაცემთა ანალიზის პარალელურად, სრული დატვირთვით ამოქმედდა მსკ-ს მიგრაციის ერთიანი ანალიტიკური სისტემის შექმნაზე პასუხისმგებელი სამუშაო ჯგუფი. მის მიზანს სანდო, ლოგიკურად შეკავშირებული და შედარების საშუალების მქონე მონაცემების შეგროვება წარმოადგენს, რაც მნიშვნელოვანი ინფორმაციის წყარო გახდება მოსახლეობისა და მიგრაციის საკითხებში პოლიტიკის შემქმნელების, მკვლევრების, არასამთავრობო ორგანიზაციების, სტუდენტებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეებისთვის, რის საბოლოო მიზანს მიგრაციის სფეროში ინფორმირებული გადაწყვეტილებების მიღება წარმოადგენს. ამასთან, შრომის სამინისტროს (და სსიპ-ი სოციალური მომსახურების სააგენტოს) დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურის მიერ შექმნილი სამუშაოს მაძიებელთა ონლაინ რეგისტრაციის პლატფორმა და შრომის ბაზრის კვლევები, რომლებიც დაგეგმილი იყო და წინამდებარე სახელმძღვანელოს შექმნის მომენტისთვის ნაწილობრივ განხორციელდა კიდევ პროექტის „დასაქმების მხარდაჭერის სამსახურის შესაძლებლობათა განვითარება საქართველოში“ ფარგლებში, ისევე როგორც აღნიშნული კვლევების მომავალში უფრო სრულყოფილად ჩატარების პერსპექტივა უფრო ნათელ სურათს შექმნის საქართველოში დასაქმებისა და შრომის ბაზრის გარემოს შესახებ. მეტი ინფორმაციისთვის იხ.: <http://bit.ly/2khr258>; ინფორმაცია დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურის შესაძლებლობათა ზრდის ხელშეწყობის პროექტის შესახებ <http://bit.ly/2khrCA9>; შრომის სამინისტროს დასაქმების პორტალი <http://www.worknet.gov.ge/>; მიგრაციის ერთიანი ანალიტიკური სისტემის სამუშაო ჯგუფი <http://bit.ly/2ks6B4N>; ნანახია 07.2016.

რაც შეეხება გერმანიის კონტექსტში არსებულ შესაბამის მონაცემებს და ინფორმაციას, მონაცემთა მთავარი წყარო იყო დასაქმების ფედერალური ოფისი (BA), მისი საერთაშორისო დასაქმების ოფისი (ZAV) და კვლევითი ინსტიტუტი (IAB) და ასევე, გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის ფედერალური მიწების განათლების/კულტურის მინისტრთა მუდმივმოქმედი კონფერენციის (KMK) „anabin“ მონაცემთა ბაზები²².

1.2 წინაპირობა

1.2.1 კავშირი მიგრაციასა და განვითარებას შორის

დროთა განმავლობაში მიგრაციასა და განვითარებას შორის არსებული კავშირის აღქმა შეიცვალა. დიდი ხნის მანძილზე განვითარების პოლიტიკა მიგრაციას განმარტავდა, როგორც ეკონომიკური ჩამორჩენის შედეგს, ინდიკატორსა და გაუარესების მაჩვენებელს.²³ განსაკუთრებით, მიგრაციის ერთ-ერთი შედეგი - ინტელექტის გადინება („განათლებული და ნიჭიერი ხალხის ემიგრაცია, რაც იწვევს კვალიფიციური რესურსების შემცირებას წარმოშობის ქვეყნებში და აფერხებს ინოვაციურ და პროდუქტიულ საქმიანობას“²⁴) კვლავ რჩება მიგრაციისა და განვითარების უკუეფექტებზე მსჯელობის ერთ-ერთ ძირითად თემად.

მიგრაციასა და განვითარებას შორის არსებული ურთიერთკავშირის შესაძლო დადებითი პოტენციალი თავდაპირველად გაჟღერდა რამდენიმე მნიშვნელოვან საერთაშორისო ანგარიშში, როგორც იყო გაერო-ს გენერალური მდივნის კოფი ანანის 2003 წლის მოხსენება „გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გაძლიერება: შემდგომი ცვლილების დღის წესრიგი“,²⁵ საერთაშორისო მიგრაციის გლობალური კომისიის (GCIM) 2005 წლის ანგარიში²⁶ და 2006 წლის უმაღლესი დონის დიალოგი მიგრაციის საკითხებზე (HLDM);²⁷ ხოლო მოგვიანებით განმეორდა და კიდევ უფრო დაიხვეწა მიგრაციისა და განვითარების საკითხებზე გამართულ ყოველწლიურ გლობალურ ფორუმზე.²⁸ შეთანხმდა რა იმის თაობაზე, რომ განვითარების დღის წესრიგის მიზანს მიგრაციის ხელშემწყობ („იძულებით“) ფაქტორთა (push factors)²⁹ ძირეული მიზეზების აღმოფხვრა წარმოადგენს, საერთაშორისო საზოგადოება სულ უფრო ხმამაღლა მოუწოდებს იმ დადებითი გავლენის აღიარებისა და გამოყენებისკენ, რაც მიგრაციას შეუძლია მოახდინოს, როგორც ინდივიდუალურ (ადამიანური განვითარება), ისე საზოგადოებრივ, რეგიონულ თუ სახელმწიფო დონეზე. ამ თვალსაზრისით, მიგრაცია შეიძლება აღქმული იქნეს, როგორც განვითარების ინდიკატორი (უფრო მეტ ადამიანს გააჩნია მიგრაციისთვის საჭირო საშუალებები; მზარდი საერთაშორისო კავშირები და ა.შ.); განვითარების ხელშემწყობი ფაქტორი (ინდივიდუალური უნარების განვითარება, გაზრდილი შემოსავლები, რაც

²² „Anabin“ მონაცემთა ბაზა შეიცავს ინფორმაციას უცხოური საგანმანათლებლო კვალიფიკაციების შესახებ და ეხმარება სახელმწიფო უწყებებს, დამსაქმებლებს, დასაქმებულებს და ინდივიდუალურ პირებს, მოახდინონ უცხოური კვალიფიკაციის კლასიფიცირება განათლების გერმანული სისტემის მიხედვით. მონაცემთა ბაზა იმართება გერმანიის KMK-ს მიერ; იხ. <http://bit.ly/1RTXVAe>; <http://bit.ly/2joEMwN> ნანახია 07.2016.

²³ IOM, International Migration, Special Issue (2012); SDC, GIZ, CIM (2014).

²⁴ SDC, GIZ, CIM (2014).

²⁵ UN General Assembly, Report of the Secretary General, Strengthening of the United Nations: an Agenda for Further Change (2002, A/57/387).

²⁶ GCIM Report, Migration in an Interconnected World (2005).

²⁷ იხ. <http://www.un.org/esa/population/migration/hld/> ნანახია 07.2016.

²⁸ იხ. <http://www.gfmd.org/> ნანახია 07.2016.

²⁹ მაგალითისთვის იხ.: <http://bit.ly/2k3c4IM> ნანახია 07.2016.

მიგრანტებს მეტი ოდენობით ფულადი გზავნილის გადმორიცხვისა და დანაზოგების დაგროვების საშუალებას აძლევს), ხოლო დაბრუნების შემთხვევაში - მათ მიერ შეძენილი ცოდნის გადაცემის („ინტელექტის შემოღობვა“) და საერთაშორისო კავშირების გაღრმავების პოტენციალი.³⁰ 2006 წელს კოფი ანანის მიერ გაერო-ს გენერალური ასამბლეისადმი მიმართვაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ მიგრაციის სამმხრივი სარგებლის (სარგებელი მიგრანტების, დანიშნულების და წარმოშობის ქვეყნებისთვის, მათ შორის შესაბამისი საზოგადოებებისათვის) იდეალური სცენარის მიღწევა მიგრაციის მართვის სფეროში მთავრობებს შორის მჭიდრო თანამშრომლობითაა შესაძლებელი.³¹

1.2.2. ცირკულარული მიგრაციის კონცეფცია

ცირკულარული მიგრაციის განმარტება განსხვავებულია იმის და მიხედვით, თუ რა მასშტაბის მიგრაციაზეა საუბარი; შესაბამისად, ცირკულარული მიგრაცია შეიძლება აღნიშნავდეს ცალკეულ ინდივიდთა მიგრაციის ციკლს, მსგავსი ნიშნის მქონე ინდივიდთა ჯგუფების (ე.წ. კოჰორტების) მიგრაციის ციკლს და, ამავე დროს, შესაძლოა იყოს სავალდებულო ან არასავალდებულო (დაბრუნების ვალდებულება წინასწარ არის განსაზღვრული ან დაბრუნება მოიაზრება მხოლოდ მიგრაციის ინდივიდუალური მიზნების შესრულების შემდეგ).

განსხვავებული განმარტებები:

“ერთი და იგივე პირის ორ ან ორზე მეტ ქვეყანაში განმეორებითი ლეგალური მიგრაცია“.

მიგრაციის ევროპული ქსელი, 2012 წ.

„ცირკულარული მიგრაცია არის „მიგრაციის პრინციპული ფორმა, რომელსაც, წარმატებული მართვის შემთხვევაში, შეუძლია სამუშაო ძალაზე არსებული საერთაშორისო მოთხოვნისა და მიწოდების ერთმანეთთან თანხვედრაში მოყვანა და შესაბამისად, არსებული რესურსების უფრო ეფექტიანი გადანაწილება და ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობა.“³²

ევროკომისია, 2007 წ.

“ცირკულარული მიგრაცია აღნიშნავს მიგრანტის უწყვეტ ჩართულობას როგორც საკუთარ, ისე მიმღებ ქვეყანაში. ის, ჩვეულებრივ, მოიცავს როგორც დაბრუნებას, ასევე განმეორებას.“

მიგრაციის პოლიტიკის ინსტიტუტი, 2008 წ.

“დროებითი, განმეორებითი, ცირკულარული, ლეგალური, მიგრანტთა უფლებების პატივისცემაზე დაფუძნებული და კარგად მართული პროცესი, რაც ხელს უწყობს შრომის ბაზრის ოპტიმიზაციას როგორც გამგზავნ, ასევე მიმღებ ქვეყნებში.“

³⁰ მათ შორის: SDC, GIZ, CIM (2014); Angenendt, Steffen (2014).

³¹ <http://bit.ly/2j0aL7G> ნანახია 07.2016.

³² ევროკომისია განასხვავებს ევროკავშირის ტერიტორიაზე დასახლებული მესამე ქვეყნების მოქალაქეთა ცირკულარულ მიგრაციას ამ ქვეყნებში მცხოვრებ (და ევროკავშირის ტერიტორიაზე დროებით შესულ) პირთა ცირკულარული მიგრაციისგან. EC MEMO/07/197 (2007, p. 8).

ფ. ფარგუსი: ცირკულარული მიგრაცია: რამდენად რელევანტურია ხმელთაშუა ზღვის სამხრეთით და აღმოსავლეთით? 2008 წ.

“ორ ქვეყანას შორის დროებითი ან შედარებით გრძელვადიანი და ხშირად განმეორებადი ლეგალური გადაადგილება. იგი შეიძლება გამოვლინდეს მიგრანტთა მიერ თავიანთი წარმოშობის თუ ბინადრობის ქვეყნიდან მასპინძელ ქვეყანაში გადაადგილებაში და შემდეგ უკან დაბრუნებაში, ან მიგრანტების გადაადგილებაში თავიანთი წარმოშობის ქვეყნებში მოკლე ან დიდი ხნის ვადით.”

*ცირკულარული მიგრაციისა და განვითარების საპარლამენტო კომიტეტი (CiMU),
შვედეთი, 2010 წ.*

“ქვეყნებს შორის ადამიანთა უწყვეტი გადაადგილება, მათ შორის დროებითი და შედარებით გრძელვადიანი, რომელიც, ნებაყოფლობითობისა და წარმოშობისა და დანიშნულების ქვეყნების შრომით საჭიროებებთან კავშირის შემთხვევაში, შეიძლება სასარგებლო აღმოჩნდეს ყველა ჩართული მხარისთვის.”

აგუნიას დავლინ რანვეიგი, ნიულენდ კეტლინი. ცირკულარული მიგრაცია და განვითარება: ტენდენციები, პოლიტიკის მიმართულებები და შემდგომი ნაბიჯები, მიგრაციის პოლიტიკის ინსტიტუტი, 2007 წ.(ასევეა განმარტებული IOM-ის მიგრაციის ტერმინთა ლექსიკონში³³).

ყველა ამ განმარტების მიხედვით, ცირკულარული მიგრაციის საერთო დამახასიათებელი თვისებებია:

- ნებაყოფლობითი, საერთაშორისო მიგრაცია;
- გრძელვადიანი/მოკლევადიანი დროებითი მიგრაცია;
- საზღვარგარეთ დაფუძნებული მიგრანტების გრძელვადიანი/მოკლევადიანი დაბრუნებითი მიგრაცია;³⁴
- განმეორებადობა;
- შეიძლება გულისხმობდეს ინდივიდის ან საერთო მახასიათებლების მქონე პირთა კოჰორტის მიგრაციის ციკლს;
- ჩვეულებრივ, ლეგალურია, მაგრამ შეიძლება გულისხმობდეს უნებართვო მიგრაციასაც;
- ძირითადად, მაგრამ არა სავალდებულოდ, უკავშირდება ეკონომიკურ თუ კვალიფიციურ საქმიანობას (სწავლა, ტრენინგი, დასაქმება, სტარტაპი ...);
- შეიძლება ეხებოდეს მაღალკვალიფიციურ, დაბალკვალიფიციურ, სეზონურ მუშახელს;
- შეიძლება განხორციელდეს სპონტანურად ან ორგანიზებულად (შრომითი მიგრაცია/საგანმანათლებლო) პროგრამებით (სეზონური, არასეზონური,

³³ IOM, Glossary on Migration, 2nd edition, International Migration Law (2011).

³⁴ მაგ.: ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტები, რომლებიც აშშ-დან ან გერმანიიდან ბრუნდებიან ინდოეთში ბიზნესის წამოწყების მიზნით.

პროფესიული,³⁵ სტუდენტები/აკადემიური წრეების წარმომადგენლები/ტრენინგის მონაწილეები);

- *დე ფაქტო* და ნებაყოფლობით ცირკულარულ მიგრაციას ადგილი აქვს მიგრაციის იმ მარშრუტებზე, სადაც დანიშნულებისა და წარმოშობის ქვეყნებს შორის თავისუფალი (ან გამარტივებული) გადაადგილების საშუალება არსებობს (მაგ.: ევროკავშირი, სკანდინავიის ქვეყნები).

სულ მცირე, ორ ქვეყანას შორის (წარმოშობის ქვეყანა-დანიშნულების ქვეყანა-წარმოშობის ქვეყანა) მიგრაციის ერთი ციკლის მოსალოდნელი დასრულება (შესაძლო განსხვავებულ ვადებში), არის ის კრიტერიუმი, რომელსაც ცირკულარული მიგრაციის ყველა ცნება იზიარებს. ამ ცნებებს შორის ძირითად განსხვავებას კი, თავის მხრივ, წარმოადგენს მიგრაციის ცირკულარული ხასიათისადმი *ნორმატიული* თუ *აღწერილობითი* მიდგომა.

ზემოთ მოყვანილი განმარტებებიდან გამომდინარე, ცირკულარული მიგრაციის ცნებების უმეტესობა პოლიტიკისა თუ კვლევით კონტექსტში *ნორმატიულ* პოზიციას ანიჭებს უპირატესობას. სხვადასხვა ვარაუდზე დაყრდნობით, რომელთაგან ბევრი განვითარების დადებით გავლენას ეფუძნება, ცირკულარული მიგრაცია სასურველ მოდელადაა შეფასებული, რომლის ხელშეწყობა (მუდმივი მიგრაციის მხარდაჭერის საპირისპიროდ) საჭიროა და რომელიც მიგრაციის მართვის მექანიზმად ჩამოყალიბდა ბოლო წლებში.

ვარაუდების შერჩევა: ფაქტორები, რომლებიც განაპირობებს ცირკულარული მიგრაციით გამოწვეულ განვითარების ეფექტს

- გაზრდილი ლეგალური, ნებაყოფლობითი მობილობა ცირკულარული მიგრაციის დადებითი ეფექტია (საერთაშორისო კავშირები, ინდივიდუალური მიგრაციის პროექტების რეალიზება/ადამიანების განვითარება, უნარების გაძლიერება, ცოდნის და გამოცდილების გადაცემა, განვითარების პოტენციალი);
- სამმხრივი სარგებლის მიღწევა განსაკუთრებით მაშინაა შესაძლებელი, როცა მიგრაცია წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნებს შორის არსებული მოლაპარაკების საფუძველზე ხორციელდება, მათ მიერ შეთანხმებული და თანმიმდევრული მიდგომის ფარგლებში, მიგრანტთა უფლებებისა და კვალიფიკაციის პატივისცემით;
- მოსალოდნელია, რომ ცირკულარული მიგრაცია ხელს შეუწყობს პროფესიული უნარების განვითარებას, წახალისებს შეძენილ ცოდნას და უნარებს, და მათ გადაცემას წარმოშობის ქვეყანაში;³⁶
- მიგრანტთა მხოლოდ მცირე ნაწილი აპირებს თავიდანვე მუდმივად მიგრირებას;³⁷
- სამომავლო/განმეორებითი მიგრაციის შესაძლებლობა ზრდის დაბრუნების პერსპექტივასა და რეინტეგრაციის მოტივაციას;

³⁵ მაგ.: ინჟინრები, ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტები, აკადემიური წრეების წარმომადგენლები, რომლებზეც არსებობს მოთხოვნა საერთაშორისო შრომის ბაზარზე.

³⁶ იხ. 2013-2015 წწ. საქართველოს მიგრაციის სტრატეგია, გვ.6-7, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2012 წ.

³⁷ ETF-ის მიერ 2012 წელს ჩატარებული კვლევის მიხედვით, რომელშიც 4,000 რესპონდენტი მონაწილეობდა, მიგრაციის სურვილის მქონეთაგან მხოლოდ 3.2% (მთლიანი რესპონდენტების 31.1%) გეგმავდა მუდმივად ემიგრირებას. Migration and Skills in Georgia, 2011-2012 Survey Results, ETF / BCG (2012, p. 30).

- დაბრუნება ამცირებს ოჯახის სტრუქტურის რღვევას/აბრკოლებს ჯაჭვურ მიგრაციას (ოჯახის გაერთიანებას საზღვარგარეთ) და ინტელექტის/კვალიფიციური მუშახელის მუდმივ გადინებას;
- დაბრუნების პერსპექტივა მნიშვნელოვანია მიგრანტის მიერ მშობლიურ ქვეყანასთან კავშირის შესანარჩუნებლად, რასაც შედეგად პირდაპირი თუ ირიბი ეკონომიკური სარგებელი მოაქვს (ფულადი გზავნილები, ინვესტიცია, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები, ეკონომიკური კავშირების ინტერნაციონალიზაცია);
- ხელშეკრულებები შრომითი მიგრაციის შესახებ, რომლებიც ხელს უწყობს (დროებით) ლეგალურ შრომით ემიგრაციას, ცირკულარული მიგრაციის ჩათვლით, უზრუნველყოფს სოციალურ უსაფრთხოებას და შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვას;³⁸
- კვალიფიციური მუშახელის ცირკულარულმა მიგრაციამ შეიძლება უზრუნველყოს ინტელექტუალური (და პროფესიონალური) რესურსების გადინებისა და მათი არაეფექტური გამოყენების პრევენცია შესაბამის წარმოშობის ქვეყანაში.³⁹

ცირკულარული მიგრაციის დადებით ეფექტებთან დაკავშირებული ვარაუდების შესწავლის საფუძველზე, მასიმილიანო კალისა და ნიკოლა კანტორეს მიერ ჩატარებულმა სიმულაციურმა სავარჯიშომ გამოავლინა, რომ დაბრუნების შემთხვევაში, ფულადი გზავნილების შემცირების მიუხედავად, ცირკულარული მიგრაცია უფრო სასარგებლო ზემოქმედებას ახდენს წარმოშობის ქვეყნის განვითარებაზე, ვიდრე მუდმივი მიგრაცია. კონკრეტულად, ეს შეეხება მუშახელის მიერ შეძენილი ცოდნის გადაცემის შედეგად გამოწვეულ პროდუქტიულობის ზრდას.⁴⁰

ცხრილი 1. ცირკულარული მიგრაციის სიმულაციის სავარჯიშოს დასკვნა

	მუდმივი მიგრაცია	ცირკულარული მიგრაცია
--	------------------	----------------------

³⁸ 2013-2015 წწ. საქართველოს მიგრაციის სტრატეგია, გვ. 6-7, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2012 წ.

³⁹ ეს მოლოდინი დეკლარირებულია 2013-2015 წწ. საქართველოს მიგრაციის სტრატეგიაში, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2012 წ.

⁴⁰ კვლევის მიზანი იყო „ცირკულარული მიგრაციის შესაძლო სარგებლისა და ხარჯების განსაზღვრა წარმოშობის (განვითარებადი) ქვეყნებისა და რეგიონებისთვის, სოციალური, ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი ასპექტებით აგებულ ინტეგრირებული შეფასების მოდელზე დაფუძნებული სიმულაციების მეშვეობით.“ სავარჯიშოს შედეგად, სხვა საკითხებს შორის, შესწავლილი იქნა გავლენა შიდა რესურსებზე, შესაძლებლობაზე, ფულად გზავნილებზე, შრომით ბაზრებზე, ადამიანური კაპიტალის ფორმირების მასტიმულირებელ ფაქტორებზე (ინტელექტის დაგროვება), ვაჭრობასა და პირდაპირ უცხოურ ინვესტიციებზე, და დაბრუნებით მიგრაციაზე. იხ.: Cali, Massimiliano and Cantore, Nicola, The Impact of Circular migration on Source Countries. A simulation exercise (2010, pp. 2, 34).

	მუდმივი მიგრაცია	ცირკულარული მიგრაცია
სტატიკური ეფექტები შიდა რესურსებზე („ინტელექტის გადინება“)	ჩვეულებრივ, უარყოფითი ეფექტი შიდა ეკონომიკაზე, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როდესაც მიგრანტთა პროფესიული უნარები მაღალია წარმოშობის ქვეყნის მოსახლეობის კვალიფიკაციასთან შედარებით. ⁴¹ ამ შემთხვევაში, თუმცა, გასათვალისწინებელია ამ უნარების ეფექტური გამოყენების შესაძლებლობები სამშობლოში.	ეფექტი ხშირ შემთხვევაში დამოკიდებულია დროებით სქემებში ჩართული მუშახელის რაოდენობაზე. გრძელვადიან პერსპექტივაში, მუშახელის დეფიციტი მზარდი დაბრუნებითი მიგრაციით უნდა გადაიფაროს.
დაბრუნებითი მიგრაცია	შესაძლო სარგებელი დაბრუნებითი მიგრაციიდან არის სტატიკური ეფექტები („ინტელექტის გადინების“ სიმეტრიული), უნარების შეთვისება (თუმცა ეს დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად ეფექტურად გამოიყენება ისინი შინ) და კაპიტალთან წვდომა ბიზნესის განვითარების მიზნით.	დადებითია იმდენად, რამდენადაც შეიძლება გაიზარდოს დაბრუნებულთა (განსაკუთრებით მაღალკვალიფიციური მუშაკების) რიცხვი, რაც გაზრდის კონტაქტების რაოდენობას უფრო ფართო ქსელებში.
დინამიური ეფექტები შიდა რესურსებზე („ინტელექტის შემოდინება“)	განათლებაზე გავლენის ზრდის თვალსაზრისით, მიგრაცია ახალი უნარების ათვისებას იწვევს, განსაკუთრებით კონკრეტულ პროფესიებში.	არ არსებობს ნათელი სურათი, აქვს თუ არა რაიმე განსხვავებული გავლენა დროებითი მიგრაციის შემთხვევაში.
ვაჭრობა	ორმხრივი ვაჭრობის ზრდის ეფექტი (როგორც ექსპორტის, ისე იმპორტის შემთხვევაში) მიგრანტების კავშირების (კომერციული კავშირები და კონტრაქტების გაფორმება) და მომწოდებელ ქვეყანაში წარმოებული საქონლისა და მომსახურების ცოდნის საფუძველზე.	ეფექტი უფრო ძლიერია დროებითი მიგრანტების შემთხვევაში, ვინაიდან ისინი უფრო მყარ კავშირებს ინარჩუნებენ წარმოშობის ქვეყანასთან.
პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები	მიგრანტთა ქსელები წარმოშობის ქვეყნებში მასპინძელი ქვეყნებიდან პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების მიზიდვის სასარგებლოდ მუშაობენ.	არ არსებობს სხვაგვარი ზეგავლენის მტკიცებულება.
ფულადი	დადებითი ეფექტებია, განსაკუთრებით,	არსებობს მტკიცებულება, რომ

⁴¹ „ინტელექტის გადინება: მიგრაციის ძირითადი სტატიკური ეფექტი შიდა ეკონომიკაზე მუშახელის არსებული მარაგის შემცირებაში გამოიხატება. სტატიკური ეფექტი მიგრაციისა განვითარებად ქვეყნებში, სადაც კვალიფიკაციური მუშახელის ნაკლებობაა და გარე მიგრაციული ნაკადები ჩვეულებრივ, ადგილობრივ მოსახლეობაზე უფრო კვალიფიციური მუშახელის გადინებას იწვევს, შეიძლება საზიანო იყოს.“ (იქვე, გვ. 7).

	მუდმივი მიგრაცია	ცირკულარული მიგრაცია
გზავნილები	მიკრო დონეზე (სიღარიბის შემცირება, დაზღვევა). უფრო სასარგებლო ეფექტებია იმ შემთხვევაში, როცა ფულადი გზავნილები ხელს უწყობს პროდუქტიულ ინვესტიციებს და მათი მზარდი ეფექტი მაღალია.	ფულადი გადარიცხვების ხვედრითი წილი მეტია ერთ სულ მოსახლეზე, დროებითი მიგრანტების შემთხვევაში.

წყარო: Cali and Cantore, 2010.⁴²

მიგრაციის პრევენცია (შეჩერება) ფაქტობრივად შეუძლებელი და არასასურველია. ამ მოსაზრების და ზემოაღნიშნული სავარჯიშოს შედეგების გათვალისწინებით, კიდევ უფრო საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ მიგრაციის არარსებობა, უმეტეს შემთხვევაში, ამცირებს იმ პოტენციურად დადებით განვითარების ეფექტებს, რომლებიც მიგრაციას შეუძლია მოახდინოს ცალკეულ ინდივიდებსა და ჩართულ ქვეყნებზე (გაზრდილი კვალიფიკაცია, ფულადი გზავნილებისა და დანაზოგების დაგროვება, საერთაშორისო გამოცდილებაზე დაყრდნობით მიღებული ცოდნის გადაცემის შესაძლებლობა და სხვა).

ცირკულარული მიგრაციისგან მოსალოდნელი საერთო დადებითი ეფექტების გათვალისწინებით, *ნორმატიული* ცირკულარული მიგრაციის მიდგომა, როგორც მიგრაციის მართვის ინსტრუმენტი, ხელახლა გაჟღერდა საერთაშორისო დონეზე და ასევე გამოიკვეთა მიგრაციის ეროვნულ სტრატეგიებშიც. როგორც ზემოთ აღინიშნა, საერთაშორისო შრომითი რესურსების შესაბამისობასა და ეკონომიკურ ზრდაზე ცირკულარული მიგრაციის შესაძლო გავლენის გათვალისწინებით, ევროკომისიამ, ევროკავშირისა და მესამე ქვეყნებს შორის ცირკულარული მიგრაციისა და პროექტის „პარტნიორობა მობილობისთვის“ 2007 წლის კომუნიკეში წარმოადგინა ცირკულარული მიგრაციის *ნორმატიული* განსაზღვრება.⁴³ ეს პოზიცია გახმოვანდა 2011 წელს ევროკომისიის „მობილობისა და მიგრაციისადმი გლობალურ მიდგომაში“ (GAMM). აღნიშნული მიდგომა, როგორც „ევროკავშირის გარე მიგრაციის პოლიტიკის ერთიანი ჩარჩო, დაფუძნებული ევროკავშირისა და არაწევრ ქვეყნებს შორის პარტნიორობაზე, ახასიათებს მობილობასა და ცირკულარულ მიგრაციას, როგორც მიგრანტებსა და წარმოშობის ქვეყნებზე დადებითი გავლენის მქონე მობილობის მოდელს.“⁴⁴

2. CMS-ის შემუშავება

2.1 განვითარებაზე ორიენტირებული CMS - გასათვალისწინებელი და განსახილველი ფაქტორები

ცირკულარობა მიგრაციის სტრუქტურაში თავისთავად, არ ახდენს დადებით გავლენას განვითარებაზე. პირიქით, მისმა თანმხლებმა პრობლემებმა შეიძლება შეაფერხოს კიდევ სამხრეთი სარგებლის მიღების შესაძლებლობა. მათ შორისაა ინტელექტის/პროფესიული უნარ-ჩვევების გადინება, როდესაც კვალიფიციური მუშახელის დიდი რაოდენობით

⁴² იქვე, გვ. 12.

⁴³ EC, MEMO/07/197 (2007, p. 8).

⁴⁴ GAMM-ით განსაზღვრული 1-ლი („ლეგალური მიგრაციისა და მობილობის ორგანიზება და ხელშეწყობა“) და მე-4 („მიგრაციისა და მობილობის ეფექტის მაქსიმიზაცია“) ამოცანები, ევროკომისია (2011 წ.).

ემიგრირება აზარალებს მოთხოვნა-მიწოდების ბალანსს ადგილობრივ შრომის ბაზარზე. მოუქნელი ადმინისტრაციული წესებით გამოწვეული ზედმეტად მოკლე მიგრაციული ციკლები, თავის მხრივ, ხელს უშლის მიგრანტებს განახორციელონ ინდივიდუალური მიგრაციული პროექტები (მაგ.: მოახდინონ დანაზოგის დაგროვება) და ზოგჯერ, თავად მათ მობილობაზეც ახდენს გავლენას. მოკლევადიანი მიგრაციის დროს მიგრანტთა ეკონომიკური და სოციალური უფლებები საფრთხის ქვეშ შეიძლება დადგეს მოწყვლადი სამართლებრივი სტატუსის (მაგ.: სოციალური დაცვის ასპექტი), ინტეგრაციაში მხარდაჭერისა და ოჯახის გაერთიანების (ბავშვები/წარმოშობის ქვეყანაში დატოვებული ოჯახი) უფლების შეზღუდვის გამო. (შრომითი) მიგრაციის არაერთ შემთხვევაში შეიძლება შეიქმნას ისეთი ვითარება, როდესაც დასაქმების ქვეყნის გარეთ მიღებული კვალიფიკაცია შეიძლება არ შეესაბამებოდეს ან/და არ იქნეს (ოფიციალურად/დე ფაქტო) აღიარებული, როგორც მიგრაციის ქვეყანაში, ასევე წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნებისას, რაც იწვევს კვალიფიკაციაზე დაბალი მოთხოვნების შესაბამის პოზიციაზე მუშაობას (ინტელექტის დაკარგვა) და სათანადოდ, დეკვალიფიკაციას.⁴⁵

მრავალმხრივი კვლევების შედეგების მიხედვით და **კონტექსტზე მორგებული ცირკულარული მიგრაციის საცდელი გეგმისა და პარამეტრების იდენტიფიკაციის თანახმად** (იხ. ქვემოთ), ცირკულარული მიგრაციისგან განვითარებისთვის ცალსახად დადებითი შედეგის მიღება კონკრეტულ ფაქტორებსა და კრიტერიუმებზეა ⁴⁶ დამოკიდებული; მათ შორისაა:⁴⁷

- პოლიტიკური ნება და ინტერესთა თანხვედრა (გატარებული პოლიტიკის ინტენსივობა) (2.1.1);
- ინსტიტუციური შესაძლებლობები, დაინტერესებულ მხარეთა საქმიანობა და თანამშრომლობის ფორმალიზება (2.1.2);
- შრომის ბაზრის ინტერესების შეთანხმება - პროფესიული მოთხოვნა და მიწოდება, თვისებრივი თანხვედრა (2.1.3);
- დაბრუნება, რეინტეგრაცია და მიგრანტების ჩართულობის პერსპექტივები (2.1.4);
- სამართლებრივი ბაზა და შესაძლებლობები (2.1.5).

2.1.1 პოლიტიკური ნება და ინტერესთა თანხვედრა

პოლიტიკური ნება და ინტერესთა თანხვედრა, რომელიც იდენტიფიცირებულია გამჭვირვალე მოლოდინების მართვის საფუძველზე და ჩართული სტრუქტურების მიერ ერთობლივად შეთანხმებულ პრინციპებსა და პარამეტრებზე დაყრდნობით (და, მიგრაციის მართვისადმი ჰუმანური მიდგომის დაცვით, რაც გულისხმობს მიგრანტთა ეკონომიკური, სოციალური, პოლიტიკური უფლებებისა და მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტების პატივისცემას); მართვისა და პროგრამირების ინტენსივობა და მხარდაჭერის ზომების შეთავაზებით განვითარების პოტენციალის მაქსიმალური ეფექტის მიღების

⁴⁵ იხ.: Angenendt, Steffen (2014, p. 8).

⁴⁶ იხ. Thranhardt, Dietrich (2009, p. 12); Gubert, Flore and Nordman, Christophe J. (2008, p. 10); Angenendt, Steffen (2014, p. 8), ETF-ის მხარდაჭერით განხორციელებული სხვა კვლევები.

⁴⁷ შემდეგში ჩამოყალიბდა და მისადაგებული იქნა საქართველო-გერმანიის კონტექსტზე „პრაქტიკული მაგალითის ანალიზში“, როგორც ამ სახელმძღვანელოს ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილი. იხ. ქვემოთ.

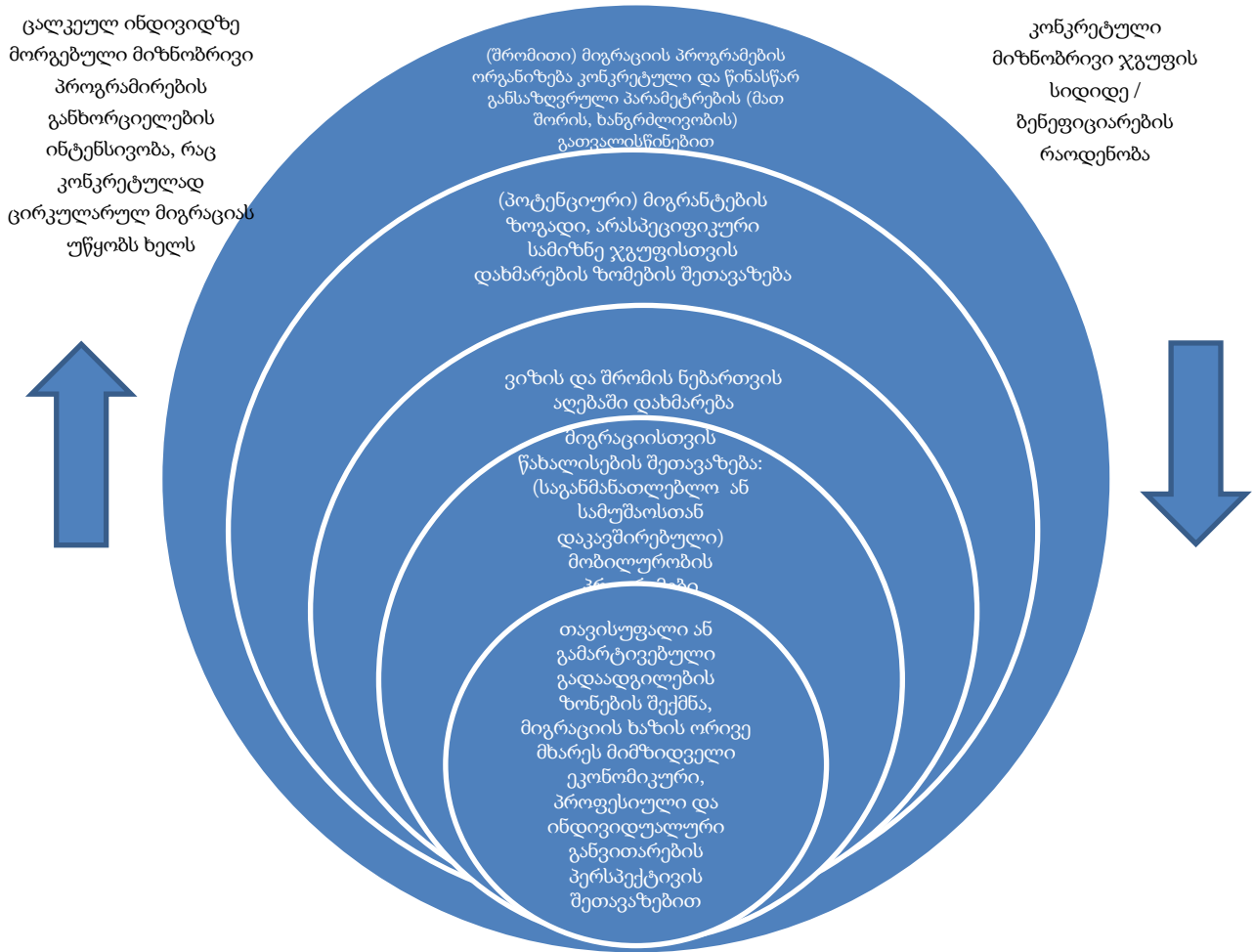
სურვილი - ცირკულარული მიგრაციისადმი შეთანხმებული და სამართლიანი მიდგომის წინაპირობაა.⁴⁸

ცირკულარული მიგრაციის წახალისება: მიზნობრივი პოლიტიკის ინტენსივობის ალტერნატივები: მართვა და პროგრამირება - მიგრაციის ციკლის მიდგომა

საჭიროების შემთხვევაში, ცირკულარული მიგრაცია შეიძლება კონკრეტული მიზნისკენ მიმართული, სხვადასხვა ინტენსივობის ქმედებით იქნეს მხარდაჭერილი. ეს ღონისძიებები შეიძლება ვარიირებდეს მიგრაციისთვის ხელსაყრელი ზოგადი კონტექსტის (ეკონომიკური, პროფესიული და პიროვნული განვითარების პერსპექტივების შექმნის ხელშეწყობა, ცხოვრების მაღალი სტანდარტების უზრუნველყოფა) შექმნიდან და ზოგადი (შრომითი/ადმინისტრაციული) ინფრასტრუქტურის ჩამოყალიბებიდან (როგორცაა მაგ.: თავისუფალი გადაადგილების ზონები, რომლებიც, როგორც წესი, თავისუფალ სავაჭრო ზონებს გულისხმობს, და შეიძლება არეგულირებდეს მუშახელის დაქირავების სტანდარტებს) კონკრეტულ პროფესიებზე მორგებული სამიგრაციო პროგრამების დეტალურ ორგანიზებამდე (რომლებიც საჯარო ან/და კერძო დამქირავებელთა მიერ ხორციელდება), რომლებიც, თავის მხრივ, ცალკეულ ინდივიდებზე მორგებულ სერვისებს ითვალისწინებს (მაგ.: სეზონური სამუშაო პროგრამები ან ცირკულარული მიგრაციის სქემები, რომელთა ერთ-ერთი მაგალითიც ევროკავშირის პროექტში იქნა გამოცდილი).

⁴⁸ შრომითი მიგრაციასთან დაკავშირებით, OSCE/IOM/ILO-ს სახელმძღვანელო შრომითი მიგრაციის შესახებ ითვალისწინებს ორმხრივ შრომით ხელშეკრულებებს, რომლებიც წარმოადგენს მნიშვნელოვან მექანიზმს როგორც ორივე ქვეყნის ინტერესების შესაბამისი პრინციპებისა და პარამეტრების შეთანხმებისთვის, ასევე ჩართულ სახელმწიფოთა შორის თანამშრომლობის ფორმალიზებისთვის. იხ. Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination, OSCE, IOM, ILO (2006, pp. 178, 182).

ილუსტრაცია 1. CMS პროგრამირების ინტენსივობა



არ არის სავალდებულო, რომ სხვადასხვა დონეზე მიდგომები ურთიერთგამომრიცხავი იყოს. მაშინ, როცა თავისუფალი გადაადგილების ზონაში მობილობა შეიძლება მიგრაციის მიზნობრივი დახმარების ზომებითა და ცირკულარული მიგრაციის სქემებით იქნეს მხარდაჭერილი, იდეალურ შემთხვევაში, CMS-ი არ არის საერთაშორისო მობილობის უზრუნველყოფის ერთადერთი შესაძლებლობა. სანაცვლოდ, ასეთი სქემა სამართლებრივი ჩარჩოს ჩამოყალიბების უფრო დიდი სტრატეგიის ნაწილი უნდა იყოს, რაც ხელს უწყობს და აძლიერებს სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფზე მორგებულ ლეგალურ მობილობას (როგორცაა უვიზო მიმოსვლა, სასწავლო მიზნით მობილობა და ეკონომიკური, პროფესიული და ინდივიდუალური განვითარების პერსპექტივების შექმნა). წინააღმდეგ შემთხვევაში, თუკი CMS-ი ლეგალური მობილობის ერთადერთი ალტერნატივა იქნება, მან შეიძლება შეუსაბამო (პროფესიული, მოტივაციის, ხანგრძლივობის თვალსაზრისით) მიგრაციის მსურველთა დიდი რაოდენობა მიიზიდოს, რომელთაც, სურვილის მიუხედავად, მიგრაციის სხვა შესაძლებლობა არ გააჩნიათ. შესაბამისად, სქემა წარუმატებელი იქნება მიგრაციის ციკლის დასრულების, ანუ წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნებისა და ცოდნის გადაცემის კუთხით.⁴⁹

⁴⁹ საქართველო ხელს უწყობს ლეგალური მობილობის შესაძლებლობების შექმნას, განსაკუთრებით, შენგენის ზონის ქვეყნებთან და ამ მხრივ, ჩართულია შესაბამის პროცესებში (სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმა,

იმ ვარაუდის გათვალისწინებით, რომ მიგრაციის მიზანმიმართული მართვა გააძლიერებს მიგრაციის ეფექტს განვითარებაზე და ამაღდროულად, შეამცირებს არალეგალურ მიგრაციას, ევროკომისია ცირკულარული მიგრაციისადმი ორმხრივი მიდგომის პოლიტიკას მოიაზრებს: „[...] ერთი მხრივ, საკანონმდებლო ჩარჩოს შემუშავება, რომელიც ხელს შეუწყობს ცირკულარულ მიგრაციას და მეორე მხრივ, ცირკულარული მიგრაციის სქემების ჩამოყალიბება. ასეთი სქემები მიგრანტებს საშუალებას მისცემს განსაზღვრული დროით შევიდნენ ევროკავშირის ტერიტორიაზე მუშაობის, სწავლის ან სხვა საქმიანობის შესრულების მიზნით.“⁵⁰ ასეთი მიდგომა პოლიტიკური ქმედებების და მართვის ინტენსივობის თვალსაზრისით გარკვეული ნაბიჯების გადადგმას გულისხმობს, როგორცაა მობილობის გამარტივების (სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაცია) ხელშეწყობი ჩარჩოს შექმნა, ასევე (შრომითი) მიგრაციის პროგრამების დეტალური შემუშავება-დაგეგმვა. ეს უკანასკნელი მოიცავს პროექტის „ევროკავშირის პარტნიორობა მობილურობისთვის განვითარების პოტენციალის გაძლიერება საქართველოში მიზნობრივი ცირკულარული მიგრაციის და დიასპორის მობილიზაციის გზით“ ფარგლებში ჩამოყალიბებულ და განხორციელებულ სქემებს.⁵¹

2.1.2 ინსტიტუციური შესაძლებლობები, დაინტერესებულ მხარეთა საქმიანობა და თანამშრომლობის ფორმალიზება

მიგრაციის პოლიტიკა და განხორციელება პოლიტიკის სხვა მრავალ სფეროს უკავშირდება, როგორცაა ეკონომიკა, შრომის ბაზარი, დასაქმების პოლიტიკა, საშინაო და საგარეო საქმეები, დიასპორის პოლიტიკა, განათლება და კვალიფიკაციისადმი მიდგომა. მიგრაციის პოლიტიკის ჩამოყალიბების და განხორციელების პასუხისმგებლობა და ვალდებულება, როგორც წესი, სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეს შორის არის გადანაწილებული და მისი სათანადო კოორდინირება თანმიმდევრული სამიგრაციო პოლიტიკის წინაპირობაა.⁵²

შესაბამისად, ცირკულარული შრომითი მიგრაციის სქემები უშუალოდაა დაკავშირებული პოლიტიკის სხვადასხვა სფეროსთან.⁵³ როცა იარსებებს CMS-ის ჩამოყალიბების პოლიტიკური ნება, საჭირო იქნება მართვის სტრუქტურის შემუშავება, რათა ძირითადად მონაწილეებმა საკუთარ თავზე აიღონ და განსაზღვრონ თანამშრომლობის ფორმა სქემის განხორციელების პროცესში.

თანამშრომლობის ფორმებიდან გამომდინარე, ჩართული ქვეყნების დაწესებულებებს/დაინტერესებულ მხარეებს უნდა გააჩნდეთ საჭირო უნარები ცირკულარული მიგრაციის შესახებ შეთანხმებული პარამეტრებისა და პროგრამირების

საგანმანათლებლო მობილურობის პროგრამები და სხვა), რაც სავარაუდოდ, ეტაპობრივად შეამცირებს ქართველების მიერ მიგრაციის არახელსაყრელი შესაძლებლობების ძიებას.

⁵⁰ EC MEMO/07/197 (2007, p. 8).

⁵¹ ევროკავშირის პროექტის ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის დეტალიზება არ უნდა იყოს აღქმული, როგორც ჩართული ქვეყნების მიერ ცირკულარული მიგრაციის მხარდაჭერის მომავალი მიდგომების სავალდებულო შაბლონი, რადგან ის არსებით ადამიანურ თუ ფინანსურ რესურსებს მოითხოვს. შრომითი მიგრაციის მართვის მექანიზმების დაგეგმვისას PCMS-ის გამოცდილება საჭიროებისამებრ უნდა იქნეს გათვალისწინებული, ხოლო პარამეტრები და მხარდაჭერის ზომები შეირჩეს არსებული ადამიანური და ფინანსური რესურსების შესაბამისობისა და ხელმისაწვდომობის მიხედვით; მიუხედავად იმისა, სქემის ფარგლებში იქნება ეს რესურსები გამოყენებული თუ იქნება შრომითი მიგრაციის მართვის ზოგადი მიდგომის ნაწილი.

⁵² საქართველოს შემთხვევაში, ეს გათვალისწინებული იქნა მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისიის შექმნისას.

⁵³ მაგ.: ეკონომიკური ფაქტორები, შრომითი მიგრაცია, განათლება, ადამინის უფლებები და სხვა.

დასაკმაყოფილებლად, მათ შორის ისეთი ფაქტორების, როგორიცაა ადამიანის, სოციალური და შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტები მიგრანტებისა და დაბრუნებული პირებისთვის.⁵⁴ ცირკულარული შრომითი მიგრაციის სქემის ჩამოყალიბება მოითხოვს თანამშრომლობის სტრუქტურისა და შესაბამისი პასუხისმგებლობის იდენტიფიცირებას, ასევე ამ სტრუქტურის ფორმალიზებას (წერილობითი შეთანხმებები, ურთიერთგაგების მემორანდუმი, კონტრაქტები). CMS-ის შესახებ ერთიან ხედვაზე დაყრდნობით და GIZ-ის მიერ ინიცირებული CMS-ის პროექტების გამოცდილების გათვალისწინებით, განხორციელების პროცესში შესაძლებელია ჩართულ ქვეყნებში სხვა დაინტერესებული მხარეების იდენტიფიცირებაც, ცირკულარული შრომითი მიგრაციის მართვის სფეროში მათი შესაძლებლობების შესწავლისა და კომპეტენციის ანალიზის საფუძველზე.

2.1.3 შრომითი ბაზრის ინტერესების შესაბამისობა - პროფესიული მოთხოვნა და მიწოდება, თვისებრივი შესაბამისობა

შრომის ბაზრის ინტერესები ეკონომიკური და დემოგრაფიული განვითარების, ასევე სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის სტანდარტებისგან გამომდინარეობს და მათი თანხვედრის ხარისხით განისაზღვრება, თუ რამდენად შეესაბამება ერთმანეთს წარმოშობისა და დანიშნულების ქვეყნებში არსებული დასაქმების და პროფესიული მოთხოვნისა და მიწოდების მაჩვენებლები, რასაც გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს CMS-ის პოტენციური სამმხრივი სარგებლის მიღებისთვის. იდეალურ შემთხვევაში, მოთხოვნა კონკრეტული პროფესიული ჯგუფების შესაბამის კვალიფიციერებულ მუშახელზე დანიშნულების ქვეყანაში ემთხვევა წარმოშობის ქვეყანაში ამ კვალიფიკაციის მქონე პირთა სიჭარბეს (ამ გზით „ცოდნის გადინების“ არიდება ხდება) და ასევე, შესაბამისი მუშახელის ინტერესებს ცირკულარულ მიგრაციაში ჩასართავად.

კონკრეტულ პროფესიებზე მოთხოვნისა და მიწოდების რაოდენობრივი თანხვედრის გარდა, CMS-ის სამმხრივი სარგებლის შედეგის მიღება დამოკიდებულია თვისებრივ მაჩვენებლებზეც. თვისებრივი შესაბამისობა შემდეგ ფაქტორებზეა დამოკიდებული: განათლების სტანდარტებისა და საკვალიფიკაციო პროფილების შესაბამისობა ან მორგება წარმოშობისა და დანიშნულების ქვეყნის შრომის ბაზრების საჭიროებებთან; მხარეების შესაძლებლობა და მზაობა, საჭიროების შემთხვევაში ჩაერთონ და დააფინანსონ საკვალიფიკაციო პროფილების შემდგომი დახვეწა; საზღვარგარეთ მიღებული განათლების/შრომის გამოცდილების აღიარება და ამგვარად, მიგრანტების კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმების შესაძლებლობის გაზრდა, მათი უნარების დაკნინების და ინტელექტის დაკარგვის რისკის გარეშე ორივე ქვეყანაში. რაც ნაკლებად რთულია საკვალიფიკაციო პროფილები და მათი კონტექსტუალური სპეციფიკა შესაბამის ქვეყნებში (მაგ.: ენობრივი, საგანმანათლებლო, კარიერული განვითარების სისტემა), მით ნაკლებია ცვლილებების განხორციელების საჭიროება.

როდესაც მუშახელზე მოთხოვნა და მიწოდება ერთმანეთს არ ემთხვევა, CMS-ის განხორციელების შედეგად გამიზნული დადებითი ეფექტის პოტენციალი ვერ რეალიზდება. მაგალითად, მიგრანტები შეიძლება ვერ დასაქმდნენ სათანადო პირობებში

⁵⁴ იხ.: OSCE, IOM, ILO (2006, p. 183).

ან ვერ გაიარონ შესაბამისი ტრენინგი დანიშნულების ქვეყანაში; შრომითი მუშახელის დეფიციტი შესაძლოა ვერ დაკმაყოფილდეს; კვალიფიციური მუშახელის ემიგრაციის წახალისებამ შეიძლება წარმოშობის ქვეყნის შრომის ბაზარზე კვალიფიციური მუშახელის/ინტელექტის გადინება გააღრმავოს, ხოლო საზღვარგარეთ მიღებული კვალიფიკაცია შეიძლება არ შეესაბამებოდეს შრომის ბაზარს და საჭირო კვალიფიკაციას წარმოშობის ქვეყანაში, რაც ხელს შეუშლის უნარების აღიარებას და შეაფერხებს ცოდნის გადატანას და წარმატებულ რეინტეგრაციას.

“[...] პრობლემები წარმოიშობა თუ მიგრანტების კვალიფიკაცია საერთოდ არ არის ან ნაწილობრივად აღიარებული, ან მისი აღიარება ყოვნდება, რაც იძულებს მიგრანტებს თავიანთ კვალიფიკაციაზე დაბალი მოთხოვნების შესაბამისი სამუშაო შეასრულონ. ბევრი სამეგრაციო პროგრამა ვერ ან არასათანადოდ უზრუნველყოფს მიგრანტთა ეკონომიკურ და სოციალურ უფლებებს. შრომის დაცულობა მინიმალურია და მიგრანტებისთვის რთულია ხელფასის მატების მოთხოვნაზე საუბარი. არსებობს კერძო დასაქმების ძვირადღირებული, არაკეთილსინდისიერი და ზოგჯერ, კრიმინალური სქემების არაერთი მაგალითი, რომელთა შედეგად მიგრანტები გრძელვადიან ფინანსურ ვალდებულებებში ეხვევიან ან იძულებით ხდებიან დამოკიდებული კონკრეტულ დამსაქმებლებზე. მსგავს შემთხვევებში, მიგრაციის სოციალური საფასური ძალიან იზრდება, მით უმეტეს, თუ მიგრანტს აწევს სამშობლოში დარჩენილი მოვლის საჭიროების მქონე ბავშვებისა ან/და ოჯახის უფროსი წევრების უზრუნველყოფის ვალდებულება.”⁵⁵

წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნებს შორის სამსახურეობრივი, პროფესიული და კვალიფიკაციის შესაბამისი მოთხოვნისა და მიწოდების თანხვედრა და სოციალურ-დემოგრაფიული მოდელებისა და სოფელსა და ქალაქს შორის არსებული სხვაობის (მუშახელის ნაკლებობა უმუშევრობის საპირისპიროდ) ფაქტორების გათვალისწინება უზრუნველყოფს ასეთი რისკების შემცირებას. გარდა ამისა, საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ საზღვარგარეთ კვალიფიკაციის შესაბამისი დასაქმება ზრდის დაბრუნების შემდეგ როგორც ზოგადად დასაქმების, ისე კონკრეტული პროფესიის შესაბამისად დასაქმების შანსს.⁵⁶

2.1.4 დაბრუნების, რეინტეგრაციისა და მიგრანტების ჩართულობის პერსპექტივები

დაბრუნების ასოცირება ცირკულარული მიგრაციის განვითარების დადებით ასპექტებთან მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული დაბრუნებული პირების წარმატებულ რეინტეგრაციაზე შრომის ბაზარზე და საზოგადოებაში, და შეძენილი ცოდნის (უნარების, კვალიფიკაციის, ინოვაციების, საზღვრებს შორის კავშირების) და ფინანსური რესურსების (დანაზოგები, ბიზნეს სტარტაპი, თავდებობის თანხები და ა.შ.) გადმოტანაზე. დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის დადებითი ეფექტის მასშტაბი განვითარების პროცესებზე შესაბამისი ინდივიდების რეინტეგრაციის შესაძლებლობებზე, სურვილსა და უნარებზეა დამოკიდებული. გარდა ამისა, იმ მიგრანტთა ჩართულობა საკუთარი ქვეყნის განვითარებაში, რომლებიც არ ბრუნდებიან, მათ მიერ შინ დარჩენილი ოჯახებისთვის

⁵⁵ ანგენენდტი, შტეფენ (2015 წ., გვ. 12).

⁵⁶ IOM (2011, pp. 44-45, 48).

გაწეული დახმარება და საკუთარი პროფესიული კვალიფიკაციის განვითარება სასარგებლო ფაქტორია ცირკულარული მიგრაციის დადებითი ეფექტისთვის (მაგ.: ფულადი გზავნილები, წარმოშობის ქვეყანაში ინვესტირება, ცოდნის გადატანა). რაც ასევე მნიშვნელოვანია, ეს დადებითი ეფექტი ძალაშია, მიუხედავად იმისა, ბრუნდება/დაბრუნდა თუ არა პირი ფიზიკურად („ვირტუალური“ დაბრუნების პარალელურად/სანაცვლოდ) ან სამუდამოდ.⁵⁷

„მდგრადი დაბრუნება აღნიშნავს მდგომარეობას, როდესაც დაბრუნებული მიგრანტი რეინტეგრირებულია, როგორც საზოგადოების სასარგებლო წევრი და არ აქვს ხელახალი მიგრაციის პირდაპირი მიზეზი.“⁵⁸

როგორც წესი, თუ დაბრუნებულ პირებს გააჩნიათ რეინტეგრაციის სურვილი, შესაძლებლობები და უნარები, სამშობლოში მათი დაბრუნება დადებით გავლენას მოხდენს განვითარებაზე. დაბრუნება და რეინტეგრაცია საშუალებას აძლევს მიგრანტებს, წარმატებით მოახდინონ ცოდნის (უნარების, კვალიფიკაციის, ინოვაციების, საზღვრებს შორის კავშირების) გადატანა, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ ისინი დასაქმებული იყვნენ ან ტრენინგი გაიარეს კვალიფიკაციის მიხედვით. დაბრუნება-რეინტეგრაცია, ასევე, ხელს უწყობს ფინანსური რესურსების (დანაზოგები, ბიზნეს სტარტაპი, თავდებობის თანხები და ა.შ.) გადატანას.⁵⁹ თუმცა, თუ წარმოშობის ქვეყანაში მოთხოვნადი კვალიფიციის პირები მუდმივ ემიგრაციას აირჩევენ, ადგილობრივი ბაზრის კვალიფიციური შრომითი რესურსებით უზრუნველყოფისა და ცოდნის გადაცემის ეფექტები, როგორც განვითარების მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორები, წარმოშობის ქვეყანაში რისკის ქვეშ დადგება.

„[...] ინტელექტის გადინება გამგზავნი ქვეყნის ერთ-ერთ ძირითად პრობლემად რჩება [...]: სულ უფრო მეტ წარმოშობის ქვეყანას სურს გამოცდილი და კვალიფიციური ხალხის უკან დაბრუნება, რადგან მათი განვითარება შესაბამის ადამიანურ რესურსებზეა დამოკიდებული. მიუხედავად ამისა, მთავრობათა უმეტესობა აცნობიერებს, რომ ადამიანური კაპიტალის დაკარგვის რისკი ნაკლებად მნიშვნელოვანია უმუშევრობისა და სიღარიბის იმ საფრთხეებთან შედარებით, რომლებიც ემუქრება ახალგაზრდა კვალიფიციურ მუშახელს, რომელიც ვერ საქმდება სამშობლოში [...], გარე მიგრაცია არ არის თვისებრივად საზიანო; პირიქით, მან შეიძლება ხელიც შეუწყოს განვითარებას. თუმცა, თუკი წარმოშობის ქვეყანაში არსებული პირობების ანალიზი საჭირო უნარების კრიტიკულ ნაკლებობას გამოავლენს, მაგალითად, ჯანდაცვის სექტორში, სხვა ქვეყნებმა

⁵⁷ ეს არის განვითარებაზე ორიენტირებული პროგრამების არსი, როგორიცაა IOM-ის (TRQN), UNDP-ის (TOKTEN) ფარგლებში ორგანიზებული დროებითი დაბრუნების პროგრამები ან დიასპორის ჩართულობის და ფულადი გზავნილებისა და დანაზოგების გადატანის ხელშეწყობის ღონისძიებები, განხორციელებული წარმოშობის ქვეყნების მიერ, პარტნიორ ორგანიზაციათა ხელშეწყობით, როგორიცაა მაგ. CIM (პროგრამა „მიგრაცია განვითარებისთვის“). იხ. IOM: <http://bit.ly/2jXF1NP> UNDP: <http://bit.ly/2kzFf0S> CIM: <http://bit.ly/2jvYExW> ნანახია 07.2016.

⁵⁸ IOM: AVR (2008, p. 4).

⁵⁹ დაბრუნების, რეინტეგრაციის და ცოდნის გადაცემის ხელშემწყობი სხვადასხვა პროექტისა და პროგრამის თანახმად, ასეთი დადებითი ეფექტები არ მდგომარეობს, მხოლოდ და სავალდებულოდ, გრძელვადიან ან მუდმივ დაბრუნებაში. მაგ.: IOM-ის TRQN: <http://bit.ly/2jXF1NP> ნანახია 07.2016.

თავი უნდა შეიკავონ ამ ქვეყნიდან მუშახელის დასაქმებისგან, ან უკიდურეს შემთხვევაში, იმოქმედონ დასაქმების ეთიკური პრინციპების დაცვით.^{60 *61}

მიგრანტების დაბრუნების და რეინტეგრაციის შესაძლებლობები მრავალ სხვადასხვა ფაქტორთან არის დაკავშირებული - ბევრი მათგანი ინდივიდუალურია და არ გამოდგება ზოგადი მიდგომისთვის, შესაბამისად მათზე პოლიტიკის, სტრატეგიებისა თუ სპეციფიკური მხარდაჭერითი ზომების მეშვეობით ზემოქმედების ეფექტი საკმაოდ შეზღუდულია.⁶² თუმცა, მიუხედავად ინდივიდუალური თავისებურებებისა, დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის წარმატებული შედეგი ზოგადი ხასიათის ფაქტორებთანაცაა დაკავშირებული და შეიძლება წახალისდეს დანახარჯების შემცირებისა და გარკვეული შეღავათების დაწესების საშუალებით, რაც შრომითი მობილობის დადებითი ეფექტის წარმოშობის ქვეყნის განვითარებისკენ მიმართვაში მდგომარეობს. შესაბამისი კვლევებისა და PCMS-ის⁶³ მომზადების პროცესში ჩატარებული ინტერვიუების თანახმად, ძირითადი ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს დაბრუნებასა და რეინტეგრაციაზე, არის წარმოშობის ქვეყანაში არსებული ხელსაყრელი საცხოვრებელი და რეინტეგრაციის ხელშემწყობი გარემო. ეს, თავის მხრივ, სხვადასხვა ელემენტს მოიცავს, რომელთა სასარგებლო გავლენა დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის შესაძლებლობებზე მრავალი ურთიერთშემავსებელი ღონისძიებით შეიძლება იქნეს უზრუნველყოფილი.

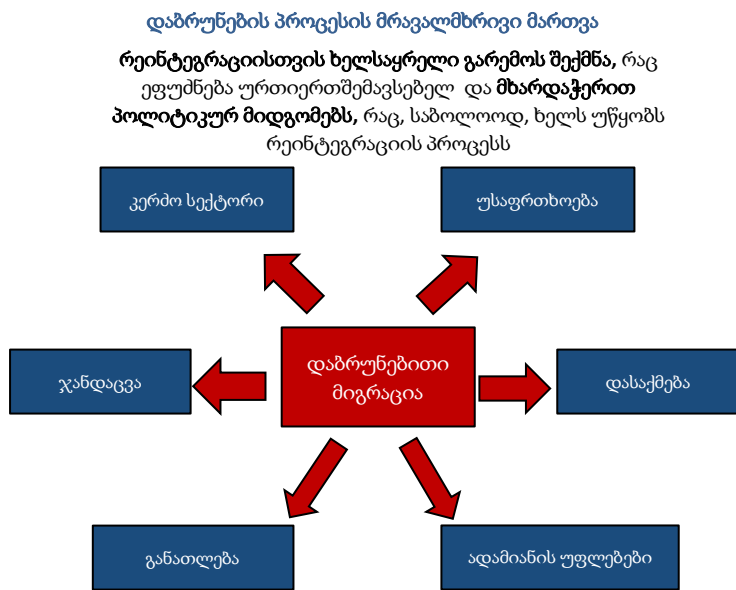
⁶⁰ 2013 წელს IOM-მა შეიმუშავა „მუშახელის დაქირავების სტანდარტების საერთაშორისო სისტემა“ (IRIS), როგორც „ეთიკური დასაქმების“ პრინციპების განმსაზღვრელი ძირითადი ჩარჩო. სისტემა 10 პრინციპს ეყრდნობა: ეთიკური და პროფესიული ქცევის პატივისცემა; კანონის და დასაქმებულის უფლებების პატივისცემა; იძულებითი ან კაზალური შრომის, ადამიანების ტრეფიკინგის და ბავშვთა შრომის აკრძალვა; სამსახურის მაძიებელთა უსასყიდლოდ მომსახურება; დოკუმენტების უკანონო შენახვის აკრძალვა, დაქირავების პირობების გამჭვირვალობის პატივისცემა; განსხვავებულობის პატივისცემა; კონფიდენციალობის პატივისცემა და მონაცემთა დაცვა; უსაფრთხო და ღირსეული სამუშაო და საცხოვრებელი პირობების პატივისცემა; განვითარებადი ქვეყნების საჭიროებათა პატივისცემა სამედიცინო პერსონალის და სხვა სპეციალისტთა დაქირავებისას. იხ. <https://iris.iom.int/> ნანახია 07.2016.

⁶¹ ანგენენდტი, შტეფენ (2015 წ., გვ. 8).

⁶² პროექტის მოსამზადებელ და საწყის ფაზაში ჩატარებული ინტერვიუები. ეს შეფასება შეესაბამება სხვა გამოკითხვათა შედეგებს. იხ., მათ შორის: Chappell, Laura and Glennie, Alex (2010).

⁶³ პროექტის მოსამზადებელ და საწყის ფაზაში ჩატარებული ინტერვიუები (მოსამზადებელი კვლევა, შეხვედრები საწყის ფაზაში); კვლევები: Haug, Sonja (2008, pp. 585-605); ETF/BCG, Migration and Skills in Georgia (2012); Cali, Massimiliano and Cantore, Nicola (2010).

ილუსტრაცია 2. დაბრუნების მართვა⁶⁴



დაბრუნებისა და რეინტეგრაციისთვის ხელსაყრელი გარემო / მიგრაციის ტიპოლოგია და დაბრუნების მოტივაცია

მუშახელის მოზიდვისთვის (განმეორებითი მოზიდვის ჩათვლით) საჭირო ზომები შეიძლება პირველად და მეორად ხელშემწყობ ფაქტორებად დაიყოს. კვალიფიციური მუშახელის მოზიდვის მეორად ხელშემწყობ ფაქტორებს განეკუთვნება სოციალური დაცვის სისტემის მდგომარეობა, გარემო, ქვეყნის საზოგადოების მიმდებლობა, სასურველი ცხოვრების სტილის რეალიზების შესაძლებლობა და სხვა. პირველად ფაქტორებში შედის პროფესიული და ფინანსური განვითარების შესაძლებლობები, ინფრასტრუქტურის არსებობა, (რე)ინტეგრაციის ხელშემწყობი მიგრაციული ქსელები და სხვა. ამ კატეგორიზაციაში ასევე შედის დამატებითი ფაქტორები, როგორიცაა კვალიფიკაციის აღიარების ეფექტური სისტემა და შესაძლებლობები ოჯახის წევრებისთვის.⁶⁵

დაბრუნების და რეინტეგრაციის მხარდაჭერა

როგორც სხვადასხვა კვლევა ცხადყოფს და პროექტთან დაკავშირებული ინტერვიუებიდან გამოვლინდა, დაბრუნების და რეინტეგრაციის წახალისებისა და დახმარების ეფექტიანობა შეიძლება გაიზარდოს მაშინ, როდესაც შესაბამისი სტრატეგიები და ზომები შეესაბამება მიგრაციის ინდივიდუალურ მოტივაციას.⁶⁶ მაგალითად, იმ შრომითი მიგრანტის დაბრუნების სურვილი, რომლის ძირითადი მოტივაცია პროფესიული განვითარება და კვალიფიკაციის შეძენა იყო, განსაკუთრებით მაშინ შეიძლება გაიზარდოს, როცა დასაქმების შესაფერისი შესაძლებლობები ხელმისაწვდომია წარმოშობის ქვეყანაში. სასურველი სამსახურის/თანამდებობის/ხელფასის და განსაკუთრებით (მაგრამ არა

⁶⁴ ანგენენდტი, შტეფენ (2015 წ.).

⁶⁵ პირველადი და მეორადი ხელშემწყობი ფაქტორების კატეგორიზაცია შემოთავაზებულია უცხოური სამუშაო ძალის მოზიდვის ჭრილში. თუმცა, მათი მეშვეობით ასევე შესაძლებელია მოვახდინოთ კატეგორიზაცია იმ ფაქტორებისა, რომლებიც საზღვარგარეთიდან თანამემამულეთა დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის ხელშეწყობაზე მიმართული პოლიტიკითაა ნაკარნახევი. MPI (2008).

⁶⁶ Chappell, Laura and Glennie, Alex (2010).

მხოლოდ), დასაქმებისა და დაბრუნების გაზრდილი შესაძლებლობების კუთხით არსებული მოლოდინები მნიშვნელოვან როლს ასრულებს რეინტეგრაციის პერსპექტივებში: „ყველაზე მნიშვნელოვანი ამოცანა [...] მყარი სამუშაო გარემოს შექმნაა, რაც დაბრუნებულ ადამიანებს გაზრდილი შესაძლებლობების გამოვლენის საშუალებას აძლევს.“⁶⁷

იმ შემთხვევაში, თუ მიგრანტის მოტივაცია კონკრეტულ ინდივიდუალურ პროექტთან იყო დაკავშირებული, როგორცაა გარკვეული ოდენობის ფულადი დანაზოგის დაგროვება (განსაზღვრული მიზნისთვის), დაბრუნების სურვილი გაიზრდება გარკვეული დროის მონაკვეთში აღნიშნული მიზნის მიღწევის შემდეგ.⁶⁸ შესაბამისად, ინდივიდუალური პროექტის რეალიზებამდე დაბრუნების ვალდებულებამ შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას წარმატებულ და მდგრად დაბრუნებას და რეინტეგრაციას. ამ კუთხით ბოლოდროინდელი კვლევები ადასტურებს, რომ წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის წარმატება დამოკიდებულია დაბრუნების გარემოებებზე. ნებაყოფლობით დაბრუნებას შედეგად უფრო წარმატებული და უმეტეს შემთხვევაში, უფრო მდგრადი რეინტეგრაცია მოაქვს მაშინ, როცა ადმინისტრაციული მიზეზებით განპირობებული დაბრუნება ხელახალ ემიგრაციას იწვევს, ხშირად აკრძალული არხების მეშვეობითაც კი.⁶⁹ გარდა ამისა, ხელახალი მიგრაციის შესაძლებლობების პერსპექტივამ, რაც ცირკულარული მიგრაციის შემადგენელი ნაწილია, შეიძლება გაზარდოს დაბრუნების მზაობა (დაბრუნების წინასწარ განსაზღვრული ხანგრძლივობის გარეშე).

კვალიფიციური მუშახელისთვის/დაბრუნებული პირებისთვის ქვეყნების მიმზიდველობის გაანალიზებისას, ამ ფაქტორით შესაძლებელია დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პერსპექტივების განსაზღვრა, რაც შესაბამისი ხელშემწყობი ღონიძიებების გატარების გზით იქნება ერთგვარი საწყისი წერტილი დაბრუნების პროცესის სრულყოფილი მართვის სისტემის შემუშავებისას. ასევე აღსანიშნავია, რომ დაბრუნების სურვილი მჭიდროდაა დაკავშირებული დანიშნულების ქვეყანასთან ასოცირებულ რიგ ფაქტორებთან, როგორცაა ბინადრობის და სამუშაო ნებართვასთან დაკავშირებული შეზღუდვები,⁷⁰ ეკონომიკური და სოციალური გარემო, შრომითი უფლებები და სხვა. და ბოლოს, როგორც გერმანიის BMZ-ის მიერ იქნა აღნიშნული - ქვეყნის პოლიტიკურ ნებასთან, რომელიც მხარს დაუჭერს დაბრუნებასა და რეინტეგრაციას, განვითარებაზე ორიენტირებული შრომითი მობილობის სასარგებლოდ.

2.1.5 სამართლებრივი დებულებები და შესაძლებლობები

სამართლებრივი დებულებები (სავიზო რეგულაციები, აუცილებელ დაბრუნებაზე ან მრავალჯერად მიგრაციაზე დაფუძნებული ცირკულარობა, შრომის ბაზრის ხელმისაწვდომობა კონკრეტული პროფესიების/მიგრანტთა ჯგუფებისთვის) განსაზღვრავს ცირკულარული შრომითი მიგრაციის სქემების ჩამოყალიბების ვარიანტებს და განვითარების შესაბამის შედეგებს.

⁶⁷ Calli, Massimiliano and Cantore, Nicola (2010, p. 34).

⁶⁸ Chappell, Laura and Glennie, Alex (2010).

⁶⁹ Martin Kohls (ENM-ის საკონტაქტო პირი გერმანიიდან), (2014, p. 29); Schneider/Kreienbrink (2009, p. 82); ასევე იხ. „სამართლებრივი დებულებების“ ნაწილი.

⁷⁰ იხ. ქვემოთ „სამართლებრივი დებულებები“.

ლეგალური ცირკულარული შრომითი მიგრაცია, როგორც წესი, შემდეგი ქვემოთ ჩამოთვლილი ხელშეწყობი სამართლებრივი ჩარჩოების ფარგლებში ხორციელდება:⁷¹

- **თავისუფალი გადაადგილების ზონები** (მაგ.: ევროკავშირი, სკანდინავიის ქვეყნები), სადაც ცირკულარული მიგრაცია ყველაზე გავრცელებული მოდელია და ნაწილობრივ მხარდაჭერილია (საგანმანათლებლო/ტრენინგის მიზნით გაცვლითი) პროგრამებით;
- **ორმხრივი შრომითი ხელშეკრულებები**, ან, ნაკლებად სავალდებულო - ურთიერთგაგების მემორანდუმები ორი ქვეყნის მთავრობას შორის, რომელთა მკაფიო მიზანი შრომითი მიგრაციის ხელშეწყობაა და როგორც წესი, ორ ქვეყანას შორის გარკვეულ პროფესიებზე მოთხოვნა-მიწოდების შესატყვისობას ეფუძნება.⁷² ორმხრივი შრომითი ხელშეკრულება არეგულირებს (კონკრეტულ) შრომითი მიგრაციის შესაძლებლობებს (მეტნაკლებად ინტენსიური) პროგრამირების მეშვეობით ან მისი ხელმომწერი ქვეყნები მჭიდრო კავშირში არიან მიგრაციის უკვე ჩამოყალიბებული არხებისა და ქსელების საშუალებით, და შედეგად, მიგრაცია შესაძლოა ინდივიდუალურად განხორციელდეს გაფორმებული ხელშეკრულების/მემორანდუმის პრინციპების შესაბამისად; ან, ორმხრივი შრომითი ხელშეკრულება მხოლოდ პოლიტიკური კეთილი ნების გამოვლენაა⁷³ და არ ითვალისწინებს (თეორიული) შრომითი მიგრაციის შესაძლებლობების შექმნის ვალდებულებას, შესაბამისი მხარდამჭერი ინფრასტრუქტურისა და პროგრამირების განვითარების გზით;⁷⁴
- **დასაქმების ეროვნულ სააგენტოებს შორის გაფორმებული შრომითი ადმინისტრირების კონკრეტული ხელშეკრულებები** გამოიყენება გერმანიის შრომითი ადმინისტრაციის მიერ, იმ კონკრეტული დარგების სპეციალისტების მიგრაციის ხელშესაწყობად, ვისი კვალიფიკაციაც მოთხოვნადია გერმანიის შრომის ბაზარზე, მაგრამ არ რეგულირდება შრომითი მიგრაციის ზოგადი კანონმდებლობით ან ე.წ. თეთრი სიით (რომელიც კონკრეტულ პროფესიებს ნაწილობრივ ათავისუფლებს შრომითი მიგრაციის შეზღუდვებისგან), დანიშნულების ქვეყნის შრომის ადმინისტრირების თანახმად.⁷⁵

⁷¹ იხ. ზემოთ „პოლიტიკური ნება - პროგრამირების ინტენსივობა“. „მხარდამჭერი ჩარჩო“ არ მოიცავს იმ პირებს, ვინც მიგრირებენ და იღებენ ვიზას მხოლოდ დანიშნულების ქვეყნის რეგულაციების საფუძველზე (შრომის ბაზარზე წვდომა, რაც განსაზღვრულია დანიშნულების ქვეყნების მიერ როგორც კონკრეტული პროფესიებისა და კატეგორიების მიხედვით, ასევე სტატუსის ცვლილების შემთხვევაში, მაგ.: თავშესაფრის მაძიებლის სტატუსიდან ლტოლვილად აღიარებამდე, ოჯახზე დამოკიდებულის სტატუსიდან ბინადრობის უფლების მიღებამდე და ა.შ.).

⁷² <http://bit.ly/2jDT6PA> ნანახია 07.2016.

⁷³ მაგ.: 2014 წლის მემორანდუმი საქართველოსა და საფრანგეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროთა შორის, რასაც არ გამოუწვევია რაიმე სახის გაზომვადი მიგრაცია.

⁷⁴ ასევე იხ.: OSCE, IOM, ILO (2006, pp. 177, 178, 182).

⁷⁵ მოხსენიებულია IOM-ის მიერ, როგორც „არაფორმალური პრაქტიკული შეთანხმებები“ დასაქმების ეროვნულ სააგენტოებს შორის (იქვე). ასეთი ადმინისტრაციული შეთანხმებები აწარმოა გერმანიის შრომის ადმინისტრაციამ ევროკავშირის არაწევრი რიგი ქვეყნების ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტების საკითხზე, მათ „თეთრ სიაში“ შეყვანამდე 2013 წლის ზაფხულში. ადმინისტრაციული შეთანხმების გაფორმება შრომის ადმინისტრაციის ექსკლუზიური უფლებამოსილებაა, რათა შესაბამისი შუამავლობის და განთავსების სერვისების განხორციელება სამართლებრივი და ეთიკური სტანდარტების დაცვით იყოს შესაძლებელი (მაგ.: შუამავლობის საფასური უნდა აანაზღაურონ არა დასაქმებულებმა, არამედ დამსაქმებლებმა, რომლებიც უზრუნველყოფენ შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას და ა.შ.). ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტებისთვის შრომითი მიგრაციის შესახებ ადმინისტრაციული შეთანხმებები ჯერ კიდევ ძალაშია, მიუხედავად იმისა, რომ ეს პროფესიული ჯგუფი უკვე შეტანილია ე.წ. თეთრ სიაში.

- **პროექტები და პროგრამირება**, როგორც თანამშრომლობის ჩარჩო სამთავრობო და არასამთავრობო პარტნიორებთან, რომელიც განსაზღვრულია დროში და გამიზნულია მიგრაციის მართვის მექანიზმების ტესტირებისა და თანამშრომლობის სტრუქტურის ჩამოყალიბებისთვის, მოკლევადიანი პროგრამირების ფარგლებში.

შრომითი მობილობის ამ სამართლებრივი ჩარჩოების ფარგლებში, ცირკულარული შრომითი მიგრაციის ოპტიმალური ვარიანტები განისაზღვრება დანიშნულების ქვეყანაში არსებული სავიზო რეჟიმით და შრომის ბაზრის წვდომის რეგულაციებით, რაც შესაბამისად, აისახება განვითარების პროცესზე სხვადასხვა შედეგში.

საქართველო-გერმანიის კონტექსტი: PCMS-ის განხორციელება

3. PCMS – მოქმედების მიმდინარეობა და გამოყენებული ინსტრუმენტები

პროცედურა ინტერესებისა და შესაძლებლობების შესწავლის საფეხურიდან სამმხრივი სარგებლის მიღებაზე ორიენტირებული CMS-ის განხორციელებამდე მოიცავდა კონკრეტული ქმედებების რამდენიმე ფაზას: **ინიცირების, მომზადების და განხორციელების ფაზა**.

ინიცირების ფაზაში ჩატარდა CMS-ის მართვის საჭიროებების, სარგებლიანობისა და შესაძლებლობების დეტალური შეფასება, რაც განხორციელდა ცირკულარული მიგრაციის პოზიტიური განვითარებისა და სამმხრივი სარგებლის მიღებისთვის საჭირო ფაქტორებისა და კრიტერიუმების გამოვლენის პარალელურად, როგორცაა პოლიტიკური ნებისა და ინტერესთა თანხვედრა, შრომის ბაზრისა და პროფესიის შესაბამისობა, სამართლებრივი ჩარჩო, დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პერსპექტივები.

წინასწარი შეფასების პირველი ნაბიჯები გულისხმობდა შეფასებას იმისა, თუ რამდენად გააჩნდათ შესაბამისი ქვეყნების გადაწყვეტილების მიმღებ და დაინტერესებულ მხარეებს განვითარებაზე ორიენტირებული (შრომითი) მიგრაციის მართვაში, უფრო კონკრეტულად კი, CMS-ში, ჩართვის პოლიტიკური ნება. ინტერესების ზოგადი თანხვედრა შეფასდა როგორც CMS-ზე ძირითადი ფოკუსისა და შესაბამისი მოლოდინების კრილში, ასევე პროგრამირების სავარაუდო ინტენსივობისა და დროში განსაზღვრული მიგრაციის ციკლის ვალდებულების გათვალისწინებით.

PCMS-თვის მზადების პროცესში გაჟღერებული თავდაპირველი მოლოდინები იყო: კვალიფიკაციის შესაბამისი დასაქმებისა და უნარების გაძლიერება და მონაწილეთა დახმარება მიგრაციის სრული ციკლის განხორციელებასა და მათ რეინტეგრაციაში, დაგროვილი ცოდნის გადატანის უზრუნველსაყოფად. ყველა ჩართული მხარისთვის - მიგრანტების, წარმოშობის და მიმღები ქვეყნებისთვის და ჩართული დამსაქმებლებისთვის - მაქსიმალური სარგებლის უზრუნველყოფა (სამმხრივი სარგებელი) იყო პროგრამის თავიდანვე შეთანხმებული მიზანი.

პოლიტიკური ნების და ინტერესთა თანხვედრის გარდა, განხილული იქნა CMS-ის ზოგადი შესაბამისობა შრომის ბაზრის საჭიროებებთან (კონკრეტულ პროფესიებზე

მოთხოვნა, ქარბი მიწოდება) და (შრომითი) მიგრაციის მართვის მიზნებთან (დროებითი/გრძელვადიანი ემიგრაციის/იმიგრაციის/დაბრუნების წახალისება). აგრეთვე, გამოკვლეული იქნა ინსტიტუციური შესაძლებლობები CMS-ის სათანადოდ განხორციელების მიზნით.

პროგრამის **მოსამზადებელ ფაზაში** კონსულტაციების, მოსამზადებელი კვლევებისა და კონკრეტული ანალიზის მეშვეობით ჩატარებული შეფასების შედეგად, გამოვლინდა საბაზისო ჩარჩო, შემუშავდა კონტექსტუალურ-სპეციფიკური პარამეტრები, მათთან დაკავშირებული ღონისძიებები და რეკომენდებული დამხმარე ზომები.

PCMS-ის ინიცირების ფაზა ევროკავშირის პროექტის დაგეგმვამდე და ამოქმედებამდე ჩატარდა. ევროკავშირის პროექტის განხორციელების თაობაზე საგრანტო ხელშეკრულების დადებამ შესაძლებელი გახადა PCMS-ის ინიცირებისა და მომზადების ეტაპების შემდგომი დახვეწა და საჭირო დაფინანსებით უზრუნველყოფა.⁷⁶

განხორციელების ფაზაში ჩატარდა დამხმარე ღონისძიებები მიგრაციის ციკლის მხარდასაჭერად, რომლებიც მოსამზადებელ ეტაპზე განისაზღვრა და შემუშავდა. პროცესის უწყვეტმა მონიტორინგმა და შეფასებამ შესაძლებელი გახადა ცვლილებ(ებ)ის საჭიროების გამოვლენა და შესაბამისი რეაგირება PCMS-ის განხორციელების ფაზაში.

3.1 გამოყენებული ინსტრუმენტები

პროგრამის ინიცირებისა და მოსამზადებელი ფაზების განმავლობაში კონკრეტული ინსტრუმენტებისა და ღონისძიებების მეშვეობით გამოიყენა PCMS-ის შესაბამისობა და მიზნობრიობა და განისაზღვრა პარამეტრები:

3.1.1 ზოგადი თავდაპირველი და უწყვეტი შეფასება

ზოგადი თავდაპირველი და უწყვეტი შეფასების მიზნით ჩატარდა პროექტის შემუშავების პროცესისთვის დამახასიათებელი სხვადასხვა აქტივობა. **უპირველეს ყოვლისა**, განხორციელდა სამაგიდო **კვლევა** და **ორმხრივი და მრავალმხრივი შეხვედრები** ქართველ და გერმანელ კოლეგებს შორის. საქართველოს მხრიდან განსაკუთრებული ინტენსივობით შედგა შეხვედრები მსსკ-სა და მისი სამდივნოს წარმომადგენლებთან. გერმანიის მხრიდან პროექტის შესამუშავებლად საქართველოში ჩამოვიდნენ CIM/GIZ-ის და ZAV-ის წარმომადგენლები. ორივე ინიციატივა მიზნად ისახავდა ცირკულარული მიგრაციის სფეროში თანამშრომლობისადმი საქართველოს დაინტერესების კვლევას, პოტენციურ პარტნიორებთან შეხვედრებსა და მათ იდენტიფიცირებას, ისევე როგორც პრიორიტეტების განსაზღვრას (შრომით) მიგრაციასთან და კონკრეტულად, ცირკულარულ მიგრაციასთან დაკავშირებით.

ინტერესებისა და მიდგომების დახვეწისა და თანამშრომლობის გაღრმავების მიზნით, CIM-ის გერმანელმა ექსპერტმა ჩაატარა **სამუშაო შეხვედრა** ქართულ მხარესთან ცირკულარული მიგრაციის სამმხრივ სარგებელზე გათვლილი მიდგომის შესახებ, რომელიც გერმანიის სხვა პარტნიორ ქვეყნებში არის დანერგილი. ღონისძიებაზე

⁷⁶ EU-ს თემატური პროგრამა „მესამე ქვეყნებთან თანამშრომლობა მიგრაციისა და თავშესაფრის საკითხებში“, <http://bit.ly/2jXYdLn> ნანახია 07.2016.

მოწვეული იყვნენ მსსკ-ის და მისი სამდივნოს წარმომადგენლები ამგვარი მიდგომის საქართველოს კონტექსტთან შესაბამისობის, შრომითი მობილობისა და კერძოდ, ცირკულარული მიგრაციის ხელშეწყობასთან დაკავშირებული საკითხების განსახილველად.⁷⁷

3.1.2 ცირკულარული მიგრაციის შესახებ თანამშრომლობის პროექტის

ჩამოყალიბება და ფორმალიზება

ევროკავშირის ერთობლივი პროექტის საგრანტო განაცხადის ჩამოყალიბების პროცესში, რომლის დაფინანსება განისაზღვრებოდა ევროკავშირის TPMA პროგრამის ფარგლებში, ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის შემუშავება იყო პროექტის ოთხ კომპონენტაგან ერთი-ერთი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პროექტის ძირითად განმცხადებელს - GIZ/CIM-სა და მის წამყვან პარტნიორს საქართველოს მხრიდან - მსსკ-ის სამდივნოს შორის განხილული იქნა, ჩამოყალიბდა და შეთანხმდა პარამეტრები და თანამშრომლობის ზოგადი ჩარჩო.⁷⁸ მას შემდეგ, რაც ევროკავშირმა მოიწონა პროექტის მონახაზი, PCMS-ის განმახორციელებელმა პარტნიორებმა დახვეწეს ერთობლივი მოქმედებისა და ხელშეკრულების დეტალები პარტნიორობის შესახებ შეთანხმების ფარგლებში, რამაც თანამშრომლობის ინტერესს ოფიციალური ხასიათი მისცა.

3.1.3 მოსამზადებელი კვლევა

პარამეტრები შესაბამისად, დაეფუძნა თავდაპირველ, კონტექსტის ანალიზს, რომელიც პროექტის განხორციელებისთვის მზადებისას, კერძოდ კი, მოსამზადებელი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა CIM-ის დაკვეთით. კვლევის მიზანს წარმოადგენდა: ა) შესწავლა იმისა, შეძლებს თუ არა ცირკულარული მიგრაციის სქემა და რა წინაპირობებია საჭირო იმისთვის, რომ წინასწარ შერჩეულმა პროფესიულმა ჯგუფებმა (ჯანდაცვის და სასტუმროს სექტორები) უპასუხოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და მიგრანტთა საჭიროებებს საქართველოსა და გერმანიაში; ბ) ადეკვატური, რეკომენდებული სტრატეგიის გამოვლენა შესაბამის სექტორებში ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის განსახორციელებლად. კვლევის მეთოდებში შედიოდა შესაბამისი წყაროების და შრომის ბაზრის მონაცემების მიმოხილვა და ნახევრად სტრუქტურირებული თვისებრივი ინტერვიუების (პირადი/სატელეფონო) ჩატარება საქართველოსა და გერმანიაში (2013 წ.).

3.1.4 დიალოგი დაინტერესებულ მხარეებთან

წინასწარი შედეგებისა და პარამეტრების გადამოწმებისა და დახვეწის მიზნით, მიმდინარეობდა პრეზენტაციები და დისკუსიები სპეციალურად მოწვეულ შეხვედრებზე, აგრეთვე მსსკ-ს რეგულარულ საკოორდინაციო შეხვედრებზე წევრ უწყებებთან, რაც უზრუნველყოფდა PCMS-ის სტრატეგიის გადამოწმებისა და ადაპტირების შესაძლებლობას.

3.1.5 კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზი

მოსამზადებელი შეფასების შედეგად, PCMS-ისთვის შესაბამისი პროფესიული ჯგუფების შერჩევის შემდეგ გადაწყდა ჩატარებულიყო „კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზი“,

⁷⁷ სამუშაო შეხვედრა: ცირკულარული მიგრაცია და იუსტიციის სამინისტროსა და CIM-ის EU პროექტი, “ცნებები - გამოცდილება - განხორციელება”, თბილისი 07.09.2012.

⁷⁸ იხ. EU-ს პროექტის საგრანტო განაცხადი.

PCMS-ის უფრო დეტალური პარამეტრების განსაზღვრის მიზნით. ანალიზი ორივე ქვეყნის ჯანდაცვისა და სასტუმროს სექტორში სათანადო გამოცდილების მქონე საერთაშორისო და ადგილობრივმა კონსულტანტებმა ჩაატარეს.⁷⁹

გაანალიზდა შერჩეული პროფესიული ჯგუფებისა და პროფესიონალების საკვალიფიკაციო პროფილები, ვისაც განათლება/ტრენინგი საქართველოში ჰქონდათ მიღებული. ასევე ჩატარდა დამსაქმებელთა მოლოდინების და საჭიროებების ანალიზი გერმანიაში (ფაქტობრივი) და საქართველოში (პერსპექტივაში). აღნიშნულის შედეგად გამოვლინდა კვალიფიკაციის ზუსტი დონე და მუშახელის ის მახასიათებლები, რომლებიც PCMS-ში უნდა ყოფილიყო გათვალისწინებული. მეტიც, ანალიზის საფუძველზე იდენტიფიცირდა მონაწილეთა პროფესიული ტრენინგის საჭიროებები გერმანიაში დასაქმებამდე და შემდგომში, რაც მათ გერმანიაში და საქართველოში ინტეგრაცია/რეინტეგრაციაში დაეხმარებოდა.

3.1.6 მონიტორინგი და შეფასება

შემუშავებული სტრატეგიის განხორციელების გარდა, CMS-ის მიმდინარეობას მუდმივ მონიტორინგს და შეფასებას უტარებდნენ შიდა (პროექტის გუნდი) და გარე დაინტერესებული მხარეები. ამდენად, განხორციელების ფაზა შესაძლებელს ხდიდა, საჭიროებისამებრ ადაპტირებულიყო პარამეტრები, ისევე როგორც მიგრაციის ციკლი და მიგრანტთა დამხმარე ზომები იმ შემთხვევაში, თუ განხორციელების პროცესში გამოვლინდებოდა დამატებით მოთხოვნებზე დაუყოვნებელი რეაგირების აუცილებლობა.

PCMS-დან შეიძლება დავასკვნათ, რომ არაა სავალდებულო, სხვადასხვა ფაზის ღონისძიებები სწორხაზოვნად, მკაცრად ქრონოლოგიური რიგითობით შესრულდეს. PCMS-ის გამოცდილება ცხადყოფს, რომ კონტექსტის წინასწარი შეფასების, პარამეტრებისა და განხორციელების სტრატეგიის დახვეწა, ისევე როგორც კონკრეტული ნაბიჯების დაგეგმვა შეიძლება გაგრძელდეს სქემის ინიცირების, მომზადებისა და განხორციელების ფაზაშიც. მონიტორინგი (და შეფასება) წინასწარ დაუგეგმავი გაუმჯობესების და ცვლილებების საშუალებას იძლევა და შესაბამისად, ასეთი მოქნილობა რეკომენდებულია ნებისმიერი მომავალი CMS-თვის.⁸⁰

4. PCMS-ის მოსამზადებელი შეფასება

4.1 პოლიტიკური ნება და ინტერესთა თანხვედრა

“[...] განვითარების დადებითი შედეგები თავისთავად არ დგება. ისინი ქვეყნის პოლიტიკური „სურვილების სიაში“ უნდა იყოს შეყვანილი და სისტემურად და თანმიმდევრულად იქნეს ინტეგრირებული პროგრამებში. მიუხედავად ამისა, ამგვარი მიდგომა, სისტემურ განხორციელებასთან ერთად, ხშირად არ არსებობდა წარსულში.”⁸¹

⁷⁹ იხ. Competence and Matching Analyses: executive summaries.

⁸⁰ აღნიშნული ხაზგასმით არის რეკომენდებული GIZ-ის მიერ შემუშავებული, თანამშრომლობისკენ მიმართული მენეჯმენტის სისტემით “Capacity WORKS”, GIZ (2008).

⁸¹ ანგენენდტი, შტეფენ (2015 წ., გვ. 14).

როგორც 2009 წლის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ ასკვნის, ცირკულარული მიგრაციის ხელშეწყობის პოლიტიკური ნება ორივე ხელმოწერმა მხარემ - საქართველომ და გერმანიამ (როგორც შეთანხმების მონაწილე, ევროკავშირის წევრმა სახელმწიფომ) - გამოხატა: 2009 წელს საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებულ „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ შეთანხმებაში დეკლარირებულ ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენს „ლეგალური მობილურობისთვის უკეთესი ჩარჩოს ხელშეწყობა, მათ შორის ცირკულარული და დროებითი შრომითი მიგრაციის სქემების საშუალებით“. პროექტის ფარგლებში დაგეგმილი და განხორციელებული სქემა მსკ-ს მიერ შემუშავებულ საქართველოს მთავრობის მიგრაციის პოლიტიკის პრიორიტეტებს შეესაბამებოდა: 2013-2015 წლების საქართველოს მიგრაციის სტრატეგია ნათლად გამოხატავდა ქვეყნის მიზანს „სარგებელი მიეღო ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებთან ცირკულარული მიგრაციის შესაძლებლობებიდან“.⁸² შესაბამისად, 2015 წელს მიღებულ, 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგიაში ცირკულარული მიგრაციის ხელშეწყობა ქვეყნის გრძელვადიანი პოლიტიკური ხედვის „მიგრაციისა და განვითარების“ მიზნებს შორისაა მოხსენიებული.⁸³

გარდა ამისა, გერმანულმა მხარემ მკაფიოდ გამოხატა სურვილი, შექმნილიყო ცირკულარული მიგრაციის სქემები, რომლებიც ხელს შეუწყობს მათი პოტენციალის გამოყენებას განვითარებისთვის. როგორც BMZ-ის საქმიანობის პრეზენტაციაშია ფორმულირებული: „ცირკულარული მიგრაცია საშუალებას აძლევს [მიგრანტებს] შეწყვიტონ მიმღებ ქვეყანაში ყოფნა და გარკვეული დროით დაბრუნდნენ წარმოშობის ქვეყანაში. ეს ნიშნავს, რომ მათ შესაძლებლობა ექნებათ, საზღვარგარეთ მიღებული ცოდნითა და გამოცდილებით წვლილი შეიტანონ საკუთარი ქვეყნის ეკონომიკურ და სოციალურ ცხოვრებაში და დრო და ენერგია ორ ქვეყანას შორის გაანაწილონ.“ ამ თვალსაზრისით, გერმანიის რამდენიმე სამინისტროს მიერ სხვადასხვა წარმოშობის ქვეყანაში მხარდაჭერილი პროექტები და პროგრამები ცხადყოფს მზადყოფნას, ხელი შეეწყოს სამმხრივ სარგებელზე ორიენტირებული ცირკულარული მიგრაციის სქემების შემუშავებას.⁸⁴

ჯერ კიდევ 2010 წელს GIZ-სა და მსკ-ს მიერ ხელმოწერილ ურთიერთგაგების მემორანდუმში გაცხადდა მიგრაციასთან დაკავშირებულ საკითხებში თანამშრომლობის სურვილი.⁸⁵ ეს მემორანდუმი გახდა ზოგადი საპროექტო შეთავაზების საფუძველი, რომელიც წარდგენილი იქნა ევროკავშირის საგრანტო განაცხადზე.

ქართველი და გერმანელი კოლეგების ინტერესთა თანხვედრა განვითარებაზე ორიენტირებული CMS-ის შესახებ პრაქტიკული გამოცდილების მიღებასთან დაკავშირებით გახდა საფუძველი შეთანხმებული პარამეტრების განსაზღვრის, თანამშრომლობის სტრუქტურის შემუშავებისა და PCMS-ის შემდგომი
--

⁸² 2013-2015 წწ. საქართველოს მიგრაციის სტრატეგია, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2013 წ., გვ. 6-7.

⁸³ 2016-2020 წწ. საქართველოს მიგრაციის სტრატეგია, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2015 წ., გვ. 46.

⁸⁴ ე.წ. სამმხრივი სარგებლის მიღებაზე ორიენტირებული პროექტები ხორციელდება GIZ-ის და BA-ს საერთაშორისო განთავსების სერვისის (ZAV) მიერ მიგრაციისა და განვითარების ცენტრის (CIM) მეშვეობით და BMZ-ის და გერმანიის AA-ს მხარდაჭერით. პარტნიორი ქვეყნებია ბოსნია-ჰერცეგოვინა, სერბეთი, ფილიპინები (ჯანდაცვის მუშაკები, ექთნები, გერიატრიული მომვლელები), ტუნისი (ინჟინერები): <https://www.giz.de/en/workingwithgiz/11666.html> ნანახია 07.2016.

⁸⁵ GIZ-სა და მსკ-ს შორის 2010 წელს გაფორმებული ურთიერთგაგების მემორანდუმი მიგრაციის სფეროში თანამშრომლობის შესახებ.

განხორციელებისთვის. ამდენად, ცირკულარული მიგრაციის ხელშეწყობის პოლიტიკური ნება, რაც 2009 წელს გაფორმებულ ევროკავშირის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ დოკუმენტშია გამოხატული, წარმოადგენს მყარ საფუძველს CMS-ის დაგეგმვისა და განხორციელებისას მთავრობის სამომავლო მიდგომისთვის.

CMS-დმი შეთანხმებული მოლოდინები მოიცავდა შემდეგს:

- ადამიანური განვითარება, კვალიფიკაციის ამაღლება;
- კვალიფიციური შრომითი რესურსის (პერმანენტულად) გადინების პრევენცია;
- არალეგალური მიგრაციის შემცირება;
- კვალიფიციურ შრომით მიგრანტთა ლეგალური მობილობა, რომელიც არ გულისხმობს უცხოელი დამსაქმებლის მუშახელისთვის გონივრულზე დაბალი ანაზღაურების გადახდას ფინანსური სახსრების დაზოგვის მიზნით ('wage dumping');
- თანამშრომლობა: შესაფერისი პარტნიორი ქვეყანა ორმხრივი შრომითი ხელშეკრულებებისთვის.

საერთო ინტერესებზე შეთანხმების შემდეგ, ქართველმა და გერმანელმა პარტნიორებმა გადაწყვიტეს PCMS-ის საპროექტო წინადადების ერთობლივად ჩამოყალიბება, ევროკავშირის საგრანტო განაცხადზე მის წარსადგენად. იმ ფაქტორის გაცნობიერების საფუძველზე, რომ საერთაშორისო (შრომითი) მიგრაციის ფუნდამენტური მამოძრავებელი ძალები ცდება CMS-ის ფარგლებს, პარტნიორებმა აირჩიეს ინტენსიური პოლიტიკისა და შესაბამისი პროგრამირების განხორციელების გზა, რათა შესაძლებელი ყოფილიყო მონაწილე პირების მიერ მიგრაციის ციკლის დასრულება ევროკავშირის პროექტის ვადებში. შესაბამისად, განმახორციელებელი პარტნიორების მიზნები შემდეგნაირად განისაზღვრა: ცოდნისა და გამოცდილების გაღრმავება საქართველოსა და ევროკავშირის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ ხელმძღვრ ქვეყანას შორის რეგულირებული შრომითი მიგრაციის შესაძლებლობის კუთხით; საზღვარგარეთ კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმებისა და ტრენინგის შესაძლებლობების ტესტირება; მიგრაციის ციკლის განმავლობაში მხარდაჭერისთვის საჭირო საშუალებების კვლევა და ტესტირება; საქართველოდან ინტელექტის გადინების პრევენციისთვის დამატებითი საშუალებების კვლევა, განსაკუთრებით დაბრუნების წახალისებითა და დაბრუნებული მიგრანტების რეინტეგრაციის ხელშეწყობის გზით, და ცირკულარული მიგრაციის განგრძობადი სქემების შესაძლებლობათა კვლევა.

მიგრაციის ციკლის განმავლობაში PCMS-ის პროგრამირების ამ ინტენსივობით განხორციელებამ და მონაწილეთა ერთ კონკრეტულ ჯგუფზე ორიენტირებამ პროექტის მმართველი და განმახორციელებელი გუნდის მნიშვნელოვანი ძალისხმევა და დაფინანსება მოითხოვა, რაც უფრო დიდი მასშტაბის CMS-ს განხორციელების შემთხვევაში შეიძლება მნიშვნელოვანი გამოწვევა აღმოჩნდეს. იმის გათვალისწინებით, რომ მიგრაციის ციკლის მოქნილი ხანგრძლივობის პირობა წინასწარ შეთანხმდა, CMS-ის სამმხრივი სარგებლის ეფექტის გაზრდის მიზნით, პროექტის განხორციელებისას კიდევ

ერთხელ დადასტურდა, რომ მომავალი CMS-ს წარმატებისთვის სასურველია მიგრაციის ციკლის უწყვეტი ან რეგულარული ხელშეწყობა, რაც გაზრდის ნდობას და გააძლიერებს მის დადებით ეფექტს.

4.2 ინსტიტუციური შესაძლებლობები და დაინტერესებულ მხარეთა საქმიანობა

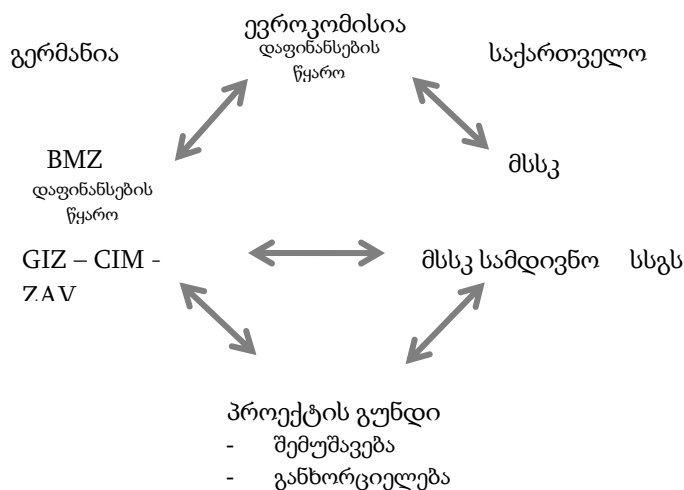
CMS-ის მართვის სტრუქტურის შემადგენლობა სხვადასხვა ფაქტორით განისაზღვრება; მათ შორის:

- სამმხრივი სარგებლის შექმნაზე ფოკუსირებული CMS-ის შესაქმნელად აუცილებელი პოლიტიკური ნების გამომხატველი ძირითადი უწყება (მაგ.: სამინისტრო, სამინისტროთა კონსორციუმი, შრომის ადმინისტრაცია):
 - საქართველო: იუსტიციის სამინისტრო (პროექტის განხორციელების მომენტისთვის), მსსკ;
 - გერმანია: BMZ, GIZ/CIM, გერმანიის დასაქმების ფედერალური სააგენტო;
- CMS-ის პროგრამირების დაფინანსების წყარო:
 - EU: TPMA;
 - BMZ;
- ინსტიტუციური კავშირები და შესაბამისი შესაძლებლობები:
 - საქართველო: მსსკ-ს სამდივნო (იუსტიციის სამინისტროს სსიპ-ის სსგს-ს სტრუქტურული ერთეული);
 - გერმანია: CIM (GIZ), გერმანიის ფედერალური დასაქმების სამსახური (ZAV).

PCMS-ის შემთხვევაში ჩამოყალიბდა თანამშრომლობის შემდეგი ძირითადი სტრუქტურა:

CMS-ის ზოგადი მონახაზის შემდეგ, სქემის მმართველი სტრუქტურის მონაწილეებმა გამოავლინეს მისი განხორციელებისთვის საჭირო დაინტერესებული მხარეები. CMS-ის პარამეტრების წინასწარი შეფასების ფარგლებში, **გამოვლენილი და შესწავლილი იქნა** მიგრაციის სფეროსთან დაკავშირებული დაინტერესებული მხარეები ორივე ქვეყანაში ('mapping') და გაანალიზდა მათი უფლებამოსილებები

ილუსტრაცია 3. PCMS-ის მმართველი სტრუქტურა



ცირკულარული შრომითი მიგრაციის მართვის კუთხით, რითაც მოხდა თანამშრომლობის ზემოაღნიშნული სტრუქტურის აუცილებელი დეტალიზება. გარდა ამისა, **მიგრაციის სფეროში მიმდინარე პროექტების საერთო სურათის წინასწარმა და უწყვეტმა შესწავლამ** შესაძლებელი გახდა პარტნიორული ფორმატების შექმნა, დუბლირების თავიდან აცილება და შემდგომი

თანამშრომლობის შესაძლებლობების გამოვლენა CMS-ის განხორციელების პროცესში. საქართველოს შემთხვევაში, მიგრაციის სფეროს პროექტები აღწერილია მსსკ-ს სამდივნოს, როგორც საქართველოში მიგრაციასთან დაკავშირებული საკითხების მაკოორდინირებელი ორგანოს მიერ შემუშავებულ მატრიცაში, რეგულარულ საკოორდინაციო შეხვედრებზე დაყრდნობით.⁸⁶ გერმანიის შემთხვევაში, CIM/GIZ თავად არის ძირითადი განმახორციელებელი მონაწილე შრომითი (ცირკულარული) მიგრაციის სხვადასხვა სქემაში და ფლობს განხორციელებისთვის საჭირო საბაზისო ინფრასტრუქტურას (ცნებები, ინსტრუმენტები/საქმიანობები, თანამშრომლები, დაფინანსების წყაროები).

შრომითი მიგრაციის სამომავლო სქემებთან დაკავშირებით რეკომენდებულია, ქვეყნის სპეციფიკური კონტექსტის გათვალისწინებით, მოხდეს დამატებითი კონკრეტული პარტნიორობის იდენტიფიცირება, დაგეგმილ საქმიანობათა წარმატებით განხორციელების მიზნით.

PCMS-ის გამოცდილება ცხადყოფს, რომ სასურველია CMS-თვის შესაფერის მონაწილეთა იდენტიფიცირება შემდეგი კატეგორიების მიხედვით მოხდეს:⁸⁷

- ვეტოს უფლების მქონე დაინტერესებული მხარეები: CMS-ის ფარგლებში თანამშრომლობის შესახებ საერთო პოლიტიკური ნების გამომხატველი მონაწილეები სამთავრობო დონეზე (მაგ.: მინისტრები/სამინისტროები, პრემიერ-მინისტრი/პრეზიდენტი ...);
- ძირითადი დაინტერესებული მხარეები: ძირითადი განმახორციელებელი მონაწილეები, რომლებსაც შეუძლიათ გადაწყვეტილების მიღება რიგ ღონისძიებებთან დაკავშირებით (მაგ.: მინისტრები/სამინისტროები);
- პირველადი დაინტერესებული მხარეები: ძირითადი მონაწილეები განხორციელების დონეზე (მაგ.: სსიპ-ები კონკრეტული ღონისძიებებისთვის);
- მეორადი/განმახორციელებელი დაინტერესებული მხარეები: დაგეგმილი ღონისძიებების კომპლექსში არსებული ცალკეული ზომების განმახორციელებელი მონაწილეები;
- მეორადი/დე ფაქტო გავლენის მქონე დაინტერესებული მხარეები: დაინტერესებული მონაწილეები, რომლებიც შესაბამის სფეროებში მუშაობენ (წარმოადგენენ დაინტერესებულ მხარეებს თანამშრომლობის, საერთო მოქმედების, დუბლირების თვალსაზრისით).

ქვემოთ მოყვანილ ილუსტრაციაზე ასახულია ის დაინტერესებული მხარეები, რომლებიც PCMS-ის შემუშავების პროცესში გამოვლინდნენ და მაგალითის სახით დატანილი არიან

⁸⁶ იხ. <http://bit.ly/2kA3YOE> ნანახია 07.2016.

⁸⁷ დაინტერესებულ მხარეთა იდენტიფიცირება მოხდა GIZ-ის სექტორული მიგრაციის პროექტში განსაზღვრული ფორმატის მიხედვით, GIZ (2013).

მოცემულ სურათზე. მომავალში შრომითი მიგრაციის სქემების შემუშავების შემთხვევაში რეკომენდებულია, ამგვარი ანალიზი ჩატარდეს როგორც გამგზავნ, ისე მიმღებ ქვეყანაში.⁸⁸

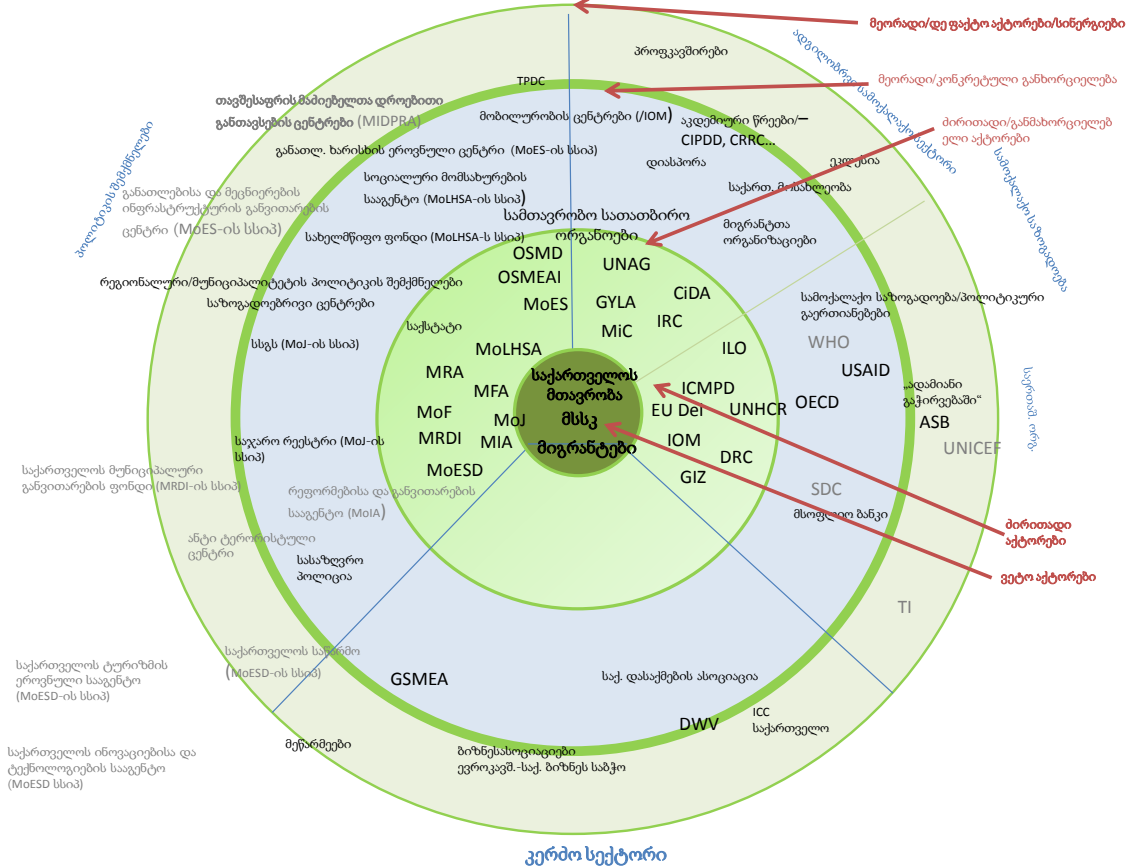
იდეალურ შემთხვევაში, თანამშრომლობის სტრუქტურა განსაზღვრავს დაინტერესებულ მხარეთა სამომავლო პასუხისმგებლობებს პროცესის მიმდინარეობის სხვადასხვა ეტაპზე და სქემის თემატურ არეალებთან მიმართებაში, და ავლენს აუცილებელი ჩარევების სიღრმეს, როგორცაა საკანონმდებლო/პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიღება, განხორციელება და ხელშეკრულებების გაფორმება.

PCMS-სთან დაკავშირებით და ცირკულარული მიგრაციის სქემაში გამოსაყენებელი (იდენტიფიცირებული) პარამეტრების გათვალისწინებით, CIM და მსკ-ს სამდივნო, როგორც PCMS-ის ინიციატორები, შეთანხმდნენ ძირითად დაინტერესებულ მხარეებზე, რომლებიც უნდა ჩართულიყვნენ სქემის განხორციელების პროცესში (იხ. ქვემოთ მოყვანილი ილუსტრაცია).

დაინტერესებულ მხარეთა ამგვარმა ანალიზმა შეიძლება გამოავლინოს თანამშრომლობის სტრუქტურის სავარაუდო ჩავარდნები და CMS-ის განსახორციელებლად საჭირო ცვლილებები. მაგალითად, საქართველოში მიგრაციის პოლიტიკის სფეროში მოქმედ დაინტერესებულ მხარეთა ანალიზისას გამოვლინდა, რომ კონცეპტუალურ და გადაწყვეტილების მიმღებ ძირითად დაინტერესებულ მხარეებს შორის კერძო სექტორის წარმომადგენლები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი (განათლების და მეცნიერების სამინისტროს მიერ მოწოდებული არხების გარდა). არადა, კერძო სექტორი გადამწყვეტ როლს ასრულებს შრომის ბაზრის საჭიროებების იდენტიფიცირებაში, დასაქმების პოტენციალის შეფასებასა და განსაკუთრებით, ცირკულარული მიგრანტების შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციის პროცესში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ევროკავშირის პროექტის ფარგლებში და PCMS-თან მიმართებაში, დაიგეგმა კერძო სექტორის ინდივიდუალურ წარმომადგენლებთან შეხვედრები და შრომის ბაზრისა და საკვალიფიკაციო საჭიროებების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება პროექტის ინიცირების ფაზაში (ინტერვიუები), და ასევე, (მომავალში) დაბრუნებულ პირთა რეინტეგრაციის პროცესში ჩართულობის წახალისება (მოსამზადებელ ღონისძიებებში, დასაქმების ფორუმში კერძო სექტორის ჩართვა და საკვალიფიკაციო პროფილების განახლების პოპულარიზება).

⁸⁸ დაინტერესებულ მხარეთა ანალიზი ჩატარდა ევროკავშირის პროექტში მიგრაციის საკითხებზე ორგანიზებულ ზამთრის სკოლაში (9-11.02.2015), როგორც მცდელობა შრომითი მიგრაციის მართვის სფეროში თანამშრომლობის სტრუქტურის იდენტიფიცირებისა, და შედეგად, არ არის სრულყოფილი.

ილუსტრაცია 4. დაინტერესებულ მხარეთა ანალიზი



ASB - მშრომელთა სამართლებრივი კავშირი	DRC - ლტოლვილთა დანიის საბჭო
CiDA - სამოქალაქო განვითარების სააგენტო	EU Del - ევროკავშირის დელეგაცია საქართველოში
DWV - გერმანიის ეკონომიკური გაერთიანება	GEA - საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია
EU - საქართველოს ბიზნეს საბჭო	GSM EA - საქართველოს მცირე და საშუალო საწარმოთა ასოციაცია
GiZ - გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება	ICCG - საქართველოს საერთაშორისო სავაჭრო პალატა
GYLA - საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია	ILO - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
ICMPD - მიგრაციის პოლიტიკის განვითარების საერთაშორისო ცენტრი	IRC - ინოვაციებისა და რეფორმების ცენტრი
IOM - მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია	MiC - მიგრაციის ცენტრი
LEPL - საჯარო სამართლის იურიდიული პირი	MRDI - საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო
MRA - საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო	MoES - საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო
MoESD - საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო	MoF - საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო
MFA - საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო	MIA - საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო
MoJ - საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო	MoLHSA - საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
OECD - ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია	OSMDI - დიასპორის საკითხებში სახელმწიფო მინისტრის აპარატი
OSMEAI - სახელმწიფო მინისტრის აპარატი ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში	„ადამიანი გაჭირვებაში“
მსსკ - მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია	SDC - შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო
TI - საერთაშორისო გამჭვირვალობა	UNAG - საქართველოს გაერთიანებული ერების ასოციაცია
UNHCR - გაერო-ს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატი	UNICEF - გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ბავშვთა ფონდი
USAID - აშშ-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტო	WB - მსოფლიო ბანკი
WHO - მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია	

აღსანიშნავია, რომ შრომითი მიგრაციის მართვის პროცესში კერძო სექტორის გაზრდილ პირდაპირ ჩართულობასა და მონაწილეობაზე მიუთითებს აგრეთვე 2015 წლის ნოემბერში ამოქმედებული საქართველოს კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“. კერძოდ, კანონი აწესებს რეგისტრაციისა და სამოქმედო სტანდარტების რეგულაციას კერძო დასაქმების სააგენტოებისთვის, რომლებიც ქართველებისთვის საზღვარგარეთ დასაქმებაზე მუშაობენ.⁸⁹

PCMS-ის პილოტური ხასიათიდან გამომდინარე, და საქართველოსა და გერმანიის შესაბამისი კონტექსტის კრილში, თანამშრომლობის სტრუქტურის განხორციელების და ერთობლივი მოქმედებების დონე თავიდანვე სრულყოფილი სახით არ შექმნილა, არამედ ეტაპობრივად ჩამოყალიბდა პროექტის განვითარებისა და განხორციელების პროცესში (იხ. მოქმედებისთვის განსაზღვრული დაინტერესებული მხარეები).

⁸⁹ იხ. საქართველოს კანონი შრომითი მიგრაციის შესახებ, (2015 წ.), მუხლები 7-11.

4.2.1 PCMS-ის თანამშრომლობის სტრუქტურა

ცხრილი 2. ჩარევის მატრიცა

ჩარევის დონე / დაინტერესებული მხარე	2012	2013 მაისი	2014	2015	2016	2016 მაისი	2016 და შემდეგ
ჩარევის პერიოდი		EU პროექტის დასაწყისი		PCMS-ის მონაწილეთა გამგზავრება		EU პროექტის დასასრული	PCMS-ის მონაწილეთა დაბრუნება
პოლიტიკური ნება / ზოგადი დონე							
BMZ							
მსსკ							
მართვის, გადაწყვეტილების მიღების და განხორციელების დონე							
CIM / GIZ		PCMS-ის ინიცირება	ზოგადი მართვა და განხორციელება				დაბრუნების და რეინტეგრაციის პოპულარიზება და მხარდაჭერა
მსსკ-ს სამდივნო		PCMS-ის ინიცირება	ზოგადი მართვა და განხორციელება				შრომის სამინისტროსთვის გადაცემა
განხორციელების დონე / განმახორციელებელი ორგანიზაცია							
ZAV			PCMS-ის მონაწილეების და დამსაქმებლების შერჩევა	PCMS-ის მონაწილეების და გერმანელი დამსაქმებლების შესაბამისობის უზრუნველყოფა	PCMS მონაწილეთა მიღება-დახვედრა გერმანიაში		საინფორმაციო შეხვედრა PCMS-ის მონაწილეებთან
			განაცხადი კვალიფიკაციის აღიარების შესახებ (რეგიონული საბჭო - გერმანია)		რეგულარული კონტაქტი PCMS-ის მონაწილეებთან		
			ტრენინგის კურიკულუმის შეთანხმება				
გოეთეს ინსტიტუტი თბილისი				ენის კურსები			
გერმანიის საკონსულო					ვიზის გაცემა		
ენის კურსის პროვაიდერ ო-გერმანია						ენის კურსები	
საკონტაქტო & ჩართული ორგანიზაციები (საგანმანათლებლო დაწესებულებები, სსიპ-ები, საერთაშორისო და არასამთ. ორგანიზაციები, კერძო სექტორი, სხვ.);			PCMS ვაკანსიების განაცხადის გავრცელება	მოსამზადებელი საინფორმაციო ღონისძიებები		საქართველოში სტარტაპების შესაძლებლობების პოპულარიზება (GSMEA)	საქართველოში სტარტაპების პოპულარიზება (მეწარმეობის განვითარების სააგენტო)
დამსაქმებლები - გერმანია			დასაქმების შეთავაზება PCMS-ის მონაწილეთათვის				
დამსაქმებლები - საქართველო						დასაქმების ფორუმი: საქართველოში ეკონომიკურ შესაძლებლობათა პოპულარიზება	დასაქმების შეთავაზება PCMS-ის მონაწილეთათვის
კონსულტანტები / ტრენერები	მოსამზ. კვლევა	კომპეტენციის და შესაბამისობის ანალიზი		პროფესიული ტრენინგი			
SBFIC / GBTC / GIZ მიგრაციის სექტორული პროექტი				ფინანს. განათლების ტრენინგი			
TPDC (დასაზუსტებელია):							ცოდნის გადაცემა - ტრენერების ტრენინგი

4.2.2 ცვლილებები თანამშრომლობის სტრუქტურაში

პროექტის მოსამზადებელი შეფასების, ინიცირებისა და განხორციელების ფაზებში ხდებოდა დაინტერესებულ მხარეთა თანამშრომლობის სტრუქტურის ცვლილება და დაზუსტება. მიღებული გამოცდილება ცხადყოფს, რომ შეიძლება საჭირო გახდეს თანამშრომლობის სტრუქტურის კორექტირება მაშინ, როცა ჩართული მხარეების მიერ არასწორად არის აღქმული გარემოებები, ვალდებულებები, კომპეტენციები და ურთიერთდამოკიდებულებები ან როდესაც CMS-ში ხდება ახალი დამხმარე ზომების ან ქმედებების შეტანა. რაც შეეხება PCMS-ს, მასში ცვლილებები განხილული იქნა/განხორციელდა რამდენიმე შემთხვევაში; მათ შორის:

ცხრილი 3. ცვლილებები თანამშრომლობის სტრუქტურაში

ცვლილება/გამოწვევა/რისკი	PCMS-ის გამოცდილება (მაგალითები)	პასუხი/ცვლილება
ცვლილება მონაწილეთა პასუხისმგებლობებში; ახალი ინიციატივები (როგორც სამთავრობო, ისე განხორციელების დონეზე).	სოციალური მომსახურების სააგენტოში დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების შექმნა და „Worknet“-ში დასაქმების მაძიებლად დარეგისტრირება.	დასაქმების სახელმწიფო სამსახურთან თანამშრომლობა: „Worknet“-ი შეიძლება გაფართოვდეს მომავალში დაბრუნებული პირებისთვის, როგორც შრომით ბაზარზე ინტეგრაციის დამატებითი საშუალება.
	პროექტის „მიზნობრივი ინიციატივის“ დასრულება, მობილურობის ცენტრების მართვის პასუხისმგებლობის გადაცემა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლების და ლტოლვილთა სამინისტროსთვის/ IOM.	პარტნიორის ცვლილება მობილურობის ცენტრების მანდატისა და სერვისების გაფართოების შესაძლებლობათა შესასწავლად (სერვისების დაბრუნებულ შრომით მიგრანტებზე გავრცელების მიზნით).
	TPDC-ს ინიციატივა პროფესიული სასწავლებლების მასწავლებელთა სწავლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების შესახებ, დაბრუნებული პირებისთვის შესაძლებლობების შეთავაზება.	თანამშრომლობა TPDC-სთან: ტრენინგის გავლის და ტრენერად მუშაობის შესაძლებლობის წახალისება.
	განხორციელების პროცესში გამოვლინდა გერმანიის სამთავრობო სტრუქტურებში, აგრეთვე PCMS-ში მონაწილეთა მხრიდან სამუშაო ნებართვის მისაღებად წარდგენილი ინდივიდუალური განაცხადების განხილვის პროცესში არსებული ნაკლოვანებები კვალიფიკაციის აღიარების კუთხით. ეს საკითხი განსაკუთრებით თავს იჩენს არაევროკავშირის ქვეყნების მოქალაქე ექთნების შემთხვევაში.	პასუხისმგებლობის აღება: პროექტის გუნდი მოლაპარაკებას აწარმოებს PCMS-ის ყველა მონაწილისთვის ერთნაირი პროცედურების დანერგვის მიზნით. მაგ.: ინდივიდუალური განაცხადები სამუშაო ნებართვის მიღების შესახებ წარდგენილი იქნეს კოლექტიურად და დამუშავდეს და შეფასდეს ერთიანი საფუძვლებით, ყველა ჩართული მხარის მიერ, რაც გაამარტივებს სამუშაო ნებართვის განაცხადის დამუშავების პროცედურას. ⁹⁰

⁹⁰ იხ. ქვემოთ „შერჩევისა და დასაქმების“ ნაწილი.

ჩარჩოს ან კონტექსტის ცვლილება, რომელშიც შემუშავდა CMS, მათ შორის: - ეკონომიკური ფაქტორები (ცვლილება მუშახელზე მოთხოვნასა და მიწოდებაში);	გერმანიაში შეიცვალა ექთნებისთვის (გერმანიის) შრომის ბაზარზე წვდომის მარეგულირებელი კანონმდებლობა.	CMS-ის სამიზნე ჯგუფის გადახედვა: ექთნების ჩართულობის გადახედვა კვალიფიციური შრომითი რესურსის გადინების მზარდი რისკის გამო.
- სამართლებრივი დებულებები (ცვლილება ბინადრობის ან შრომის ბაზრის წვდომის ნებართვებში).		დაბრუნების წახალისებისა და დახმარების გაზრდილი ზომების კვლევა (ექთნების ჩართვა CIM-ის დაბრუნებულ ექსპერტთა პროგრამაში, გამგზავრებამდე ცნობიერების ამაღლება რეინტეგრაციის შესაძლებლობების შესახებ).
ცვლილება საჯარო დისკურსში (მიგრაციის ციკლის კონკრეტული ფაზისთვის უპირატესი მნიშვნელობის მინიჭება - მომზადება, ემიგრაცია, საზღვარგარეთ ინტეგრაცია, დაბრუნება, რეინტეგრაცია - შესაბამისად, დახმარების მეტი ზომების გაღება ამ კონკრეტული მიმართულებით).		გაზრდილი დაბრუნების წამახალისებელი ძალისხმევით და დამხმარე ზომების კვლევა (მაგ.: ექთნების ჩართვა CIM-ის დაბრუნებულ ექსპერტთა პროგრამაში, გამგზავრებამდე რეინტეგრაციის შესაძლებლობების შესახებ ცნობიერების ამაღლება).
მონაწილეთა მახასიათებლები.	PCMS-ის კანდიდატების მიერ ენის ცოდნა მოსალოდნელზე ქვემოთ (დაწყებითი დონე).	ენის გახანგრძლივებული შესწავლის დაფინანსება და გამოცდის გავლის რამდენიმე შესაძლებლობა.
კონფლიქტური ურთიერთობები თანამშრომლობის სტრუქტურაში, რაც ჩანაცვლებას, ცვლილებების განხორციელებას, ან მონაწილეების გამორიცხვას მოითხოვს.	აზრთა სხვადასხვაობა ცირკულარობის ინტერპრეტაციასთან დაკავშირებით ერთ-ერთ ქართველ დამსაქმებელთან (მაგალითისთვის).	თანამშრომლობის საფუძვლებისა და ვალდებულებების გადახედვა.

4.2.3 თანამშრომლობის სტრუქტურის ფორმალიზება

PCMS-ის ფარგლებში თანამშრომლობის სტრუქტურის ჩამოყალიბებისა და ფორმალიზებისთვის გათვალისწინებული/გამოყენებული მექანიზმები მოიცავდა შემდეგს:

- ურთიერთგაგების მემორანდუმები/ოფიციალური შეთანხმებები (როგორც წესი, სამთავრობო/სამინისტროს დონეზე):
2010 წელს CMI-სა და GIZ-ს შორის გაფორმებული მემორანდუმი მიგრაციის სფეროში საერთო პროექტის შემუშავების საფუძველს წარმოადგენდა. ევროკავშირის პროექტის ფარგლებში, მემორანდუმი „პარტნიორობის შესახებ შეთანხმებამ“ შეავსო და PCMS-ს ძირითადი პარტნიორების (CIM, სსგს) მიერ შეთანხმებულ პასუხისმგებლობებს ოფიციალური სახე მისცა. მომდევნო მემორანდუმების გაფორმების საკითხებიც განიხილებოდა (განსაკუთრებით,

განათლების და მეცნიერების სამინისტროსთან), მაგრამ მოგვიანებით უარყოფილი იქნა GIZ/მსსკ-ის მემორანდუმისა (რომელიც მსსკ-ს წევრ ყველა სახელმწიფო უწყებაზე ვრცელდება) და „პარტნიორობის შესახებ შეთანხმების“ არსებობის გამო.

თუმცა, მომავალი CMS-ისთვის კონკრეტულ უწყებებთან (სამინისტროები, სსიპ-ები და ა.შ.) მემორანდუმების გაფორმების საკითხი შეიძლება განხილული იქნეს, როგორც თანამშრომლობის სტრუქტურის ჩამოყალიბების საფუძველი; თუ ასეთი ურთიერთობები არ არის გათვალისწინებული ორმხრივი შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში;

- კონკრეტული ზომების განხორციელების შესახებ გაფორმებული ხელშეკრულებები (სამინისტროებთან; სსიპ-ებთან; ინსტიტუტებთან/უნივერსიტეტებთან, პროფესიულ (VET) სასწავლებლებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სხვა), რომლებიც განსაზღვრავს, მაგალითად, გამგზავრებამდე ჩასატარებელ საინფორმაციო ღონისძიებებს;
- ხელშეკრულებები კონტრაქტორებთან (არასამთავრობო ორგანიზაციები, საწარმოები, კონსულტანტები) კონკრეტული აქტივობების განსახორციელებლად; PCMS-ის შემთხვევაში ეს ასევე მოიცავდა ხელშეკრულებების გაფორმებას მომსახურების მიმწოდებლებლებთან, როგორიცაა ენის კურსების პროვაიდერები (გოეთეს ინსტიტუტი, კერძო მასწავლებლები), კონკრეტული პროფესიების ტრენერები და სხვები.

ინსტიტუციური შესაძლებლობები და დაინტერესებულ მხარეთა საქმიანობა:

ანალიზი და საჭირო ცვლილებები ეხმარება ჩართული ქვეყნების დაწესებულებებს (როგორც თანამშრომლობის სტრუქტურის ნაწილს), საჭირო უნარების გამომუშავებაში შეთანხმებული პრინციპების, პარამეტრებისა და ვალდებულებების შესასრულებლად. განსაკუთრებით, გრძელვადიანი CMS-ის შემთხვევაში, თანამშრომლობის ის სტრუქტურა, რომელიც ჩამოყალიბდა პროექტის ინიცირების ეტაპზე, უნდა იყოს მოქნილი, რათა ოპტიმალურად მოერგოს დაინტერესებულ მხარეებს და მათ პასუხისმგებლობებს.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, CMS-ის განსახორციელებლად აუცილებელი თანამშრომლობის სტრუქტურის ჩამოყალიბების მიზნით განხორციელდა შემდეგი:

- პროექტის მმართველ სტრუქტურაში ძირითად მონაწილეთა იდენტიფიცირება;
- დაინტერესებულ მხარეთა გამოვლენა და მათი ანალიზი;
- მიგრაციის სფეროში მიმდინარე პროექტების შესწავლა;
- განხორციელების პროცესში დეტალების შესწორება და შეცვლა.

4.2.4 PCMS - მიგრაციის ციკლის ხელშემწყობი ინფრასტრუქტურა: მართვა

გერმანული მხრიდან PCMS-ის განსახორციელებლად ყველაზე მნიშვნელოვანი პარტნიორები CIM-მა გააერთიანა. ეს პარტნიორები არიან: GIZ და გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტოს (BA) საერთაშორისო სპეციალიზებული სამსახური (ZAV), რომელიც სამუშაო ნებართვების გაცემასა და დასაქმების სერვისების გაწევაზე

პასუხისმგებელი უწყებაა. საქართველოს მხრიდან, გერმანელი კოლეგების/პროექტის გუნდის შესაბამის პარტნიორებთან დაკავშირების თვალსაზრისით უმნიშვნელოვანესი როლი მსკ-ს სამდივნომ ითამაშა. PCMS-ის ინიცირებისა და განხორციელების ეტაპებზე შრომის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი, ამავე სამინისტროს სსიპ-ის სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი, ისევე როგორც თავად შრომითი მიგრაციის კანონმდებლობა (კერძო დასაქმების სააგენტოთა საქმიანობის სტანდარტების რეგულაციების ჩათვლით) ჩამოყალიბების პროცესში იყო. შესაბამისად, პროექტის განხორციელების შესაძლებლობები საკმაოდ შეზღუდული აღმოჩნდა, განსაკუთრებით, მიგრაციის მართვისა და შრომის ბაზრის ადმინისტრაციული სერვისების კუთხით. ამდენად, პრაქტიკულად, PCMS-ის ხორცშესხმა შეიძლება განვხილოთ, როგორც ქართველ პარტნიორთა შესაძლებლობათა ზრდის პროცესის ნაწილი შრომითი მიგრაციის მართვისა და შრომის ადმინისტრირების კუთხით, რომლის პროცესშიც პროექტის გუნდის მიერ ნაწილობრივ შეთავსებული იქნა სამუშაო ძალის ადმინისტრირების, დასაქმებისა და რეინტეგრაციის სერვისების განხორციელების ამოცანები.⁹¹

მომავალი CMS-ისთვის შრომის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი მიჩნეულია უფლებამოსილ ქართულ პარტნიორ დაწესებულებად, რომლის პასუხისმგებლობაში შედის CMS-ის შემუშავების ფაზის გაძღოლა. რაც შეეხება ადმინისტრაციულ მხარეს, მასში მონაწილეობა უნდა მიიღოს როგორც შრომის სამინისტროს/სსიპ-ის სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურმა, ასევე კერძო დასაქმების სააგენტოებმა. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა ადგილობრივ დონეზე შესაძლოა სასარგებლო იყოს პარტნიორი ქვეყნის კოლეგებთან თანასწორ პირობებში თანამშრომლობისთვის და ზეგავლენის, ჩართულობის და განხორციელების ეფექტიანობის გასაზრდელად.

4.2.5 CMS-ის მომავალი მართვა წარმოშობის ქვეყნის მიერ

რეკომენდებულია, რომ CMS-ის კოორდინირებას ჩართული ქვეყნების მუდმივმოქმედი სტრუქტურები ახორციელებდნენ, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს ქვეყნის და მიგრანტების სპეციფიკური და განვითარებაზე ორიენტირებული ინტერესების უწყვეტობა და პატივისცემა. დაკისრებული ფუნქციის შესასრულებლად, შესაბამისი ორგანოები სათანადო ფინანსური და ადამიანური რესურსებით უნდა იყვნენ აღჭურვილი. გარდა ამისა, ზუსტი დოკუმენტირებით და სათანადო ცოდნის მართვით უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა საუკეთესო გამოცდილებისა და პრაქტიკის შესახებ, რაც შეიძლება გასცდეს კიდევ პროექტით განსაზღვრული დაფინანსების, ინსტიტუციური მანდატისა და პოლიტიკური პრიორიტეტების ფარგლებს. საქართველოს შემთხვევაში რეკომენდებულია, CMS-ის განხორციელებას სამომავლოდ შრომის სამინისტრომ და კერძოდ, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტმა გაუწიოს კოორდინაცია, როგორც შრომითი მიგრაციის მართვაზე პასუხისმგებელმა ორგანომ ქვეყანაში და პროცესში აქტიურად ჩართოს

⁹¹ მაგ.: კვალიფიკაციის სტანდარტების გაცხრილვა პროფესიის შესაბამისი კომპეტენციის და შესაბამისობის ანალიზის მიხედვით; შესაფერისი კანდიდატების იდენტიფიცირება და შერჩევა; მიგრანტების შესაბამისობის და დასაქმების სერვისები საზღვარგარეთ და დაბრუნების შემდგომ და ა.შ.

დასაქმების ხელშეწყობის სერვისები. პროცესის სათანადოდ წარმართვისთვის სხვადასხვა ალტერნატივაა გასათვალისწინებელი:

ა) დასაქმებისადმი ეთიკური მიდგომის შენარჩუნებისა და მიგრანტებისა და გამგზავნი ქვეყნების შრომის ბაზრის ინტერესების დასაცავად სახელმწიფო სტრუქტურის (შრომის ადმინისტრაციის) გავლენის კიდევ უფრო გაზრდის მიზნით, უნდა მოხდეს სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურების ფუნქციების, შესაძლებლობებისა და მომსახურების გაზრდა (შესაბამისი პერსონალის მოზიდვასთან ერთად): ადგილობრივ შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნების მიხედვით დასაქმების, ტრენინგის გავლის შესაძლებლობებისა და საზღვარგარეთ უკანონო ემიგრაციის რისკების შესახებ სამუშაოს მაძიებელთა ინფორმირების გარდა, სასურველია სამსახურმა მიგრანტებს მიაწოდოს ინფორმაცია საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად საზღვარგარეთ დასაქმების კონკრეტული შესაძლებლობების შესახებ. სხვა ქვეყნების დასაქმების სახელმწიფო სერვისებთან ადმინისტრაციული შეთანხმებების საფუძველზე, სახელმწიფო სამსახური შეიძლება ჩაერთოს შესაბამისობის ანალიზსა და კონკრეტულ სამუშაო ადგილებზე მუშახელის შრომით მოწყობაშიც კი;

ბ) ფუნქციებისა და (ადამიანური, ფინანსური) შესაძლებლობების გაზრდის ალტერნატივად და შრომითი მიგრაციის მართვის შესაძლებლობების (ფინანსური, ადამიანური) საფუძველზე, შეიძლება შესწავლილი იქნეს ერთ ან კონსორციუმში გაერთიანებულ რამდენიმე გარე ინსტიტუტთან (დასაქმების კერძო სააგენტოები, საერთაშორისო ორგანიზაციები, არასამთავრობო ორგანიზაციები) თანამშრომლობის (მათი დაქირავების ან მათთან გადამისამართების) საკითხი კონკრეტული სერვისების მიწოდების მიზნით. ეს ორგანიზაცია:

- დასაქმების კერძო სააგენტოები;
- საერთაშორისო ორგანიზაციები;
- არასამთავრობო ორგანიზაციები;
- პარტნიორი ქვეყნების დასაქმების სახელმწიფო სერვისები ან განვითარების თანამშრომლობის სააგენტოები.

გამოწვევა ამ შემთხვევაში იქნება არასამთავრობო/საერთაშორისო ორგანიზაციის (ერთი კონკრეტული ორგანიზაციის თუ საერთო პასუხისმგებლობების მქონე ორგანიზაციათა კონსორციუმის შემთხვევაში) პროექტის დაფინანსების წყაროს მოპოვება. ამასთან, პროცესში ჩართული სუბიექტები ვალდებულნი იქნებიან, იმოქმედონ ეთიკური დასაქმების სახელმძღვანელო მითითებების თანახმად, და დაიცვან მიგრანტთა უფლებები და ადგილობრივი შრომის ბაზრის მოთხოვნები;

გ) შრომითი მიგრაციის მართვა შრომის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის პასუხისმგებლობას წარმოადგენს, ხოლო ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლების და ლტოლვილთა სამინისტრო, IOM-თან ერთად, ოთხ მობილურობის ცენტრს მართავს, რომელთა ფუნქცია დაბრუნებულ პირთა რეინტეგრაციის

ხელშეწყობა და საზღვარგარეთ მიგრაციის შესაძლებლობების შესახებ (შესაბამის უწყებებთან გადამისამართება) ინფორმაციის მიწოდებაა. ევროკავშირის პროექტის ფარგლებში ჩატარებულ, დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის შესახებ პოლიტიკის შემუშავების მიზნით გამართულ სამუშაო შეხვედრაზე რეკომენდაცია გაეწია მობილურობის არსებული ცენტრების ფუნქციების, შესაძლებლობებისა და სერვისების (შესაბამისი პერსონალის მოზიდვით) გაზრდას. ადმინისტრაციულ-ტექნიკური მიზეზების გამო დაბრუნებულ პირთა ხელშეწყობის გარდა, გაკეთდა შეთავაზება, რომ მიგრაციის ცენტრები იქცნენ „უფრო რელევანტურ და მოთხოვნად საინფორმაციო ცენტრებად, რომლებიც ფლობენ სარწმუნო ინფორმაციას ლეგალური ემიგრაციის არხების შესახებ[...] და მათი მომსახურება შეიცავდეს ინფორმაციას ევროკავშირის ქვეყნებში სამუშაო შესაძლებლობებისა და ემიგრირების პროცედურების შესახებ[...]“.⁹² ამ ვარიანტის შემთხვევაშიც, მობილურობის ცენტრების მანდატის გაფართოება (კონკრეტული სერვისების მიწოდებისთვის ქვეკონტრაქტორების აყვანის შესაძლებლობის ჩათვლით) შრომის სამინისტროს დასაქმების საკითხებზე პასუხისმგებელი სამსახურების ფუნქციებთან შესატყვისობით უნდა მოხდეს. მეტიც, სასურველია მჭიდრო თანამშრომლობის დამყარება პარტნიორი ქვეყნების დასაქმების სააგენტოებთან.⁹³

პარტნიორი ქვეყნის რეგულაციებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფის მიზნით (შრომის ბაზარზე წვდომა და შესაბამისი მოსამზადებელი მოთხოვნები), საორგანიზაციო/სამართლებრივი დეტალების მიუხედავად, წარმოშობის ქვეყნის (საქართველო) მაკოორდინირებელმა/განმახორციელებელმა ორგანომ მჭიდრო ურთიერთობა უნდა დაამყაროს პარტნიორი ქვეყნის შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პირდაპირი თანამშრომლობა შესაბამის შრომის ადმინისტრაციასთან/დასაქმების სახელმწიფო სერვისებთან და საკონსულოებთან სავიზო მოთხოვნების შემთხვევაში.

მიუხედავად ზემოთ ხსენებული ვარიანტებისა, საქართველოში, როგორც გამგზავნ ქვეყანაში, სქემის განხორციელების მონიტორინგს კვლავაც მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია (მსსკ) ახორციელებს, როგორც უმაღლეს სამთავრობო დონეზე შექმნილი და ავტორიტეტული მექანიზმი, რომელიც მიგრაციასთან დაკავშირებით პოლიტიკის სხვადასხვა მიმართულების პერსპექტივებს ამუშავებს და უზრუნველყოფს სათანადო პოლიტიკურ და ინსტიტუციურ მხარდაჭერას. იდეალურ შემთხვევაში, მსსკ-ს შესაბამისი სამუშაო ჯგუფი აყალიბებს პლატფორმას საჭირო ცვლილებების განხილვის და მხარდაჭერის ზომების მიწოდებისთვის ერთობლივი და შეთანხმებული მიდგომის კოორდინირების (და შესაძლოა, მათი რეალიზაციის) მიზნით. უმაღლეს დონეზე ანგარიშგების დაწესებით, რეგულარული შეფასებების შემოღებით და მიწოდებულ

⁹² სამუშაო შეხვედრა „საზღვარგარეთ მცხოვრები ქართველების დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის ხელშეწყობა: „გამოწვევები, დაბრკოლებები, შესაძლებლობები“, თბილისი, იუსტიციის სახლი, 19-20.03.2015. აღნიშნულია მოკლევადიანი ექსპერტის ანგარიში: ანგენენდტი, შტეფენ (2015 წ., გვ. 43).

⁹³ მანდატის ამგვარი გაფართოების შეთავაზება არ იქნა გაზიარებული ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლების და ლტოლვილთა სამინისტროს და შრომის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის წარმომადგენლების მიერ, სამუშაო შეხვედრა, 17.03.2016.

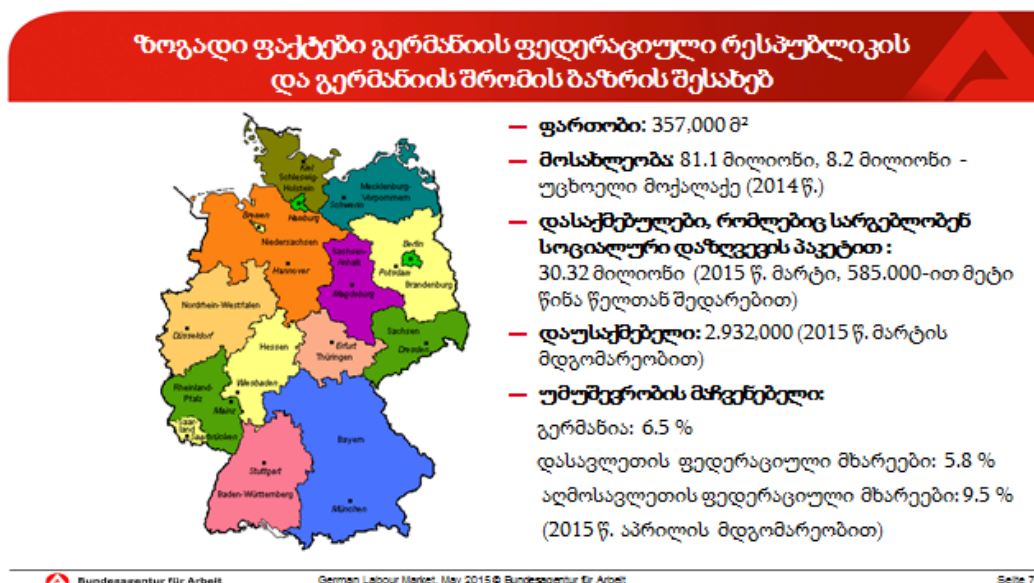
სერვისებში მოთხოვნილი ცვლილებების შეტანით, შესაძლებელი გახდება (პოტენციური) მიგრანტებისთვის ხარისხიანი სერვისებისა და უახლესი ინფორმაციის მიწოდება.

4.3 დემოგრაფიული/ეკონომიკური ფაქტორების/პროფესიული შესაბამისობა - შერჩევის კრიტერიუმების განმარტება

4.3.1 შრომის ბაზრის ინტერესების შესაბამისობა - პროფესიული მოთხოვნა და მიწოდება, რაოდენობრივი შესაბამისობა

CMS-ის სამმხრივი სარგებლის შედეგის პოტენციალი მჭიდროდაა დაკავშირებული შრომის ბაზრის პროფესიული და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების თანხვედრასთან როგორც წარმოშობის, ისე დანიშნულების ქვეყანაში. თავის მხრივ, შრომის ბაზრის მიმდინარე და სამომავლო მოთხოვნა და მიწოდება ახლო კავშირშია ისეთ ინდიკატორებთან, როგორიცაა: საერთო ეკონომიკური და დემოგრაფიული განვითარება, შრომის ბაზარზე კონკრეტული პროფესიების მიწოდების მოსალოდნელი ზრდა, სამუშაო ადგილების შექმნის პერსპექტივები, და ასევე, უმუშევრობა, დასაქმების პოტენციალი და შრომისუნარიანი მოსახლეობის კვალიფიკაციის პროფილების თანამედროვე მოთხოვნებთან შესაბამისობა, როგორც წარმოშობის, ასევე დანიშნულების ქვეყნებში.

ილუსტრაცია 5. გერმანიის შრომის ბაზარი, 2015 წ.



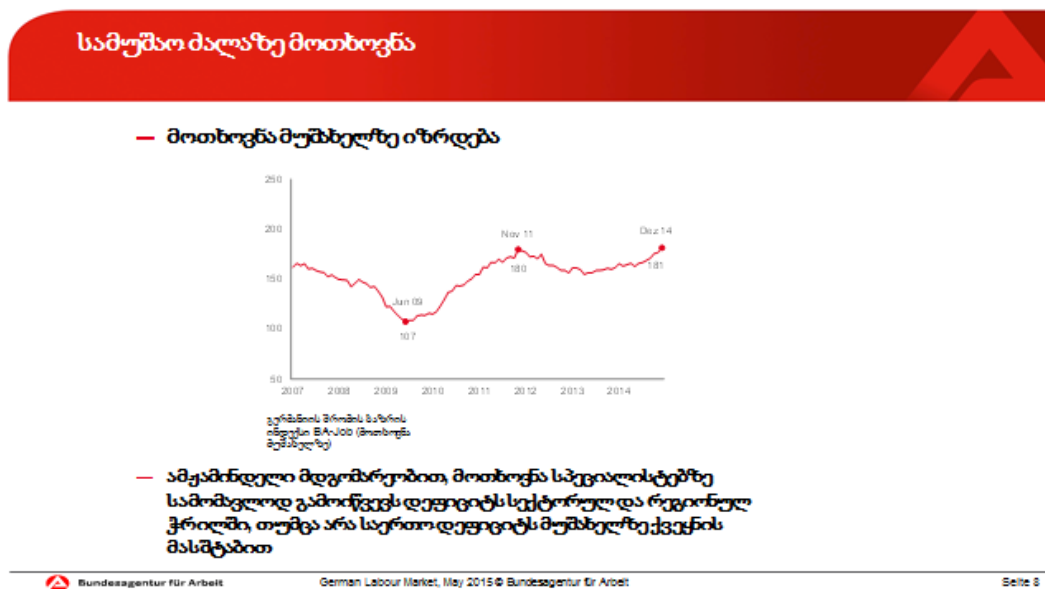
ამ რისკების შემცირების მიზნით, პროფესიული და კვალიფიკაციის მოთხოვნისა და მიწოდების შესაბამისობა საქართველოსა და გერმანიაში ორჯერ იქნა შესწავლილი: პირველად, მოსამზადებელი კვლევის განმავლობაში (2013 წლის თებერვალი) და მეორედ, PCMS-ის ინიცირების ფაზაში ჩატარებული „კომპეტენციებისა და შესაბამისობის ანალიზის“ ფარგლებში (2014 წლის აპრილი). რადგან საქართველოს შემთხვევაში შრომის ბაზრის შესახებ დეტალური, სანდო და უახლესი ინფორმაციის მოპოვება რთული იყო, შრომის ბაზრის აგრეგირებული მონაცემები შეივსო ჩართული ქვეყნების შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუების შედეგად მიღებული ინფორმაციით. ეს უკანასკნელი ინფორმაციის მნიშვნელოვანი დამატებითი წყარო აღმოჩნდა შრომის ბაზრის მოთხოვნისა და მიწოდების შესაბამისობასთან დაკავშირებით, მათ შორის

კვალიფიკაციის, სამუშაო პროფილებისა და მასთან დაკავშირებული ტრენინგის საჭიროებების თვალსაზრისით.

4.3.2 ეკონომიკისა და შრომის ბაზრის მდგომარეობა გერმანიაში

ორივე წინასწარი შეფასების დროს და ევროკავშირის ბევრ წევრ ქვეყანაში არსებული სიტუაციის მსგავსად, დადგინდა, რომ გერმანიის შრომის ბაზარს კვალიფიციური მუშახელის მზარდი დეფიციტი ახასიათებდა, რაც ძირითადად დემოგრაფიული ცვლილებებითაა გამოწვეული (მოსახლეობის დაბერება და შემცირება).⁹⁴ ეკონომიკური კრიზისისა და ზრდის გარკვეულწილად შენელების მიუხედავად, გერმანია ევროკავშირის იმ რამდენიმე ქვეყანას შორის იყო, სადაც დასაქმების მაჩვენებლები გაიზარდა, ხოლო უმუშევრობა კლებას განაგრძობდა.⁹⁵

ილუსტრაცია 6. მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე გერმანიაში



ჯერ კიდევ CMS-ის წინასწარი შეფასების ფაზაში, გერმანიის შრომის ბაზარზე გამოვლინდა (და დღესაც სახეზეა) კვალიფიციური მუშახელის მუდმივი დეფიციტი მზარდი რაოდენობის სხვადასხვა სექტორში, განსაკუთრებით კი ტექნიკურ და ჯანდაცვის სფეროებში.⁹⁶

გერმანიაში არსებული მოთხოვნა კონკრეტულ შრომით საქმიანობაზე წარმოადგენდა ინდიკატორს იმ პროფესიული ჯგუფებისა და კონკრეტული პროფესიების განსაზღვრისას, რომლებშიც პოტენციურად შესაძლებელი იყო ქართული სპეციალისტების შრომითი მოწყობა და შესაბამისად, CMS-ის გამოცდა. გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტოს მიერ მოწოდებული პროგნოზი, რომელიც დემოგრაფიულ განვითარებაზე, შრომის ბაზრიდან ხანდაზმული ჯგუფების გასვლასა და ახალგაზრდა

⁹⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010).

⁹⁵ უმუშევრობის სეზონურად განახლებადი მაჩვენებლები ევროზონის ქვეყნებში, 08.2012 EZ17: 11.4%; EU27: 10.5%. ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს შორის უმუშევრობის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა ავსტრიაში (4.5%), ხოლო ყველაზე მაღალი - ესპანეთში (25.1%). გერმანიაში უმუშევრობის მაჩვენებელი (5.4%) ერთ-ერთი ყველაზე დაბალი იყო ევროკავშირში. იხ. BA (2012, p. 18).

⁹⁶ EC, Employment, Social Affairs and Inclusion (2012); <http://ec.europa.eu/social/home.jsp> ნანახია 07.2016; BA (2012, p. 12).

კურსდამთავრებულთა შემოსვლის ტენდენციაზე დაყრდნობით გაკეთდა, მიანიშნებდა პროექტის შემუშავებისას უკვე არსებულ საკადრო დეფიციტზე, რაც უახლოეს წლებშიც გაგრძელდება. შესაბამისად, პროექტის განხორციელების ეტაპისათვის გერმანიაში გამოვლინდა მოთხოვნა შემდეგ პროფესიულ სფეროებში და შესაბამის სპეციალობებში:

- ლითონის დამუშავება და შედუღება; მექანიკური და ავტოინჟინერია, მათ შორის, მექატრონული, ელექტრონული და ენერგეტიკული სისტემების სპეციალისტები, ტექნიკური ხაზვის ინჟინრები, მიწოდებისა და უტილიზაციის ტექნოლოგები;
- კომპიუტერულ მეცნიერებათა ექსპერტები, IT აპლიკაციების კონსულტანტები, პროგრამული უზრუნველყოფის შემუშავების და პროგრამირების სფეროს სპეციალისტები;
- ექიმები, ექთნები, გერიატრიული ექთნები/მომვლელები;⁹⁷
- სასტუმროს სექტორი (ამჟამად ძირითადად სეზონურ დეფიციტს განიცდის, მაგრამ მოსალოდნელია მზარდი მუდმივი საკადრო დეფიციტი).⁹⁸

როგორც აკადემიური სფეროს პროფესიონალთა, ასევე პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულ სპეციალისტთა დეფიციტის გათვალისწინებით გერმანიის შრომის ბაზარზე, BA რეგულარულად აახლებს ე.წ. **თეთრ სიას**, რომელიც გერმანიაში იმ მოთხოვნად პროფესიებს შეიცავს, რომელთა შემთხვევაში მესამე ქვეყნის მოქალაქეების, მათ შორის არაკადემიური სფეროს სპეციალისტების ქვეყანაში შემოსვლა პრიორიტეტულად ნებადართული და ხელშეწყობილია. ⁹⁹ 2013 წლის ივლისიდან აღნიშნულ თეთრ სიას ექთნებიც დაემატა: გერმანიაში კვალიფიკაციის ფორმალურად აღიარების შემთხვევაში (დაახლ. 12 თვის შემდეგ), ექთნებს შეუძლიათ შეიტანონ განაცხადი გერმანიაში გრძელვადიანი სამუშაო ნებართვის მისაღებად.

ჯანდაცვის მუშაკების შემთხვევაში, სამუშაო პერსონალის მოძიება საზღვარგარეთ (ევროკავშირის და არა-ევროკავშირის ქვეყნები) კვალიფიციური მუშახელის უზრუნველყოფის გავრცელებული მეთოდია. მუშახელის მოზიდვის ეს მეთოდი სხვადასხვა პროგრამის საშუალებითაც ხორციელდება და ინდივიდუალური ინიციატივებითაც. ნებისმიერ შემთხვევაში, დამსაქმებლები გამოხატავენ სურვილს (და საჭიროებას), ინვესტიცია ჩადონ შესაბამისი მუშახელის საერთაშორისო მასშტაბით მოძიებაში, რაც ასევე გულისხმობს მოსამზადებელ (მათ შორის, ენის და პროფესიულ) ტრენინგს და ასევე, დამატებით მხარდაჭერას უცხოელი მუშახელის ადმინისტრაციული ინტეგრაციისა და საცხოვრებელი პირობების უზრუნველყოფის კუთხით.¹⁰⁰

⁹⁷ ჯანდაცვის სექტორის ტექნიკოსები ერთ-ერთი ბოლოდროინდელ მოთხოვნად პროფესიათა შორის.

⁹⁸ მკაფიოდ გაჟღერდა DEHOGA-ს დირექტორატის წევრის მიერ CIM-ის კვლევის ფარგლებში ჩატარებულ ინტერვიუში, 2012 წ., Goos, Anna, CIM Paper Series Nr. 4 (2012).

⁹⁹ იხ. BA-ს თეთრი სია: <http://bit.ly/2ksBDuk>; BMWi-ის ვებ-პორტალი "Make it in Germany" და BMAS-ის მოთხოვნადი პროფესიების ინდიკატორი: <http://bit.ly/1IGyVt5>; დასაქმების შესაძლებლობების სწრაფი ონლაინ შემოწმება: <http://bit.ly/2ksrAWa> ნანახია 07.2016.

¹⁰⁰ ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტების საზღვარგარეთ დაქირავების მხრივ გაწეული ძალისხმევა მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ამ სექტორში მუშახელის დეფიციტის მაჩვენებლებს: ჯანდაცვის სფეროს მომსახურების მხოლოდ 16%-ია უზრუნველყოფილი უცხოელი სპეციალისტებით, 61% სამუშაო ადგილებისა ვაკანტურია. მიუხედავად ამისა, ჯანდაცვის სექტორი რჩება ერთ-ერთ წამყვან სფეროდ, სადაც მუშახელის საზღვარგარეთ მოძიების სტრატეგია სულ უფრო მეტად გამოკვეთილი პოლიტიკის სახეს იძენს. იხ. Bertelsmann Stiftung (2015).

რაც შეეხება სასტუმროს სექტორს, აქ ბიზნესის წარმოებისა და მუშახელის დაქირავებისას საერთაშორისო პრაქტიკასა და კავშირებზე დაყრდნობა აშკარაა. საერთაშორისო სამუშაო გამოცდილება კარიერული წინსვლის მნიშვნელოვანი საშუალებაა სასტუმროს ბიზნესში. შესაბამისად, ამ სექტორის დამსაქმებლებთან ინტერვიუებში ნათლად გამოჩნდა მათი დაინტერესება საერთაშორისო გამოცდილების გაღრმავებისა და მუშახელის საზღვარგარეთიდან მოზიდვის კუთხით, მათ შორის ქართველ სპეციალისტებთან მიმართებაში.¹⁰¹

PCMS-თვის პროფესიული ჯგუფების შესარჩევად გადამწყვეტი ფაქტორები, რომლებიც საქართველოს შემთხვევაში განსაკუთრებით იქნა შესწავლილი, იყო ამ პროფესიების კვალიფიციურ მუშახელზე მოთხოვნის მასშტაბი და (პირდაპირი) საჭიროება გერმანიის შრომის ბაზარზე. ამასთან, CMS-ის გამოცდის ეტაპზე ჯანდაცვის მუშაკებისა და სასტუმროს სექტორის წარმომადგენლების ჩართვისას მხედველობაში იქნა მიღებული გერმანელი დამსაქმებლების მზაობა არა-ევროკავშირის (კვალიფიციური) მოქალაქეების დაქირავებისა, რაც ეფუძნება სამუშაო პერსონალის ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიის პრიორიტეტს და საერთაშორისო შრომის ბაზრებზე წვდომის სურვილს. აღნიშნული მოიაზრებს აგრეთვე დამსაქმებლების მზაობას, დააფინანსონ პროფესიული ჯგუფების სწავლება და პროფესიული სრულყოფა სამუშაო ადგილებზე ტრენინგის გზით. შესაბამისად, გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტოს რეკომენდაციით, ჯანდაცვის (კერძოდ, ექთნები და გერიატრიული მედდები) და სასტუმროს (კერძოდ, პროფესიული განათლების დონეზე მყოფი პერსონალი) სექტორები განისაზღვრა ყველაზე პერსპექტიულ სფეროებად გერმანიაში ქართველი სპეციალისტების დასაქმებისა და ინტეგრაციის თვალსაზრისით.

4.3.3 ეკონომიკური და შრომის ბაზრის მდგომარეობა საქართველოში: სამუშაო ძალის მოთხოვნა და მიწოდება, უმუშევრობა

საქართველოს შრომის ბაზრის ინტერესების, მომავალში დაბრუნებულ პირთა PCMS-ის პარამეტრებში რეინტეგრაციის შესაძლებლობების გათვალისწინებისა და შესაბამისად, სამხრეთი სარგებლის ეფექტის გაძლიერების მიზნით, მოსამზადებელი შეფასებისას განხილული იქნა საქართველოს შრომის ბაზრის მდგომარეობა საერთო ეკონომიკური, დემოგრაფიული და პროფესიული განვითარების კონტექსტში.

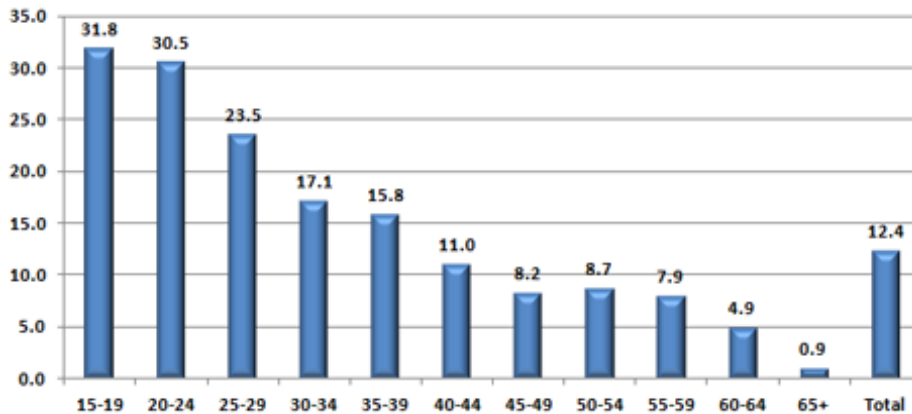
მოსახლეობისა და შრომის ბაზრის შესახებ სანდო მონაცემების სიმწირე აშკარა იყო PCMS-ის შემუშავების, მოსამზადებელ და ინიცირების ფაზაში.¹⁰² საქართველოს შრომის ბაზრისთვის საჭირო სპეციალისტთა ემიგრაციის თავიდან აცილების მიზნით, გამოკვლეული უნდა ყოფილიყო საქართველოს შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და

¹⁰¹ პროექტის “ევროკავშირის პარტნიორობა მობილურობისათვის განვითარების პოტენციალის გაძლიერება საქართველოში მიზნობრივი ცირკულარული მიგრაციისა და დიასპორის მობილიზების გზით” განხორციელებისთვის მოსამზადებელი შეფასების ფარგლებში ჩატარებული ინტერვიუების შედეგები. Goos, Anna, CIM (2013).

¹⁰² 2014 წლამდე საქსტატის მიერ მოწოდებული ოფიციალური მონაცემები მოსახლეობის შესახებ ეფუძნებოდა 2002 წლის საყოველთაო აღწერის შედეგებს, რაც ძირითადად დაბადების და გარდაცვალების მონაცემებით ივსებოდა. წინა წლების და 2014 წლამდე ჩატარებული აღწერის ოფიციალურ მონაცემებთან შედარებით, 2014 წლის საყოველთაო აღწერის წინასწარი შედეგების მიხედვით საქართველოს მოსახლეობის რაოდენობის შემცირება მიაჩნდებოდა 2014 წლამდე არსებული მონაცემების შეზღუდულ სანდოობაზე: 2014 წელს 4.49 მლნ., 2015 წელს - 3.71 მლნ.

მიწოდების შესაბამისობა წინასწარ შერჩეულ პროფესიულ ჯგუფებთან მიმართებაში (გერმანიის შრომის ბაზრის შეფასებაზე დაყრდნობით).

ილუსტრაცია 7. უმუშევრობის მაჩვენებელი საქართველოში ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით, 2014 წ.¹⁰³



ევროკავშირის პროექტის ფარგლებში საქართველოში ჩატარებულმა დემოგრაფიული, ეკონომიკური და სექტორული განვითარების შეფასებამ აჩვენა, რომ შრომითი მიგრანტების წარმოშობის სხვა ძირითადი ქვეყნებისგან (მაგ.: ჩრდილოეთ აფრიკის ქვეყნები¹⁰⁴) განსხვავებით, საქართველო თავად განიცდის მოსახლეობის რაოდენობის შემცირებას. ეს ტენდენცია დადასტურდა 2014 წლის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის წინასწარი მონაცემებით: 2002 და 2014 წლების აღწერათა შორის არსებული განსხვავება მოსახლეობის 14.7%-იან კლებაზე (641,900) მიუთითებს (2014 წლის აღწერის წინასწარი მონაცემებით საქართველოს მოსახლეობა 3.71 მილიონს შეადგენს).¹⁰⁵ მიუხედავად ამისა, ოფიციალური მონაცემები უმუშევრობის მაღალ დონეზე მიაჩნია, განსაკუთრებით იმ ასაკობრივ ჯგუფებში, რომლებიც, შრომის ბაზარზე ახლად შესულ ძალას წარმოადგენს: შრომისუნარიანი სამუშაო ძალის 31.8% - 15-19 წლამდე ასაკისაა, 30.5% - 20-დან 24 წლამდე ასაკის, ხოლო 23.5% - 25-დან 29 წლამდე ასაკისა.¹⁰⁶

ცხრილი 4. დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში 2005 - 2015¹⁰⁷

დასაქმება და უმუშევრობა

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ეკონომიკურად აქტიური	2023.9	2021.8	1965.3	1917.8	1991.8	1944.9	1959.3	2029.1	2003.9	1911.1	2021.5

¹⁰³ საქსტატი, <http://www.geostat.ge> ნანახია 07.2016.

¹⁰⁴ მანამ, სანამ „არაბული გაზაფხულის“ შედეგად გაღვივებული პოლიტიკური კატაკლიზმებით გამოწვეული ომების, დესტაბილიზაციის და დაჯგუფება „ისლამური ხალიფატის“ ტერორის გამო ევროკავშირისკენ ლტოლვილთა მასობრივი გადაადგილება დაიწყებოდა, მიგრაციის ძირითად მოტივს საზღვარგარეთ დასაქმება წარმოადგენდა. მიგრაცია განიხილებოდა, როგორც წარმოშობის ქვეყნის შრომის ბაზრის შეზღუდულ შესაძლებლობებზე ზეწოლის შემსუბუქების და ე.წ. დემოგრაფიული დივიდენდის მიღების საშუალება. იხ.: Goos, Anna, CIM Paper Series (2012).

¹⁰⁵ 2014 წელს საქართველოს მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის წინასწარი შედეგები, <http://bit.ly/2kArX44> ნანახია 07.2016.

¹⁰⁶ უმუშევრობის/შრომის ბაზრის შესახებ მონაცემების სანდოობის ხარისხი დაბალი იყო და სავარაუდოდ, აჩვენა უმუშევართა მნიშვნელოვნად დაბალი რაოდენობა, მონაცემთა განმარტებისა და შეგროვების მეთოდის გამო. დამხმარე სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობები, როგორიცაა თევზაობა, კენკრის შეგროვება, კერვა, სოკოს მოყვანა, საკვების შენახვა და სხვა საქსტატის მიერ მიჩნეული იყო, როგორც თვითდასაქმება. ETF/BCG-ის 2012 წლის კვლევის მიხედვით, ქართველების 30%-დან 35%-მდე თავს უმუშევრად მიიჩნევს. იხ.: ETF/BCG (2012, pp. 16-18, 20), Badurashvili, Irina, The Socio-Political Impact of Labour Migration on Georgia, CARIM-East (2012), pp. 6-8; Kuddo, Arvo (2009, pp. 8, 19, 27, 43, 44, 59, 65, 68).

¹⁰⁷ საქსტატი, <http://bit.ly/2kAmCtB>, ნანახია 07.2016.

მოსახლეობა (სამუშაო ძალა), ათასი კაცი											
დასაქმებული, ათასი კაცი	1744.6	1747.3	1704.3	1601.9	1656.1	1628.1	1664.2	1724.0	1712.	1745.2	1779.9
უმუშევარი, ათასი კაცი	279.3	274.5	261.0	315.8	335.6	316.9	295.1	305.1	291.8	246.0	241.6
უმუშევრობის ხვედრითი წილი, პროცენტებში	13.8	13.	13.3	16.5	16.9	16.3	15.1	15.0	14.6	12.4	12.0

წინასწარი შეფასების დროს არ იყო ხელმისაწვდომი ინფორმაცია ცალკეულ სექტორებში არსებული უმუშევრობის დონის შესახებ. შესაბამისად, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის და მსოფლიო ბანკის მოსახლეობის შრომის ბაზრის ოფიციალური მონაცემების გარდა, PCMS-ში ჩასართავი სექტორების შესარჩევად სხვა წყაროებისა და ინდიკატორების განხილვა იყო საჭირო. ეს გულისხმობდა ინტერვიუებს დაინტერესებულ მხარეებთან (მათ შორის: დასაქმებულთან, საჯარო სამსახურის, სამინისტროებისა და საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენლებთან) და მცირემასშტაბიან კვლევებს, მაგალითად, ცალკეულ სექტორში არსებული უმუშევრობის/დასაქმების, სექტორული განვითარების პერსპექტივის და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ.¹⁰⁸

პროექტის ინიცირების ფაზაში განხორციელებული კომპეტენციებისა და შესაბამისობის ანალიზის მიხედვით, საქართველოსა და გერმანიაში, როგორც ჯანდაცვის, ისე სასტუმროს სექტორში მოთხოვნის დონე ერთნაირი იყო (და რჩება ამჟამად). გარდა ამისა, ჩართულ მხარეებთან გასაუბრების შედეგად ორივე ქვეყანაში დადასტურდა, რომ წინასწარ შერჩეულ პროფესიულ სექტორებში ერთდროულად არსებობს უმუშევრობის და სპეციალისტთა დეფიციტის პრობლემა.

სასტუმროს სექტორი: წინასწარი შეფასებისას, სასტუმროს სექტორზე დასაქმებული ქართველების 3.8% მოდიოდა.¹⁰⁹ საქართველოს მთავრობის მიერ დეკლარირებული სტრატეგიული მიდგომის კვალდაკვალ, როგორც ექსპერტთა ანგარიშები, ასევე გამოკითხულ დაინტერესებულ მხარეთა წარმომადგენლები მომდევნო წლებში საქართველოში სასტუმროს სექტორის განვითარების დიდ პერსპექტივებს და შესაბამისად, კვალიფიკაციურ მუშახელზე მოთხოვნის ზრდას პროგნოზირებენ. თუმცა, ეს ტენდენცია საქართველოს შრომის ბაზარზე შესაბამის ციფრებში არ არის ასახული.

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ 2012 წელს GIZ-ის მხარდაჭერით ჩატარებული საცდელი კვლევის მიხედვით, სასტუმროს სექტორში

¹⁰⁸ შრომის სამინისტრომ ჩაატარა შრომის ბაზრის კვლევა, რომელიც ორი ნაწილისგან შედგებოდა: ა) შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევა (რომლის შედეგებიც 2015 წლის ბოლოს გამოქვეყნდა), და ბ) შრომის ბაზარზე მიწოდების კვლევა (შედეგები გასაჯაროვდება 2016 წელს). <http://bit.ly/2jlTO2Q> ნანახია 07.2016.

¹⁰⁹ დასაქმების მაჩვენებლების მიხედვით სექტორები შემდეგნაირად გადანაწილდა: მრეწველობა (24.9%), ვაჭრობა და სარემონტო სერვისები (17.9%), ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურება (13.7%), ტრანსპორტი და კომუნიკაციები (13.1%) და მშენებლობა (8.7%). ETF/BCG (2012, p. 19); ინტერვიუები; GIZ-ის კვლევა ეკონომიკის სექტორის განვითარების შესახებ.

გამოკითხული დამსაქმებლების 50%-მა აღნიშნა, რომ ვერ შეავსო ვაკანსიები ბოლო 12 თვის განმავლობაში. იმ რესპოდენტთა 54%-მა, ვინც კვალიფიციური მუშახელის პოვნის სირთულეზე მიუთითებდა, აღნიშნა სისუსტეები პრაქტიკული გამოცდილების (34%), კომპეტენციის (30%), პროფესიული უნარ-ჩვევების (14%) და ენის ცოდნის (12%) სიმწირის გამო. მიუხედავად ამისა, სასტუმროს სექტორში გამოკითხულთა 36%-მა აღნიშნა, რომ აიყვანა სამსახურში პერსონალი ბოლო 12 თვის განმავლობაში, რაც სექტორის ზრდაზე მიანიშნებს, განსაკუთრებით ისეთ ქვესექტორებში, როგორიცაა მოგზაურობა, MICE (შეხვედრები, წამახალისებელი ღონისძიებები, კონფერენციები, გამოფენები) და ღვინის ტურიზმი. მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიებს ძირითადად დაბალი კვალიფიკაციის და მხოლოდ მცირე მენეჯერული დონის მუშახელი ესაჭიროებათ, დამსაქმებელთა უმრავლესობა უმაღლესი განათლების მქონე პირებს ანიჭებს უპირატესობას (42%, პროფესიული განათლების მქონე 10%-თან შედარებით), მათგან უფრო მაღალი დონის ზოგადი განათლებისა და ინტელექტის მოლოდინის გამო. ყველაზე დიდი მოთხოვნა იყო ოპერატორებზე (52%), მიმტანებზე (22%) და მზარეულებზე (12%).

ამგვარად, PCMS-ისთვის დადგინდა, რომ კვალიფიკაციის ამაღლებაში ხელშეწყობა სტაჟირების, ტრენინგების ან/და საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი, ადგილზე პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილების მიღებით გაზრდიდა სასტუმროს სექტორში სპეციალისტების დასაქმების პოტენციალს საქართველოში დაბრუნებისას და შესაბამისად, უზრუნველყოფდა შესაბამისობას საქართველოს შრომის ბაზარზე მიწოდებისა და მოთხოვნის თვალსაზრისით.

ჯანდაცვის სექტორი: ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების სექტორში დასაქმების მაჩვენებელი ყველა სექტორში დასაქმებულთა მესამედს შეადგენდა (2012 წელს 13.7%) და ზრდის ტენდენციით ხასიათდებოდა.¹¹⁰

2011 წელს ჩატარებულმა „მუშახელზე დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლამ“ გამოავლინა, რომ სანიტრები, ექთნები და დამხმარე პერსონალი ყველაზე მეტად მოთხოვნილია საქართველოს შრომის ბაზარზე, მაღალი დონის სამედიცინო პერსონალის შემდეგ.¹¹¹ ქვეყნის ქალაქებსა და სოფლებში შესაბამისი ცოდნის მქონე ექთნებისა და მომვლელების საჭიროება ყველა პარტნიორთან ინტერვიუში გამოვლინდა. ამის დასადასტურებლად ხშირად მეორდებოდა შემდეგი შეფარდება: რესპოდენტების განცხადებით, ერთი ექთანი ოთხ ექიმს ემსახურება მაშინ, როცა იდეალურ შემთხვევაში, ეს შეფარდება პირიქით უნდა იყოს.¹¹² აღნიშნული შეფასება ასახულია საქართველოს 2011-2015 წლების ჯანდაცვის ეროვნულ სტრატეგიაშიც: იმ დროს, როცა შრომის ბაზარზე 1,200 ექიმი და მხოლოდ 100 ექთანი შემოვიდა, ყოველწლიურად სახეზეა 350 ექიმისა და 1,400

¹¹⁰ ETF/BCG (2012, p. 19); ინტერვიუები; GIZ-ის კვლევა ეკონომიკის სექტორის განვითარების შესახებ.

¹¹¹ როგორიცაა ექიმი-თერაპევტი, სამედიცინო სპეციალისტები, ქირურგები და სხვა. იხ.: IOM (2011); IOM (2008, p. 22); ETF/BCG (2010, p. 84). ქართველი დამსაქმებლების მიერ სხვადასხვა რეგიონში მოთხოვნილი პროფესიების დეტალური ჩამონათვალი მოცემულია IOM-ის დამსაქმებელთა მიერ მუშახელის მოთხოვნის შესახებ კვლევაში, რომელიც შესრულდა „მიზნობრივი ინიციატივა საქართველო“ პროექტის: „ქართველი დაბრუნებული მიგრანტების რეინტეგრაციის ხელშეწყობა და ევროკავშირი-საქართველოს რეადმისიის ხელშეწყობის განხორციელების“ ფარგლებში. IOM (2011).

¹¹² WHO-ს 2009 წ. მონაცემების მიხედვით, საქართველოში 40 ექთანი/ზეზიპალი და 47 ექიმი ემსახურება 10,000 პირს, მაშინ როცა გერმანიაში ეს მაჩვენებლები, შესაბამისად, 80-ს და 34-ს შეადგენს, WHO-ს სტატისტიკა (2009 წ.).

ექთნის საჭიროება.¹¹³ გამოკითხულ მონაწილეთა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2011-2015 წლების ეროვნული ჯანდაცვის სტრატეგიის მიხედვით, კვალიფიციური, არააკადემიური სამედიცინო პერსონალის სიმწირე ორი ძირითადი ფაქტორითაა განპირობებული: პირველ რიგში, პროფესიის ცუდი რეპუტაციის გამო, სტუდენტები უპირატესობას ექიმობას ანიჭებენ, მიუხედავად საქართველოს ბაზარზე ამ მიმართულების სპეციალისტების სიჭარბისა (600 კურსდამთავრებული მოდის 100 ადგილზე ინტერნატურაში).¹¹⁴ შედეგად, ვიღებთ შრომის და კვალიფიკაციათა არასათანადო გადანაწილებას, რაც აისახება შრომის პროდუქტიულობაზე. მეორე მხრივ, სამედიცინო განათლების არასათანადო კურიკულუმის გამო, კურსდამთავრებულები ხშირად ვერ აკმაყოფილებენ კვალიფიკაციის მოთხოვნებს და სირთულეებს აწყდებიან დასაქმების კუთხით, რაც თავის მხრივ, გამოცდილი მუშახელის ნაკლებობას იწვევს.¹¹⁵

კომპეტენციებისა და შესაბამისობის ანალიზმა ასევე ცხადყო სპეციალიზებულ ექთნებზე არსებული მოთხოვნა, რასაც დაუსაქმებელი ზოგადი პროფილის ექთნები ვერ აკმაყოფილებენ: „არაოფიციალური ინფორმაციის მიხედვით, ექთნებსა და ექთან-ასისტენტებს შორის უმუშევრობის მაჩვენებელი დაახლოებით 50%-ია. [...] საავადმყოფოების განყოფილებები, განსაკუთრებით ინტენსიური თერაპიის, ანესთეზიისა და ქირურგიული განყოფილებები, ექთნების ნაკლებობას განიცდიან.“¹¹⁶ საქართველოში ზოგადი პროფილის ექთნების კვალიფიკაციის დაახლოება გერმანიის სპეციალიზირებული ექთნების კვალიფიკაციასთან მიმზიდველი იქნებოდა საქართველოს შრომის ბაზრის მოთხოვნისთვის. მიუხედავად ამისა, ეს ალტერნატივა არარეალურად იქნა მიჩნეული, რადგან ასეთი ტრენინგები გერმანელი დამსაქმებლის მხრიდან მნიშვნელოვან ფინანსურ დანახარჯებს მოითხოვდა (სწავლების ხარჯები და სამუშაოდან გათავისუფლება ტრენინგის გავლის მიზნით), რაც, როგორც წესი, იმავე (გერმანულ) დაწესებულებაში ხანგრძლივად დასაქმებული პერსონალისთვის გამოიყოფა.

ეს წინააღმდეგობრიობა, როდესაც დამსაქმებლები ვერ ახერხებენ აიყვანონ პერსონალი არსებული ვაკანსიებისა და შესაბამის პროფესიაში არსებული უმუშევრობის მიუხედავად, ძირითადად, განპირობებულია საკვალიფიკაციო შეუსაბამობით (ისეთ ფაქტორთან ერთად, როგორიცაა უმუშევართა ქვეყნის შიდა მობილობის დაბალი დონე).¹¹⁷ რეალურად, საკვალიფიკაციო შეუსაბამობა შრომის ბაზრის მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის

¹¹³ საქართველოს 2011-2015 წწ. ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო სტრატეგია, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (2011 წ.).

¹¹⁴ ეს მუთითებს მოსახლეობის საჭიროების მიხედვით ჯანდაცვის მუშაკების გამოსაშვებ რაოდენობაზე რეგულაციების დაწესების აუცილებლობაზე; საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (2011 წ.).

¹¹⁵ ინტერვიუები ჯანდაცვის სექტორში ჩართულ მხარეებთან და საერთაშორისო ექსპერტებთან. შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (2011 წ.).

¹¹⁶ Meissner, Regina / CIM (2013, p. 1-2).

¹¹⁷ ასეთი შეუსაბამობა ნებისმიერი შრომის ბაზრისთვის ნორმალური ფენომენია, რადგან 100%-იანი თანხვედრა სამუშაოს მაძიებელთა და დამსაქმებელთა შორის პრაქტიკულად შეუძლებელია არა მხოლოდ ინდივიდუალური ფაქტორების გამო, როგორიცაა ქვეყნის შიდა მობილობის დაბალი დონე, ტრენინგებსა და გადამზადებაში ინვესტირების განხორციელების სურვილის უქონლობა ან განსხვავებული ხელფასის მოლოდინები და სხვა. თუმცა, ფართომასშტაბიანი შეუსაბამობა უკვე შეიძლება მიუთითებდეს სტრუქტურულ აცდენას განათლების ან ტრენინგის შინაარსსა და შედეგებს, და დამსაქმებელთა მოლოდინებსა და მოთხოვნას შორის. საპასუხოდ, უნდა გაიდახედოს და შეიცვალოს საგანმანათლებლო პროგრამის და ტრენინგის შინაარსი, ხოლო საერთაშორისო შრომის გამოცდილებამ შეიძლება ინდივიდუალურ დონეზე, ცალკეულ პროფესიონალებს შესძინოს საჭირო უნარები და კვალიფიკაცია, წარმოშობის ქვეყნის შრომის ბაზრის შესაბამისად.

საქართველოს ეკონომიკური განვითარების ძირითად გამოწვევად იქნა მიჩნეული.¹¹⁸ უფრო კონკრეტულად კი, აღიარებულია, რომ ჯანდაცვის და სასტუმროს სექტორებში დაუსაქმებელ პირებს აკლიათ საჭირო პრაქტიკული გამოცდილება სამუშაო დავალებების შესასრულებლად, მათ შორის, ეფექტური კომუნიკაციის უნარები ('soft skills'), სამუშაო ეთიკა და კვალიფიკაციის ან სპეციალიზაციის მოთხოვნილი დონე.¹¹⁹

შრომის სამინისტროს მიერ 2015 წელს ჩატარებულმა შრომის ბაზრის კვლევამ დაადასტურა, რომ საშუალო განათლების მქონე მაღალი კვალიფიკაციის მუშახელზე დიდი მოთხოვნა არსებობს. შესწავლამ აჩვენა, რომ გამოცხადებული ვაკანსიების მხოლოდ 14.6% იყო შევსებული პროფესიული განათლების მქონე სპეციალისტებით.¹²⁰ 2014-2015 წლებში არასაშუალო განათლების მქონე მუშახელზე დაბალი მოთხოვნა შენარჩუნდა, ხოლო მაღალი კვალიფიკაციის მუშახელზე მოთხოვნა გაიზარდა ვაჭრობასა და მომსახურების სფეროში, მათ შორის ჯანდაცვის სექტორში (აგრეთვე განათლების და სოციალური მომსახურების სფეროებში).¹²¹

ამგვარად, ერთი მხრივ, შერჩეულ, საქართველოს შრომის ბაზარზე მოთხოვნად სექტორებში კვალიფიციური პერსონალის ემიგრაციის ხელშეწყობა, დაბრუნების მექანიზმების არსებობის გარეშე შეიცავდა/შეიცავს ქვეყნიდან ინტელექტის გადინების რისკს.¹²² მეორე მხრივ, მოსამზადებელი შეფასების და კომპეტენციებისა და შესაბამისობის ანალიზით დადგინდა, რომ დროებითი სამუშაო და ტრენინგი საზღვარგარეთ შეიძლება სასარგებლო აღმოჩნდეს საქართველოს შრომის ბაზრისთვის და თავად მიგრანტებისთვის.

მოსამზადებელი შეფასების განმავლობაში ჩატარებული ინტერვიუების მიხედვით, კვალიფიკაციის შესაბამისი დასაქმება ან უცხოეთში გავლილი ტრენინგი აძლიერებს მიგრანტთა დასაქმების პოტენციალს, რაც სასარგებლოა თავად მიგრანტებისთვის, ხოლო დაბრუნების და რეინტეგრაციის შემთხვევაში - წარმოშობის ქვეყნისთვისაც. ეს დასკვნა 2011 წლის IOM-ის კვლევის შედეგებსაც შეესაბამებოდა, რომლის მიხედვითაც საზღვარგარეთ კვალიფიკაციის შესაბამისი დასაქმებიდან დაბრუნებული პირები არა მხოლოდ დასაქმდნენ დაბრუნების შემდეგ, არამედ მათ მიერ მიღებული გამოცდილება უფრო ხშირად წარმატებით აისახება დაბრუნების მერე განხორციელებულ საქმიანობაში.¹²³ გამოკითხულ დამსაქმებელთა 78% საზღვარგარეთ მიღებულ გამოცდილებას მნიშვნელოვან ფაქტორად მიიჩნევდა საკუთარი ორგანიზაციის/საწარმოს წინსვლისა და განვითარებისთვის.¹²⁴ გარდა ამისა, კანონმდებლობის კუთხით, ბიზნესის წამოწყება გაიოლებულია, ვინაიდან სავარაუდოდ, ბიზნესსექტორი მიიზიდავს „იმ

¹¹⁸ Interview with ILO representative in Georgia 10.2012. ETF/BCG (2012, p. 20).

¹¹⁹ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო/GIZ (2012 წ.); წინასწარი კვლევის განმავლობაში ჩატარებული ინტერვიუები (პროექტის ინიცირების ფაზა).

¹²⁰ შრომის სამინისტრო, (2015 წ., გვ. 10).

¹²¹ იქვე, გვ. 14.

¹²² აღნიშნული მით უფრო პრობლემურია ჯანდაცვის სექტორთან მიმართებაში, როდესაც არსებობს მუშახელის WHO-ს ქცევის კოდექსის დარღვევით დაქირავების რისკი, რაც იწვევს სპეციალისტთა დაქირავების შეზღუდვას იმ ქვეყნებიდან, სადაც ჯანდაცვის პროფესიონალების საკმარისი რაოდენობა ჰყავთ WHO-ს განმარტების მიხედვით. მართალია, ეს განსაზღვრება გაკრიტიკებულია იმის გამო, რომ ეფუძნება დაუკონკრეტებელ და არაადეკვატურ კრიტერიუმებს, მაგრამ კვლავ რჩება „ეთიკური შერჩევის“ სახელმძღვანელო პრინციპების საფუძველი იხ.: Angenendt, Steffen / Clemens, Michael / Merda, Meiko (2014).

¹²³ IOM (2011, pp. 44-45, 48).

¹²⁴ IOM (2011, p. 50).

მიგრანტებს, ვინც ფულის გარკვეული რაოდენობა დააგროვა და დაბრუნების სურვილი აქვს”¹²⁵.

არსებული საკვალიფიკაციო პროფილების გაუმჯობესება და უცხოეთში სამუშაო გამოცდილების მიღება მიჩნეული იქნა თვისებრივი შეუსაბამობის (როგორც კონკრეტულ პროფესიებში არსებული უმუშევრობის მთავარი მიზეზის) აღმოფხვრის საშუალებად, რაც, ასევე გაზრდის დასაქმების პოტენციალს და რეინტეგრაციის პერსპექტივებს კონკრეტულ პროფესიებთან მიმართებაში, მათ შორის ჯანდაცვის (ექთნები) და სასტუმროს (ზოგადი პროფილის სპეციალისტები) სექტორებში. ამავდროულად, როგორც პროექტიდან მიღებული გამოცდილება ცხადყოფს, დასაქმების შესაძლებლობის გაზრდამ შეიძლება ვერ გადაწონოს ისეთი ფაქტორები, როგორიცაა მუშახელზე არსებული მოთხოვნა, ანაზღაურების საკითხი, და პროფესიული და პიროვნული განვითარება საზღვარგარეთ, რაც დროებით მიგრანტს უცხოეთში გრძელვადიანი დარჩენისკენ უბიძგებს.

ფორმალური აღიარება

ექთნის პროფესია გერმანიაში იმ დარეგულირებულ პროფესიათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომლებსაც შრომის ბაზარზე შესასვლელად ფორმალურად აღიარებული კვალიფიკაცია ესაჭიროებათ. როგორც წესი, ლეგალური სტატუსის მიუხედავად, გერმანიის ფარგლებს გარეთ მიღებული ექთნის კვალიფიკაცია სრულად აღიარებული არ არის. ექთნად მუშაობის ნებართვის მისაღებად საჭიროა, პირმა მინიმუმ ექვსიდან 12 თვემდე დამატებითი ტრენინგი გაიაროს, რათა გამოცდების ჩაბარების უფლება მიიღოს, რომელთა შედეგად დადასტურდება მისი კვალიფიკაციის დონის შესაბამისობა გერმანულ სტანდარტებთან. მათ შორის, მოითხოვება (პროფესიის შესაბამისი) ენის ცოდნა B1 დონეზე.¹²⁶

სასტუმროს სექტორის სპეციალისტებისთვის შრომის ბაზარზე წვდომას შესაბამისი ლეგალური სტატუსი განსაზღვრავს. კვალიფიკაციის მიხედვით მუშაობის ნებართვის მისაღებად არ მოითხოვება კვალიფიკაციის ფორმალური აღიარება. მიუხედავად იმისა, რომ 2013 წელს გერმანიაში შემოდებული რეგულაციის მიხედვით, საზღვარგარეთ მიღებული ნებისმიერი დონის კვალიფიკაციის აღიარება შესაძლებელი გახდა, წარმოშობის ქვეყანაში მიღებული კვალიფიკაციის „ვალიდაცია“¹²⁷ (და შესაბამისი ანაზღაურების განსაზღვრა) კონკრეტულ დამსაქმებელზე დამოკიდებული.

4.3.4 შერჩევის კრიტერიუმები და პროცესი

ცხრილი 5. კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის შედეგები - სასტუმროს სექტორი

ანალიზის შედეგები სასტუმროს სექტორში და შერჩევის კრიტერიუმები

სამაგიდო კვლევის და ჯგუფური და ორმხრივი ინტერვიუების საფუძველზე, რომლებშიც მონაწილეობა მიიღეს შერჩეულმა დამსაქმებლებმა და სასწავლო დაწესებულებებმა საქართველოსა და გერმანიაში,

¹²⁵ Badurashvili, Irina and Nadareishvili, Mamuka (2012, p. 37).

¹²⁶ იხ. ბუკლეტი გერმანიის მიერ კვალიფიკაციის ფორმალური აღიარების, კვალიფიკაციისა და ენის ცოდნის მოთხოვნების შესახებ (გერმანულ ენაზე).

¹²⁷ ვალიდაცია ('validation'): დამსაქმებლის მიერ მუშახელის პროფესიული განათლების და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ფაქტობრივი შეფასება და აღიარება, რომელიც განსხვავდება კანონმდებლობით დადგენილი ფორმალური აღიარების პროცედურისგან.

განალიზდა ხუთი პროფესია (ბარმენი, რესტორნის მენეჯერი, მიმღები, სასტუმროს მენეჯერი და მზარეული) გერმანიასა და საქართველოს სასტუმროს სექტორებში (შრომის ბაზარი, დამსაქმებელთა მოთხოვნა, კვალიფიკაციები).

კონსულტანტებმა დაადგინეს, რომ სასტუმროს მენეჯმენტის, რესტორნის მენეჯმენტისა და მზარეულის საქართველოს პროფესიული სწავლების III დონით განსაზღვრული კომპეტენციები შეესაბამება გერმანიაში დასაქმების მოთხოვნებს, თუმცა შესაბამისობა არ იქნებოდა სერტიფიცირებული გერმანული სტრუქტურების მიერ.

სამუშაოს კარგად შესასრულებლად, გამგზავრებამდე გერმანული ენის ცოდნის დონის მოთხოვნა მინიმუმ A2 დონით განისაზღვრა. ინგლისურის ან სხვა ენების საბაზისო ცოდნა ჩაითვლებოდა დამატებით უპირატესობად.

ბარმენისა და მიმღები-რეგისტრატორის პროფესიები შეუსაბამოდ იქნა მიჩნეული დასაქმების მცირე შესაძლებლობებისა და არასაკმარისი კვალიფიკაციის დონის (მათ შორის, ენის ცოდნის) გამო. პროექტის თავდაპირველი გეგმისგან განსხვავებით (საგრანტო ხელშეკრულების მოქმედების აღწერილობა), ანალიზმა ცხადყო, რომ PCMS-ის მიზნით ზოგადი განათლების უმაღლესი საფეხურის კურსდამთავრებულთა ჩართვა კვალიფიციურ ტრენინგებში (სტაჟირებაში) სასტუმროს სექტორში გერმანიაში არ იქნებოდა მართებული, რადგანაც მათი შრომის ანაზღაურება არ იქნებოდა საკმარისი გერმანიაში ცხოვრებისთვის (გერმანელი სტაჟიორები, ჩვეულებრივ, მშობლებთან ცხოვრობენ). შესაბამისად, ზოგადი განათლების უმაღლესი საფეხურის კურსდამთავრებულების სტაჟირებად ჩართვა PCMS-ში გამოირიცხა სქემის შემუშავების ეტაპზე.

გამოცხადება / შერჩევის კრიტერიუმები

- საქართველოს მოქალაქეობა და მინიმალური ასაკი 20 წელი;
- დასრულებული პროფესიული განათლება (დონე III) და მინიმუმ 1-წლიანი შესაბამისი სამუშაო გამოცდილება სასტუმროში, რესტორანში ან მზარეულად;
- გერმანული ენის ცოდნა: CEFR A2 დონის მიღების სურვილი, რაც საჭიროა შემდგომი ტრენინგისთვის. სხვა ენების ცოდნა დამატებით უპირატესობად იქნა მიჩნეული.

გამგზავრებამდე ტრენინგის საჭიროებები

ანალიზის შედეგების თანახმად, რეკომენდებულია სულ მცირე, ერთკვირიანი სპეციალობის შესაბამისი ტრენინგის გავლა გერმანიაში გამგზავრებამდე:

- პრაქტიკული პროფესიული ტრენინგი (გერმანული სტანდარტის შესაბამისი რესტორნის და სამზარეულოს მომსახურება);
- სპეციალობის შესაბამისი (ენის) ტრენინგი;
- კულტურული ორიენტაცია;
- სამსახურთან დაკავშირებული საცხოვრებელი და სამუშაო პირობები (უფლებები და მოვალეობები).

ენა:

- ➔ PCMS-ის განმცხადებლების მიერ ენის ცოდნის დონიდან გამომდინარე, მოთხოვნილი A2 დონის მისაღწევად უფრო ინტენსიური ტრენინგი გახდა საჭირო, ვიდრე თავდაპირველად PCMS-ის გეგმით (საგრანტო ხელშეკრულება) იყო განსაზღვრული. სავიზო განაცხადისთვის გერმანიის საკონსულოში წარსადგენი დოკუმენტები მოიცავდა შესაბამისი ენის სერტიფიკატს. ამდენად, შერჩეული კანდიდატებისთვის შეთავაზებული ტრენინგი 'beginners' დონიდან დაიწყო და სამიდან ოთხ თვემდე (300 საათი) განისაზღვრა.

დასაქმების პერსპექტივები

ცირკულარული მიგრაციის სქემის მონაწილეთა დასაქმების პერსპექტივები სავარაუდოდ, საკმაოდ მაღალი იქნება სასტუმროს სექტორში ხარისხიან მომსახურებაზე მაღალი მოთხოვნის გამო.

საქართველოში დასაქმების პერსპექტივისთვის განსაკუთრებით ღირებულია გერმანიაში მისაღები კომპეტენციები, მათ შორის:

- კონკრეტული სპეციალობის საერთაშორისო გამოცდილება;
- სასტუმროს სპეციალისტები: მომსახურების, ორგანიზაციული, საბუღალტრო, ელექტრონული დაჯავშნის უნარები;
- რესტორნის თანამშრომლები: მაგიდების მოწყობა, მენიუს შედგენა/სტრუქტურირება/წარდგენა, მომსახურების პრინციპები და ეტიკეტი, კლიენტების მიღება...;
- მზარეულები: სამუშაო გარემოს უსაფრთხოება, პროდუქტების დამუშავება, სამზარეულოს პრინციპები და აღჭურვილობა.

ცხრილი 6. კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის შედეგები - ჯანდაცვის სექტორი

ანალიზის შედეგები ჯანდაცვის სექტორში და შერჩევის კრიტერიუმები

ჯანდაცვასთან დაკავშირებული შრომის ბაზრის საჭიროებების, დამსაქმებლების მოთხოვნის, საკვალიფიკაციო მოთხოვნების და მოსაშადადებელი ტრენინგის საჭიროებების შესაფასებლად, ჩატარდა სამაგიდო კვლევა და ორმხრივი ინტერვიუები. კვლევაში მონაწილეობდნენ ჯანდაცვის სექტორის წარმომადგენლები გერმანიასა და საქართველოში, მათ შორის: დამსაქმებლები, სასწავლო დაწესებულებათა წარმომადგენლები, ექთნების ასოციაციები, პროგრამის მენეჯერები და ა.შ.

ანალიზის მიხედვით, შემდეგი პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე ექთნები აკმაყოფილებდნენ გერმანიის დამსაქმებელთა მოთხოვნებს: სპეციალობით ექთნები (180 ECTS), რომლებმაც გაიარეს 2007 წლიდან დაწესებული ტრენინგი WHO-ს სტანდარტების მიხედვით და ექთნები, რომლებსაც სპეციალობით მუშაობის სულ მცირე 2,5 წლიანი გამოცდილება აქვთ. რაც შეეხება 2007 წლამდე განათლების საბჭოთა სისტემით პროფესიულ სწავლებაგავლილ ექთნებს, მათთვის შემოთავაზებულ იქნა ჩალრმავეებული ინდივიდუალური გამოცდის ჩატარება. ამასთან, „USAID პარტნიორები განვითარებისთვის“ ტრენინგის გავლა დადებით ფაქტორად იქნა მიჩნეული გერმანელი დამსაქმებლების მოთხოვნებთან უკეთ შესაბამისობის მიზნით.

ბაკალავრის ხარისხის მქონე პროგრამის (240 ECTS) კურსდამთავრებულები, რომლებმაც 2012 წელს თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტში საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით გაიარეს სწავლების კურსი და შრომის ბაზარზე 2015 წლის ბოლოს გავიდნენ, მიჩნეულ იქნენ შესაფერის სამიზნე პირებად მომავალი CMS-თვის (თუმცა პროექტის ამოქმედების დროისთვის ისინი არ იყვნენ მზად PCMS-ში მონაწილეობის მისაღებად).

გერმანული ენის ცოდნის მოთხოვნილი დონე განისაზღვრა B1-ით, CEFR-ის მიხედვით.

გამოცხადება/შერჩევის კრიტერიუმები:

- მინიმუმ 20 წლის ასაკის საქართველოს მოქალაქე;
- დასრულებული პროფესიული განათლება ექთნის განხრით და სულ მცირე, ერთი წლის განმავლობაში ექთანად მუშაობის გამოცდილება; სერტიფიცირებული ექთანი ან „USAID-ის პარტნიორები განვითარებისთვის“ ტრენინგის კურსდამთავრებული;
- გერმანული ენის ცოდნა: CEFR-ის B1 დონის მიღების სურვილი, რაც საჭიროა ენის ცოდნის შემდგომი გაღრმავებისთვის გერმანიაში.

გამგზავრებამდე ტრენინგის საჭიროება

სპეციალობის შესაბამისი:

მინიმუმ ერთკვირიანი პროფესიული ტრენინგი:

- გერმანიის ჯანდაცვის სექტორის სპეციფიკური მოთხოვნები და სამუშაო სტანდარტები;
- პირველადი ჯანდაცვის სფეროში დასაქმების პერსპექტივის თვალსაზრისით (პაციენტის უშუალო მოვლა საექთნო განხრით) ექთნის საბაზისო უნარების განახლება განსაკუთრებით რელევანტურად იქნა მიჩნეული;

ენა:

- ➔ PCMS-ის განმცხადებლებისთვის ენის საშუალო ცოდნა საჭირო B1 დონის მისაღწევად მოითხოვდა ენის უფრო ინტენსიურ ტრენინგს, ვიდრე თავდაპირველად იქნა განსაზღვრული PCMS-ის გეგმით (საგრანტო ხელშეკრულება). სავიზო განაცხადისთვის გერმანიის საკონსულოში წარსადგენი დოკუმენტები მოიცავდა შესაბამის ენის სერტიფიკატს. შერჩეული კანდიდატებისთვის შეთავაზებული ტრენინგი ამდენად, სამიდან ექვს თვემდე (600 საათი) გაგრძელდა და დაწყებითი ('beginners') დონიდან დაიწყო. ამასთან, შერჩეული კანდიდატების მიერ კვალიფიკაციის აღიარების გამოცდისთვის მზადების პროცესში გერმანელმა დამსაქმებლებმა მოითხოვეს და დააფინანსეს მათი ენის ცოდნის (CEFR) B2 დონემდე ამაღლების კურსი.

დასაქმების პერსპექტივები

ქართველი დამსაქმებლები PCMS-თვის კანდიდატების რეკომენდირებით და გერმანიიდან დაბრუნების შემდეგ მათ დასაქმების საკითხით დაინტერესდნენ. ზოგადი პროფილის ექთნებს, ვინც გერმანიაში გაიარა შესაბამისი ტრენინგი, იმუშავა ექთნის ასისტენტის რანგში და მიიღო ექთნის პროფესიის ფორმალური აღიარება გერმანიაში, საქართველოში, სავარაუდოდ, პაციენტის უშუალო მოვლის, შინ მოვლის, პალიატიური და დემენციის სინდრომის მქონე პირების მოვლის კუთხით დასაქმების მეტი შანსი აქვთ. თუ ექთნების კვალიფიკაცია ფორმალურად აღიარებულია გერმანიაში, გერმანიის სამართლებრივი ნორმებით მათ გერმანიაში მუშაობის უფლება აქვთ. იმისთვის, რომ გაიზარდოს მონაწილეთა კვალიფიკაციის დონე

გერმანიაში და დასაქმების პერსპექტივა საქართველოში (შესაბამისად, მომეტოს მათი დაბრუნების პერსპექტივებმა), კომპეტენციებისა და შესაბამისობის ანალიზის მიხედვით, რეკომენდაცია გაეწია ინდივიდუალური კარიერული და ტრენინგის გეგმის ხელშეწყობას.

დაბრუნების პერსპექტივები

რადგან გერმანიაში აღიარებული პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე უცხოელ ექთნებს საშუალება აქვთ, მოითხოვონ გრძელვადიანი ბინადრობის (და მუშაობის) ნებართვა, საერთაშორისო კონსულტანტებმა ხაზი გაუსვეს რეინტეგრაციაში დახმარების გაწევის საჭიროებას ცირკულარული მიგრაციის სქემის მონაწილეთათვის. ასეთი დახმარება შეიძლება აღმოჩენილი იქნეს CIM-ის მიგრაციისა და დიასპორის პროგრამის მეშვეობით.

საკვალიფიკაციო პროფილებისა და გერმანელი დამსაქმებლების მოთხოვნებთან მათი შესაბამისობის ანალიზი ამავედროულად იყო საფუძველი PCMS-ის მონაწილეთა გამგზავრებამდე კვალიფიკაციის საჭიროებების განსაზღვრისთვის პროფესიული, ენობრივი და ინტერკულტურული უნარების კუთხით.

4.3.5 მონაწილეთა შერჩევა: სამიზნე ჯგუფი, არეალი, განცხადების პროცედურა

PCMS-ის მონაწილეთა შერჩევის პროცესის დაგეგმვისას, პროექტის მოსალოდნელი შედეგების ეფექტურობის გასაზრდელად, რამდენიმე ფაქტორი იქნა განხილული. კერძოდ, PCMS-ის სამიზნე ჯგუფის შესამცირებლად (მისი ოპტიმალური კანდიდატებით დაკომპლექტების მიზნით) განისაზღვრა დამატებითი კრიტერიუმები (გარდა პროფესიული განათლების და ენის ცოდნის კრიტერიუმებისა). ესენია:

- **საქართველოს მოქალაქეობა:** გადაწყდა, შერჩევისას უპირატესობა მიანიჭებოდა საქართველოს მოქალაქეების და (დისკრიმინაციული მოთხოვნის თავიდან აცილების მიზნით) ასევე, საქართველოში გრძელვადიანი ბინადრობის უფლების მქონე პირებს, რასაც ითვალისწინებს თავდაპირველი საგრანტო ხელშეკრულება და შეესაბამება საქართველო-ევროკავშირის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ დოკუმენტს საქართველოსა და ევროკავშირს შორის მობილურობის ხელშესაწყობად;
- **უმუშევარი ან/და სოფლის მაცხოვრებელი:** რადგან მიჩნეულია, რომ სოფელში მიღებული განათლება უფრო დაბალ კვალიფიკაციას აძლევს პირს, შრომის ბაზრის მოთხოვნასთან მისი შეუსაბამობისა და უმუშევრობის პრობლემის დაძლევის მიზნით, გადაწყდა საქართველოს შრომის ბაზარზე (ლოკალურად კონცენტრირებული) ზეწოლის შემსუბუქება და იმ პირთა კვალიფიკაციის ამაღლება და პროგრამაში ჩართვა, ვისაც დასაქმების ყველაზე მცირე პერსპექტივა აქვს.¹²⁸ მაგრამ, დასასაქმებელი პირის არაკვალიფიციურობის რისკის გამო (განსაკუთრებით გერმანელი დამსაქმებლების მოთხოვნებთან მიმართებაში), რაც, ასევე, კონკრეტულ პროფესიაში არსებულ თანამედროვე მოთხოვნებთან შეუსაბამო უნარ-ჩვევებს გულისხმობს, დაუსაქმებელი პირები პროგრამაში არ იქნენ შეყვანილი (მაგრამ მოხვდნენ ე.წ. სარეზერვო სიაში);

¹²⁸ მიუხედავად იმისა, რომ საგანმანათლებლო ინფრასტრუქტურა სოფელში უფრო ნაკლებადაა განვითარებული ქალაქთან შედარებით, სასტუმროს სექტორთან დაკავშირებული პროფესიული განათლება და სწავლება კარგადაა აწყობილი ბათუმში (აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა). სასტუმროს სექტორის განვითარების დიდი პოტენციალისა და მოსამზადებელი ფაზის შეფასების თანახმად, ამ რეგიონის პროფესიული სასწავლებლები (უნივერსიტეტების ჩათვლით) შეყვანილი იქნენ საკონტაქტო სიაში პროექტის შესახებ ინფორმაციის გავრცელებისას.

- **კონკრეტული ასაკობრივი ჯგუფები:** პროექტის მონაწილეთა უცხო გარემოში ადვილად ინტეგრაციის შესაძლებლობის უზრუნველსაყოფად, მიზანშეწონილად ჩაითვალა 18 წელს ზემოთ ასაკის განმცხადებელთა მიღება;
- **ახალი კურსდამთავრებულები კონკრეტული განათლების მქონე გამოცდილი მუშახელის საპირისპიროდ:** შეფასდა PCMS-ში მონაწილეობისთვის ახალი კურსდამთავრებულების ჩართვის უპირატესობები გამოცდილ მუშახელთან შედარებით. მიუხედავად იმისა, რომ ახალ უმაღლესდამთავრებულებს უფრო თანამედროვე განათლება აქვთ მიღებული და PCMS-ში მონაწილეობა მათ შრომის ბაზარზე თავდაპირველ შესვლაში დაეხმარებოდა, გამოითქვა ვარაუდი, რომ სათანადო სამუშაო გამოცდილების არქონა ვერ დააკმაყოფილებდა გერმანელი დამსაქმებლების მოთხოვნებს. ამავე დროს, გამოცდილი მუშახელის შერჩევა ქართველ დამსაქმებლებს დააკარგვინებდა სპეციალისტებს, რომელთა სწავლებაში მათ ინვესტიცია ჩადეს.¹²⁹ მაგრამ, მიუხედავად ამისა, გერმანელი დამსაქმებლების მოთხოვნებთან შესაბამისობის მეტი ალბათობა მიჩნეულ იქნა გერმანიაში წარმატებული მუშაობისა და სასწავლო გამოცდილების მიღების წინაპირობად და ამგვარად, შეტანილი იქნა PCMS-ის შერჩევის კრიტერიუმებში. ამავე დროს, ჩაითვალა, რომ მიგრაციის შესაძლებლობების შექმნამ საქართველოში მოთხოვნადი პროფესიების და კვალიფიკაციის პროფილების მქონე სპეციალისტებისთვის, შესაძლოა, ხელი შეუწყოს ამ პროფესიათა პოპულარიზაციას და შეამციროს ადგილობრივ შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტი.

მომზადების და განხორციელების ვადებთან, აგრეთვე მხარდაჭერის ზომების გასატარებლად საჭირო რესურსების სოფლად მობილიზებასთან დაკავშირებით PCMS-ის შეზღუდვების გამო, შერჩეული აპლიკანტები თბილისში უნდა გამოცხადებულიყვნენ ზემოაღნიშნულ ღონისძიებებზე დასწრების მიზნით. ამის გამო სოფლის მაცხოვრებლებმა, რომლებიც აპლიკანტებს შორის ისედაც მცირე რაოდენობით იყვნენ წარმოდგენილი, PCMS-ში მონაწილეობა არ მიიღეს. უფრო ფართომასშტაბიანი CMS-ის შემთხვევაში, მხარდაჭერის ზომები (როგორიცაა ენის მოსამზადებელი კურსები, რომელთა ხანგრძლივობა რამდენიმე თვეს აღემატება) სასურველია რეგიონებშიც (სოფლად) განხორციელდეს.

საქართველოში და გერმანიაში შრომის ბაზრის მოთხოვნისა და მიწოდების შეფასებამ გასაგები გახადა, რომ შრომის ბაზრის ინტერესები ძირითადად ერთმანეთს შეესაბამება, რაც ქმნის შრომითი მობილობისა და დასაქმებისთვის ხელსაყრელ პირობებს როგორც საქართველოს მოქალაქეთათვის გერმანიაში, ასევე დაბრუნებული მიგრანტებისთვის საქართველოში. შესაფასებელი ფაქტორები მოიცავდა დანიშნულების და წარმოშობის ქვეყანაში შრომის ბაზრის მოცულობას, აქტუალობას, მოთხოვნის ტენდენციას, კვალიფიკაციის შესაბამისობას და დასაქმების პოტენციალს გერმანიაში, და ასევე, დანიშნულების ქვეყნის დამსაქმებლების სურვილს და მზაობას, დაასაქმონ და ადგილზე

¹²⁹ გამოკითხულმა ექიმებმა (მოსამზადებელი შერჩევა) ნათლად განაცხადეს, რომ ისინი მხარს არ დაუჭერდნენ დასაქმებული ექთნების ჩართვას პროგრამაში, რადგან ასეთი კადრების სამუშაო ადგილზე დატრენინგებაში, უმეტეს შემთხვევებში, უკვე განხორციელებული იყო შესაბამისი ინვესტიცია. იხ.: Goos, Anna / CIM (2013).

გადაამზადონ არა-ევროკავშირის ქვეყნის წარმომადგენელი სპეციალისტები. ამას გარდა, შეფასების საგანს წარმოადგენდა: წარმოშობის ქვეყნის მუშახელის მზაობა საზღვარგარეთ დასაქმების მხრივ და მათი მხარდაჭერა უცხოეთში სამუშაოს მოძიებაში, ქართველი სპეციალისტების საზღვარგარეთ დროებითი გამგზავრების სარგებელი (პროფესიული ხარვეზების ადგილზე აღმოფხვრის მიზნით), დაგროვილი საერთაშორისო გამოცდილების დაბრუნების შემდეგ აღიარების შესაძლებლობა და, შესაბამისად, დაბრუნებულ პირთა დასაქმების და რეინტეგრაციის პერსპექტივების გაზრდა სამშობლოში.

ზემოთ ჩამოთვლილი ინდიკატორების კონსოლიდირების მიზნით, PCMS-ში მოაზრებული სექტორები და წინასწარ შერჩეული პროფესიული ჯგუფები დაკონკრეტდა მოსამზადებელ ფაზაში (მოსამზადებელი კვლევა), ხოლო შემდგომ დამტკიცდა ინიცირების ფაზაში (კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზი) ტრენინგის შესაბამისი საჭიროებების დადგენის პარალელურად, რათა შექმნილიყო სამხრეთ სარგებელზე ორიენტირებული PCMS. საბოლოოდ, შეირჩა შემდეგი პროფესიები:¹³⁰

ჯანდაცვის სექტორი: ზოგადი პროფილის ექთნები;

სასტუმროს სექტორი: რესტორნის და სასტუმროს მომსახურე პერსონალი, მზარეულები.

გრძელვადიანი CMS-ის შემთხვევაში და შრომის ბაზარზე არსებულ ტენდენციებსა და განვითარების მიმართულებებში შესაძლო ცვლილებებზე მორგების მიზნით, შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდების შესაბამისობა რეგულარულად უნდა გადამოწმდეს. ამგვარი შემოწმების და ასევე, პროფესიებისა და მიზნობრივი CMS-ში მონაწილე შრომითი მიგრანტების პროფესიებისა და რაოდენობის კორექტირების მცისიერი და ეფექტური საშუალება მდგომარეობს აღნიშნულის განხორციელებაში შრომის ბაზრის ოფიციალურ, სანდო და განახლებად მონაცემებზე დაყრდნობით. მეტიც, შრომის ბაზრის და საგანმანათლებლო სტანდარტების შემუშავების შესახებ აგრეგირებული მონაცემების არსებობის მიუხედავად, არანაკლებ მნიშვნელოვანია ინფორმაციის მიღება უშუალოდ დაინტერესებული პირებისგან. ინტერვიუები შრომის ბაზრის შესაბამის მონაწილე მხარეებთან (დამსაქმებლები, სამთავრობო უწყებები, დასაქმების სფეროსთან დაკავშირებული საჯარო სამსახურის წარმომადგენლები და ა.შ.) შეიძლება ინფორმაციის მნიშვნელოვანი წყარო გახდეს შრომის ბაზრის მოთხოვნის, მიწოდების და მხარდაჭერილი ცირკულარული შრომითი მიგრაციის მოსალოდნელი ეფექტის შესაფასებლად. ამავე დროს, ასეთი შეფასებები სასარგებლო წყაროა CMS-ის პარამეტრების განსაზღვრისას შერჩევის კრიტერიუმების, კვალიფიკაციისა და ტრენინგების საჭიროებებთან მიმართებაში, როგორც გამგზავრებამდე, ასევე მიგრაციის განმავლობაში.

4.4 დაბრუნება, რეინტეგრაცია და მიგრანტების ჩართვის პერსპექტივები

შრომითი მიგრანტების მდგრადი დაბრუნების და წარმოშობის ქვეყნის შრომის ბაზარზე და საზოგადოებაში რეინტეგრაციის შესაბამისი პერსპექტივები მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს, რომლის გათვალისწინება აუცილებელია განვითარებაზე ორიენტირებული

¹³⁰ შერჩევის ზუსტი კრიტერიუმები შეიცვალა შერჩევის პროცესის განმავლობაში. იხ. „გამოცხადების და შერჩევის“ ნაწილი.

შრომითი მიგრაციის სქემების შექმნამდე და მათი შემუშავების პროცესში. PCMS-ის პარამეტრების გამოვლენის, შემუშავების და განხორციელებადობის შესწავლისას, ასევე შესწავლილი იქნა საქართველოში დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პერსპექტივები, რის საფუძველზეც PCMS-ის პარამეტრებში ჩაიდო მხარდაჭერის დამატებითი ზომები ამ კუთხით.

4.4.1 საქართველო/PCMS: დაბრუნების და რეინტეგრაციის პერსპექტივები და მხარდაჭერა

ზოგადად, დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პროცესების შესახებ მონაცემები განსაკუთრებით მწირი იყო საქართველოში პროექტის შემუშავების დროს.¹³¹ ამ პერიოდში ერთ-ერთი ხელმისაწვდომი წყაროს (2012 წლის ETF-ის 4,000 რესპონდენტის მონაწილეობით ჩატარებული კვლევა) თანახმად, მიგრაციის მსურველთა (გამოკითხულთა 31,1%) მხოლოდ 3,2% გეგმავდა საქართველოდან სამუდამოდ გამგზავრებას. ქართველი მიგრანტების საზღვარგარეთ დარჩენის საშუალო ხანგრძლივობა სამ წელზე ოდნავ ნაკლები იყო და დაბრუნების ძირითადი მიზეზები პირად და ოჯახურ მიზეზებს უკავშირდებოდა, ხოლო დასაქმებასთან და სამართლებრივ სტატუსთან დაკავშირებული საკითხები მეორე რიგის მიზეზებად განისაზღვრა.¹³² ეს მონაცემები იმედის მომცემია ქართველებისთვის დამახასიათებელი მიგრაციული ტენდენციებისა და მისწრაფებების შესაბამისი ცირკულარული სქემების აგების თვალსაზრისით.

რეინტეგრაციის პერსპექტივები და მხარდაჭერის შესაბამისი სავარაუდო ზომები მჭიდროდაა დაკავშირებული მიგრაციის კონკრეტულ მოტივაციასა და გარემოებებთან. შესაბამისად, საქართველოში დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პერსპექტივების შესახებ PCMS-ის წინასწარი შეფასება ფოკუსირებული იყო წინასწარ შერჩეულ ორ სექტორზე, რამაც შესაძლებელი გახადა ზოგადი შეფასების თემატური დაკონკრეტება PCMS-ის პირობებისა და შესაძლო პარამეტრების დადგენის თვალსაზრისით.

რაც შეეხება დაბრუნების სურვილის შემცირების რისკს (მაგ.: ანაზღაურებაში არსებული განსხვავების გამო), მოსამზადებელი შეფასების დროს ჩატარებულ ინტერვიუებში დაბრუნების შედარებით მეტი პერსპექტივები გამოვლინდა, მიუხედავად დანიშნულების ქვეყანაში კანონიერად განსაზღვრული დარჩენის პერიოდისა, და ძირითადად, ოჯახური და სამშობლოსთან კავშირების მნიშვნელობის გამო. ეს დამოკიდებულება შერჩევის დროს PCMS-ის მონაწილეების მიერაც დადასტურდა.¹³³

¹³¹ წვეტა, რომლის შევსებაც განხორციელდა 2014 წლის საყოველთაო აღწერით.

¹³² ETF/BCG (2012, p. 5). კვლევის თანახმად, ცირკულარული მიგრაციის სქემები (განსაკუთრებით, როცა შესაძლებელია დაბრუნების თარიღის თავად მიგრანტის მიერ წინასწარ განსაზღვრა მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტის განხორციელების შემდეგ), შეესაბამება მიგრანტის პირად მისწრაფებებს და ასევე, საქართველოს საჭიროებას, თავიდან აიცილოს ქვეყნიდან ინტელექტის მუდმივი გადინება.

¹³³ დამოკიდებულება გამოვლინდა ინტერვიუების შედეგად და ასევე, დადასტურდა GIZ-ის მიერ დამატებით ჩატარებული ინტერვიუების დროს, რომელთა შედეგებიც წარმოდგენილი იქნა 2012 წლის 10 დეკემბერს GIZ-ის კონფერენციაზე ბერლინში “Nachhaltige Fachkräftesicherung: ein (un)lösbarer Widerspruch?”. ინტერვიუები ჩატარდა და კითხვარები შეივსო PCMS-ის შერჩეული კანდიდატების მიერ.

ორივე შერჩეულ სექტორში აღმოჩნდა, რომ საქართველო კვალიფიციური მუშახელის სიმწირეს განიცდის.¹³⁴ კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის თანახმად, აღნიშნული, ძირითადად, კვალიფიკაციათა შეუსაბამობით (სპეციალისტები ვერ აკმაყოფილებენ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს), ასევე მოსახლეობის დაბერებისა და შობადობის დაბალი მაჩვენებლების გამო მოსახლეობის განვითარების სტაგნაციით არის გამოწვეული, რაც კიდევ უფრო ძლიერდება დიდი მასშტაბის ემიგრაციის შედეგად.¹³⁵

„CARIM East“-ის 2012 წლის ანგარიშის მიხედვით, საქართველოში, ამავდროულად, მუშახელის სიჭარბე აღინიშნება და დაბრუნებული პირები, როგორც წესი, იოლად ვერ ახერხებენ საქართველოს შრომის ბაზარზე ინტეგრაციას (დასაქმების შესაძლებლობათა ნაკლებობის და განათლების დონის შეუსაბამო სამუშაოს შესრულების სურვილის არქონის გამო). განსაკუთრებით დაბრუნებული ქალები არიან დასაქმებული განათლების დონის შეუსაბამოდ, თუკი დასაქმებას საერთოდ ახერხებენ.¹³⁶ თუმცა, ეს მაჩვენებელი გაცილებით მცირეა იმ პირთა შემთხვევაში, ვინც დასაქმდა მიღებული კვალიფიკაციის შესაბამისად და მიიღო განათლება საზღვარგარეთ.¹³⁷

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსალოდნელია, რომ სასტუმროს და ჯანდაცვის სექტორში კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმებულ/ცოდნის მქონე დაბრუნებულ პირთა გაზრდილი კვალიფიკაციის პროფილი მოთხოვნადი და ფაქტობრივად (იყო და) იქნება კიდევ შესაბამისად აღიარებული საქართველოში. მეტიც, სსიპ-ი განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი „ახორციელებს განათლების აღიარებას საერთაშორისო ხელშეკრულებების, საქართველოს კანონმდებლობის და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების საფუძველზე“ (განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება #98/ნ, 2010 წ.).¹³⁸ შედეგად, მოლოდინი იმისა, რომ კარგად აგებულ CMS-ში მონაწილეობა საგრძნობლად გაზრდის დაბრუნებულ პირთა დასაქმების პერსპექტივას, დაბრუნებისას ცოდნის გადაცემისა და განვითარების შესაძლებლობას და რიგ შემთხვევებში, ხელს შეუწყობს მათ მიერ ბიზნესსაქმიანობის დაწყებას - ჩაითვალოს რეალურად.¹³⁹

საერთო ეკონომიკური გარემოს გაუმჯობესების გარდა, შემოთავაზებული ზომები მოიცავდა:

- ხელფასის დანამატს გარდამავალ პერიოდში;¹⁴⁰
- ხელშეწყობას დასაქმებაში;¹⁴¹

¹³⁴ იხ. „პროფესიული და კვალიფიკაციის შესაბამისობის“ ნაწილი.

¹³⁵ Badurashvili, Irina and Nadareishvili, Mamuka (2012, p. 11).

¹³⁶ Badurashvili, Irina (2012, pp. 5, 7-9).

¹³⁷ IOM (2011, pp. 45, 48).

¹³⁸ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება #98/ნ „საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტების ნამდვილობის დადასტურებისა და უცხოეთში მიღებული განათლების აღიარების წესისა და საფასურების დამტკიცების შესახებ“, 01.01.2010.

¹³⁹ პროექტის მოსამზადებელ და დაწყებით ფაზაში ჩატარებული ინტერვიუები, განსაკუთრებით პოტენციურ დამსაქმებელთან; პროექტის მიერ დაფინანსებული „კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის“ დასკვნა; Meissner, Regina (2013); Trosien, Hans-Ulrich (2013).

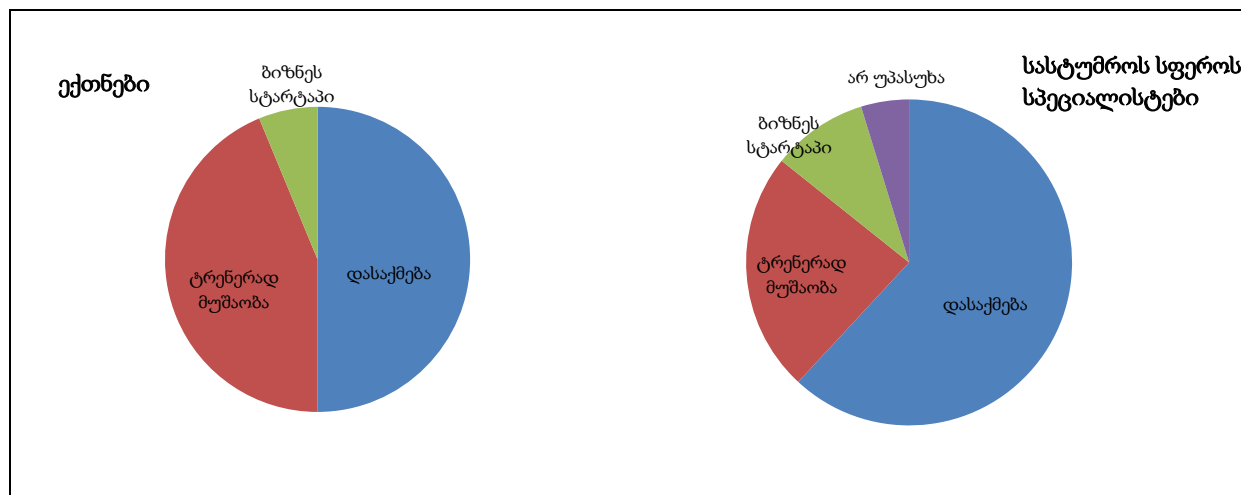
¹⁴⁰ დაბრუნებულ ექსპერტთათვის შეთავაზების შესაბამისად GIZ PME პორტფელის ფარგლებში (<http://www.zav-reintegration.de/en>).

¹⁴¹ იქვე.

- კონსულტაციების, კონტაქტების შეთავაზებას და იდეალურ შემთხვევაში, საქართველოში ბიზნესის სტარტაპ გრანტების ხელმისაწვდომობაში დახმარებას;¹⁴²
- საგადასახადო შეღავათებს დაბრუნებულთათვის;
- მოსამზადებელი შეფასების განმავლობაში ინტერვიუს მონაწილეებმა არაერთხელ აღნიშნეს ცოდნის მოსალოდნელი გადაცემის ეფექტის გაზრდის აუცილებლობა დაბრუნებულთა ჩართვით ტრენერთა ტრენინგში, რაც მათ შეძენილი გამოცდილების სხვებისთვის გაზიარების შესაძლებლობას მისცემს.

კითხვარისა და ინტერვიუების თანახმად, შერჩეულ მონაწილეებს ჰქონდათ მოლოდინი, რომ მიგრაციის გამოცდილება დადებით გავლენას მოახდენს მათ კარიერულ შესაძლებლობებზე საქართველოში დაბრუნების შემდეგ - უკეთესი თანამდებობრივი პოზიციის, უფრო მაღალი ანაზღაურების, გაუმჯობესებული სამუშაო პირობების, ტრენერად მუშაობის შესაძლებლობისა და ბიზნესის სტარტაპის პერსპექტივის თვალსაზრისითაც კი. თუ გამოკითხულთა უმრავლესობის მოლოდინი დაბრუნების შემდეგ ისევ და მხოლოდ დასაქმება იყო, მათი მნიშვნელოვანი ნაწილი (გამოკითხული ექთნების თითქმის ნახევარი და სასტუმროს სექტორის სპეციალისტთა მესამედი) ტრენერად მუშაობის შესაძლებლობასაც განიხილავდა საზღვარგარეთ შეძენილ გამოცდილებაზე დაყრდნობით.¹⁴³

ილუსტრაცია 8. PCMS-ის მონაწილეთა მოლოდინები რეინტეგრაციასთან დაკავშირებით



ამ თვალსაზრისით, საზღვარგარეთ ქართველების დახმარება კვალიფიკაციის ამაღლებაში საქართველოს შრომის ბაზარზე მათი დასაქმების პერსპექტივების გაზრდის მიზნით PCMS-ის ფარგლებში სასურველ მიდგომად განისაზღვრა, როგორც პასუხი დასაწყისშივე იდენტიფიცირებულ, კვალიფიციური მუშახელის სიმწირეზე. საქართველოს შრომის ბაზრისთვის განვითარების პოზიტიური ეფექტის კიდევ უფრო მეტად გამოსაკვეთად,

¹⁴² სამუშაო შეხვედრები და კონსულტაციები GIZ PME პორტფელის ფარგლებში.

¹⁴³ დაბრუნებისას ბიზნეს სტარტაპი ნაკლებად ფიგურირებდა რესპონდენტების სამომავლო გეგმებში. (მონაწილეების მიერ PCMS-თვის შერჩევის შემდეგ შეესებული კითხვარი).

PCMS-ის ძირითად გამოწვევად მიჩნეული იქნა PCMS-ის მონაწილეების დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის კომპონენტის უზრუნველყოფა.¹⁴⁴

სხვადასხვა კვლევის შედეგად გაკეთებული დასკვნების საფუძველზე, CIM-ის ძირითადი დაშვება PCMS-ის განვითარებასთან მიმართებაში მდგომარეობდა იმაში, რომ მოსამზადებელ ეტაპზე მხარდაჭერა უკვე ხელს უწყობს დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პერსპექტივებს და შესაძლოა დააჩქაროს მიგრაციის ინდივიდუალური მიზნების მიღწევა.¹⁴⁵ რაც უფრო უკეთ არიან მიგრანტები მომზადებულნი (ენის ცოდნის მხრივ, პროფესიულად), მით მეტი შანსი აქვთ, დასაქმდნენ საკუთარი კვალიფიკაციის შესაბამისად, ადვილად მოახდინონ სამუშაო ადგილზე ინტეგრირება საზღვარგარეთ, იცხოვრონ და იმუშაონ მათი მოლოდინების შესაბამის პირობებში და განახორციელონ ინდივიდუალური მიგრაციის დაგეგმილი პროექტი. PCMS-ის შემუშავების პროცესში მიჩნეული იქნა, რომ დაბრუნების და რეინტეგრაციის წინააღმდეგობები (როგორცაა არამიმზიდველი ხელფასი, განსაკუთრებით წინასწარ შერჩეულ პროფესიულ ჯგუფებში, რამაც ხელახალი ემიგრაცია შეიძლება გამოიწვიოს¹⁴⁶), შესაძლოა დამღეული იქნეს რეინტეგრაციის პროცესში ინტენსიური მხარდაჭერის აღმოჩენის გზით. ამდენად, მიგრანტთა დაბრუნების წასახალისებლად (PCMS-ის განვითარების პოტენციალის ეფექტური გამოყენების მიზნით), მხარდაჭერის ზომები პროექტის მონაწილეთათვის მიგრაციის მთელი ციკლის განმავლობაში იქნა შეთავაზებული, განსაკუთრებული აქცენტით დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის ღონისძიებებზე, რომელთა ინტენსივობა კიდევ უფრო გაიზარდა თავდაპირველად დაგეგმილ მოცულობასთან შედარებით.¹⁴⁷

საქართველოს შრომის ბაზრის მიმდინარე და პროგნოზირებულმა მოთხოვნამ დაადასტურა კვალიფიციური პროფესიონალების საჭიროება ორივე შერჩეულ პროფესიულ ჯგუფში, რომელთა გერმანიაში დასაქმება და ადგილზე ტრენინგი მიჩნეული იქნა დამატებით სარგებლად. მოსამზადებელ ფაზაში ჩატარებულ ინტერვიუებში დაბრუნება მიგრაციის პროცესის მიერ გენერირებული განვითარების პოტენციალის სრულყოფილი რეალიზაციისთვის აუცილებელ წინაპირობად იყო მიჩნეული, განსაკუთრებით ჯანდაცვის სექტორში.

ქართველებს შორის დაბრუნების, წარმატებული რეინტეგრაციისა და გერმანიაში მიღებული ცოდნის გადაცემის სურვილი, თავის მხრივ, სხვადასხვა ფაქტორით აღმოჩნდა განპირობებული. ესენია: შრომის ბაზრის შესაძლებლობების შესახებ მოლოდინები და რეალობა (დასაქმება, ბიზნეს სტარტაპის შესაძლებლობა, ადგილმდებარეობა), სამუშაო პირობები (ხელფასი, შრომითი უფლებების დაცვა), საზღვარგარეთ მიღებული კვალიფიკაციის ვალიდაცია და ოფიციალური აღიარება, მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტის შესრულება (მაგ.: დანაზოგები, კარიერული მიზნების განხორციელება).

¹⁴⁴ PCMS-ის ჩამოყალიბების ეტაპზე ჩატარებული გამოკითხვებისა და შეხვედრებისას გამოიკვეთა, რომ როგორც საქართველოში დარჩენის, ასევე დაბრუნების ხელშესაწყობად აუცილებელია მხარდაჭერითი ზომების გატარება, რაც საზღვარგარეთ მყოფ ქართველთა წახალისებას ისახავს მიზნად. ამის მაგალითია დიასპორის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატის საზღვარგარეთ მყოფ ქართველ სპეციალისტებთან დაკავშირებისკენ მიმართული ინიციატივა „პროფესიონალ დიასპორელთა ფორუმი“ (27.05.2016), რომლის ფარგლებში აღინიშნა დიასპორის წევრთა წარმატების ისტორიები საზღვარგარეთ და გამოიკვეთა მშობლიური ქვეყნისთვის სარგებლის მოტანის პოტენციალი.

¹⁴⁵ CIM-ის სამმხრივი სარგებლის მომტანი მიგრაცია; ETF/BCG კვლევა, საქართველო (2012).

¹⁴⁶ ინტერვიუ IOM-თან და სხვა საერთაშორისო ექსპერტებთან ევროკავშირის პროექტისთვის მზადებისას, 10.2012.

¹⁴⁷ იხ. „PCMS-ის განხორციელების“ ნაწილი.

ზემოთ ხსენებული ფაქტორების და მოვლენების შესაძლო სხვადასხვა მიმართულებით განვითარების პერსპექტივის მიუხედავად, გამოკითხული რესპონდენტები დარწმუნებულნი იყვნენ ქართველების დაბრუნების შედარებით მაღალ ალბათობაში, ძირითადად, ოჯახთან და სამშობლოსთან კავშირების გამო.¹⁴⁸ დაბრუნების ასეთი მაღალი მოტივაცია PCMS-ის კანდიდატებმა შერჩევის შემდეგ დაადასტურეს.¹⁴⁹

დაბრუნების და რეინტეგრაციის პერსპექტივების მიუხედავად, ერთი მხრივ, ზემოხსენებულ ფაქტორებთან დაკავშირებული დაბრუნების რისკების (როგორცაა: წარუმატებელი რეინტეგრაცია, ცხოვრების საგრძნობლად უარესი სტანდარტები) და შესაბამისი დანახარჯების შემცირება, ხოლო მეორე მხრივ, დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის დამატებითი (არაფინანსური და ფინანსური ფორმით) წახალისება (მაგ.: დაბრუნების მოქნილი ვადები, კვალიფიკაციის აღიარებაში დახმარება, ხელშემწყობი გარემო ბიზნესის დასაწყებად, დანაზოგების გადმოტანა), ჩაითვალა დამატებით სასურველ ზომებად შრომითი მობილობის დადებითი ეფექტების წარმოშობის ქვეყნის განვითარებისკენ მიმართვის მიზნით.

PCMS-ის პარამეტრების განმარტება ეფუძნება დაშვებას, რომ წარმატებული დაბრუნება და რეინტეგრაცია:

- დიდწილად დამოკიდებულია ინდივიდუალურ მისწრაფებებსა და შესაძლებლობებზე;
- დაკავშირებულია ლეგალურ, შინაარსიან/მოლოდინების შესაბამის მიგრაციასთან და საზღვარგარეთ ყოფნასთან;
- გულისხმობს ინფორმირებულ და სათანადოდ მომზადებულ, ლეგალური მიგრაციის ინდივიდუალურ პროექტს, რადგან მხოლოდ კარგი მომზადებითაა შესაძლებელი ინდივიდუალური განვითარების პოტენციალის (მაგ.: პროფესიული განვითარება, მეტი შემოსავალი) სრულად რეალიზება და მიგრაციის ინდივიდუალური მიზნის მიღწევა;
- მჭიდროდაა დაკავშირებული სათანადოდ ინფორმირებულ და კარგად მომზადებულ დაბრუნებასთან;
- გაძლიერებულია რეინტეგრაციის შემოთავაზებებით, დაბრუნების შემდეგ;
- გავლენის მოხდენა მხოლოდ გარკვეულწილად არის შესაძლებელი.

შესაბამისად, PCMS-ის მიდგომა მიგრაციის სრული ციკლის განმავლობაში მიგრანტებისთვის მხარდაჭერის ზომების შეთავაზებას გულისხმობდა, მათი მომავალი დაბრუნებისა და წარმატებული რეინტეგრაციის მხარდასაჭერად. ნებაყოფლობით გამგზავრებისა და დაბრუნების მკაფიო პირობის გათვალისწინებით, PCMS-ის მონაწილეთა საქართველოში დაბრუნების მნიშვნელობის გაცნობიერების საფუძველზე და მიგრაციის სამმხრივი სარგებლის მიღების მიზნით, პროექტის შემუშავების პროცესში

¹⁴⁸ დაბრუნების მოტივაცია აღინიშნა ინტერვიუებში და დადასტურდა GIZ-ის მიერ ჩატარებულ დამატებით ინტერვიუებშიც, რომელთა შედეგები წარმოდგენილი იქნა 2012 წლის 10 დეკემბერს ბერლინში გამართულ GIZ-ის კონფერენციაზე “Nachhaltige Fachkräftesicherung: ein (un)lösbarer Widerspruch?”.

¹⁴⁹ შესაბამისი გამოცდილების მიღებამდე (მაგ.: PCMS-ით დადგენილი მიგრაციის ციკლის დასრულების დროისთვის), ჯერჯერობით მაინც გაურკვეველი რჩება, თუ რა მიზეზით სრულდება მიგრაციის წარმატებული ინდივიდუალური ციკლი - საქართველოში დასაქმების შესაბამისი შესაძლებლობების შექმნისას თუ ადმინისტრაციული გარემოებებით გამოწვეული დაბრუნების შედეგად.

შესაბამისი მხარდაჭერის ზომების განხორციელებაზე განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდა.

4.5 სამართლებრივი დებულებები და შესაძლებლობები

ქართველებს, როგორც ე.წ მესამე ქვეყნის მოქალაქეებს, გერმანიაში სამუშაოდ ან სამუშაოს მოსაძიებლად გამგზავრებისთვის ესაჭიროებათ შესაბამისი - სამუშაო ბინადრობის ნებართვა. ასეთი ნებართვის მიღების შესაძლებლობა, ძირითადად, აქვთ მაღალი კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტებს, აკადემიური წრეების წარმომადგენლებს, თვითდასაქმებულებს და მეწარმეებს, რომლებიც გერმანიის შრომის ბაზრის მოთხოვნებს აკმაყოფილებენ.¹⁵⁰

არა-ევროკავშირის ქვეყნებიდან საშუალო კვალიფიკაციის მქონე პირთა შრომითი იმიგრაცია გერმანიაში შეზღუდული იყო და გულისხმობდა მხოლოდ რამდენიმე გამონაკლის შემთხვევას, რაც ვრცელდებოდა: მათზე, ვისაც ჰქონდა მიღებული პროფესიული განათლება გერმანიაში (სამუშაოს ძიების 12-თვიანი პერიოდის უფლებით); არაკადემიური განათლების მქონე მაღალი კვალიფიკაციის სპეციალისტებზე, რომლებიც ZAV-ის მიერ ოფიციალურად აღიარებულები არიან გერმანიის შრომის ბაზარზე მოთხოვნად პერსონალად და შესაბამისი ადმინისტრაციული შეთანხმების საფუძველზე, ხორვატიის მოქალაქეებზე (ჯანდაცვის სექტორის პერსონალი და სეზონური მუშაკები სასტუმროს სექტორში).

ამდენად, ორი პროფესიული ჯგუფის წინასწარ შერჩევა, ქვეყანაში (დროებითი) ბინადრობის მიზანი და შესაბამისი სამართლებრივი ნორმები და ალტერნატივები ერთმანეთთან კავშირშია (სხვა პროფესიული ჯგუფების გერმანიაში დასაქმებასთან მიმართებაში განსხვავებული სამართლებრივი დებულებები იქნებოდა გამოყენებული). შესაბამისად, ჯანდაცვის და სასტუმროს სექტორის სპეციალისტების შერჩევამ და მათი გახანგრძლივებული ტრენინგისა და შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების მიღების ამოცანებმა განსაზღვრა PCMS-ის სამართლებრივი ბაზა და აგებულება.

ევროკავშირის პროექტის შემუშავების და მოსამზადებელი შეფასების ფაზაში შესწავლილი იქნა პროექტის მონაწილეთა გერმანიაში ყოფნის სხვადასხვა შესაძლებლობა, როგორც სამართლებრივი, ასევე ტრენინგის გავლის კუთხით.

¹⁵⁰ ბოლო პერიოდში შემოღებულმა ევროკავშირის „ლურჯმა ბარათმა“ გაამარტივა ბინადრობის უფლების მოპოვების შესაძლებლობა. უცხოეთში უმაღლესდამთავრებულებს შეუძლიათ სამუშაოს ძიების უფლება ექვსი თვის განმავლობაში მოიპოვონ, ხოლო გერმანული უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულებს ეს ხანგრძლივობა შეიძლება 18 თვემდე გაეზარდოს. დამსაქმებლები, რომლებსაც სამუშაოს შეთავაზება სრული აკადემიური განათლების მქონე მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისთვის სურთ, აღარ არიან ვალდებული, დაამტკიცონ პრიორიტეტული შიდა/ევროკავშირის მუშახელის არარსებობა. მეტიც, მაღალი კვალიფიკაციის მქონე არა-ევროკავშირის მოქალაქის ხელფასის ქვედა ზღვარმა წელიწადში 44,800 ევრომდე დაიწია. იმის გამო, რომ კონკრეტული სპეციალობები დასაქმების ფედერალური სააგენტოს მიერ (BA) საჭირო პერსონალის თვალსაზრისით დეფიციტურად არის აღიარებული (მოცემული მომენტისთვის: ტექნიკური, სამედიცინო და საინჟინერო ტექნოლოგიებთან დაკავშირებული სამუშაო ადგილები), არაკადემიური განათლების, მაგრამ მაღალი კვალიფიკაციის დონე შეიძლება მათ ექვივალენტურად ჩაითვალოს. ამ შემთხვევაში ხელფასის ქვედა ზღვარი წელიწადში 34,944 ევრომდე შემცირდა (2012 წლისთვის), თუმცა შესწავლილი/დამტკიცებული უნდა იყოს ამ პერსონალისთვის შექმნილი სამუშაო პირობების შესაბამისობა ქვეყნის შიდა მუშახელის სამუშაო პირობებთან. ევროკავშირის „ლურჯი ბარათის“ მფლობელები უფლებამოსილი არიან სამი წლის შემდეგ ბინადრობის ნებართვა მიიღონ, თუ მათ მოქმედი შრომითი ხელშეკრულება გააჩნიათ. გერმანული ენის კარგად ცოდნის შემთხვევაში ბინადრობის ნებართვა შეიძლება ორი წლის შემდეგაც გაიცეს. შინაგან საქმეთა ფედერალური სამინისტრო (2012); მიგრაციის და ლტოლვილთა ფედერალური ოფისი (BAMF, 2012).

4.5.1 სასტუმროს სექტორი

სასტუმროს სექტორის სპეციალისტების გერმანიაში ბინადრობის სამართლებრივ სტატუსთან და დასაქმებასთან დაკავშირებით ორი ალტერნატივა იქნა განხილული.

ა) ბინადრობის ნებართვა შეგირდობის¹⁵¹ ('apprenticeship') / შემოკლებული ვადით შეგირდობის მიზნით:

განხილული იქნა რეგულარული (სამწლიანი) ან - პროფესიული გამოცდილების არსებობის შემთხვევაში - შემოკლებული (2-წლიანი) შეგირდობის შესაძლებლობები. შეგირდობის მიზნით ბინადრობის ნებართვა პირს სამუშაოს მოძიების მიზნით 12 თვის განმავლობაში დარჩენის საშუალებას აძლევს შეგირდობის დასრულების შემდეგ. თუმცა, ეს ალტერნატივა გამოირიცხა კანდიდატთა სავარაუდო არასაკმარისი პროფესიული დონისა და ენის არასათანადოდ ცოდნის გამო, განსაკუთრებით კი, შეგირდებისთვის განკუთვნილი დაბალი ანაზღაურების მიზეზით, რაც არასაკმარისია გერმანიაში საცხოვრებლად ოჯახის დახმარების გარეშე (მაგ.: ბინის დასაქირავებლად).¹⁵²

ბ) ბინადრობის ნებართვა ტრენინგის გაგრძელების მიზნით:

კანდიდატთა შესაძლებლობების გერმანულ დამსაქმებელთა მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფის მიზნით, რაც მყარ არგუმენტს მისცემდა დამსაქმებლებს, დაეფარათ PCMS-ის მონაწილეთათვის გერმანიაში საცხოვრებლად საჭირო ხარჯები (იდენტიფიცირებული დამსაქმებლების მიერ კანდიდატთა საცხოვრებლით უზრუნველყოფის და შეთანხმებულ სასწავლო პროგრამაში ჩართვის ვალდებულებათა გარდა), გადაწყდა პროექტში 18 წელს ზემოთ ასაკის კურსდამთავრებული სპეციალისტების მოზიდვა. პროფესიის შესაბამისად მუშაობისთვის კვალიფიკაციის ფორმალური აღიარება სავალდებულო აღარ არის; ხოლო არსებული კვალიფიკაციის ვალიდაცია (და შესაბამისი ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა) კონკრეტულ დამსაქმებელზეა დამოკიდებული. შესაბამისად, სასტუმროს სექტორის სპეციალისტებთან დაკავშირებით შემდეგი სამართლებრივი ნორმა ამოქმედდა: გერმანიის ბინადრობის აქტის §17, რომელიც პირს 12 თვის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე ტრენინგის საშუალებას აძლევს, სამუშაო ვადის 18 თვემდე გაგრძელების ერთჯერადი შესაძლებლობით და დასრულების შემდეგ საქართველოში დაბრუნების ვალდებულებით.¹⁵³

¹⁵¹ მოიხსენიება ასევე, როგორც მოწაფეობის ინსტიტუტი.

¹⁵² აღნიშნულ კონტექსტთან დაკავშირებული გამოწვევები, რამაც გამოიწვია ამ სამართლებრივ ალტერნატივაზე უარის თქმა, იყო შემდეგი: VET-ში ჩართვამდე, დამსაქმებლებმა უნდა დაიცვან ე.წ. პრეცედენტის წესი, რაც გულისხმობს მითითებულ პოზიციაზე შეგირდობის გასავლელად გერმანელი ან ევროკავშირის მოქალაქე კანდიდატის არარსებობას; დამსაქმებლებმა დამატებითი ფინანსური ძალისხმევა უნდა გაიღონ VET-ის განმავლობაში, პერსონალისთვის გათვალისწინებული დაბალი ხელფასების გამო (თვითი ანაზღაურება მეკლენბურგ-დასავლეთ პომერანიაში 270 ევროა, ხოლო ჰესენში (VET-ის პირველ წელს) - 537 ევრო, 2013 წლის მდგომარეობით); წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნების სურვილის კლება პროფესიული კოლეჯიდან სამსახურის პოვნამდე გარდამავალ პერიოდში გერმანიაში ჩამოყალიბებული კავშირების, და საქართველოში არსებული დაბალი ხელფასების გამო. იხ.: Goos, Anna, CIM (2013).

¹⁵³ Aufenthaltsgesetz, Kapitel 2, Einreise und Aufenthalt im Bundesgebiet (§§ 3 - 42), Abschnitt 3 - Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung (§§ 16 - 17); ოჯახის გაერთიანების შემთხვევაში სხვა წესები გამოიყენება.

4.5.2 ჯანდაცვის სექტორი

ექთნის პროფესიასთან დაკავშირებით, რომელიც გერმანიაში რეგულირებული პროფესიაა, განხილული იყო ქვეყანაში კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმების უფლებით ლეგალურად დარჩენის ორი ალტერნატივა:

ა) გერმანიაში ბინადრობის ნებართვა ექთნის სპეციალობის სრული, ან მოკლე სასწავლო კურსის გავლის მიზნით:

სწავლის დასრულების შემდეგ სამუშაოს მოძიების უფლების არსებობის მიუხედავად, ეს ალტერნატივა გამოირიცხა როგორც განათლებამიღებული ექთნების დეკვალიფიკაციის საფრთხის გამო (რადგან საქართველოში გავლილი სრული კურსის მიუხედავად მათ გერმანიაში განათლების ციკლის თავიდან გავლა მოუწევდათ); ასევე, სწავლის განმავლობაში გათვალისწინებული დაბალი ანაზღაურების მიზეზით, რის გამოც შესაბამისი დამსაქმებლის მხრიდან დამატებითი ფინანსურის რესურსების გაღება გახდებოდა საჭირო, რათა კანდიდატებს გერმანიაში თავის რჩენის საშუალება ჰქონოდათ.

ბ) ბინადრობის ნებართვა ტრენინგის გავლის მიზნით კვალიფიკაციის აღიარების მომზადების პროცესში:

PCMS-თვის ეს ალტერნატივა შეირჩა. 2013 წლის ივლისისთვის ექთნის სპეციალობები გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტოს ე.წ. თეთრ სიაში იქნა შეტანილი, რაც გულისხმობს, რომ ექთნებს, გერმანიაში მათი კვალიფიკაციის ოფიციალურად აღიარების შემდგომ და პროექტის პირობების შესაბამისად დასაქმების შემთხვევაში, უფლება აქვთ მიმართონ შესაბამის უწყებას გრძელვადიანი სამუშაო ნებართვის მისაღებად (იმის უზრუნველყოფით, რომ მათი დასაქმების პირობები შეესაბამება გერმანიის სტანდარტებს). არა-ევროკავშირის მოქალაქეების მიერ გერმანიაში ექთნად მუშაობის უფლების მისაღებად საჭიროა შესაბამისი კვალიფიკაციის ფორმალური აღიარება. როგორც წესი (ლეგალური სტატუსის მიუხედავად), გერმანიის ფარგლებს გარეთ მიღებული ექთნის კვალიფიკაციის სრულად აღიარება არ ხდება და ეს პროცედურა მინიმუმ 6-12 თვემდე ხანგრძლივობის დამატებითი ტრენინგის გავლას მოითხოვს გამოცდის ჩაბარების უფლების მიღებამდე, რითაც დასტურდება გერმანიის სტანდარტების შესაბამისი კვალიფიკაციის დონე.¹⁵⁴ ამ დამატებითი ტრენინგის პერიოდის განმავლობაში, ექთნებს უფლება აქვთ ექთნის ასისტენტებად იმუშაონ. შედეგად, PCMS-ის ფარგლებში ექთნებთან დაკავშირებით დადგინდა შემდეგი სამართლებრივი დებულება: გერმანიის ბინადრობის აქტის §17 კვალიფიკაციის აღიარებისთვის მოსამზადებლად ტრენინგის გავლის მიზნით ბინადრობის ნებართვის შესახებ.¹⁵⁵

2013 წლის საკანონმდებლო ცვლილებამდე, ექთნებისთვის გერმანიაში სამუშაოსთან დაკავშირებული ლეგალური დარჩენა შესაძლებელი იყო გერმანიის ბინადრობის აქტის მე-17 პარაგრაფის საფუძველზე, რაც მათ 12 თვის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე ტრენინგის გავლის საშუალებას აძლევდა, ვადის ერთჯერადად მაქსიმუმ 18 თვემდე

¹⁵⁴ იხ. ბუკლეტები კვალიფიკაციის ფორმალური აღიარების, კვალიფიკაციის და ენის ცოდნის მოთხოვნების შესახებ (გერმანულ ენაზე).

¹⁵⁵ § 17a), Aufenthaltsgesetz, Kapitel 2, Einreise und Aufenthalt im Bundesgebiet (§§ 3 - 42), Abschnitt 3 - Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung (§§ 16 - 17).

გაზრდის შესაძლებლობით და დასრულების შემდეგ სამშობლოში დაბრუნების ვალდებულებით.¹⁵⁶ ახალი სამართლებრივი დებულებები ცვლის მთლიან სამართლებრივ ჩარჩოს და მათთან დაკავშირებულ დაბრუნების პერსპექტივებს ამ პროფესიული ჯგუფისთვის.¹⁵⁷ რადგან ეროვნულ კანონმდებლობას CMS-ის პროგრამასთან ან პროექტის დებულებებთან შედარებით უპირატესი ძალა აქვს, არ არსებობდა (და არ არსებობს) სამართლებრივი საშუალებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის პროექტში ჩართული ექთნების დაბრუნებას, მათ მიერ კვალიფიკაციის აღიარებისთვის აუცილებელი გამოცდის ჩაბარების შემდეგ.¹⁵⁸ აღნიშნულის ფონზე და იმის გათვალისწინებით, რომ მუდმივი ემიგრაცია საქართველოს დემოგრაფიული მდგომარეობისთვის და შრომის ბაზრის განვითარებისთვის პოტენციურ საშიშროებად იქნა მიჩნეული, განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდა კვალიფიციური მუშახელის დაბრუნების და ქართულ საზოგადოებაში და ეკონომიკაში მათი წარმატებული რეინტეგრაციის (კვალიფიკაციის მიხედვით) კომპონენტზე. აქედან გამომდინარე, გაძლიერდა ძალისხმევა დაბრუნების წასახალისებლად და რეინტეგრაციის მხარდასაჭერად.

კონკრეტულ ქვეყანასა და პროფესიულ კონტექსტზე მორგებული PCMS-ის მოსამზადებელი შეფასებისას შესწავლილი იქნა განვითარებაზე ორიენტირებული სქემისთვის რეკომენდებული სისტემა, პარამეტრები და განხორციელების სტრატეგია. მიუხედავად იმისა, რომ მოსამზადებელ და საწყის ფაზაში ჩატარებულმა შეფასებამ მნიშვნელოვანი დრო და ფინანსური რესურსები მოითხოვა, მან, სანაცვლოდ, საგრძნობლად შეამცირა მიგრაციის სქემის შემუშავების რისკი, რომელიც, საბოლოოდ, წარუმატებელი აღმოჩნდებოდა არასათანადო წინასწარი მომზადებისა და გათვლების გამო. წინასწარმა შეფასებამ პროექტი ერთგვარად „დააზღვია“ განხორციელების ფაზაში შესაძლო სერიოზული ჩავარდნებისგან პოლიტიკური პასუხისმგებლობის და კონკრეტული აქტივობების კუთხით. აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ პროექტის კონტექსტში მოულოდნელი ცვლილებების, - როგორცაა, მაგალითად, ცვლილებები სამართლებრივ ნორმებში ან შრომის ბაზრის დინამიკის (მოთხოვნა, მიწოდება) ოფიციალურ აღიარებაში, - წინასწარ გათვალისწინება შეუძლებელია.

შედეგად, არანაკლებ ინტენსიური ძალისხმევა იქნება საჭირო სათანადოდ ინფორმირებული და განვითარებაზე ორიენტირებული შრომითი მიგრაციის სქემების შესამუშავებლად სხვა პარტნიორ ქვეყნებთან, რომლებიც სხვა/შერეულ სპეციალობათა/ან ამავე, მაგრამ უფრო დიდი მასშტაბის კვალიფიციურ მუშახელზე იქნება გათვლილი.

¹⁵⁶ ბოსნიელი ექთნების მონაწილეობით განხორციელებულმა CIM-ის სამხმრივი სარგებლის მიღებაზე გამიზნული მიგრაციის პროექტის შეფასებამ გამოავლინა, რომ ქვეყანაში დარჩენის მაქსიმალური ხანგრძლივობის 18 თვემდე შეზღუდვა არ იყო სასურველი დასაქმებულებისთვის და გერმანელი დამსაქმებლებისთვის.

¹⁵⁷ 2013 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე, შრომითი ბინადრობის უფლება ექთნებისთვის 12 თვემდე იყო განსაზღვრული, რაც სამუშაო ადგილზე ტრენინგის გავლის უფლებას ითვალისწინებდა, მისი ერთჯერადად მაქსიმუმ 18 თვემდე გაგრძელების ვადით და ტრენინგის დასრულების შემდეგ უკან დაბრუნების ვალდებულებით. Aufenthaltsgesetz, Kapitel 2, Einreise und Aufenthalt im Bundesgebiet (§§ 3 - 42), Abschnitt 3 - Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung (§§ 16 - 17).

¹⁵⁸ შენიშვნა: გერმანიაში საკანონმდებლო ცვლილებებამდე კი, გარკვეული პირობების არსებობის შემთხვევაში (მაგ.: ქორწინება/ოჯახური კავშირები) დაბრუნების ვალდებულება აღარ იქნებოდა ძალაში.

5. PCMS-ის განხორციელება

მოსამზადებელი შეფასების ეტაპზე საქართველოში არ არსებობდა საერთაშორისო შრომით მოწყობაზე მომუშავე დასაქმების საჯარო სამსახური; მხოლოდ რამდენიმე კერძო დასაქმების სააგენტო მუშაობდა საშუალო დონის კვალიფიკაციის მქონე საქართველოს მოქალაქეების დასაქმებაზე საზღვარგარეთ. PCMS-ის შერჩევის გამოცდილებამ დაადასტურა კავშირების არარსებობა ქართველების - გერმანიის შრომის ბაზართან, ხოლო გერმანელი დამსაქმებლების - კვალიფიციურ ქართველ მუშახელთან წვდომის თვალსაზრისით. აღნიშნული კავშირის არარსებობა შეფასდა, როგორც არალეგალური მობილობის/დასაქმების ყალბი შეთავაზებების რისკის ზრდის ხელშემწყობი ფაქტორი, რაც ზიანის მომტანია მიგრანტებისთვის. მეტიც, კვალიფიციური ქართველი სპეციალისტების ემიგრირება და საზღვარგარეთ დასაქმება დამატებით შეფასდა, როგორც საქართველოს შრომის ბაზრის კვალიფიციური ადამიანური რესურსით უზრუნველყოფის წინაშე მდგარი თვალშისაცემი გამოწვევა.

PCMS-ის განხორციელების განმავლობაში გადაწყდა, შექმნილიყო არხები, ერთი მხრივ, უცხოეთში მიმავალი ქართველების (კვალიფიკაციის შესაბამისი) დასაქმებისა და განვითარების მიზნით მიგრაციის ხელშესაწყობად (საინფორმაციო ცენტრის ('hub') შექმნის, და მომზადების, დასაქმებისა და განვითარების საკითხებზე ორიენტირებული სამსახურების მობილიზების გზით), და მეორე მხრივ, მათი დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის მხარდაჭერის კუთხით (საინფორმაციო ცენტრი, დაბრუნების და რეინტეგრაციის მომზადება, დასაქმების სამსახურები); რაც, ერთიანობაში ჩამოაყალიბებდა სათანადოდ ორგანიზებული, სამხრეთ სარგებელზე ორიენტირებული CMS-ის ამოქმედებისთვის საჭირო მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობის აუცილებელ ინფრასტრუქტურას.

5.1 CMS-ის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა და მხარდაჭერის ზომები: სამხრეთი სარგებლის ეფექტის მაქსიმიზაცია

აგებულების თვალსაზრისით, ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემა მსგავსია იმ პროგრამებისა, რომლებიც გერმანიაში შრომითი მობილობის ადმინისტრირების მიზნით გაფორმებული ხელშეკრულებების (მაგ.: ბოსნია-ჰერცეგოვინასთან) ან ორმხრივი შრომითი შეთანხმებებით გათვალისწინებული სეზონური სამუშაო პროგრამების (მაგ.: ესპანეთსა და ეკვადორს შორის) ფარგლებში განხორციელდა. თუმცა, განვითარებაზე ორიენტირებული ზეგავლენის და ჩართული მხარეებისთვის დადებითი შედეგების (სამხრეთი სარგებელი) გასაძლიერებლად, ცირკულარული მიგრაციის სქემა ითვალისწინებს მხარდაჭერის მიზნობრივი ზომების განსაკუთრებულად ფართო სპექტრს, ისევე, როგორც ეს განსაზღვრული იქნა შრომითი მიგრაციასთან დაკავშირებული GIZ-ის სხვა პილოტური პროექტების შემთხვევაში.

CMS-ის მონაწილეებისთვის სქემის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურისა და მხარდაჭერის ზომების შეთავაზების ძირითადი არსი მდგომარეობდა იმაში, რომ წარმატებით შესრულებულიყო მიგრაციის სრული ციკლი და მაქსიმალურად გაძლიერებულიყო

ცირკულარული მიგრაციის სამმხრივი სარგებელი აღნიშნული ციკლის მანძილზე: მიგრაციამდე, მიგრაციის განმავლობაში და მიგრაციის დასრულების შემდგომ.

ცირკულარული მიგრაციის სხვა სქემებთან შედარებით (გარდა სეზონური სამუშაო პროგრამებისა), მოცემულ PCMS-ში განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდა მიგრაციის ინდივიდუალური ციკლის დასრულებაზე დროის განსაზღვრულ მონაკვეთში. იმ შემთხვევაში, თუ სამომავლოდ, განსხვავებულ პროფესიებზე, მუშახელის უფრო დიდ ჯგუფებზე ან სხვა პარტნიორ ქვეყნებზე ორიენტირებული CMS-ს აგებისას განხილული იქნება მხარდაჭერის ზომების ინფრასტრუქტურის შექმნა, რეკომენდებულია შესწავლილი იქნეს უფრო გრძელვადიანი მიგრაციის ციკლის (დროებითი პროექტის ჩარჩოთი განსაზღვრულისგან განსხვავებით) ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა, მიგრანტთა მხარდაჭერის შესაბამისი, უფრო მეტად საფუძვლიანი ზომებით, რისთვისაც აუცილებელია მათი განხორციელებისთვის საჭირო ფინანსური და ადამიანური რესურსების წინასწარი შესწავლა. მეტიც, ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა იმგვარად უნდა ჩამოყალიბდეს, რომ ხელი შეუწყოს კვალიფიკაციის ამაღლებას, დასაქმების პოტენციალის ზრდას და საქართველოში დაბრუნებას და რეინტეგრაციას, რაც გულისხმობს მომავალი დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის ხელშეწყობი კონკრეტული ზომების შეთავაზებას მიგრანტებისთვის, როგორც გამგზავრებამდე, ასევე მიგრაციის მთელი ციკლის განმავლობაში.

PCMS-ის მიზნის ასეთი გაგება ძირითადი განმახორციელებელი მხარეების მიერ პრინციპულად იქნა განხილული და შეთანხმებული პროექტის კონცეფციის შემუშავებისას, გადამოწმდა შესაბამისობის თვალსაზრისით და დამტკიცდა პროექტის ინიცირების ფაზაში.¹⁵⁹ ძირითადი მოლოდინებისა და ინტერესების ამგვარი შეჯერება მოლოდინების მართვის ნაწილს წარმოადგენს და მოითხოვს მოქნილობას საჭიროების შემთხვევაში მასში ცვლილებების შესატანად. CMS-თან დაკავშირებული მოლოდინების პრინციპული შეუსაბამობის თავიდან აცილების მიზნით, აუცილებელია მათი მართვა გამჭვირვალე კომუნიკაციის გზით CMS-ის ჩამოყალიბების ყველა დონეზე, მაგ. ჩართულ სახელმწიფოებსა და დაინტერესებულ პირთა, აგრეთვე CMS-ის მონაწილეებს შორის შეთანხმებისთვის.

5.2 გამჭვირვალე და ყოვლისმომცველი, ზუსტი ინფორმაცია განსაზღვრული პარამეტრების, მოლოდინების და სამართლებრივი დებულებების შესახებ (გამჭოლი ვარაუდები)

„[...] გააზრებული უნდა იყოს, რომ დროებითი, ცირკულარული თუ მუდმივი მიგრაციის შესახებ გადაწყვეტილება თავად მიგრანტების მისაღება. მიგრაციის პერიოდში თავიანთი მიზნების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, მათ შესაძლოა მიმართონ მიმღებ ქვეყანაში მოქმედი ბინადრობის ნებართვის გარეშე დარჩენის გზებს და ამის გამო, ცუდ სამუშაო პირობებზეც დათანხმდნენ. ამდენად, მთავარი პრინციპია, რომ დროებითი და ცირკულარული მიგრაციის პროგრამები კარგად იყოს ორგანიზებული, მაგრამ ამავდროულად, იყოს მოქნილი. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ გარკვეული

¹⁵⁹ პროექტის კონცეფციის შემუშავებისადმი მიძღვნილი სამუშაო შეხვედრა პროექტის პარტნიორთა მონაწილეობით, 03.2014.

გარემოებების შემთხვევაში, შესაძლებელი იყოს ბინადრობის სტატუსის დროებითიდან მუდმივით შეცვლა). პრაქტიკაში, ბევრი მიმღები ქვეყანა უკვე სთავაზობს მიგრანტებს გრძელვადიანი დარჩენის ამგვარ ალტერნატივას, რასაც შედეგად მუდმივი ბინადრობის უფლების მიღების მეტი საშუალებების გაჩენა მოჰყვება. განვითარების ინტერესებიდან გამომდინარე და თავად მიგრანტებისთვის მნიშვნელოვანია, ინიციატივის დასაწყისშივე ყველა ზემოაღნიშნული ალტერნატივა მკაფიოდ განიმარტოს.]”¹⁶⁰

დაკავშირებულია რა უმუშევრობის მაღალ მაჩვენებლებთან, ემიგრაცია ადგილობრივ შრომის ბაზარზე არსებულ მწირ შესაძლებლობებთან ადაპტირების ერთ-ერთ ძირითად მექანიზმს წარმოადგენს (მიუხედავად ქვეყნებს შორის არსებული სავიზო რეჟიმებისა). ამდენად, შრომის უფრო მაღალი ანაზღაურების პერსპექტივის გათვალისწინებით, რაც საქართველოს მოქალაქეთათვის ემიგრაციის მთავარ განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს, PCMS-ის მოსამზადებელი შეფასების განმავლობაში აუცილებლად სავალდებულოდ განისაზღვრა გამჭვირვალე და მკაფიო კომუნიკაციის წარმოება, ერთი მხრივ, მიგრაციის საცდელი სქემის მასშტაბის და ხანგრძლივობის, ხოლო მეორე მხრივ, ანაზღაურების პერსპექტივების შესახებ დანიშნულების ქვეყანაში.

არც საქართველოში და არც გერმანიაში ექთნების, მომვლელებისა და სასტუმროს სექტორის არამენეჯერულ პოზიციებზე მყოფი თანამშრომლების ანაზღაურება არ არის განსაკუთრებულად მიმზიდველი და ვერ უზრუნველყოფს მნიშვნელოვან ფულად გზავნილებს ან დანაზოგების დაგროვებას, გერმანიაში საცხოვრებლად საჭირო მნიშვნელოვანი ხარჯების გამო. ამგვარად, არც საზღვარგარეთ და არც საქართველოში დაბრუნების შემდეგ აღნიშნული პროფესიული ჯგუფებისთვის (იმ გამონაკლისი შემთხვევების გარდა, თუ საქართველოში დაბრუნების მერე ექთნები კერძო საავადმყოფოებში დასაქმდებიან ან სასტუმროს სექტორის სპეციალისტები საკუთარ სასტუმროს გახსნიან), CMS ვერ შეძლებს შესაბამისად უპასუხოს პროექტის მონაწილეთა შრომის ანაზღაურების მნიშვნელოვნად გაზრდის მოლოდინს. ზემოაღნიშნულის საპასუხოდ, CMS-ის (პოტენციურ) კანდიდატებში რეალისტური მოლოდინების შესაქმნელად, მიზანშეწონილად ჩაითვალა მომავალ სამუშაოსთან და სპეციალობასთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობების და ყოველდღიური საქმიანობის ამსახველი ვიდეომასალების დამზადება. PCMS-ის კონტექსტში, კანდიდატებს ინტენსიური საინფორმაციო და მოსამზადებელი დახმარება გაეწიათ. უფრო დიდი მასშტაბის CMS-ის შემთხვევაში, აღნიშნული საინფორმაციო მასალა გააიოლებს ინდივიდუალური დახმარების შრომატევად საქმეს.

დაუკმაყოფილებელი მოლოდინების გამორიცხვის მიზნით, დაიგეგმა გამჭვირვალე კომუნიკაციის წარმოება PCMS-ის ამოცანის (მოზილობის და კვალიფიკაციის ზრდა დასაქმების პოტენციალისა და კარიერული განვითარების კუთხით; შეძენილი უნარების, ცოდნისა და სოციალური კაპიტალის გადატანა), მოთხოვნებისა და პირობების (სამუშაო გარემო და ანაზღაურება საზღვარგარეთ) და მასშტაბის (კანონით გათვალისწინებული ხანგრძლივობა, მხარდაჭერის ზომები და განსაზღვრული პასუხისმგებლობები) შესახებ, რაც ანალოგიურია ნებისმიერი CMS-ის შემთხვევაში.

¹⁶⁰ ანგენდტი, შტეფენ (2015 წ., გვ. 14).

5.3 მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობისა და მხარდაჭერის ზომების კოორდინირება

შრომის ზოგად ადმინისტრაციულ სერვისებზე პასუხისმგებლობის აღების საჭიროების გარდა, PCMS-ის პროექტის გუნდმა, ZAV-ის წარმომადგენლებთან ერთად, კოორდინირება გაუწია (პოტენციური) მონაწილეებისა და დამსაქმებლებისთვის განკუთვნილი მხარდაჭერის ყველა ზომას და საინფორმაციო კამპანიას მიგრაციის ციკლის განმავლობაში. ეს მოიცავდა სამუშაოს მაძიებელთა ინფორმირებას და მათთვის (ადექვატური) დასაქმების შესაძლებლობათა მოძიებას (როგორც ზოგადი თვალსაზრისით, ასევე შრომის საერთაშორისო ბაზარზე არსებულ მიწოდებასთან ქართველი მუშახელის შესაბამისობის გათვალისწინებით), ასევე PCMS-ის მონაწილეებისთვის შეთავაზებულ მხარდაჭერის ზომებს. პროექტის გუნდმა საფუძვლად CIM-ის წინა პროექტი და პროგრამის გამოცდილება გამოიყენა და CIM-ის, ZAV-ის და BA-ის უკვე არსებულ სერვისებს დაეყრდნო. დახმარების კონკრეტული ზომები დაინტერესებულ გარე მხარეებთან თანამშრომლობით ან მათ მიერ განხორციელდა.¹⁶¹ დაგეგმილი აქტივობები წარიმართა პროექტის მონაწილეთა/დამსაქმებელთა ერთი კოჰორტისთვის მიგრაციის ერთი ციკლისთვის - მიგრაციამდე, მის განმავლობაში და შემდეგ. მონაწილეებისთვის შეთავაზებული დახმარების ზომები მოიცავდა:

მიგრაციის მონაწილეთათვის სამხრეთი სარგებლის შედეგი გაიზრდება მიგრაციის მთელი ციკლის განმავლობაში შეთავაზებული მხარდაჭერის ზომების შედეგად, საქართველოსა და გერმანიაში შრომის ბაზრებზე არსებული მოთხოვნისა და მიწოდების შესაბამისობის უზრუნველყოფით, ქართველი მუშახელის მომზადების, დატრენინგებისა და კვალიფიკაციის და უნარების მიხედვით დასაქმების გზით, და პარალელურად, სამუშაო ადგილზე პრაქტიკული გამოცდილების შეძენით კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარების შემდგომი ზრდის შედეგად, რაც საზღვარგარეთ ყოფნისას უწყვეტი ტრენინგის საშუალებაა; დაბრუნების და რეინტეგრაციის წახალისებით და ხელშეწყობით, და ბოლოს, დაბრუნებულ პირთა გაზრდილი კვალიფიკაციისა და უნარების მიზანმიმართული გამოყენებით.

- საინფორმაციო, ქსელურ და ადმინისტრაციულ (უწყვეტ და მიგრაციის კონკრეტული ფაზის შესაბამის) დახმარებას მონაწილეებისთვის და დამსაქმებლებისთვის;
- ტრენინგებს (ენის ტრენინგი, ფინანსური განათლების ტრენინგი, ბიზნეს სტარტაპი, ტრენინგები სამუშაო ადგილზე, ტრენერთა ტრენინგი...).

გერმანიაში გამგზავრებამდე PCMS-ის მონაწილეებისთვის შემუშავებული CMS-ის ინფრასტრუქტურა და მხარდაჭერის ზომები შეთავაზებული იქნა ორი პროფესიული ჯგუფიდან შერჩეული და პროგრამაში ჩართული 28 მონაწილისთვის - 10 ექთნისა და 18 სასტუმროს სექტორის სპეციალისტისთვის. მოგვიანებით ერთ-ერთი შერჩეული ექთანი პროექტს გამოეთიშა. მომდევნო სამმა მონაწილემ ადრეულ ეტაპზევე, გერმანიაში დატოვა პროექტი/სამუშაო ადგილი: ერთმა მათგანმა გადაწყვეტილება საკუთარი ინიციატივით მიიღო, ხოლო დანარჩენ ორს ხელშეკრულება დამსაქმებელმა შეუწყვიტა. შესაბამისად, მონაწილეთა მიერ პროექტის შეწყვეტის მაჩვენებელი შედარებით დაბალია, GIZ-ის მიერ მხარდაჭერილ სხვა CMS-თან შედარებით, რომლის მიხედვითაც, პროექტიდან გასვლის გამოცდილების გათვალისწინებით, ენის კურსებში პროექტის საბოლოო მონაწილეთა

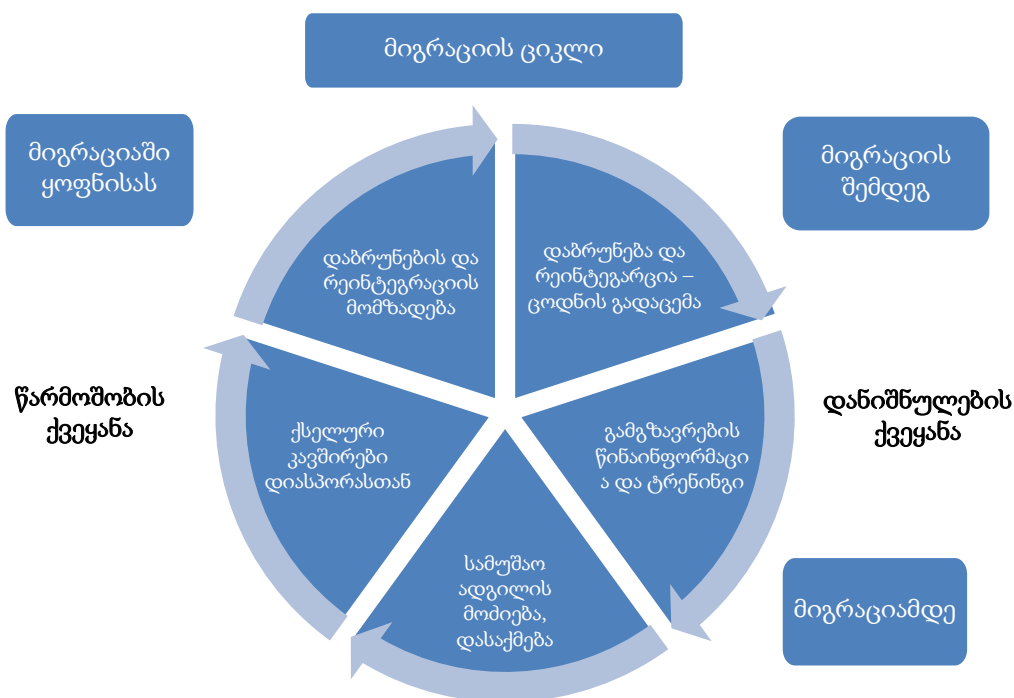
¹⁶¹ მითითებულია შესაბამისი ღონისძიების აღწერილობაში.

სამიზნე რაოდენობაზე 2.5-ჯერ მეტი მონაწილის ჩართვა იქნა მიჩნეული მიზანშეწონილად.¹⁶²

მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობისთვის გამოიხატა მხარდაჭერის 20-ზე მეტი ზომიდან უმეტესობა მონაწილეებს საქართველოდან გამგზავრებამდე მიეწოდათ. მხარდაჭერის ზომების სქემა, რომელიც წინასწარ შემუშავებული გრაფიკით ჩატარდა, აღმოჩნდა საკმაოდ დატვირთული და მონაწილეების მხრიდან მოითხოვა არსებითი დრო და მოქნილობა იმის გათვალისწინებით, რომ მათი უმეტესობა კვლავ სრულ განაკვეთზე მუშაობდა.

საქართველოდან გამგზავრებამდე შეთავაზებული მხარდაჭერის ზომების დიდი ნაწილი მიგრაციის ციკლის სრულად დასრულებისკენ იყო მიმართული. შესაბამისი ღონისძიებები ძირითადად CIM-ის მიერ შემუშავებულ ზომებს და ცირკულარული მიგრაციის, დიასპორასთან თანამშრომლობის და განსაკუთრებით, დაბრუნებისა და

ილუსტრაცია 9. PCMS-ის მიგრაციის ციკლი



რეინტეგრაციის მხარდაჭერის სფეროში დაგროვილ გამოცდილებას დაეფუძნა.¹⁶³ ევროკავშირის პროექტის ფარგლებში შესაძლებელი გახდა ფინანსური და ადამიანური რესურსების მიმართვა მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურისა და მხარდაჭერის ზომების შესამუშავებლად და განსახორციელებლად, რომლებიც განისაზღვრა სავალდებულოდ CMS-ის ეფექტური ამოქმედების მიზნით.

¹⁶² Goos, Anna / CIM (2013, p. 38).

¹⁶³ CIM სამხრეთი სარგებელის მიგრაციის პროექტი; PME-ის პორტფელი: <http://www.cimonline.de/de/2593.asp>, ნანახია 07.2016.

5.4 მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა და მხარდაჭერის ზომები

ცხრილი 7. მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა

	მიგრაციამდე (A)	მიგრაციის განმავლობაში/ საზღვარგარეთ (B)	მიგრაციის შემდეგი გამოცდილება/ დაბრუნებისას (C)
ინფორმაცია - კავშირები - ორგანიზაციულ-ტექნიკური მხარდაჭერა			
	უწყვეტი ზოგადი ინფორმაცია: PCMS-ის შესახებ რეგულარული ზოგადი ონლაინ ინფორმაციის მიწოდება - პროექტის მინი ვებ-გვერდი: http://www.migration-georgia.alumniportal.com/ - მსსკ-ს ვებ-გვერდი: http://www.migration.commission.ge/ - CIM-ს ვებ-გვერდი: http://www.cimonline.de/de/2312.asp		
	შერჩევა და შესაბამისობის უზრუნველყოფა: - ქართველ მონაწილეთა შერჩევა; - გერმანელ დამსაქმებელთა შერჩევა.		
	ინფორმირება შერჩევის ფაზაში: - სატელეფონო კონსულტაცია (ცხელი ხაზი) გამოცხადების და შერჩევის განმავლობაში; - ხშირად დასმული კითხვები.		
	მუდმივი კომუნიკაცია დამსაქმებლებთან: პერსონალური კავშირი/კონტაქტი PCMS-ის დამსაქმებლებთან ტელეფონით, ელექტრონული ფოსტით, პერსონალური ვიზიტების მეშვეობით (ZAV დასაქმების ოფიცერი, პროექტის გუნდი).		
	უწყვეტი ინფორმირება / კავშირი მონაწილეებთან: - ფეისბუქის დახურული ჯგუფი „ცირკულარული მიგრაციის ჯგუფი საქართველო“; - პერსონალური კონტაქტი PCMS-ის მონაწილეებთან ტელეფონით, ელექტრონული ფოსტით, პერსონალური ვიზიტების მეშვეობით (პროექტის გუნდი, ZAV დასაქმების ოფიცერი, უფროსი მრჩეველი დაბრუნების და რეინტეგრაციის საკითხებში).		
	ინფორმირება პროექტში ჩართვასთან დაკავშირებულ საქმიანობათა შესახებ მონაწილეთა შერჩევის შემდგომ - გაცნობითი ღონისძიება მონაწილეებისთვის; - საინფორმაციო ბიულეტენი; - წერილობითი შეთანხმება პროექტში მონაწილეობის შესახებ.	მხარდაჭერა დასაქმებისას და პირველი ორგანიზაციული ნაბიჯები და დახმარება ინტეგრაციაში საზღვარგარეთ.	კონსულტაცია რეინტეგრაციის საკითხებში/კარიერის დაგეგმვა/მხარდაჭერა დასაქმებისას საქართველოში.
	სავიზო განაცხადი „უწყვეტი ტრენინგი“ – სასტუმროს სექტორი; „კვალიფიკაციის აღიარება“ (განაცხადი)	სემინარები წარმოშობის ქვეყნის შესახებ	კურსდამთავრებულთა ქსელი.

	მიგრაციამდე (A)	მიგრაციის განმავლობაში/ საზღვარგარეთ (B)	მიგრაციის შემდეგი გამოცდილება/ დაბრუნებისას (C)
	– ექთნები.		
	მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტის დაგეგმვა.	დასაქმების ფორუმი / /დიასპორის კონფერენცია.	
		სარეკომენდაციო წერილი.	
ტრენინგი			
	ტრენინგი ენაში.	პროფესიული ტრენინგი სამუშაო ადგილზე.	მხარდაჭერა VET ცოდნის გადატანაში (ტრენერთა ტრენინგი).
	პროფესიული ტრენინგი.	ტრენინგი ენაში.	ბიზნეს სტარტაპ ტრენინგი დაბრუნების შემდგომ.
	ფინანსური განათლების ტრენინგი (მიგრაციის ქრილში).	ბიზნეს სტარტაპ ტრენინგი დაბრუნებამდე.	
		დებრიფინგი/კონსულტაცია სამუშაო განაცხადის თაობაზე.	

A) მიგრაციამდე

ა) ინფორმაცია - კავშირები - ორგანიზაციულ-ტექნიკური დახმარება მიგრაციამდე

5.4.1 უწყვეტი ზოგადი ინფორმაცია

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

ფართო საზოგადოებისთვის და ჩართული დაინტერესებული მხარეებისთვის PCMS-ის შესახებ ზოგადი ინფორმაციისა და კონკრეტული სიახლეების ონლაინ მიწოდება შემდეგი საშუალებებით:

- პროექტის მინი ვებ-გვერდი: <http://www.migration-georgia.alumniportal.com/>
- მსსკ-ს ვებ-გვერდი: <http://www.migration.commission.ge/>
- CIM-ის ვებ-გვერდი: <http://www.cimonline.de/de/2312.asp>

მიზანი/შინაარსი:

ზოგადი სახის ინფორმაციის და კონკრეტული სიახლეების უწყვეტი ონლაინ მიწოდების მიზანი იყო PCMS-სთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჭვირვალობისა და თანაბარი წვდომის უზრუნველყოფა გარე და ჩართული დაინტერესებული მხარეებისთვის. ხელმისაწვდომი ონლაინ მასალა მოიცავდა ინფორმაციას ზოგადად PCMS-ის და ევროკავშირის პროექტის შესახებ, სიახლეებს კონკრეტული ღონისძიებების შესახებ, საკონტაქტო ინფორმაციას და პროექტთან დაკავშირებულ ინტერნეტრესურსებს.

პროექტის მინი ვებ-გვერდზე მოცემული იყო დეტალური ინფორმაცია ევროკავშირის პროექტთან და PCMS-ის განხორციელებასთან დაკავშირებით, მათ შორის:

- საკონტაქტო ინფორმაცია;
- PCMS-თან დაკავშირებული მასალები: ხშირად დასმული კითხვები, ტრენინგის მასალები;
- ევროკავშირის პროექტთან დაკავშირებული ინფორმაცია: პროექტის ანოტაცია, საინფორმაციო ბიულეტენები, ჩატარებულ აქტივობათა შესახებ ანგარიშები;
- CIM/პროგრამის „მიგრაცია განვითარებისთვის“ ფარგლებში განხორციელებული ღონისძიებები და მხარდაჭერის ზომები: მიგრანტი მეწარმის და სტარტაპის ხელშეწყობა, დაბრუნებული ექსპერტები, დიასპორისთვის ინფორმაციის მიწოდება.

ხანგრძლივობა/ვადა:

ვებ-გვერდები და შესაბამისი მასალები ხელმისაწვდომი იყო ევროკავშირის პროექტის მიმდინარეობის პროცესში და მისი დასრულების შემდეგ;

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

პროექტის გუნდი და განხორციელებელი პარტნიორი ორგანიზაციები;

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება

CMS-ის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში გამჭვირვალობის პრინციპის დაცვის მიზნით, **რეკომენდებულია** CMS-თან დაკავშირებული ინფორმაციის (პარამეტრები, პასუხისმგებლობები, განმახორციელებელი ორგანიზაციები, კონტაქტები) მუდმივი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა. გარე და ჩართული დაინტერესებული მხარეებისთვის PCMS-ის შესახებ წერილობითი ინფორმაციის მისაღებად იოლი და სასარგებლო წყარო იყო შესაბამისი ვებ-ბმულები და საკონტაქტო ინფორმაცია, ონლაინ მასალები, განსაკუთრებით კი მინი ვებ-გვერდი და მსსკ-ის ვებ-გვერდი. ეს უკანასკნელი რეკომენდებულია, როგორც საზოგადოების და ჩართული მხარეების ინფორმირების ძირითადი ინსტრუმენტი შრომითი მიგრაციის მომავალი ინიციატივების ხელშესაწყობად. სათანადო დაფინანსების შემთხვევაში, შეიძლება განხილული იქნეს ამგვარი ონლაინ ინფორმაციის „ერთი ფანჯრის“ პრინციპით თავმოყრა, სადაც წარმოდგენილი იქნება ინტერაქტიული სექციები (ხშირად დასმული კითხვები, ფორუმი) და ინტრანეტის სექციები (პოტენციური) დამსაქმებლებისთვის/მონაწილეებისთვის, რათა მათ ატვირთონ და გააზიარონ ვიზის მიღების პროცედურებთან, შრომის ბაზრის წვდომასთან, დაზღვევასთან და საბანკო პროცედურებთან დაკავშირებული პერსონალური ინფორმაცია. იქვე შეიძლება განთავსდეს სხვა სასარგებლო ინფორმაციის (მოთხოვნილი ადმინისტრაციული ფორმები და დოკუმენტები (სავიზო განაცხადები, დამატებითი დოკუმენტები, CV-ს საერთაშორისოდ მიღებული ფორმები და ა.შ.) შემცველი ვებ-ბმულები.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში ზოგადად ციფრულ სფეროსთან დაკავშირებული განათლება და ქვეყნის მასშტაბით კარგი ინტერნეტკავშირი არსებობს, მხოლოდ სტატიკური ონლაინ ინფორმაციის გავრცელება არ იქნებოდა საკმარისი. როგორც ნდობის გამყარების მექანიზმი, სასარგებლო აღმოჩნდა PCMS-ის (პოტენციური) მონაწილეებისთვის პერსონალური საკონტაქტო საშუალებების შექმნა (მათ შორის სატელეფონო, პირადი ვიზიტების და სოციალური მედია-ჯგუფის მეშვეობით). იხ. ქვემოთ „უწყვეტი კავშირისა“ და „სატელეფონო ცხელი ხაზის“ აქტივობები.

5.4.2 შერჩევა: ქართველი მონაწილეების შერჩევა და გერმანელ დამსაქმებლებთან მათი შესაბამისობის განსაზღვრა

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი მექანიზმების მეშვეობით:

PCMS-თვის მუშახელის შერჩევა, შესაბამისობის განსაზღვრა და დასაქმება განხორციელდა იმ დამსაქმებლებისა და მონაწილეების იდენტიფიცირების შედეგად, რომლებმაც გამოთქვეს პროექტში მონაწილეობის დაინტერესება და რომელთა მონაცემები შეფასდა, როგორც PCMS-ის პარამეტრებისა და მოლოდინების შესაბამისი (სამუშაო ადგილზე კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობა, ცირკულარობა).

აღნიშნული მოიცავდა:

- კონკრეტული დამსაქმებლების იდენტიფიცირებას;
- შესაბამის მონაწილეთა შერჩევას;
- დამსაქმებლებისა და მონაწილეების შესატყვისობის განსაზღვრას და ამ უკანასკნელთა დასაქმების პროცესის ინიცირებას.

მიზანი/შინაარსი:

PCMS-ის ფარგლებში დაგეგმილი შერჩევა და შესატყვისობის/შრომითი მოწყობის პროცედურა არ ყოფილა არც კონკრეტული ვაკანსიის შევსების და არც კონკრეტული სამუშაოს მაძიებლის საჭიროებით გამოწვეული: ევროკავშირის პროექტის საგრანტო ხელშეკრულებით, საწყის ეტაპზე განისაზღვრა დასაქმების ადგილების მაქსიმალური რაოდენობა (40), ხოლო მომდევნო ეტაპზე, PCMS-ის წინასწარი შეფასებისას, რასაც ZAV-ის საერთაშორისო მუშახელის გერმანიაში დასაქმების გამოცდილებაც დაემატა, წარმოდგენილი იქნა ინფორმაცია გერმანიაში მოთხოვნილი მუშახელისა და შესაბამისი ვაკანსიების შესახებ, და ასევე, საჭირო შრომითი რესურსის მიწოდებისა და CMS-ის მომავალი განმცხადებლების კვალიფიკაციის სასურველი დონის შესახებ. აღნიშნულის საფუძველზე:

- შეირჩნენ PCMS-ის მონაწილეები, იდენტიფიცირებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნებისა და მათი PCMS-ის პარამეტრებთან შესაბამისობის მიხედვით (მაგ.: კვალიფიკაციის ამაღლების, დაბრუნების და რეინტეგრაციის განზრახვა);
- შეირჩნენ გერმანელი დამსაქმებლები, მათი დაინტერესებისა და PCMS-ში მონაწილეობის მისაღებად განსაზღვრულ პარამეტრებთან შესაბამისობის მიხედვით, რაც გულისხმობდა მოთხოვნილი ვაკანსიების არსებობას და PCMS-ით

გათვალისწინებულ სამუშაო ადგილზე ტრენინგებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობებს.

შერჩევის შემდეგ, ZAV-ის დასაქმების ოფიცერმა უზრუნველყო შერჩეული განმცხადებლების კონკრეტულ (წინასწარ გამოვლენილ) გერმანულ დამსაქმებლებთან შესატყვისობა და წამოიწყო მათი შრომითი მოწყობის პროცესი.¹⁶⁴

ხანგრძლივობა/ვადა:

PCMS-ის განხორციელების ფაზის დასაწყისში (მოსამზადებელი ეტაპზე პარამეტრების განსაზღვრის შემდეგ); დამსაქმებლების იდენტიფიკაციამ, მონაწილეთა შერჩევამ, მათი შესატყვისობის განსაზღვრამ და დასაქმებამ მოიცვა 3 თვე;

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ZAV, ევროკავშირის პროექტის გუნდი;

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

რადგან გამოყენებული შესატყვისობის განსაზღვრის/დასაქმების პროცედურა PCMS-ის შეზღუდული ფარგლებისთვის აღმოჩნდა შესაფერისი, უფრო დიდი მასშტაბის CMS-თვის, რომელშიც უფრო მეტი მონაწილე და დამსაქმებელი იქნება ჩართული, შეიძლება შესაბამისი მონაცემთა ბაზა გახდეს საჭირო. დასაქმების ხელშეწყობისთვის საჭირო პერსონალის ჩართვა დამოკიდებული იქნება CMS-ის მონაწილეთა მოთხოვნილი პროფესიული კვალიფიკაციის დონეზე. დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშახელისთვის სეზონური ცირკულარული სამუშაოს სქემების შემთხვევაში, შესატყვისობის განსაზღვრა უფრო მეტად ადმინისტრაციული სამუშაო იქნება, ვიდრე მაღალი კვალიფიკაციის მუშახელის დასაქმების შემთხვევაში, როცა კანდიდატთა კვალიფიკაციის პროფილები გულმოდგინე გაცხრილვას და დასაქმების კონკრეტულ მოთხოვნასთან შესაბამისობის დადგენას საჭიროებს.

თუ უკვე ცნობილია, რომ დანიშნულების ქვეყანაში შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნა ზოგადად შეესატყვისება შრომის ბაზრის მიწოდებას (საჭირო კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი) წარმოშობის ქვეყანაში, შერჩევის პროცედურა მონაწილეების შერჩევით შეიძლება დაიწყოს. დამსაქმებლებისადმი მიმართვა დანიშნულების ქვეყანაში მათი დასაქმებისთვის შეიძლება მეორე ეტაპზე განხორციელდეს. შერჩევის ასეთი პროცედურა დამსაქმებლის მხრიდან (პოტენციური) მუშახელის მიმართ არსებული მოთხოვნების ზედმიწევნით ცოდნას მოითხოვს.

5.4.3 ქართველ მონაწილეთა შერჩევა

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი მექანიზმების საშუალებით:

PCMS-ის ფარგლებში შერჩევა შემდეგ ღონისძიებებს გულისხმობდა:

¹⁶⁴ შერჩეულმა დამსაქმებლებმა (საავადმყოფოების, სასტუმროს სექტორი) გადაწყვიტეს, უშუალოდ შეხვედროდნენ თავიანთ მომავალ თანამშრომლებს თბილისში და მათთან ერთად განეხილათ ხელშეკრულების და შესაბამისი პროფესიული მოსამზადებელი ტრენინგის დეტალები (იხ. ქვემოთ).

- სამუშაოს შესახებ განცხადების განთავსებას დასაქმების საძიებო ყველაზე პოპულარულ ონლაინ პორტალზე - www.jobs.ge;¹⁶⁵
- განცხადების და პროექტის ცნობადობის გაზრდას პროფესიასთან კავშირში მყოფი საკონტაქტო პირების მეშვეობით (დამსაქმებლები, საგანმანათლებლო დაწესებულებები);
- პროექტის გუნდის მიერ წერილობითი განაცხადების გაცხრილვას მოთხოვნებთან შესაბამისობის საფუძველზე;
- ZAV-ის დასაქმების ოფიცრის მიერ შერჩეულ კანდიდატებთან გასაუბრებას პროექტის გუნდის დახმარებით;
- მონაწილეების შერჩევას, ინფორმირებას და რეგისტრაციას.¹⁶⁶

ცხრილი 8. PCMS-ის მონაწილეების შერჩევის კრიტერიუმები

სასტუმროს სექტორი: რესტორნის და სასტუმროს პერსონალი, მზარეულები:	ჯანდაცვის სექტორი: ზოგადი პროფილის ექთნები:
• საქართველოს მოქალაქე 20 წლის ზემოთ; • სრული პროფესიული განათლება (III დონე); • სასტუმროს სექტორში, რესტორანში ან მზარეულად მუშაობის მინიმუმ 1-წლიანი გამოცდილება; • გერმანული ენის ცოდნა: (CEFR) A2 დონის მიღების სურვილი შემდგომი ტრენინგებისთვის; სხვა ენების ცოდნა ჩაითვლება დამატებით უპირატესობად.	• საქართველოს მოქალაქე 20 წლის ზემოთ; • სრული პროფესიული განათლება ექთნის სპეციალობით; • ექთნად მუშაობის მინიმუმ 1-წლიანი გამოცდილება; • სერტიფიცირებული ექთანი ან USAID-ის ტრენინგში „პარტნიორები განვითარებაში-ტრენინგის“ მონაწილეობა; • გერმანული ენის ცოდნა: (CEFR) B1 დონის მიღების სურვილი შემდგომი ტრენინგებისთვის გერმანიაში.

მიზანი/შინაარსი:

საკვალიფიკაციო პროფილებთან დაკავშირებით კონკრეტული მოთხოვნები და შერჩევის კრიტერიუმები PCMS-ის კანდიდატებისთვის კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის ფარგლებში დადგინდა. შემოთავაზებული კრიტერიუმები ZAV-მა შეავსო წინა CMS-ის განხორციელების შედეგად მიღებულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით. ძირითადი მიზანი მდგომარეობდა იმაში, რომ შერჩეულიყვნენ ისეთი კანდიდატები, რომელთა ემიგრირება ნეგატიურად არ აისახებოდა საქართველოს შრომის ბაზარზე საჭირო სპეციალისტების მიწოდებაზე და ამავდროულად, დაცული იქნებოდა გერმანელი დამსაქმებლების საკვალიფიკაციო მოლოდინები. გარდა ამისა, საქართველოში დაბრუნების შემდეგ მათზე უნდა არსებულიყო მოთხოვნა.

მიუხედავად იმისა, რომ მიმდინარე PCMS-ის ერთ-ერთი მიზანი მომავალი, უფრო მასშტაბური CMS-ის გამოცდა იყო, რომლის შემთხვევაში შესაძლოა პროექტის გუნდს საქმე ჰქონდეს გაცილებით მეტი რაოდენობის განაცხადთან, ამჯერად გადაწყდა მუშახელის სამუშაოზე აყვანის რეგულარული პროცედურის გამოყენება და პროექტის შესახებ საჯარო განცხადების გამოქვეყნება მხოლოდ ვებ-პორტალზე www.jobs.ge; რასაც

¹⁶⁵ სამსახურის საძიებო კერძო ონლაინ პორტალი.

¹⁶⁶ იხ. ნაწილი „პროგრამაში ჩართვის შესახებ ინფორმაცია და მონაწილეთა შერჩევის შემდეგ განხორციელებული აქტივობები“.

დამატა ინფორმაციის გავრცელება შერჩეული სპეციალობების შესაბამის საკონტაქტო ადგილებშიც (საგანმანათლებლო ინსტიტუტები, დამსაქმებლები, პროფესიული ასოციაციები და ა.შ., რაც მოსამზადებელ შეფასებაში და კომპეტენციებისა და შესაბამისობის ანალიზში იყო რეკომენდებული).

ხანგრძლივობა/ვადა:

განცხადება თავდაპირველად 2 კვირით განთავსდა და დამატებით, კიდევ 5 კვირით

ცხრილი 9. PCMS-ის განცხადების გავრცელების არხები

- www.jobs.ge
- PCMS-ის პარტნიორების ვებ-გვერდები:
 - პროექტის ვებ-გვერდი: <http://migration-georgia.alumniportal.com>
 - მსსკ: http://migration.commission.ge/index.php?article_id=103&clang=1
 - GSMEA: http://gsmea.ge/index.php?m=2&news_id=132&lng=eng
- დამატებითი საჯარო და პროფესიულთან დაკავშირებული კონტაქტები:
 - გერმანიის საელჩო საქართველოში: http://www.tiflis.diplo.de/Vertretung/tiflis/de/02/WZ_neu/Nachrichten/S_Zirkul_C3_A4re_20Migration.html
 - საგანმანათლებლო დაწესებულებები და დამსაქმებლები (სასტუმროები);
 - GIZ საქართველოს ოფისის თანამშრომლები;
- სოციალური მედია (ფეისბუქი: „მიგრაცია განვითარებისთვის“, „ექთნების ასოციაცია“, DWVG, კერძო ქსელები).

გაგრძელდა;

პასუხისმგებელი/ჩართული

პირები: ევროკავშირის პროექტის გუნდი, ZAV;

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის მიმდინარეობისას იდენტიფიცირებული და ZAV-ის მიერ შევსებული შესარჩევი კრიტერიუმების საფუძველზე უნდა შერჩეულიყო 32 კანდიდატი, ვინც დააკმაყოფილებდა საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, PCMS-ის პარამეტრებსა და

მიზნებს (კვალიფიკაციის ამაღლება სამუშაო ადგილზე, დაბრუნება და კვალიფიკაციის ადექვატური რეინტეგრაცია). განაცხადების გაცხრილვის საფუძველზე 28 კანდიდატი შეირჩა, რომელთაგან 27 ჩაერთო PCMS-ში; მათგან 25-მა დაიწყო გერმანული ენის სწავლის ინტენსიური კურსი.

ცხრილი 10. შერჩევის შედეგები

პირველ ეტაპზე განაცხადების ნაკლებობის გამო, საჭირო გახდა პროგრამის შესახებ ინფორმაციის დამატებით გავრცელება, განცხადების უფრო ხანგრძლივი ვადით განთავსება და შერჩევის მოთხოვნების კორექტირება სამ შემთხვევაში.¹⁶⁷

მიღებული განცხადებები / გაცხრილული კანდიდატები / შერჩეული კანდიდატები			
მიღებული განცხადებები			
სექტორი	მიღებული განცხადებები	გასაუბრებაზე დაბარებული	შერჩეული
ექთნები	63	33	12
ტურიზმი	87	49	20

¹⁶⁷ მაგ.: მოთხოვნილი საბუთების სია შემოკლდა; ამოღებულ იქნა ნასამართლეობის ცნობა, ასევე ჩამოიწია ენის ცოდნის მოთხოვნილი დონე. იხ.საკონტაქტო პირთა ჩამონათვალი და შერჩევის პროცედურის ანგარიში.

სატელეფონო გამოკითხვებისა და შერჩეულ პროფესიულ სექტორებთან კავშირში მყოფ საკონტაქტო პირებთან მსჯელობის შემდეგ, PCMS-ის პროექტის გუნდმა და ZAV-მა გამოცხადებულ პროგრამაზე გამოხმაურების სიმცირე შემდეგი მიზეზებით ახსნა:

- ლეგალური მიგრაციის უცნობი არხი, განცხადების და მისი კანონიერების შესახებ ინფორმაციის არარსებობა:
 - *(პოტენციური) განმცხადებლები ინტერესდებოდნენ, PCMS-ის ფარგლებში გამოცხადებული დასაქმებისთვის გამოყენებული იყო თუ არა ლეგალური მიგრაციის არხები;*
- შრომითი მობილობით დაინტერესების ნაკლებობა პროფესიულ ჯგუფებში, ფორმალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შესაბამისი პროფილების ნაკლებობა ან განათლების ოფიციალურად დამადასტურებელი დოკუმენტის არქონა:
 - *ექთნები: რიგ შემთხვევებში განმცხადებლებს ბებიაქალის დიპლომი ჰქონდათ, რაც საქართველოში ექთნის დიპლომის ტოლფასია, მაგრამ გერმანიაში ექთნად მუშაობის უფლებას არ იძლევა;*
 - *სასტუმროს სექტორის პერსონალი: ბევრ განმცხადებელს არ ჰქონდა მიღებული ფორმალური პროფესიული განათლება და არ გააჩნდა საჭირო დიპლომი, და ასევე, არ გააჩნდა პროგრამით მოთხოვნილი 5-წლიანი სამუშაო გამოცდილება;*
- მოთხოვნილი დოკუმენტების სიმრავლე, მათი თარგმნის და ნოტარიულად დამოწმების აუცილებლობა, რისი ხარჯიც დასაფარი იყო შერჩევის პერსპექტივის გარანტიის გარეშე:
 - *მეტი წილი სატელეფონო ზარებისა გაკეთდა მოთხოვნილ დოკუმენტებთან დაკავშირებით, რომელთა დროულად წარმოდგენა და თარგმანის ხარჯები აღმოჩნდა პრობლემური რიგ შემთხვევებში; განსაკუთრებით, ეს შეეხო ნასამართლეობის ცნობას;*
- ენის ცოდნის მოთხოვნა, რომელიც განმცხადებლის შესაძლებლობებს აღემატებოდა და ამის გამო იყო განაცხადის შეტანის შემაფერხებელი ფაქტორი:
 - *ვერც ერთი პროფესიის მქონე განმცხადებლები ვერ აკმაყოფილებდნენ ენის ცოდნის მოთხოვნილ დონეს, რამაც დაწყებითი დონის მქონე განმცხადებლების მიღება და შესაბამისად, ენის კურსების გახანგრძლივება და ინტენსიფიცირება გამოიწვია პროექტის ფარგლებში;*
- შერჩევის პერიოდი: განცხადება საზაფხულო შვებულებების დასაწყისში დაიდო:
 - *ტრადიციულად, საზაფხულო შვებულებების დასაწყისი დასაქმებისთვის არახელსაყრელი პერიოდია.*

PCMS-ის გამოცხადების პროცესის გამოცდილებამ აჩვენა, რომ ლეგალური მიგრაციის არხის ინფრასტრუქტურა უცნობი ან/და არასანდო იყო პოტენციური განმცხადებლებისთვის. PCMS-ის განხორციელების პერიოდში ინფორმაცია მიგრაციის შესაძლებლობის შესახებ ფართოდ გავრცელდა და გამოიწვია მისი განახლების მოთხოვნა, რასაც პროექტი ვერ დააკმაყოფილებდა. ეს მიუთითებს, რომ **შერჩევის რამდენიმე და**

უფრო გრძელვადიანი ციკლის (თანმიმდევრული ან გადაფარვითი) შედეგად მეტი განაცხადების მიღება იქნება შესაძლებელი, რაც იმთავითვე გაზრდის შესაბამისი განაცხადების მიღების ალბათობას.

პროგრამაზე მოსალოდნელზე ნაკლები გამოხმაურება, რასაც ერთიანი ახსნა არ გააჩნია, მიუთითებს შემდეგზე:

- მოსამზადებელი შეფასება ოფიციალურ, სანდო, შრომის ბაზრის უახლეს მონაცემებს უნდა დაეყრდნოს;¹⁶⁸
- შრომის ბაზრის და საგანმანათლებლო სტანდარტების განვითარების შესახებ აგრეგირებული მონაცემების არსებობის მიუხედავად, გამოყენებული უნდა იქნეს პირველწყაროდან მიღებული ინფორმაცია. კვლევები ან/და ინტერვიუები შრომის ბაზრის შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან (დამსაქმებლებთან, სამინისტროებთან, დასაქმების სერვისის მიმწოდებელ საჯარო სამსახურებთან და სხვა.) შეიძლება ინფორმაციის მნიშვნელოვანი წყარო გახდეს შრომის ბაზრის მოთხოვნის, მიწოდებისა და ცირკულარული შრომითი მიგრაციის მოსალოდნელი შედეგების შესაფასებლად;
- გრძელვადიანი CMS-ის შემთხვევაში და შრომის ბაზრის ტენდენციებსა და განვითარებაში შესაძლო ცვლილებებზე მორგების საჭიროების გათვალისწინებით, რეგულარულად უნდა გადამოწმდეს შრომის ბაზრის მოთხოვნისა და მიწოდების შესაბამისობა. CMS-ში მონაწილე შრომითი მიგრანტების პროფესიების და რაოდენობის გადამოწმების და მათში ცვლილებების შეტანის ყველაზე ეფექტური გზა შრომის ბაზრის ოფიციალური, სანდო და განახლებადი მონაცემების გამოყენებაა;
- CMS-ის მექანიზმი უნდა იყოს მოქნილი და ითვალისწინებდეს თავდაპირველ სამიზნე ჯგუფებში/მონაწილეთა რაოდენობაში ცვლილებაზე ადაპტირების შესაძლებლობას.

5.4.4 გერმანელი დამსაქმებლების შერჩევა

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი მექანიზმების საშუალებით:

გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტომ (ZAV) აიღო პასუხისმგებლობა შერჩეული კანდიდატებისთვის შესაფერისი და დაინტერესებული გერმანელი დამსაქმებლების იდენტიფიცირებაზე. ამ მიზნით, მან გამოიყენა თავისი საკომუნიკაციო არხები პოტენციურ დამსაქმებლებში PCMS-ის დასაქმების სერვისების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებისა და პოპულარიზაციისთვის და ჩამოყალიბებულ ინსტიტუციურ ურთიერთობებზე დაყრდნობით, აწარმოა შესაბამისი მოლაპარაკებები.

სათანადო დამსაქმებლების შერჩევა და მათთან თანამშრომლობის ჩამოყალიბების პროცესი შემდეგი ნაბიჯებისგან შედგებოდა:

¹⁶⁸ მოსამზადებელი შეფასების დროს ეს მონაცემები საქართველოს შრომის ბაზართან მიმართებაში არ არსებობდა.

- PCMS-ის და შერჩეული კანდიდატების პოპულარიზაცია უცხოელი თანამშრომლების დაქირავებით დაინტერესებულ გერმანელ დამსაქმებლებთან;
- შერჩეული კანდიდატების შესაბამის ვაკანსიებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა და მოლაპარაკებების წარმოება მათი სამუშაო და საცხოვრებელი პირობების შესახებ;
- სასტუმროს სექტორის პერსონალი: სამუშაო ადგილზე ტრენინგის კურიკულუმის განხილვა დამსაქმებლებთან;
- ექთნები: არსებული კვალიფიკაციის აღიარების შესახებ მოლაპარაკებების წარმოება, რათა დაიგეგმოს დამატებითი ტრენინგი ექთნების მოსამზადებლად კვალიფიკაციის ფორმალური აღიარებისთვის გამოცდის ჩასაბარებლად. შესაბამის დამსაქმებლებთან შეთანხმების გარდა, ეს ასევე მოითხოვდა მოლაპარაკებას გერმანიის რეგიონულ მთავრობებთან (რეგიონული საბჭოები), რომლებიც კვალიფიკაციის ფორმალურ აღიარებას ახორციელებენ.¹⁶⁹

ცხრილი 11. მონაწილე დამსაქმებლები - გერმანია

მიზანი/შინაარსი:

დამსაქმებლების შესარჩევი კრიტერიუმები მოიცავდა შესაფერისი ვაკანსიების არსებობას, დამსაქმებელთა ინტერესს და მზაობას, დაექირავებინათ ქართველი სპეციალისტები და სურვილს, განეხორციელებინათ ინვესტიცია, როგორც კანდიდატების მოსამზადებელ ტრენინგებში (მოთხოვნებთან მათი შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად), ასევე კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებში, მათი ინდივიდუალური კარიერული ზრდის ხელშეწყობის მიზნით.

PCMS-ში მონაწილე გერმანელი დამსაქმებლები

ექთნები:

- Münchenstift Heilig Geist GmbH, Frankfurt
- Deutsches Herzzentrum München des Freistaates Bayern

სასტუმროს სექტორის პერსონალი:

- Steigenberger Airport Hotel Frankfurt
- Sheraton Frankfurt Airport
- Westin Grand Frankfurt
- Le Méridien Parkhotel Frankfurt

იმის გამო, რომ ექთნის პროფესია გერმანიაში რეგულირებად პროფესიებს განეკუთვნება, ევროკავშირის არაწევრ სახელმწიფოთა მოქალაქეებმა, რომლებიც ექთნებად მუშაობას აპირებენ, კვალიფიკაციის ფორმალურად აღიარების პროცედურა უნდა გაიარონ, რისთვისაც 6-დან 12 თვემდე მუშაობა და (სამუშაო ადგილზე) დამატებითი ტრენინგის გავლაა საჭირო კვალიფიკაციის დამადასტურებელი გამოცდისთვის მოსამზადებლად. აღნიშნული გამოცდის ჩაბარების გარეშე არა-ევროკავშირის ქვეყნების მოქალაქეები ვერ გააგრძელებენ თავდაპირველ, 12-თვიან სამუშაო ვიზას. შესაბამისად, ჯანდაცვის სექტორში მომუშავე გერმანელი დამსაქმებლები, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან არა-ევროკავშირის ქვეყნის მოქალაქეები 12 თვეზე მეტი ვადით დაასაქმონ, ვალდებული არიან უზრუნველყონ ადგილზე ტრენინგი ექთნებისთვის, რეგიონული მთავრობის

¹⁶⁹ მაგალითისთვის, იხ. ბუკლეტები ჰესენის ფედერალური მიწის მიერ დაწესებული მოთხოვნების შესახებ კვალიფიკაციის და ენის ცოდნის ფორმალური აღიარების შესახებ (გერმანულ ენაზე).

(რეგიონული საბჭო) მიერ დაწესებული მოთხოვნების შესაბამისად, რომელიც განიხილავს კვალიფიკაციის ფორმალური აღიარების მოთხოვნას და იბარებს შესაბამის გამოცდას.

რაც შეეხება სასტუმროს სექტორის პერსონალის დასაქმებას და ტრენინგს, ZAV-მა იდენტიფიცირებულ დამსაქმებლებთან შეთანხმდა ინდივიდუალური კურიკულუმი, რომელშიც მაქსიმალურად იყო გათვალისწინებული შერჩეული კანდიდატების კარიერული ზრდის ინტერესები და კომპეტენციები.¹⁷⁰ ტრენინგის შეთანხმებულ კურსთან შესაბამისობა მოწმდებოდა, როგორც დამსაქმებლებთან, ისე ქართველ მუშახელთან რეგულარული კომუნიკაციის გზით.

ხანგრძლივობა/ვადა:

PCMS-ის განხორციელების ეტაპის დასაწყისი (მოსამზადებელ ფაზაში პარამეტრების განსაზღვრის შემდეგ); დამსაქმებლების იდენტიფიცირება, მონაწილეთა შერჩევა და შესატყვისობის განსაზღვრა, და საწყისი შრომითი მოწყობა გაგრძელდა 3 თვეზე მეტ ხანს;

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ZAV

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

არსებული კონტაქტების ინფრასტრუქტურის გამოყენება და PCMS-ის მონაწილეების, როგორც პოტენციური თანამშრომლების, პოპულარიზაცია, მათი მომზადებისა და დასაქმების შეთავაზებასთან ერთად (შესაბამისი ხარჯების დაფარვის ჩათვლით) წარმატებულად განხორციელდა. დამსაქმებელთა მხრიდან არ დაფიქსირებულა პროცესში ჩართულ მონაწილეთა გარიცხვის შემთხვევა; PCMS-ის მხოლოდ ორმა მონაწილემ ვერ დააკმაყოფილა დამსაქმებლის სამუშაო მოლოდინები, რის გამოც ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა გახდა საჭირო (სასტუმროს სექტორი).

უფრო დიდი მასშტაბის CMS-ის შემთხვევაში, CMS-ში მონაწილეობით და მასთან დაკავშირებული დასაქმების შეთავაზებით დაინტერესებული დამსაქმებლებისთვის შეიძლება რეკომენდებული იქნეს პროგრამის შესახებ ინფორმაციის საჯაროდ გავრცელება, რათა მოზიდულ იქნეს მეტი პოტენციური დამსაქმებელი და შრომითი მოწყობის მეტი შესაძლებლობა გაჩნდეს, მით უმეტეს, თუ პროგრამაში განსხვავებული პროფესიული პროფილის მქონე მუშახელი მონაწილეობს.

დამსაქმებლების აზრით, PCMS-ში ჩართული მონაწილეების გერმანიაში ყოფნა ხანმოკლე იყო, მათ ინტეგრაციასა და სამუშაო ადგილზე ტრენინგში განხორციელებული ინვესტიციისგან სრული სარგებლის მისაღებად. პროექტში ჩართული დამსაქმებლები თავიდანვე იყვნენ ინფორმირებული PCMS-ის მონაწილეთა გერმანიაში დასაქმების შეზღუდული ვადების შესახებ და გამოხატეს მზაობა, ინვესტიცია ჩაედოთ ტრენინგის კურიკულუმში და დამატებით დაეფინანსებინათ კიდევ მათი სწავლება; განსაკუთრებით, ენის კურსები. მაგრამ, მოსალოდნელზე უფრო ჩაღრმავებული ტრენინგის საჭიროების

¹⁷⁰ ერთ შემთხვევაში (სასტუმროს სექტორი) შრომითი მოწყობის პირობები და სამუშაოს აღწერილობა არ შეესაბამებოდა დაგეგმილი ტრენინგის შინაარსს (ენის, ფაქტობრივი პროფესიული კომპეტენციების გამო).

მიუხედავად, ან შესაძლოა, პირიქით, ამ ფაქტორის გამოც, ყველა ჩართულმა დამსაქმებელმა გამოხატა დაინტერესება PCMS-ის მონაწილეთა დასაქმების ვადის გაგრძელებაში. ექთნების შემთხვევაში, კვალიფიკაციის აღიარების გამოცდის გათვალისწინებით, სამუშაო ხელშეკრულებების ვადა ერთი წლით განისაზღვრა.¹⁷¹ PCMS-ის ერთმა მონაწილემ გამოცდაზე გასვლის უფლება დათქმულ ვადაში ვერ მიიღო. სხვა ექთნების შემთხვევაში, გერმანელმა დამსაქმებლებმა მათი ქვეყანაში დარჩენის ვადის მინიმუმ 2-დან 3 წლამდე გახანგრძლივება მოითხოვეს. რაც შეეხება სასტუმროს სექტორის პერსონალს, გერმანელმა დამსაქმებლებმა მათთან მიმართებაში გახანგრძლივებული სამუშაო კონტრაქტი აირჩიეს - თავიდან განსაზღვრული 12 თვიდან მაქსიმუმ 18 თვემდე ვადით. შესაბამისად, მიგრაციის ციკლის **ცხრილი 12: ცხელი ხაზი - ხშირად დასმული ხანგრძლივობა** ორივე შემთხვევაში გასცდა **კითხვები** PCMS-ის თავდაპირველად დაგეგმილ ფარგლებს.

ამდენად, შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ PCMS-ის წინასწარ განსაზღვრულ ვადებთან დაკავშირებით მკაფიო კომუნიკაციის მიუხედავად, დამსაქმებლების პოზიცია მუშახელის გერმანიაში ყოფნის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით მოითხოვს მეტ მოქნილობას გრძელვადიანი (ინდივიდუალური) მიგრაციის ციკლის დაგეგმვისას, ყველა მხარის ინტერესთა დასაბალანსებლად.

შესაბამისად, მომავალი CMS-თვის და კონკრეტული მიგრაციის ციკლის ხანგრძლივობის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, შესაძლებელია ორი ვარიანტის განხილვა, რათა განხორციელდეს დაბალანსებული CMS და შესაბამისად, დაკმაყოფილდეს დამსაქმებელთა მოლოდინებიც: ა) მიგრაციის ციკლის სავალდებულო ხანგრძლივობის შესახებ ნათელი კომუნიკაციის დამყარება დასაწყისშივე, რომელიც მკაცრად იქნება განსაზღვრული და სათანადო

აღსრულების მექანიზმებით გამყარებული, ასეთის არსებობის შემთხვევაში); ბ) CMS-ის მიგრაციის ციკლის შემუშავებისას თავიდანვე უნდა დაიშვას მოქნილი ვადები. ადმინისტრაციული მიზეზებით (და არა საკუთარი სურვილით ან შრომის ბაზარზე

ცხელი ხაზის სამუშაო საათები: შერჩევის პროცესის განმავლობაში, სამშაბათი, ხუთშაბათი: 10:00-14:00 სთ.

მიღებული ზარების საერთო რაოდენობა	74
ექთნების შერჩევის შესახებ შემოსული ზარების რაოდენობა	35
სასტუმროს სექტორის/რესტორნის პერსონალის შერჩევის შესახებ შემოსული ზარების რაოდენობა	39

ხშირად დასმული კითხვები

1. რა სახელფასო ანაზღაურება იქნება გერმანიაში?
2. გერმანიაში ყოფნის ხანგრძლივობა?
3. გერმანული ენის ცოდნა სავალდებულოა?
4. სავალდებულო დოკუმენტების სია ძალიან დიდია - რა მოხდება, თუ ყველა დოკუმენტი წარმოდგენილი იქნება, მაგრამ არ მოხდება განაცხადის შერჩევა?
5. ტურიზმის სექტორის პერსონალი: შესაძლებელია თუ არა განაცხადის წარდგენა პროფესიული დიპლომის უქონლობის შემთხვევაში? (აღნიშნული ზარების არც ერთ ავტორს არ ჰქონდა დიპლომი, მაგრამ ჰქონდათ პროფესიული გამოცდილება).
6. შესაძლებელია თუ არა ოჯახის წევრებთან ერთად გამგზავრება?
7. შესაძლებელია თუ არა მონაწილეობაზე უარის თქმა თუ შემოთავაზებული ხელფასი, სამუშაო პირობები არ იქნება სასურველი განმცხადებლისთვის? რომელ ეტაპზეა შესაძლებელი მონაწილეობაზე უარის თქმა?
8. შეუძლიათ თუ არა პროფესიონალ ექიმებს შემოიტანონ განაცხადი ექთნის პოზიციაზე?
9. გათვალისწინებულია თუ არა ენის კურსები?
10. რა თანხის გადახდა მოუწევს განმცხადებელს შერჩევის შემთხვევაში?
11. არის თუ არა დაწესებული ასაკობრივი ზღვარი?
12. სხვა შევითხვები დოკუმენტებთან დაკავშირებით (რა უნდა გადაითარგმნოს, არსებობს თუ არა კონკრეტული შაბლონი სარეკომენდაციო წერილისთვის, შესაძლებელია თუ არა დოკუმენტის ინგლისურად და არა გერმანულად თარგმნა).

¹⁷¹ სახელმძღვანელოზე მუშაობის მომენტისთვის, ოთხმა ექთანმა წარმატებით ჩააბარა კვალიფიკაციის აღიარების გამოცდა.

შესაფერისი პერსპექტივების გაჩენის გამო) ინდივიდის დაბრუნების შემთხვევაში, როდესაც, მას შესაძლოა, არც ჰქონდეს სათანადო მოტივაცია, დიდია ალბათობა იმისა, რომ დაბრუნება და რეინტეგრაცია სასურველი წარმატებით ვერ განხორციელდეს. ამდენად, მეორე ალტერნატივა ზემოაღნიშნულთაგან უფრო მიმზიდველი, და შესაბამისად, რეკომენდებულია.

5.4.5 ინფორმაცია შერჩევის ფაზაში

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

შერჩევის ფაზაში განმცხადებლების კითხვებს პასუხი შემდეგი საშუალებებით გაეცა:

- სატელეფონო ცხელი ხაზი წინასწარ განსაზღვრულ სამუშაო საათებში;
- „ხშირად დასმული კითხვების“ რუბრიკის შედგენა ვებ-გვერდზე.

5.4.6 სატელეფონო ცხელი ხაზი

მიზანი/შინაარსი:

ცხელი ხაზის და ხშირად დასმული კითხვების განთავსების მიზანი იყო პასუხის გაცემა ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა PCMS-ის ჩარჩო და ინიციატორები, განცხადების დეტალები, შერჩევის კრიტერიუმები და მოთხოვნები, საჭირო დოკუმენტები, მოსამზადებელი აქტივობები, შესაბამისი ადმინისტრაციული საკითხები და ა.შ. კანდიდატების შერჩევისას ცხელი ხაზი იყო საკონტაქტო არხი როგორც მონაწილეებისთვის (კითხვების დასასმელად), ასევე პროექტის თანამშრომლებისთვის (მონაწილეთათვის ინფორმაციის მისაწოდებლად მოსამზადებელი აქტივობების, ადმინისტრაციული მოთხოვნების და ა.შ. შესახებ).

ხანგრძლივობა/ვადა:

ცხელი ხაზი შერჩევის ფაზაში (განცხადება, შერჩევის პროცესი და შერჩეული მონაწილეების ინფორმირება), განსაზღვრულ საათებში - კვირაში 2 დღე, 4 საათის განმავლობაში მუშაობდა.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ევროკავშირის პროექტის გუნდი (საქართველო)

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

პროექტის შესახებ განცხადების გავრცელების და მონაწილეთა შერჩევის პროცესის განმავლობაში, ცხელი ხაზი ოპერირებდა, როგორც დამხმარე საინფორმაციო საშუალება „ხშირად დასმულ კითხვებსა“ და პროექტის შესახებ განაცხადში აღწერილი PCMS-ის პარამეტრების, შერჩევის პროცესის, შესაბამისობის კრიტერიუმების და საჭირო დოკუმენტების ირგვლივ დამატებითი ინფორმაციის დასაზუსტებლად. იმის გამო, რომ გერმანიაში მხარდაჭერილი მიგრაციის ლეგალური არხი აქამდე არ ამოქმედებულა, ცხელი ხაზის მეშვეობით დამყარებული პერსონალური კონტაქტი ბენეფიციარების მხრიდან დადებითად იქნა აღქმული და ხელი შეუწყო მათ თვალში PCMS-ის სანდოობის ზრდას.

ცხელი ხაზი მნიშვნელოვანი საინფორმაციო მექანიზმი აღმოჩნდა გამჭვირვალობის გაზრდის და სქემის მიმართ ნდობის ამაღლების, ისევე, როგორც განაცხადების მისაღებად მომზადების, მონაწილეთა შერჩევისა და მათი მომდევნო მოსამზადებელი პროცესების ადმინისტრაციული ეფექტურობის კუთხით. შრომითი მობილურობის და შესაბამისი სქემების კონტექსტში, მსგავსი ცხელი ხაზის შეთავაზება სარწმუნო ინფორმაციის მნიშვნელოვან წყაროდ შეფასდა, რომელიც განსაკუთრებით რელევანტურია მაშინ, როცა ლეგალური შრომითი მიგრაციის არხების ჩამოყალიბების პროცესი მხოლოდ დასაწყისშია.

უფრო დიდი მასშტაბის CMS-ის შემთხვევაში (ასევე სხვა ქვეყნებთან მიმართებაში), ცხელი ხაზის შეთავაზება სასარგებლო იქნებოდა მიგრაციის შესახებ ინფორმირებული გადაწყვეტილების მისაღებად, ინდივიდუალური მოლოდინების შესატყვისი შრომითი მიგრაციის გამოცდილების პერსპექტივების გასაძლიერებლად და შესაბამისად, წარმატებული ინდივიდუალური მიგრაციის პროექტების განსახორციელებლად. თუმცა, დიდია ალბათობა იმისა, რომ შერჩეული მონაწილეების ინდივიდუალურად დახმარებისთვის და მათთვის ინფორმაციის მისაწოდებლად არსებული ადამიანური რესურსები შეიძლება აღმოჩნდეს არასაკმარისი და საჭირო გახდეს მათი გაზრდა. ამდენად, შესაძლოა დღის წესრიგში დადგეს თანამშრომლების რაოდენობისა და სამუშაო საათების მისადაგების საჭიროება ბენეფიციარების მოთხოვნებთან, რაც, შესაბამისად, დამოკიდებული იქნება ცხელი ხაზის მუშაობის დაგეგმილ დროსა და შესაძლებლობებზე.

პროექტის გამოცდილება უჩვენებს, რომ შერჩევის და მოსამზადებელი პროცესების განმავლობაში რეგულარული საკონტაქტო პირის არსებობა სასარგებლო ფაქტორია პროექტში მონაწილეთა მიერ კარგად გააზრებული მიგრაციის გამოცდილების მისაღებად, ინდივიდუალური მისწრაფებების შესაბამისად.

5.4.7 ონლაინ ინფორმირება - ხშირად დასმული კითხვები

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

დოკუმენტი იყო საჯაროდ ხელმისაწვდომი პროექტის მინი ვებ-გვერდზე შერჩევის (პროექტის გამოცხადებისა და შერჩევის) ფაზაში.

მიზანი/შინაარსი:

ამ სექციაში გაერთიანდა განმცხადებელთა სავარაუდო კითხვები განაცხადის შევსებასთან, შერჩევისა და დასაქმების პროცესთან დაკავშირებით, რაც გამიზნული იყო მათი საწყისი ინფორმირებისთვის საცდელი სქემის პარამეტრების და პროცედურების შესახებ. აღნიშნული განხორციელდა, როგორც PCMS-ის სატელეფონო საკონსულტაციო მექანიზმის („ცხელი ხაზის“) შემავსებელი, დამატებითი საინფორმაციო საშუალება.

ხანგრძლივობა/ვადა:

„ხშირად დასმული კითხვები“ ხელმისაწვდომი იყო შერჩევის ფაზაში (გამოცხადება, შერჩევის პროცესი და შერჩეულ მონაწილეთა ინფორმირება), ხოლო შესაბამისი ვებ-ბმული მითითებული იყო განცხადების ტექსტში.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ევროკავშირის პროექტის გუნდი.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

„ხშირად დასმულ კითხვებში“ მოცემული ინფორმაცია განმცხადებლებმა PCMS-თან დაკავშირებული საბაზისო ინფორმაციის მისაღებად გამოიყენეს. დოკუმენტით ცხელი ხაზის ოპერატორებმაც ისარგებლეს სატელეფონო ზარებზე პასუხის გასაცემად.

ბენეფიციარებმა დოკუმენტი სასარგებლოდ მიიჩნიეს და მსგავსი მექანიზმი სავარაუდოდ მომავალში სხვა ქვეყნებში განხორციელებული უფრო მასშტაბური CMS-ისთვისაც გამოდგება, რაც უზრუნველყოფს გამჭვირვალობას და აუცილებელი ინფორმაციის ეფექტურად მიწოდებას. სათანადო რესურსების არსებობის შემთხვევაში, ეს კრებსითი ინფორმაცია შეიძლება კიდევ უფრო გაფართოვდეს, დაიხვეწოს და დაინტერესებულ პირებს მიეწოდოს ინტერაქტიული ონლაინ მექანიზმის სახით, რომელიც მომხმარებელს ქვეყნისა და პროფესიის შესახებ სპეციფიურ ინფორმაციას მიაწვდის.

5.4.8 შერჩეულ დამსაქმებლებთან უწყვეტი კავშირი

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

პირადი კონტაქტები/კავშირი PCMS-ის დამსაქმებლებთან ტელეფონის, ელ-ფოსტის და პერსონალური ვიზიტების მეშვეობით.

მიზანი/შინაარსი:

PCMS-ში მონაწილე დამსაქმებლებთან უწყვეტი და პირადი კონტაქტის მიზანს მათთვის PCMS-ში დასაქმების შესახებ სიღრმისეული შეფასების, მონიტორინგისა და ადრეული უკუკავშირის მიწოდება წარმოადგენდა. აღნიშნული რეგულარული კავშირი ხორციელდებოდა პროგრამის დაგეგმილი ინტენსივობისა და სქემის განხორციელების დეტალური მონიტორინგის შესაბამისად.

ხანგრძლივობა/ვადა:

PCMS-ის განხორციელების მიმდინარეობისას და მის შემდეგ (PCMS-ის მონაწილეების დაბრუნებამდე);

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ZAV-ის დასაქმების ოფიცერი, ევროკავშირის პროექტის გუნდი

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

პროგრამაში მონაწილე დამსაქმებლებთან უწყვეტი კონტაქტი ნდობის ჩამოყალიბების მნიშვნელოვანი მექანიზმი იყო PCMS-ის მიგრაციის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურის მიმართ. ამავდროულად, ეს PCMS-ის მიმდინარეობის მონიტორინგისა და შეფასების საშუალებას იძლეოდა და ასევე, წარმოადგენდა ადრეული უკუკავშირის მექანიზმს რაიმე

გაუგებრობების წარმოშობის ან შუამდგომლობის საჭიროების შემთხვევაში.¹⁷² სამუშაო ადგილებზე განხორციელებულმა ვიზიტებმა შესაძლებელი გახადა დამსაქმებლების და მონაწილეების მიერ ნაკისრი ვალდებულებების (სათანადო სამუშაო პირობები, სამუშაოს შესრულება, ადგილზე ტრენინგი) შესრულების უშუალო მონიტორინგი.

რადგან საერთაშორისო დასაქმების სერვისი დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის გარკვეულწილად შეიცავს გაუთვალისწინებელი რისკების საფრთხეებს (არა მხოლოდ ენის, კვალიფიკაციის ან კულტურათაშორისი განსხვავების გამო), მომავალი CMS-თვის ასევე რეკომენდებულია უწყვეტი პერსონალური კონტაქტის შესაძლებლობა და შესაბამისად, საჭიროების შემთხვევაში, მედიაციის განხორციელება ადრეულ ეტაპზევე.

5.4.9 PCMS-ის შერჩეულ მონაწილეებთან უწყვეტი კავშირი

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

- ფეისბუქის დახურული ჯგუფი „ცირკულარული მიგრაციის ჯგუფი საქართველო“;
- პერსონალური კონტაქტი/კავშირზე ყოფნა PCMS-ის მონაწილეებთან სატელეფონო, ელექტრონული საშუალებებით და პირადი ვიზიტებით ZAV-ის დასაქმების ოფიცრის, პროექტის გუნდის, დაბრუნების და რეინტეგრაციის საკითხებში უფროსი PME მრჩევლის მონაწილეობით.

მიზანი/შინაარსი:

PCMS-ის მონაწილეებთან მუდმივი ორმხრივი კონტაქტის მიზანს შეთავაზებული მხარდაჭერის ზომების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება წარმოადგენდა, დაბრუნების ხელშეწყობის, PCMS-ის ფარგლებში დასაქმებასთან დაკავშირებით ადრეული უკუკავშირის მექანიზმის შექმნის და მიგრაციის ციკლის განმავლობაში უწყვეტი დახმარების გაწევის შესახებ. აღნიშნული რეგულარული კავშირი ხორციელდებოდა პროგრამის დაგეგმილი ინტენსივობისა და სქემის განხორციელების დეტალური მონიტორინგის შესაბამისად.

ხანგრძლივობა/ვადა:

PCMS-ის მიმდინარეობისას და მის შემდეგ (PCMS-ის მონაწილეების დაბრუნებამდე).

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ევროკავშირის პროექტის გუნდი, ZAV-ის დასაქმების ოფიცერი.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

სოციალური მედიაპლატფორმის (ფეისბუქის დახურული გვერდი) მეშვეობით PCMS-ის მონაწილეებმა ერთმანეთს და პროექტის გუნდს მიგრაციის ციკლის განმავლობაში მიღებული გამოცდილება გაუზიარეს. პერსონალური კონტაქტი (ფოსტი, ტელეფონით)

¹⁷² დასაქმების შემდგომ, ZAV-ის დასაქმების ოფიცრის/პროექტის თანამშრომლის შუამდგომლობით და მოლაპარაკებით რამდენჯერმე ადგილზე გადაიჭრა წარმოშობილი გაუგებრობა/განხორციელდა საჭირო ცვლილება.

სასარგებლო რესურსი აღმოჩნდა დასაქმების განმავლობაში წარმოშობილი მნიშვნელოვანი საკითხების განსახილველად. სამუშაო ადგილებზე განხორციელებულმა ვიზიტებმა შესაძლებელი გახადა დამსაქმებლების და მონაწილეების მიერ ნაკისრი ვალდებულებების (ადექვატური სამუშაო პირობები, სამუშაოს შესრულება, ადგილზე ტრენინგი) შესრულების მონიტორინგი და მათი დახმარება.

როგორც მონაწილე-დამსაქმებელს შორის შექმნილი უკმაყოფილების ერთმა შემთხვევამ დაადასტურა, არსებული პერსონალური კონტაქტები ძალზე ხელსაყრელი აღმოჩნდა დაუყოვნებელი მედიაციისთვის, ვინაიდან ადგილზევე მოიძებნა გამოსავალი შექმნილი გაუგებრობის/განსხვავებული მოლოდინების გამო შექმნილი პრობლემის მოსაგვარებლად (კონფლიქტის მართვა/მედიაცია, დასაქმების ადგილის შეცვლა).

რადგან საერთაშორისო დასაქმების სამსახურის სპეციფიკა გარკვეულწილად მოიაზრებს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის შრომით ურთიერთობებში გაუთვალისწინებელი რისკების საფრთხეს (არა მხოლოდ ენის, კვალიფიკაციის ან კულტურათაშორისი განსხვავების გამო), მომავალი CMS-თვის ასევე რეკომენდებულია უწყვეტი პერსონალური კონტაქტის შესაძლებლობა და შესაბამისად, საჭიროების შემთხვევაში, მედიაციის განხორციელება ადრეულ ეტაპზე.

5.4.10 პროგრამაში ჩართვის შესახებ ინფორმაცია და მონაწილეთა შერჩევის შემდეგ განხორციელებული აქტივობები

5.4.10.1 გაცნობითი ღონისძიება მონაწილეებისთვის

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

2-საათიანი საინფორმაციო ღონისძიება შერჩეული პროფესიების ირგვლივ;

მიზანი/შინაარსი:

აღნიშნული ღონისძიება წარმოადგენდა პროექტის მონაწილეებთან პირველ შეხვედრას მათი შერჩევისა და პროექტში ჩართვის შესახებ ინფორმირების შემდეგ. შეხვედრის მიზანი იყო შერჩეულ მონაწილეთათვის დეტალური ინფორმაციის მიწოდება მომავალი პროცედურის, პირობების, PCMS-ის მიზნის და პროგრამაში ჩართული ყველა მხარის (PCMS-ის გუნდი, დამსაქმებლები, მონაწილეები) უფლებების და პასუხისმგებლობების შესახებ. ღონისძიების დასასრულს მონაწილეებს პროფესიის შესაბამისი საინფორმაციო პაკეტი გადაეცათ და ისინი მიწვეულ იქნენ ინდივიდუალურ შეხვედრებზე პროგრამაში მონაწილეობის თანხმობის ფორმის განხილვის მიზნით, რომელზეც ხელი უნდა მოეწერათ.

ხანგრძლივობა/ვადა:

დაახლ. 2-საათიანი შეხვედრა თითოეულ პროფესიულ ჯგუფთან, შერჩევის შესახებ ინფორმირების შემდეგ, გამგზავრებამდე.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ევროკავშირის პროექტის გუნდი, CIM/პროგრამა მიგრაცია განვითარებისთვის, ZAV, გოეთეს ინსტიტუტი, როგორც მასპინძელი დაწესებულება.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

შერჩეული მონაწილეებისთვის ორგანიზებული გაცნობითი ღონისძიება მიზნად ისახავდა მათ უშუალო ინფორმირებას მომავალი პროცედურების, მოსამზადებელი ღონისძიებების და შესაბამისი ვალდებულებების (მათ შორის, ენის კურსების, პროფესიული ტრენინგების, დასაქმების, გერმანიაში გამგზავრების და ბინადრობის) შესახებ. შეხვედრა გაიმართა მონაწილეთათვის ზოგადი ინფორმაციის მისაწოდებლად, რათა, ამავდროულად, მათ ჰქონოდათ საშუალება, დაესვათ კონკრეტული კითხვები და უშუალოდ მიეღოთ ინდივიდუალური კონსულტაცია ZAV-ის გერმანელი წარმომადგენლისგან და პროექტის ქართველი მენეჯერისგან.

მომავალი პროცედურების შესახებ მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მიწოდების გარდა (რამაც შეავსო ცხელი ხაზის და საინფორმაციო მინი ვებ-გვერდის საშუალებით მიწოდებული მასალა), გაცნობითი ღონისძიება, ასევე, ემსახურებოდა მეორად მიზანს, რომელიც მდგომარეობდა პერსონალური კონტაქტების დამყარებაში მონაწილეებსა და PCMS-ის ორგანიზატორებს (PCMS-ის პროექტის გუნდს) შორის და შესაბამისი პასუხისმგებლობებისა და ვალდებულებების გამოკვეთას. შეხვედრის მსვლელობისას მონაწილეებმა შეავსეს კითხვარები თავიანთი მოტივაციისა და კარიერის დაგეგმვის შესახებ, რაც სასარგებლო წყარო აღმოჩნდა მათი მომდევნო საჭიროებების გასათვალისწინებლად და შესაბამისი ტრენინგის შესათავაზებლად. მაგ., მონაწილეთა მიზნებში გამოიკვეთა PCMS-ის ფარგლებში გერმანიაში დასაქმების გზით შემოსავლის გაზრდის შესაძლებლობა, რაზეც ორი საპასუხო რეაგირება დაიგეგმა: ა) მომდევნო ინდივიდუალურ შეხვედრებზე განმეორებითად გაესვა ხაზი კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებას და შესაბამისად, დასაქმების პოტენციალის გაზრდას, როგორც PCMS-ის ძირითად მიზანს, და ბ) მოსამზადებელ ღონისძიებათა შორის შეთავაზებული იქნა ფინანსური განათლების ტრენინგი მიგრაციის კუთხით. ეს უკანასკნელი დაიგეგმა, როგორც პროგრამის მონაწილეთა ფინანსური ცნობიერების ამაღლებისკენ მიმართული ძალისხმევა, რაც გაზრდიდა მათ უნარებს ბიუჯეტის დაგეგმვის და დანაზოგების დაგროვების მხრივ საცხოვრებელი ხარჯების განაწილებისას (მიუხედავად ხელფასის საშუალო ოდენობისა) და ასევე, მისცემდა საერთაშორისო ფულადი გადარიცხვების განსხვავებული გზების შედარების და შესაბამისი ხარჯების დაზოგვის შესაძლებლობას.¹⁷³

PCMS-ის მონაწილეები დადებითად გამოეხმაურნენ შეთავაზებულ ინიციატივას. შესაბამისად, ის **რეკომენდებულია** მომავალი CMS-თვისაც. ისეთი CMS-ის შემთხვევაში, რომელიც მონაწილეთა ერთდროულად მხოლოდ ერთი კოჰორტის შერჩევა-გამგზავრებას მოიცავს, ასეთი საინფორმაციო ღონისძიება შეიძლება ერთჯერადად გაიმართოს კონკრეტული (შერჩეული) სამიზნე ჯგუფისთვის. რამდენიმე ეტაპად მიმდინარე მიგრაციის პროგრამის შემთხვევაში, რომელშიც შერჩეული მონაწილეები რამდენიმე კოჰორტად იქნებიან გაერთიანებული ან თუ ფოკუსი არაკონკრეტული პროფესიის

¹⁷³ იხ. ნაწილი „ფინანსური განათლების ტრენინგი“.

სამიზნე ჯგუფზე გაკეთდება (გამგზავრების და მოსამზადებელი ტრენინგის ინდივიდუალური გრაფიკებით), მსგავსი საინფორმაციო შეხვედრები შეიძლება რეგულარულად მოეწყოს, რასაც დამატებითი მასტიმულირებელი ეფექტი ექნება ლეგალური მიგრაციის ხელშეწყობისთვის და მომავალი პოტენციური მონაწილეებისთვის.

5.4.10.2 პროექტის შესაბამისი საინფორმაციო პაკეტი: გერმანიაში მუშაობა და ცხოვრება

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

საინფორმაციო პაკეტი (ბეჭდური სახით) PCMS-ის შერჩეულ მონაწილეთათვის.

მიზანი/შინაარსი:

საინფორმაციო პაკეტის მიზანი იყო PCMS-ის მონაწილეთა დახმარება, მათთვის საჭირო ინფორმაციის მიწოდების გზით გერმანიაში მომავალი დროებითი დასაქმების შესახებ და მოიცავდა ინფორმაციას PCMS-ის მიზნისა და პირობების, უფლებებისა და მოვალეობების, გერმანიაში მუშაობისა და ცხოვრების, მომავალი ადმინისტრაციული პროცედურების და გერმანიაში ჩასვლის შემდეგ პირველი ნაბიჯების შესახებ. კონკრეტულად, საინფორმაციო პაკეტში გაერთიანდა ინფორმაცია შემდეგი საკითხების ირგვლივ:

- ა) პროექტი;
- ბ) პროცედურები საქართველოდან გამგზავრებამდე;
- გ) გერმანიაში მიგრაციისთვის და ბინადრობისთვის მომზადება;
- დ) შრომითი ხელშეკრულება;
- ე) გერმანიის შრომის კოდექსი;
- ვ) ანაზღაურება;
- ზ) სოციალური დაცვის სისტემა;
- თ) გადასახადები;
- ი) გერმანიის რეგიონები;
- კ) განთავსება;
- ლ) ადმინისტრაციულ-ტექნიკური პროცედურები გერმანიაში გამგზავრებამდე;
- მ) სამუშაო გარემო გერმანიაში;
- ნ) ინტერვიუ PCMS-ის ფარგლებში;
- ო) გერმანიიდან საქართველოში ფულის გამოგზავნა;
- პ) საზოგადოებრივი ტრანსპორტი გერმანიაში;
- ჟ) საკონტაქტო პირები მუნიციპალიტეტებში;
- რ) პროექტის გუნდი გერმანიასა და საქართველოში.

ხანგრძლივობა/ვადა:

პროექტის გუნდმა მოამზადა საინფორმაციო პაკეტი და განუმარტა მონაწილეებს მასში შემავალი ინფორმაცია, შერჩევის პროცედურის დასრულების შემდეგ და მომზადების ხელშეწყობის ზომების განხორციელების დაწყებამდე.

პასუხისმგებელი/ჩართული ორგანიზაციები:

ევროკავშირის პროექტის გუნდი, ZAV;

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

საინფორმაციო პაკეტი წარმოადგენდა გერმანიაში გამგზავრებისთვის მოსამზადებლად საჭირო წინასწარ შერჩეული ინფორმაციის ნაკრებს (შესაბამისი წყაროების მითითებით) და გამოყენებული იქნა დამხმარე დოკუმენტად, როგორც მოსამზადებელ, ასევე უშუალოდ მიგრაციის პროცესში მონაწილეების და ცხელ ხაზზე მომუშავე პროექტის გუნდის მიერ. საინფორმაციო პაკეტმა გარკვეულწილად ხელი შეუწყო გერმანიაში მიგრაციის პროცესთან და დასაქმებასთან დაკავშირებული უფლებებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ ინფორმაციის გამჭვირვალობას.

PCMS-ის გამოცდილება უჩვენებს, რომ მსგავსი საინფორმაციო პაკეტების შრომითი მიგრანტებისთვის მიწოდება რეკომენდებულია მომავალი CMS-ის შემთხვევაშიც. თუმცა, აუცილებელი იქნება დოკუმენტის განახლება ცვლილებებისა და კონკრეტული ქვეყნების კონტექსტის შესაბამისად. ერთი ვარიანტით, შესაბამისმა დანიშნულების ქვეყნებმა საკუთარი სახსრებით უნდა მოახდინონ განახლებული ინფორმაციის შეგროვება და გამოცემა, რაც ხელს შეუწყობს უცხოელი მუშახელის მოზიდვას დაინტერესების შემთხვევაში. რაც შეეხება გერმანიას, შრომის და სოციალურ საკითხთა სამინისტროს, ეკონომიკის სამინისტროსა და BA-ის ერთობლივი მცდელობით შემუშავებული მსგავსი საინფორმაციო პაკეტი განთავსებულია საერთაშორისო ინტერნეტ პლატფორმაზე („Make it in Germany“: <http://www.make-it-in-germany.com>), რომელზეც ცხელი ხაზის სერვისიც ფუნქციონირებს. მომდევნო ალტერნატივა იქნებოდა წარმოშობის ქვეყნის მიერ ასეთი ინფორმაციის რეგულარულად გამოთხოვა სხვადასხვა პარტნიორი ქვეყნიდან, შეკრება და საკუთარი (პოტენციური) ემიგრანტებისთვის მიწოდება. რაც შეეხება სარგებელს, ონლაინ პლატფორმის უპირატესობა მცირე ხარჯებით იოლად განახლების შესაძლებლობაში მდგომარეობს, მაშინ როდესაც ნაბეჭდი საინფორმაციო პაკეტის შემთხვევაში ხარჯები იზრდება ბეჭდვისა და გავრცელების საჭიროების გამო; თუმცა ნაბეჭდი პროდუქციის მიწოდება ნებისმიერ დროს და ადგილას არის შესაძლებელი, რადგან არ არის დამოკიდებული ინტერნეტის წვდომაზე.

5.4.10.3 შეთანხმება პროექტში მონაწილეობის შესახებ

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

შეთანხმება მონაწილეობის შესახებ (წერილობითი დოკუმენტი) გერმანულ ენაზე, ხელმოწერილი მისი შინაარსის მონაწილეებისთვის ინდივიდუალურად განმარტების შემდეგ (მათთან ქართული თარგმანის დეტალურად გავლის გზით), როგორც გაცნობითი საინფორმაციო ღონისძიების შემდგომი ნაბიჯი.

მიზანი/შინაარსი:

ზემოაღნიშნული წერილობითი თანხმობის მიზანი იყო მონაწილეთა მკაფიო და გამჭვირვალე ინფორმირება პროექტის ჩარჩოებისა და პირობების, მათი სარგებლის,

უფლებებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ. მონაწილეებს წერილობით, PCMS-ში უშუალო ჩართვამდე, უნდა დაედასტურებინათ თავიანთი თანხმობა მონაწილეობაზე, პროექტის გუნდის მხრიდან შესაბამისი განმარტებების მიღების შემდგომ. აღნიშნული ემსახურებოდა მათთვის დამატებითი საშუალების მიცემას იმისთვის, რომ სრულად გაეაზრებინათ თავიანთი სარგებელი და პასუხისმგებლობები და თავიდან აერიდებინათ შრომითი ხელშეკრულების ნაადრევი შეწყვეტა, ინდივიდუალური გეგმებისა და პროექტში ჩართვის სათანადო გააზრების გარეშე. აღნიშნულით ასევე, დაიზოგებოდა პროექტით დაგეგმილ ხელშეწყობის ზომებზე გათვალისწინებული რესურსები.

ხანგრძლივობა/ვადა:

მონაწილეობის დამადასტურებელი დოკუმენტი მომზადდა, ახსნილი და ხელმოწერილი იქნა მონაწილეების მიერ, მათი შერჩევის შემდეგ და პროექტში ჩართვის მოსამზადებელი ღონისძიებების დაწყებამდე (მაგ.: ენის კურსები, პროფესიული ტრენინგები);

პასუხისმგებელი/ჩართული ორგანიზაციები:

ევროკავშირის პროექტის გუნდი, ZAV

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

მონაწილეობის დამადასტურებელი ფორმის გაცნობისა და ხელმოწერის მოთხოვნა ემსახურებოდა PCMS-ის მონაწილეთა ყურადღების გამახვილებას PCMS-თან დაკავშირებულ უფლებებზე, მოთხოვნებზე, პასუხისმგებლობებზე და ასევე, პროექტში ჩადებულ - დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პუნქტზე. ამდენად, აღნიშნული შეთანხმება უფრო მეტად გამჭვირვალე კომუნიკაციის მექანიზმი იყო, ვიდრე სამართლებრივად ხელშემკვრელი დოკუმენტი და იგი მონაწილეებს დაეხმარა, გამოერიცხათ არარეალისტური მოლოდინები და არ ჰქონოდათ არაადეკვატური მოთხოვნები PCMS-ის პარამეტრებთან დაკავშირებით, რათა მომავალში არ მიეღოთ ნაჩქარევი გადაწყვეტილებები პროგრამის დატოვების შესახებ და სრულად გაეცნობიერებინათ შეთანხმებული პარამეტრებისა და პასუხისმგებლობების შესრულების მნიშვნელობა.

მონაწილეთა პასუხისმგებლობის გაზრდის მიზნით და მიგრაციის ციკლის განმავლობაში უფასოდ მიწოდებული PCMS-ის ხელშეწყობის ზომების გათვალისწინებით, მიზანშეწონილად ჩაითვალა მონაწილეობაზე თანხმობის წერილობით გაფორმება პროექტის მონაწილეთა, რომელშიც განსაზღვრულია შესაბამისი მხარდაჭერის ზომების განხორციელების შედეგად წარმოშობილი უფლებები და ვალდებულებები. მონაწილეობის შესახებ თანხმობას არ აქვს სამართლებრივად სავალდებულო ძალა და შესაბამისად, მასში არ არის (და ვერც იქნება) გათვალისწინებული რაიმე სანქციები შეუსრულებლობის გამო; წინააღმდეგ შემთხვევაში აღნიშნული ზომა არასწორად იქნებოდა აღქმული და დააკნინებდა პროგრამის სანდოობას.

CMS-ის მხარის უფლებებისა და ვალდებულებების გამჭვირვალობის და პასუხისმგებლობის გაზრდის მიზნით, მსგავსი ტიპის მონაწილეობის დამადასტურებელი თანხმობის გაფორმება რეკომენდებულია მომავალი CMS-თვისაც. უფრო მასშტაბური

ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ ასეთი დოკუმენტის გაფორმებას ესაჭიროება პერსონალური კონტაქტის დამყარება CMS-ის თითოეულ მონაწილესთან. შედარებით ნაკლები ინტენსივობის პროგრამის შემთხვევაში ან იმ შემთხვევაში, თუ პროგრამა არ ითვალისწინებს მიგრაციის ხელშეწყობის ზომებს მიგრანტთა ერთი სრული კოჰორტისთვის, არამედ გეგმავს მხარდაჭერის ზომების ინდივიდუალურად ხელსაყრელ (სხვადასხვა) დროში მიწოდებას, მონაწილეობის ხელშეკრულებები შეიძლება ხელმოწერილი იქნეს ერთი კონკრეტული ხელშეწყობის ზომის მიხედვით (შესაბამის

ცხრილი 13. სავიზო განაცხადი

განმახორციელებელ დაწესებულებასთან, მაგ.: ენის კურსის პროვაიდერთან) ან, შესაბამის შემთხვევაში, ხელშეწყობის რამდენიმე ზომის მიმწოდებელთან ერთდროულად (მაკოორდინირებელი ორგანოს მიერ).

5.4.11 სავიზო განაცხადი

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

პერსონალური კონსულტაციები განაცხადის შევსების პროცესში.

მიზანი/შინაარსი:

PCMS-ის ფარგლებში, თითოეული პროფესიული ჯგუფისთვის საჭირო ვიზის კატეგორია განისაზღვრა კონკრეტული, შედარებით იშვიათად მოთხოვნილი მიზნის შესაბამისად. ექთნების შემთხვევაში ეს იყო ბინადრობის ნებართვა პროფესიული კვალიფიკაციის აღიარების მიზნით; სასტუმროს სექტორის პერსონალის შემთხვევაში - ბინადრობის ნებართვა უწყვეტი სწავლის მიზნით. შეთავაზებული მხარდაჭერის ზომა გამიზნული იყო დახმარების აღმოსაჩენად სავიზო განაცხადის შევსებაში ამ კონკრეტული სამართლებრივი დებულებების გათვალისწინებით, საჭირო დოკუმენტების მოსაგროვებლად და განაცხადის ფორმის შესავსებად. საბოლოოდ, ხელშეწყობის აღნიშნული ზომის მიზანი იყო PCMS-ის დროში განსაზღვრული გრაფიკის ეფექტური და დროული შესრულება.

სავიზო განაცხადისთვის საჭირო დოკუმენტები:

- ბინადრობის ნებართვის მიღების განაცხადის ორი შევსებული ფორმა;
- მინიმუმ მომდევნო ექვსი თვის განმავლობაში მოქმედი პასპორტი, ორი ასლი;
- პასპორტის ორი ბიომეტრიული ფოტოსურათი;
- დაბადების მოწმობა - ნათარგმნი, ნოტარიულად დამოწმებული, ორიგინალი და ორი ასლი;
- ექთნები: გერმანული ენის ცოდნის სერტიფიკატი (B1 CEFR);
- განაცხადი დამსაქმებლის მიერ პირის დაქირავების შესახებ სამომავლოდ ('employment covenant') ან სამუშაო ხელშეკრულების ორიგინალი, ორი ასლი;
- კვალიფიკაციის დამადასტურებელი სერტიფიკატი, ნოტარიულად დამოწმებული თარგმანი;
- რეზიუმე, ორი ასლი;
- ZAV-ის მიერ გაცემული, სამუშაო ნებართვის გაცემის მხარდაჭერი წერილი;
- ჩასვლის თარიღიდან და გერმანიაში ყოფნის განმავლობაში მოქმედი ჯანმრთელობის დაზღვევა.

მონაწილე ექთნებმა, ასევე გერმანიის ფედერალურ სტრუქტურებს უნდა წარუდგინონ განაცხადები და შესაბამისი დოკუმენტები კვალიფიკაციის ფორმალური აღიარებისთვის. კვალიფიკაციის აღიარების პროცესში ჩართვის შესახებ ინფორმაცია შესაძლოა ასევე წარდგენილ იქნეს გერმანიის საკონსულოში, როგორც სავიზო განაცხადის დამატებითი საფუძველი.

სავიზო განაცხადისთვის რეგულარული წესების დაცვაა საჭირო. ZAV-სა და გერმანიის საკონსულოს შორის PCMS-ის მიზნისა და პარამეტრების შესახებ კომუნიკაციამ შესაძლებელი გახადა, ერთი მხრივ, საკონსულოსთვის პროექტის არსის და მონაწილეთა უფლებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, ხოლო მეორე მხრივ, განმცხადებლებისთვის ვიზის მისაღებად საჭირო დოკუმენტების ჩამონათვალის გაცნობა. ხელშეწყობის ამ ზომის მიზანი იყო მოთხოვნილი დოკუმენტების სრულად შეგროვებისა და დროულად მიწოდების ხელშეწყობა საკონსულოს შესაბამისად ინფორმირებული პასუხისმგებელი თანამშრომლებისთვის.

ხანგრძლივობა/ვადა:

მონაწილეთა შერჩევის მომენტიდან მათ დასაქმებამდე და ვიზის მიღებამდე;

პასუხისმგებელი/ჩართული ორგანიზაციები:

პროექტის თანამშრომლები, ZAV;

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

დოკუმენტების შესაგროვებლად სათანადო მომზადებისა და ZAV-სა და გერმანიის საკონსულოს შორის ინფორმაციის რამდენიმეჯერ გაცვლის მიუხედავად, სავიზო განაცხადის შევსება არ იყო უმნიშვნელო ფორმალობა და მას ყველა ჩართული მხარის შესაბამისი ყურადღება ესაჭიროებოდა. კანდიდატებისთვის ადმინისტრაციული დახმარების აღმოჩენისა და საკონსულოსთან ჩატარებული ბრიფინგის გარეშე, ვიზის მიღების პროცესი შეიძლება ვიზაზე უარის თქმით დასრულებულიყო.

რამდენიმე შემთხვევაში სავიზო განაცხადების განხილვისას საკონსულოში რამდენიმე შეხვედრის დანიშვნა გახდა საჭირო. კანდიდატთა მიერ წარმოდგენილი განაცხადები დამსაქმებლის მიერ მათი დაქირავების შესახებ სამომავლოდ ('employment covenant') არ იქნა ავტომატურად მიღებული, როგორც შრომითი ხელშეკრულებების ალტერნატივა. PCMS-ის პროექტის გუნდმა/ZAV-მა ივარაუდეს, რომ განმცხადებლებმა არ იცოდნენ ამ ორი დოკუმენტის ურთიერთჩანაცვლებადობის შესახებ და შესაბამისი ყურადღება არ დაუთმეს ამ საკითხს.

დასკვნისთვის: ვიზის მიღების ინდივიდუალურ მცდელობებს სავარაუდოდ პრობლემები მოჰყვება საჭირო დოკუმენტების ნაკლებობის, თარგმანის ან სხვა საკითხების გამო. ერთი მხრივ, ცალკეულ პირებს არ გააჩნიათ საჭირო ცოდნა ვიზის მიღების პროცესის შესახებ, მეორე მხრივ, დანიშნულების ქვეყნების საკონსულოები შეიძლება დადგნენ ახალი სავიზო და შრომის ბაზრის რეგულაციების წინაშე, რის გამოც შეიძლება ვერ გამოიყენონ რეგულარული და ხშირად მოთხოვნილი სავიზო განაცხადების წარმოების პროცესი, არამედ ვალდებული გახდნენ ინდივიდუალური გადაწყვეტილებები მიიღონ თითოეულ საქმეზე. ვიზის მიღების პროცესში მხარდაჭერა, ამდენად, **განსაკუთრებულად რეკომენდებულია** მომავალი CMS-თვის.

სათანადოდ სტრუქტურირებული CMS-ის შემთხვევაში შესაძლებელია ამ პრობლემების თავიდან არიდება. შესაძლო ვარიანტი გულისხმობს ინდივიდების მხარდაჭერას მათთვის

სავიზო განაცხადის შეტანის პროცედურისა და შესაბამისი მოთხოვნების დეტალურად ახსნის გზით, რითაც უზრუნველყოფილი იქნება პოტენციური განმცხადებლებისთვის ყველა საჭირო ინფორმაციის მიწოდება. ასევე, პირველი რამდენიმე კონკრეტული შემთხვევის გავლის შემდეგ, საკონსულოები უფრო მარტივად და სწრაფად დაასრულებენ ვიზების გაცემის პროცედურას.

განახლებული სახელმძღვანელოების გამოცემა ვიზის და ბინადრობის ნებართვის მიღებასთან დაკავშირებით CMS-ის სამუშაო ვიზის მიღების პროცედურების ეფექტურობის გაზრდის საშუალებათა.

5.4.12 მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტის დაგეგმვა

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

საინფორმაციო შეხვედრა-ფორუმი; ღონისძიების მიმდინარეობისას მოწვეულ ორგანიზაციათა წარმომადგენლებმა საკუთარ საინფორმაციო სტენდებზე წარმოადგინეს თავიანთი შეთავაზებები და ხედვები დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაციის სხვადასხვა შესაძლებლობის შესახებ. პროექტის მონაწილეებს ჰქონდათ შესაძლებლობა, გასაუბრებოდნენ მოწვეულ ორგანიზაციათა წარმომადგენლებს და მიეღოთ პასუხები მათთვის საინტერესო კითხვებზე.

მიზანი/შინაარსი:

მიგრაციის პროექტის დაგეგმვის ღონისძიების ძირითადი აზრი მდგომარეობდა იმაში, რომ კარგად დაგეგმილი მიგრაციის გამოცდილება ხელს უწყობს მიგრანტებისკენ მიმართული სარგებლის გაზრდას, როგორც საზღვარგარეთ, ისე მათი დაბრუნების შემდეგ. ამგვარად, შეხვედრის მიზანი იყო:

- ცნობიერების ამაღლება მიგრაციის გამოცდილების შესაბამისი მოტივაციისა და მოლოდინების შესაბამისად დაგეგმვის საჭიროების შესახებ;
- ინდივიდუალური მიზნების მიღწევისთვის საჭირო საშუალებების შესახებ ინფორმირება;
- ინფორმირება საქართველოში დაბრუნების შემდეგ ამ საშუალებების გამოყენების შესახებ, წარმატებული რეინტეგრაციისთვის (დასაქმება, სტარტაპი, ცოდნის გადატანა, ინვესტიცია და სხვა), იმ ინდივიდუალური ინტერესების განხორციელების მიზნით, რომლებიც კანდიდატებმა გამოხატეს გაცნობით საინფორმაციო შეხვედრაზე.

ფორუმის ფორმატში ორგანიზებული ღონისძიება შედგებოდა გაცნობითი ნაწილისგან (მოკლე მისალმების ჩათვლით) და დასკვნითი ნაწილისგან.

განხილული საკითხები (შერჩეული კანდიდატების მიერ შევსებულ კითხვარებში გამოხატული ინტერესების შესაბამისად):

მიგრაციის მოტივაცია და მოლოდინები

- კვალიფიკაციის ამაღლებით მიღებული სარგებელი;

- ფინანსური კუთხით მიღებული სარგებელი;
- მოსალოდნელი სარგებელი და აქტივობები საქართველოში დაბრუნების შემდგომ.

ინფორმაცია დასაქმების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით

- პრეზენტაცია საზღვარგარეთ ყოფნის პერიოდში მისაღები მნიშვნელოვანი გამოცდილების შესახებ;
- პრეზენტაცია დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ;
- ინფორმაცია რეინტეგრაციის ხელშეწყობის გზების შესახებ (CIM დაბრუნებული ექსპერტები, ტრენინგი განაცხადის წარდგენის შესახებ ...).

ინფორმაცია სტარტაპის შესაძლებლობების შესახებ

- პრეზენტაცია სტარტაპების შესაძლებლობების შესახებ (მცირე მეწარმეობა, სოციალური საწარმოები);
- აუცილებელი მოსამზადებელი ნაბიჯები, ადმინისტრაციული მოთხოვნები/ხელშეწყობის ზომებისგან სარგებლის მიღების საშუალებები (მათ შორის CIM-ის სტარტაპ სემინარები საზღვარგარეთ ყოფნისას და საქართველოში დაბრუნების შემდეგ).

ინფორმაცია ცოდნის გადაცემის შესაძლებლობების შესახებ: სატრენერო საქმიანობა

პრეზენტაცია სატრენერო საქმიანობის შესაძლებლობების შესახებ, პროფესიულ (VET) სასწავლებლებში და კომპანიებში ტრენინგების ჩატარება და სწავლება, მხარდაჭერის (შესაძლო) ზომები.

ხანგრძლივობა/ვადა:

დაახლ. 2 საათი.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

მსკ-ის სამდივნო, ევროკავშირის პროექტის გუნდი, შრომის სამინისტრო; ორივე პროფესიული ჯგუფის წარმომადგენლები, დასაქმების, (სოციალური) სტარტაპის და ცოდნის გადაცემის მიზნით:

- ASB;
- CIM;
- დასაქმების ხელშეწყობის სამსახური/შრომის სამინისტროს სსიპ-ის სოციალური მომსახურების სააგენტოს „Worknet“-ზე მომუშავე განყოფილება;
- ტურისტული სააგენტო „Georgia Insight“;
- GSMEA;
- ინტეგრირებული ექსპერტი სოციალური საწარმოს საკითხებში;
- დასაქმების, ტრენინგებისა და საკონსულტაციო სააგენტო „KMS Georgia“;
- TPDC (განათლების და მეცნიერების სამინისტროს სსიპ-ი).

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

ლონისძიებაზე მოწვეული იყვნენ იმ ორგანიზაციათა წარმომადგენლები, რომლებსაც გააჩნიათ ინფორმაცია სხვადასხვა შესაძლებლობის შესახებ, რაც შეიძლება სასარგებლო იყოს დაბრუნების შემდგომი საქმიანობის მხრივ და შეეხება დასაქმებას ან/და ცოდნის გადაცემას ტრენინგების საშუალებით და სტარტაპს. ეს ორგანიზაციები შერჩეული იქნა მონაწილეთა ინდივიდუალური პროფესიული დაინტერესების გათვალისწინებით (ექთნები და სასტუმროს/რესტორნის მუშაკები და მზარეულები). მონაწილეებმა ღონისძიება შეაფასეს, როგორც ძალიან ინფორმაციული და რელევანტური ინდივიდუალური მიგრაციის პროექტის დაგეგმვისა და საქართველოში წარმატებული რეინტეგრაციისთვის; შესაბამისად, მათი აქტიურობა იყო საკმაოდ მაღალი. როგორც შეხვედრის შემდგომ შევსებულმა შეფასების კითხვარმა აჩვენა, მონაწილეებს არც ჰქონდათ გაცნობიერებული/წარმოდგენილი (სოციალური) საწარმოს დაარსების ან სატრენერო საქმიანობის (და შესაბამისად, ცოდნის გადაცემის ხელშეწყობის) პერსპექტივა, მაგრამ შეხვედრის შემდეგ ეს ალტერნატივებიც გაიზარდა. მეტიც, რეინტეგრაციისთვის საჭირო წინასწარი კონტაქტის წახალისების მიზნით, ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა მზადყოფნა გამოთქვეს, დაინტერესების შემთხვევაში წარმოედგინათ საჭირო ინფორმაცია დამატებით, მომდევნო ეტაპზე და მხარი დაეჭირათ პროგრამის მონაწილეთათვის საზღვარგარეთ ყოფნის დროს და დაბრუნების შემდეგ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ჩატარებული ღონისძიება იყო კონტაქტების დამყარებისა და რეინტეგრაციის პერსპექტივების წინასწარი განსაზღვრის საშუალება, რაც შეიძლება საჭირო რესურსი აღმოჩნდეს მიგრანტთა დაბრუნებისას მათი შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციისთვის, რაც, ამავდროულად, სამშობლოსთან არსებული კავშირების განმტკიცების საშუალებაა.¹⁷⁴

ჩატარებული შეხვედრის მეორადი შედეგი ისიც იყო, რომ მიგრაციის პროექტის დაგეგმვის ღონისძიებამ დაადასტურა და კიდევ უფრო ნათელი გახადა მიგრაციის მომავალ გამოცდილებასთან დაკავშირებული მოტივაცია და მოლოდინები, რაც PCMS-ის შეფასებისთვისაა საჭირო.

მომავალი CMS-თვის (მიუხედავად იმისა, ის მკაცრად სტრუქტურირებული იქნება თუ უფრო ლიბერალური სასაზღვრო მიმოსვლის შესაძლებლობით განპირობებული), მიგრაციის მსგავსი ინდივიდუალური პროექტების დაგეგმვის ღონისძიებების ჩატარება **განსაკუთრებულად რეკომენდებულია** იმ დაწესებულებების/ორგანიზაციების ჩართულობით, რომლებსაც შეეხება აქვთ მიგრაციისა და რეინტეგრაციის საკითხებთან საქართველოში.¹⁷⁵ მიგრაციისთვის მზადების ხელშეწყობის ასეთი ზომა სრულად შეესაბამება საქართველოში არსებულ ოფიციალურ მიდგომას მიგრაციის ლეგალური არხების მხარდაჭერის კუთხით (საზღვარზე უკანონო მიგრაციის საპირისპიროდ) და

¹⁷⁴ განსაზღვრა იმისა, განხილული იქნება თუ არა ალტერნატივად რომელიმე შეთავაზებული ზომა დაბრუნების შემდეგ, შესაძლებელი იქნება მხოლოდ მიგრაციის ციკლის დასრულების შემდეგ.

¹⁷⁵ ეს მიზანი ბევრ პროექტს აქვს. მაგ.: IOM-ის „ინფორმირებული მიგრაციის“ ინიციატივა, სამოქალაქო განვითარების სააგენტოს (CiDA) პროექტი მიგრაციის რისკებისა და შესაძლებლობების შესახებ თანატოლების ჩართულობით რეგიონებში ცნობიერების ამაღლების მიზნით, ასევე მობილურობის ცენტრების საქმიანობა მიგრაციამდე საჭირო ინფორმაციის მიწოდების შესახებ (რომელიც, ამ ეტაპზე, ძირითადად დანიშნულების ქვეყნების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებით შემოიფარგლება, პროექტის „მიზნობრივი ინიციატივა საქართველოში“ შემუშავებული აქტივობის ჩარჩოს მიხედვით). იხ. <http://bit.ly/2k69slb> ნანახია 07.2016.

აღნიშნულია მიგრაციის სტრატეგიებში და მსსკ-ს სამდივნოს მიერ შემუშავებულ „ლეგალური ემიგრაციის გზამკვლევი“.¹⁷⁶

თუ მომავალში მსგავს ღონისძიებებს მეტი დრო დაეთმობა, მიზანშეწონილია მასზე დამატებით მომხსენებლების მოწვევა, რომლებიც ისაუბრებენ შემდეგი საკითხების შესახებ:

- საზღვარგარეთ მიღებული პროფესიული კვალიფიკაციის საქართველოში აღიარების საშუალებები და შესაბამისობა;
- საზღვარგარეთ (არაფორმალურად) მიღებული კვალიფიკაციის/გამოცდილების საქართველოში გამოყენების გზები;
- დასაქმების/სტარტაპისთვის მხარდაჭერის მოპოვების მიზნით/სესხის მისაღებად განაცხადით მიმართვისა და წარდგენის გზები (ტრენინგი განაცხადის წარდგენის შესახებ).

CMS-ის შემთხვევაში, რომელშიც ერთდროულად შერჩეული მონაწილეების ერთი კოჰორტაა ჩართული, მსგავსი ღონისძიება შეიძლება ერთჯერადად იქნეს შეთავაზებული კონკრეტული (შერჩეული) სამიზნე ჯგუფისთვის. რამდენიმე ეტაპად მიმდინარე მიგრაციის პროგრამის შემთხვევაში, რომელშიც შერჩეული მონაწილეები რამდენიმე კოჰორტად იქნებიან გაერთიანებული ან თუ ფოკუსი არაკონკრეტული პროფესიის პოტენციურ სამიზნე ჯგუფზე გაკეთდება (გამგზავრების და მოსამზადებელი ტრენინგის ინდივიდუალური გრაფიკებით), მსგავსი საინფორმაციო შეხვედრები შეიძლება რეგულარულად მოეწყოს, რასაც დამატებითი მასტიმულირებელი ეფექტი ექნება ლეგალური მიგრაციის ხელშეწყობისთვის და მომავალი პოტენციური მონაწილეებისთვის. რაც შეეხება ინსტიტუციურ პასუხისმგებლობას, შეიძლება განხილული იქნეს თანამშრომლობა შრომის სამინისტროს სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ ორგანიზებული დასაქმების ფორუმის ფარგლებში.¹⁷⁷

ბ) ტრენინგი (მიგრაციამდე)

მოსამზადებელი შეფასების მიხედვით (რაც შემდგომ დადასტურდა კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის საფუძველზე), მოსამზადებელი ტრენინგი იყო წინაპირობა შერჩეული სპეციალობის ქართველების მიერ PCMS-ში მონაწილეობის მისაღებად და გერმანიაში მუშაობის დასაწყებად. კერძოდ, მონაწილეებისთვის შეთავაზებული იქნა ენის, პროფესიული და ფინანსური განათლების შესახებ ტრენინგები, რომლებიც ასევე შეიცავდნენ გერმანიაში ცხოვრებისა და მუშაობისთვის საჭირო ინტერკულტურულ საკითხებს.

5.4.13 ენის ტრენინგი

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

¹⁷⁶ მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2015 წ.

¹⁷⁷ www.worknet.gov.ge ნანახია 07.2016.

ენის ინტენსიური კურსები და დასკვნითი გამოცდა შესაბამისი საერთაშორისოდ აღიარებული სერტიფიკატის გაცემით, რომელიც ქვეკონტრაქტორმა სერვის პროვაიდერმა - გოეთეს ინსტიტუტმა განახორციელა;

მიზანი/შინაარსი:

ენის ინტენსიური კურსები ('beginners' დონე), რომელიც გულისხმობს A2 (სასტუმროს სექტორი) და B1 (ექთნები) დონეს; ენის სწავლებაში პროფესიული ელემენტების ჩართვით.

შერჩეული და პროექტში ჩართული 28 მონაწილიდან 25-მა გაიარა გერმანული ენის 3-6 თვიანი ინტენსიური კურსი გოეთეს ინსტიტუტში თბილისში (კურსები დაფინანსდა პროექტის ბიუჯეტიდან). სამი მონაწილის შემთხვევაში ენის კურსების ხარჯები ქართველმა დამსაქმებელმა დაფარა, რომელმაც მხარი დაუჭირა საკუთარი თანამშრომლების საერთაშორისო გამოცდილების ზრდას და ითვალისწინებდა მათ დაბრუნებას CMS-ში მონაწილეობის შემდეგ. მომდევნო სამმა მონაწილემ ენის გაკვეთილების გავლის გარეშე აიღო პროექტით მოთხოვნილი გოეთეს ინსტიტუტის სერტიფიკატი.

გერმანული ენის ინტენსიური კურსის გავლა მიზნად არა მხოლოდ შერჩეული მონაწილეებისთვის გერმანიაში ყოველდღიურ სიტუაციებში ორიენტირებაში დახმარებას ისახავდა, არამედ ხელი უნდა შეეწყო მათთვის პროფესიულ რეალიზებაში და შესაბამისად, ახალი უნარების შეძენაში სამუშაო ადგილზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე და კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზის შედეგად გაკეთებული დასკვნების მიხედვით, ექთნებს უნდა ჰქონოდათ ენის B1 ('intermediate'), ხოლო სასტუმრო სექტორის პერსონალს - A2 ('elementary') დონე, ენების ცოდნის საერთო ევროპული ჩარჩოს (CEFR) მიხედვით. ამავდროულად, ენის კურსი მოიცავდა, როგორც ინტერკულტურულ ელემენტებს, ასევე შერჩეული პროფესიის შესაბამის საკითხებს (მაგ.: ვარჯიში დიალოგის წარმართვაში) გერმანიაში დროებითი დასაქმებისთვის მოსამზადებლად.

ენის კურსების პროვაიდერი PCMS-ის პროექტის გუნდის მიერ ბაზრის კვლევის საფუძველზე შეირჩა.¹⁷⁸ ხარჯების ეფექტურობის გარდა, შერჩევის ძირითადი კრიტერიუმები გულისხმობდა:

- მონაწილეების (ენის) კვალიფიკაციის შესაბამის საჭიროებათა დაკმაყოფილების შესაძლებლობა ენის ცოდნის დონის გამოსავლენი ტესტის შედეგების საფუძველზე (სტანდარტული, ინტენსიური და ნახევრად ინტენსიური კურსების შეთავაზების შესაძლებლობა) და ენის კურსში პროფესიული ელემენტების გათვალისწინება;
- ენის კურსების გრაფიკის კანდიდატების სამუშაო გრაფიკის გათვალისწინებით შედგენის შესაძლებლობა (დილით, საღამოს, შაბათ-კვირას);
- პროგრამაში (დამატებითი) დისტანციური სწავლის მოდულის შეთავაზების შესაძლებლობა (განსაკუთრებით სრულ განაკვეთზე მომუშავე პირებისთვის და რეგიონებში მყოფი კანდიდატებისთვის);

¹⁷⁸ სავარაუდო პროვაიდერები: თბილისის გოეთეს ინსტიტუტი, კავკასიის უნივერსიტეტი, სამედიცინო უნივერსიტეტის ენების ცენტრი, სასწავლო ცენტრი „Hi-Line“.

- გამოცდის ჩატარების და საერთაშორისოდ აღიარებული ენის სერტიფიკატის გაცემის აკრედიტაცია.

ხანგრძლივობა/ვადა:

კურსების ჩატარების დრო მორგებული იყო შესაბამის სამუშაო გრაფიკებზე: ერთი კურსი (ძირითადად სასტუმროს სექტორის პერსონალისთვის) დილით ტარდებოდა და ერთიც (შერჩეული ექთნებისთვის) - საღამოს საათებში. გაკვეთილები კვირაში 4-5 ჯერ ტარდებოდა და თითოეულის ხანგრძლივობა 1.5-2 საათს შეადგენდა.

ექთნებს ექვს თვეში ჩაუტარდათ ენის სასწავლო კურსის 600 საათი, ხოლო სასტუმროს სექტორის პერსონალმა ოთხ თვემდე პერიოდში ენის კურსის 300 საათი გაიარა. ენის მოთხოვნილი ცოდნის მქონე, მაგრამ არასერტიფიცირებული ორი მონაწილე გოეთეს ინსტიტუტის ენის რეგულარულ კურსებზე ჩაეწერა.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

საქართველოს გოეთეს ინსტიტუტი;

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

პროფესიების და ენის ცოდნის დონის მიხედვით მონაწილეების დაჯგუფებით (ორი გამონაკლისის გარდა) შესაძლებელი გახდა ტრენინგის კონკრეტული საჭიროებების განსაზღვრა, მათ შორის, კონკრეტული პროფესიული საკითხების ირგვლივ. საინტერესოა აღინიშნოს, რომ ენის კურსების პროვაიდერი სკეპტიკურად იყო განწყობილი გამოყოფილ დროში ენის ცოდნის საჭირო დონის მიღწევის შესაძლებლობის მიმართ (განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ მონაწილეთა უმრავლესობა დამწყები და სრულ განაკვეთზე მომუშავე პირები იყვნენ), მაგრამ გამოცდილებამ აჩვენა მონაწილეების მაღალი მოტივაცია, აქტიურად ჩართულიყვნენ პროცესში და ბეჯითად ესწავლათ. მონაწილეთა უმრავლესობამ გამოცდისთვის დამატებითი მოსამზადებელი ტრენინგის შემდეგ შეძლო გამოცდის ჩაბარება (მეორე/მესამე მცდელობით), რაც შესაბამისი სერტიფიკატის გაცემით დადასტურდა.¹⁷⁹ თუმცა, მათ დიდ ნაწილს ცოდნის გასაუმჯობესებლად ენის კურსების გაგრძელება გერმანიაში ჩასვლის შემდეგაც დასჭირდა, რათა შეძენილი ცოდნა სრულად გამოეყენებინა, გაეუმჯობესებინა და შედეგად, უკეთ შეესრულებინა პროფესიული სამუშაო. გერმანელმა დამსაქმებლებმა ექთნების ენის კურსები დააფინანსეს და (ზოგ შემთხვევაში) დასაქმების შემდეგ მონაწილეები სამსახურიდანაც დროებით გაათავისუფლეს სამედიცინო ტერმინოლოგიის უკეთ ასათვისებლად. სასტუმროს სექტორის შემთხვევაშიც მონაწილეებს დამსაქმებლებმა შესაბამისი მხარდაჭერა აღმოუჩინეს ენის დამატებითი კურსების გასავლელად.

¹⁷⁹ ორი მონაწილე ჩაერთო გოეთეს ინსტიტუტის ენის რეგულარულ კურსებში, რათა გაეუმჯობესებინათ ენის ცოდნა პროექტის დანარჩენი მონაწილეების მიერ ენის კურსების გავლის პარალელურად. კიდევ ორმა მონაწილემ დასაწყისიდანვე აჩვენა ენის ცოდნის სათანადო დონე და მათ არ დასჭირდათ ენის კურსის გავლა. PCMS-ის ფარგლებში ორგანიზებულ ენის კურსებში ერთი ექთანმა ჯანმრთელობის მიზეზით ვერ ჩაერთო და ენის კერძო გაკვეთილები გაიარა, რისთვისაც თავად გაიღო დამატებითი გაკვეთილების ხარჯები გამოცდის ჩაბარების შემდეგ. გამოცდის ჩასაბარებლად საჭირო დამატებითი ტრენინგის ხარჯები პროექტის ბიუჯეტიდან დაფინანსდა.

განმცხადებლებს და შერჩეულ მონაწილეებს შორის გერმანული ენის ცოდნის დაბალი დონე არ შეესაბამებოდა მოსამზადებელი შეფასების დროს გამოვლენილ მოლოდინებს (მოსამზადებელი კვლევა, კომპეტენციისა და შესაბამისობის ანალიზი). ენის კურსების პროვაიდერების თანახმად, ენის ცოდნის არსებულ დონეზე დაყრდნობისა და უფრო გრძელვადიანი ტრენინგების (რაც მათ საშუალებას მისცემდა, მეტი პროფესიული ტრენინგი და პრაქტიკული კურსი შეეთავაზებინათ მონაწილეებისთვის) ორგანიზების შემთხვევაში უკეთესი შედეგის მიღება იქნებოდა შესაძლებელი.

ენის ცოდნა მნიშვნელოვანი ფაქტორია იმ სამუშაოს დამაკმაყოფილებლად შესასრულებლად, სადაც ინტენსიური პერსონალური კონტაქტებია საჭირო და ეს მნიშვნელოვანია ორივე პროფესიისთვის - როგორც სასტუმროს სექტორის პერსონალისთვის, ასევე, და განსაკუთრებით, ექთნებისთვის. დანიშნულების ქვეყანაში ადგილობრივ მოსახლეობასთან მსგავსი ინტენსივობის ინტერაქციის გათვალისწინებით ორგანიზებული CMS-ის შემთხვევაში, ენის ცოდნას სამუშაოს სათანადოდ შესრულებისთვის მნიშვნელოვანი ყურადღება უნდა მიექცეს. შესაბამისად, **განსაკუთრებულად რეკომენდებულია** CMS-ში მონაწილეობისთვის მზადებისას ენის ცოდნის შესაბამისი დონის მოთხოვნა და მის შესწავლაში მხარდაჭერა, როგორც წარმატების ერთ-ერთი ძირეული ელემენტი. ენის ცოდნის დონის ამაღლების საშუალებაა პროფესიული ენის კურსების ორგანიზება და ზოგადად, ენის ზოგადი უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების წახალისება, მაგალითად, ენის კურსების ჩართვა შესაბამის (პროფესიული სასწავლებელის) კურიკულუმში. რაც შეეხება აღნიშნული სასწავლო კურსების ხარჯის დაფარვას, ამ კუთხით სხვადასხვა მოდელია შემოთავაზებული, რომლებიც შეიძლება მომავალი CMS-თვის PCMS-ის განხორციელების პროცესში იქნეს განხილული:

- მონაწილეების შერჩევა შესაძლებელია განხორციელდეს ენის ცოდნის არსებული დონის მიხედვით, CMS-ში მონაწილეობით დაინტერესებული პირები კი, შეიძლება წახალისებულნი იქნენ, საკუთარი ხარჯით გაიარონ შესაბამისი ენის კურსები;
- ენის კურსების გავლა და შესაბამისი ღირებულების ანაზღაურება შეიძლება გახდეს გამგზავრებამდე განსახორციელებელი სავალდებულო ზომა, რომლის მოთხოვნაც აუცილებელი გახდება;
- ენის კურსები შეიძლება გახდეს მომზადების მხარდაჭერის დაფინანსებული ზომების ნაწილი.

ბოლო ორი ვარიანტის უარყოფით მხარეს წარმოადგენს დამატებითი დროის მონაკვეთი, რომელიც წარმოიქმნება შერჩევის პროცესსა და საზღვარგარეთ დასაქმებას შორის, განსაკუთრებით, ენის ცოდნის სრულიად საწყისი დონის შემთხვევაში, რადგან ამით ვაკანსიის შესატყვისი დასაქმება შეუძლებელი და არაპროგნოზირებადი ხდება. შესაბამისად, აღნიშნულის რეკომენდირება შეიძლება მხოლოდ უკვე გამოცდილი CMS-ის განმეორებით განხორციელების შემთხვევაში, როდესაც პროგრამირება და შესაბამისი მხარდაჭერის ზომები ინდივიდებზეა ორიენტირებული.

საზღვარგარეთ დასაქმების შემდეგ უწყვეტი ტრენინგი ენაში რეკომენდებულია ზემოთ ჩამოთვლილი ალტერნატივების მიუხედავად.

5.4.14 პროფესიული ტრენინგი

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

ერთიკვირიანი პროფესიული ტრენინგი, მოწოდებული დანიშნულების ქვეყანაში კვალიფიკაციასა და სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული მოთხოვნების კარგად მცოდნე ტრენერების მიერ, რომლებიც იდეალურ შემთხვევაში, ასევე ინფორმირებული არიან პროექტის მონაწილეთა პროფესიულ პროფილებში არსებული პოტენციური ხარვეზების შესახებ.

მიზანი/შინაარსი:

ერთკვირიანი პროფესიული ტრენინგის მიზანი იყო მონაწილეებისთვის აუცილებელი ცოდნის მიწოდება სამუშაო პროფილების, დავალებებისა და მოსალოდნელი პროფესიული ქცევის შესახებ, ახალ სამუშაო ადგილზე მათი ხარისხიანი, უმტკივნეულო და წარმატებული ფუნქციონირების ხელშეწყობის მიზნით. ტრენინგზე განიხილეს ისეთი თემები, როგორიცაა პროფესიული უნარები, სამუშაო ეთიკა, დამსაქმებელთა მოლოდინები სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით და მონაწილეთა სამსახურებრივი უფლებები და მოვალეობები.

ხანგრძლივობა/ვადა:

პროფესიული ტრენინგი ერთი სრული სამუშაო კვირის განმავლობაში, საქართველოდან გამგზავრებამდე.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ერთი მოწვეული აკრედიტებული კონსულტანტი თითოეული პროფესიული ჯგუფისთვის (ექთნები/სასტუმროს სექტორის პერსონალი).

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

კომპეტენციათა და შესაბამისობის ანალიზმა დაადასტურა შერჩეული კანდიდატებისთვის ჩატარებული ერთკვირიანი მოსამზადებელი პროფესიული ტრენინგის (სავალდებულო დასწრებით) რეკომენდაციის მართებულობა. აღნიშნულ ტრენინგზე განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდა სამუშაო პირობებსა და სტანდარტებზე, დამსაქმებლების ზოგად მოლოდინებზე, სამუშაოს შინაარსსა და სხვა შესაბამის საკითხებზე. კანდიდატებმა, ტრენერებმა და გერმანელმა დამსაქმებლებმა ერთხმად აღიარეს ტრენინგის საჭიროება შესაბამისი სამუშაოს შესასრულებლად და ეფექტური ინტეგრაციისთვის.

უფრო დიდი მასშტაბის CMS-ის შემთხვევაში, როცა ერთდროულად მიგრანტთა რამდენიმე კოჰორტის მიგრაციის თანმიმდევრული ციკლი იგეგმება, მსგავსი ტრენინგები შეიძლება რეგულარულად მოეწყოს, შესაძლოა თვით-, ან თანადაფინანსებით. პროფესიულ ტრენინგში მონაწილეობა **განსაკუთრებულად რეკომენდებულია** მისი მნიშვნელობის გამო - ახალ სამუშაო ადგილზე ინტეგრაციის, პროფესიულ საქმიანობათა ეფექტურად და ეფექტიანად შესრულების, და მასთან დაკავშირებული უფლებებისა და

პასუხისმგებლობების შესახებ შესაბამისი ცოდნის მიღების თვალსაზრისით, რაც თანაბრად მნიშვნელოვანია როგორც მონაწილეთათვის, ასევე (მომავალი) დამსაქმებელთათვის.

PCMS-ის მოსამზადებელი და საწყისი ფაზის განმავლობაში გამოკითხული სხვადასხვა ექსპერტის რეკომენდაციით, მომავალი CMS-ის ინტენსივობის და ორგანიზაციული დეტალების მიუხედავად, მიზანშეწონილია, მომზადდეს შესაბამისი პროფესიული პასუხისმგებლობების და ყოველდღიური საქმიანობების ამსახველი ვიდეომასალა და მოხდეს მისი ჩვენება პოტენციური მიგრანტებისთვის და კანდიდატებისთვის შერჩევის პროცესში ან/და საორიენტაციო კურსის განმავლობაში. განსაკუთრებით, უფრო მასშტაბური CMS-ის შემთხვევაში, სასურველია ინფორმაციის ასეთი ღია წყაროს მოხვედრა (მომავალი) მიგრანტების ყურადღების ცენტრში.

გერმანიაში PCMS-ის მონაწილეების სამუშაო გარემოში ინტეგრაცია მთლიანობაში უპრობლემოდ განხორციელდა, რაც, ერთი მხრივ, მოსამზადებელმა კურსებმა, ხოლო მეორე მხრივ, ისეთ მიმღებ ორგანიზაციებში განთავსებამ განაპირობა, სადაც უკვე არსებობდა საერთაშორისო თანამშრომლების დასაქმების გამოცდილება. თუმცა, პერსონალს შორის მომხდარი გაუგებრობის ერთი შემთხვევა მიაჩნშნებს (და GIZ-ის მიერ ინიცირებული, სამხრეთ სარგებელზე ორიენტირებული სხვა CMS-ის გამოცდილება ადასტურებს), რომ საერთაშორისო მუშახელის ინტეგრაციასთან დაკავშირებული გარემოებების, სირთულეებისა და შესაძლებლობების შესახებ საინფორმაციო შეხვედრები/ტრენინგები შეიძლება მიმღები ორგანიზაციის პერსონალისა და დამსაქმებლებისთვისაც მოეწყოს.

ცხრილი 14. ფინანსური განათლების ტრენინგი

ფინანსური განათლების ტრენინგის თემები

ცხოვრება და მუშაობა გერმანიაში: საბაზისო ფინანსური საკითხები

- ფინანსური ცნებები/სისტემები (გერმანიისა და საქართველოს შედარება), მათ შორის, ყოფითი საკითხები - როდის რა დანაზოგი გროვდება/არის საჭირო: მაგ.: საბანკო ანგარიშები;
- მიმდინარე ხარჯები და მათი შემცირების გზები: ბიუჯეტის დაგეგმვა, შემოსავლის დაგროვება და დანაზოგის დაგეგმვა;
- გერმანიაში ცხოვრების ხარჯების (და მათი შემცირების გზების) ცოდნა (მაგ.: პროდუქტების ყიდვა სუპერმარკეტში უფრო იაფია, ვიდრე ბაზარში ...) ...

საერთაშორისო გადარიცხვები და დანაზოგები საქართველოში: ფულადი გზავნილები, დანაზოგები

- როგორ გავაგზავნოთ ფული/დანაზოგები: ხარჯები, შედარების გზები/გადაგზავნის საფასურის შემცირება;
- ფულადი გზავნილების კონტროლის/ინვესტირების შესაძლებლობები მიმღებთა მიერ;
- საგადასახადო ვალდებულებები გერმანიაში და საქართველოში („ნათესავების დახმარება“);
- ფინანსური პროდუქტები და სერვისები, დანაზოგების საპროცენტო განაკვეთი, დანაზოგის საქართველოში გამოყენება და შესაძლებლობები (მაგ.: ინვესტირება, სესხები, დანაგოზის უზრუნველყოფა);
- სოციალური სარგებლის გადმოტანა (ეს თემა არ იყო განხილული შემოთავაზებული დღის წესრიგით), დაზღვევები.

5.4.15 ფინანსური განათლების

ტრენინგი მიგრაციის კრილში

მხარდაჭერის განხორციელება

შემდეგი ზომების მეშვეობით:

ნახევარდღიანი ტრენინგი 3 ტრენინგის მონაწილეობით (გერმანიისა და საქართველოს სპეციფიკის შესაბამისი და ფულად გზავნილებთან დაკავშირებული ფინანსური განათლება).

მიზანი / შინაარსი:

- გერმანიაში ცხოვრების და მუშაობისთვის მომზადება, ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებული აუცილებლად მოსაგვარებელი საკითხები

გამგზავრებამდე და ქვეყანაში ჩასვლის შემდეგ;

- ფულადი გზავნილები, დანაზოგები და გადმორიცხვები საქართველოში/დაბრუნებამდე და დაბრუნების შემდეგ აუცილებლად მოსაგვარებელი საკითხები.

მაღალი ხელფასი და ფულადი გზავნილების განხორციელების განზრახვა შრომითი მიგრაციის ყველაზე მნიშვნელოვანი მიზეზებია. ეს დადასტურდა ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემისთვის შერჩეული მონაწილეების მიერაც (პრიორიტეტულობის თვალსაზრისით, სამუშაო გამოცდილების მიღების სურვილის შემდეგ, მეორე ადგილზე იყო ფინანსური მიზნები). ამასთან, ფულადი გზავნილები მნიშვნელოვანი არგუმენტია მიგრაციის განვითარების ეფექტის სასარგებლოდ წარმოშობის ქვეყანასა და საზოგადოებაზე. PCMS-ის შემთხვევაში, შერჩეული კანდიდატების სახელფასო ანაზღაურება, მოსალოდნელი საცხოვრებელი ხარჯების გათვალისწინებით, არ იძლეოდა რამდენადმე მნიშვნელოვანი ფინანსური დანაზოგების გაკეთების საშუალებას. ამდენად, როგორც PCMS-ის მიმდინარეობის პროცესის ანალიზმა უჩვენა, სათანადო საცხოვრებელი პირობების უზრუნველყოფისთვის და დანაზოგის/ფულადი გზავნილების შესაგროვებლად აუცილებელია გერმანიაში არსებული ფინანსური მოთხოვნების, მიმდინარე ხარჯებისა და მათი შემცირების საშუალებების, ფულის გაგზავნის იაფი და ხარისხიანი გზების კარგად ცოდნა და შესაბამისად, ბიუჯეტის გულდასმით დაგეგმვა.

ფინანსური განათლების ტრენინგის მიზანს წარმოადგენდა ცოდნის გაზრდა ზემოაღნიშნული ფინანსური საკითხების ირგვლივ მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტის ჭრილში და მარტივი პრაქტიკული ინფორმაციის მიწოდება მათ მოსაგვარებლად. ტრენინგის მსვლელობისას განხილული იქნა მიგრაციის ციკლის ყველაზე აქტუალური საკითხები გერმანიაში არსებული შედარებით მაღალი სახელფასო ანაზღაურების მართვასა და მაქსიმალური სარგებლის მიღების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით.

ხანგრძლივობა/ვადა:

3 საათი თითოეული პროფესიული ჯგუფისთვის.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ევროკავშირის პროექტის თანამშრომლები, SBFIC, GBTC და GIZ-ის სექტორის პროექტი „მიგრაცია და განვითარება“.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

მიგრაციის ჭრილში ფინანსური განათლების ინტერაქტიული ტრენინგის მონაწილეებმა განიხილეს სხვადასხვა აქტუალური საკითხი ფინანსური ალტერნატივებისა და საჭიროებების შესახებ გერმანიაში მომავალ დასაქმებასთან დაკავშირებით. განსაკუთრებით დიდი ინტერესი გამოიწვია გერმანიაში საბანკო ანგარიშების გახსნის, შემოსავლების დაგეგმვისა და დანაზოგის დაგროვების საკითხებმა. მონაწილეებმა ასევე დიდი დაინტერესება გამოხატეს საქართველოში ფულის გონივრულად გამოგზავნასთან

დაკავშირებით: მაგალითად, გზავნილების გერმანულ პორტალზე www.geldtransfair.de მითითებული საფასურისა და პირობების შედარების გზით. ტრენინგის მსვლელობისას აქტიური ჩართულობის უზრუნველყოფა და ინტერაქტიული მიდგომის გამოყენება, რაც ბიუჯეტის გეგმის შედგენისა და გადარიცხვის საფასურის შედარების შესახებ პრაქტიკულ სავარჯიშოებს მოიცავდა, ძალიან საინტერესო აღმოჩნდა მონაწილეებისთვის. ამგვარად, ტრენინგის მონაწილეებმა შეიძინეს მნიშვნელოვანი პრაქტიკული ცოდნა თავიანთ ინდივიდუალურ საჭიროებათა შესაბამისი ფინანსური ასპექტების შესახებ, რომლებიც ვრცელდება მიგრაციის მთელ ციკლზე (მიგრაციამდე, გერმანიაში ყოფნის დროს და საქართველოში დაბრუნების შემდეგ). ამით კიდევ ერთხელ დადასტურდა ტრენინგის რელევანტურობა და ეფექტურობა თითოეული მონაწილისთვის.

მსგავსი ტრენინგების ჩატარება მომავალი CMS-ისთვის რეკომენდებულია შესაბამისი ქვეყნის სპეციფიკის გათვალისწინებით, როგორც CMS-ის კოპორტებისთვის, ასევე რეგულარულად.

B) მიგრაციის განმავლობაში / საზღვარგარეთ

ა) ინფორმაცია - კავშირები - ორგანიზაციულ-ტექნიკური დახმარება მიგრაციის განმავლობაში

5.4.16 დასაქმებაში ხელშეწყობა და პირველი ორგანიზაციული ნაბიჯები, საზღვარგარეთ ინტეგრაციაში დახმარება

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

- შერჩეული მონაწილეების დაინტერესებულ დამსაქმებლებთან შესატყვისობის უზრუნველყოფა;
- მონაწილეების თანხლება სამუშაო ადგილას ჩასვლისას გაცნობით შეხვედრაზე;
- მონაწილეებისთვის პირველი აუცილებელი ორგანიზაციული ნაბიჯების შეხსენება.

მიზანი/შინაარსი:

მონაწილეების და დამსაქმებლების შერჩევის პროცედურის დასრულების შემდეგ, ZAV-ის ოფიცერმა რეკრუტირების პროცედურა ცალკეული მონაწილეების დამსაქმებლებთან შესატყვისობის განსაზღვრით და მათ შორის პირველი კონტაქტის ხელშეწყობით დაასრულა. მონაწილეების გერმანიაში ჩასვლის შემდეგ, ZAV-ის დასაქმების ოფიცერმა უშუალოდ წარადგინა ისინი სამუშაო ადგილას და შეახსენა პირველი აუცილებელი ორგანიზაციული ნაბიჯების შესახებ.

აღნიშნული მხარდაჭერის მიზანი იყო მონაწილეების გერმანიაში ჩასვლისა და ახალ სამუშაო ადგილებზე ინტეგრაციის ხელშეწყობა.

ხანგრძლივობა/ვადა:

მონაწილეების შერჩევისა და გერმანიაში ჩასვლის შემდეგ.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ZAV;

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

ბევრი მონაწილისთვის PCMS საზღვარგარეთ ყოფნის პირველ გამოცდილებას წარმოადგენდა. მონაწილეების სამუშაო ადგილებზე თანხლება და წარდგენა სასარგებლო აღმოჩნდა როგორც მონაწილეებისთვის, ისე დამსაქმებლებისთვის, თავდაპირველი კონტაქტის დასამყარებლად. ამან ხელი შეუწყო ადრეულ ინტეგრაციას, რამაც თავიდანვე დადებითი გავლენა იქონია სამუშაოს შესრულების ხარისხზე. მეტიც, გაწეული დახმარებით უზრუნველყოფილი იქნა მონაწილეების მიერ საჭირო ორგანიზაციული ნაბიჯების თანმიმდევრული განხორციელება.

მონაწილეებმა და დამსაქმებლებმა თანაბრად დადებითად შეაფასეს გაწეული დახმარება, რომელიც შეესაბამებოდა მოსამზადებელ ფაზაში განხორციელებულ ინტენსიურ მხარდაჭერას. უფრო მასშტაბური CMS-ის შემთხვევაში, დასაქმების ოფიცრების მხრიდან ცალკეული მონაწილისთვის ინდივიდუალური მხარდაჭერის აღმოჩენა რთული იქნება.

5.4.17 სემინარები წარმოშობის ქვეყნის შესახებ

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

GIZ/PME-ის მიერ ორგანიზებული ერთდღიანი ღონისძიება.

მიზანი/შინაარსი:

GIZ/PME-ის მიერ ორგანიზებული სემინარების მიზანი მონაწილეებს შორის საქართველოში დაბრუნების შესახებ ცნობიერების ამაღლება და რეინტეგრაციისა და ჩართულობის უზრუნველყოფის კუთხით არსებული პოტენციური შესაძლებლობების განსაზღვრაა. PCMS-ის მონაწილეები მიწვეულნი იქნენ PME-ის (რეგულარულად ორგანიზებულ) დიასპორის შეხვედრაზე დაბრუნების და რეინტეგრაციის დაგეგმვის წახალისების მიზნით.

ხანგრძლივობა/ვადა:

1-დღიანი ღონისძიება რეგულარულად; ევროკავშირის პროექტის დასრულებამდე, PCMS-ის მონაწილეები ერჯერადად იყვნენ მიწვეულნი საქართველოსთან დაკავშირებულ სემინარზე;

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

CIM / PME;

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

როგორც წესი, წარმოშობის ქვეყნის შესახებ ორგანიზებული სემინარები დაბრუნების, რეინტეგრაციის ან/და წარმოშობის ქვეყანაში ჩართვის ხელშემწყობი ზომაა. PCMS-ის მონაწილეების შემთხვევაში ღონისძიებამ კონტაქტების შენარჩუნების და დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის დაგეგმვის ხელშემწყობის ფუნქციაც შეასრულა. ცნობიერების

ასამაღლებელი და კავშირების დამყარების შესაძლებლობისთვის GIZ PME-ის მხრიდან მსგავსი ღონისძიების რეგულარულად შეთავაზება შეფასდა, როგორც სასარგებლო ინსტრუმენტი დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის წასახალისებლად, განსაკუთრებით მომავალი CMS-ის შემთხვევაში, რომელიც არ ითვალისწინებს სამართლებრივად სავალდებულო დაბრუნების კომპონენტს.

5.4.18 დასაქმების ფორუმი/დიასპორის კონფერენცია

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

- დიასპორის ერთდღიანი კონფერენცია;
- ერთდღიანი დასაქმების ფორუმი, რომელშიც 11 დამსაქმებელი და საქართველოს შრომის ბაზართან დაკავშირებული სახელმწიფო დაწესებულებები მონაწილეობდნენ (მიმართულებები: ტურიზმი, სასტუმროს სექტორი, სოფლის მეურნეობა, უმაღლესი განათლება, საჯარო სექტორი).

მიზანი/შინაარსი:

დიასპორის კონფერენციის და დასაქმების ფორუმის ორგანიზება მიზნად ისახავდა ჩართულობის და დაბრუნების წახალისებას დიასპორულ ორგანიზაციებთან კავშირის დამყარებაში ხელშეწყობის გზით და აგრეთვე, საზღვარგარეთ ყოფნისას დიასპორაში ჩართულობის და დაბრუნების შემდეგ დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმირებულობის ამღლების გზით. ის განკუთვნილი იყო არა მხოლოდ PCMS-ის მონაწილეებისთვის, არამედ ზოგადად ქართული დიასპორის წევრებისთვის.

ხანგრძლივობა/ვადა:

კონფერენცია და დასაქმების ფორუმი მაინის ფრანკფურტში გაიმართა, ერთჯერადად PCMS-ის მონაწილეებისთვის საზღვარგარეთ მუშაობის დაგეგმილი მინიმუმ 12-თვიანი ვადის შემდეგ.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

- ღონისძიებები მოეწყო ერთობლივად ევროკავშირის პროექტის გუნდის და CIM/PME-ის მიერ;
- ჩართული იყო მიგრანტთა 18 ქართული ორგანიზაცია გერმანიიდან, ავსტრიიდან, პოლონეთიდან და ჩეხეთის რესპუბლიკიდან;
- ქართველი დამსაქმებლები საჯარო და კერძო ორგანიზაციებიდან, მათ შორის შრომის სამინისტროს სსიპ-ის სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

კონფერენცია უნიკალური შესაძლებლობა აღმოჩნდა ქართულ დიასპორასა და სახელმწიფო დაწესებულებებს შორის გამოცდილების და აზრების გაზიარების კუთხით დიასპორის ჩართულობის შესახებ და მომავალი თანამშრომლობის შესაძლებლობების განხილვის თვალსაზრისით.

მეტიც, შეხვედრის მეორე დღეს დასაქმების ფორუმის ბაზრობის ფორმატში მოწყობამ ხელი შეუწყო ინფორმაციის უშუალო გაცვლას გერმანიაში მცხოვრებ ქართველებსა და საქართველოდან ჩასულ დამსაქმებლებს შორის, რომლებიც ტურიზმის, სასტუმროს, სოფლის მეურნეობის, უმაღლესი განათლების თუ ჯანდაცვის სფეროში მომუშავე კერძო და საჯარო სექტორებს წარმოადგენდნენ. გარდა ამისა, შრომის სამინისტრომ ახლად შექმნილი სერვისი და სამსახურის საძიებო ონლაინ პორტალი „worknet“ (www.worknet.gov.ge) წარმოადგინა, ხოლო PME-მ განაახლა დაბრუნებული ქართველებისთვის განკუთვნილი, დაბრუნებასა და რეინტეგრაციაში დახმარების ზომების შესახებ ინფორმაცია (<http://www.cimonline.de>). ამგვარად, ქართული დიასპორის წევრებს შესაძლებლობა მიეცათ, საქართველოში დასაქმებისა და სამეწარმეო საქმიანობის შესახებ კონკრეტული წარმოდგენა ჩამოეყალიბებინათ, რათა უფრო აქტიურად დაეწყოთ დასაქმების შესაძლებლობების მოძიება და გამოეყენებინათ დაბრუნების და რეინტეგრაციის კუთხით არსებული კონკრეტული მხარდაჭერის ზომები.

ისეთი CMS-ის შემთხვევაში, რომელიც წინასწარ განსაზღვრავს დაბრუნების თარიღს, რეკომენდებულია, დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ მონაწილეებისთვის ინფორმაციის მიწოდება დროულად და დაბრუნებამდე მოკლე ხნით ადრე მოხდეს, რათა შესაძლებელი გახდეს დასაქმების რეალისტური ვარიანტების მოძიება. ხოლო როდესაც საქმე გვაქვს CMS-თან, რომელიც დაბრუნების თარიღს წინასწარ არ განსაზღვრავს, დაბრუნების და რეინტეგრაციის პერსპექტივების გასაუმჯობესებლად **რეკომენდებულია** ცნობიერების ამაღლება ამ მხრივ არსებული შესაძლებლობების ირგვლივ და კავშირის დამყარების ხელშეწყობა პროექტში მონაწილე პირებსა და შესაფერისი დასაქმების მომწოდებლებს შორის, რეგულარულად ორგანიზებული დასაქმების ფორუმების მეშვეობით. იდეალურ შემთხვევაში, დასაქმების ფორუმის ერთ-ერთ ნაწილს ვირტუალური ფორუმი და შესაბამისი კომუნიკაციის საშუალებები წარმოადგენს, რაც მიგრანტებისა და პოტენციური დამსაქმებლების დაკავშირების საშუალებას იძლევა ონლაინ მონაცემთა ბაზების მეშვეობით. ამგვარად, საჭირო ინფორმირება და კავშირების დამყარება მიგრანტებისთვის უფრო ეფექტურად, მათი სავარაუდო დაბრუნების თარიღისთვის შესაფერის დროს განხორციელდება. დიასპორულ კონფერენციებს, თავის მხრივ, შეუძლიათ გაზარდონ შრომითი მობილობის დადებითი შედეგები განვითარების კუთხით, საზღვარგარეთ ყოფნის პერიოდში დიასპორის წარმომადგენლების ჩართულობის გზით.

5.4.19 სარეკომენდაციო წერილი

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

- სარეკომენდაციო წერილი, როგორც მონაწილეობის და კვალიფიკაციის ამაღლების დამადასტურებელი დოკუმენტი.

მიზანი/შინაარსი:

საზღვარგარეთ შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების არსებობისა და კვალიფიკაციის ამაღლების დასადასტურებლად PCMS-ის მონაწილეები გერმანიაში თავიანთი დამსაქმებლებისგან სარეკომენდაციო წერილს იღებენ. ZAV-ის დასაქმების ოფიცერი

უზრუნველყოფს წერილის შინაარსობრივ მხარეს, რომელიც მოიცავს სამუშაოს ხანგრძლივობას, გავლილი ტრენინგის შინაარსს და სამუშაოს შესრულების შეფასებას.

ხანგრძლივობა/ვადა:

სარეკომენდაციო წერილი დასაქმების/ტრენინგის დასრულებისას ან მის შემდეგ გაიცემა.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

PCMS-ის დამსაქმებლები გერმანიაში, ZAV;

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

წინასწარი შეფასების თანახმად, გამოკითხული ქართველი დამსაქმებლების მიერ კანდიდატის საერთაშორისო სამუშაო გამოცდილება მნიშვნელოვან ფაქტორად დასახელდა, დასაქმების შესაძლებლობათა ზრდის თვალსაზრისით. თუმცა, ამასთან, მითითებული იყო, რომ საჭიროა კვალიფიკაციის დეტალებისა და შესაბამისობის დადასტურება კანდიდატის სამუშაო გამოცდილების კუთხით. ამდენად, PCMS-ის მონაწილეთათვის რეგულარული - მონაწილეობის სერტიფიკატების დარიგების სანაცვლოდ, მიზანშეწონილად ჩაითვალა სარეკომენდაციო წერილების მომზადება გერმანელი დამსაქმებლების მიერ, მათი ქართველი თანამშრომლებისთვის გადასაცემად. ნებისმიერ შემთხვევაში და მონაწილის კვალიფიკაციის დონის მიუხედავად, მსგავსი სარეკომენდაციო წერილის მომზადება რეკომენდებულია CMS-ის მონაწილეთათვის, რომელშიც აღნიშნული უნდა იყოს დასაქმების დეტალები და ტრენინგის წარმატებულად (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) გავლის შესახებ ინფორმაცია.

ბ) ტრენინგი

5.4.20 პროფესიული ტრენინგი სამუშაო ადგილზე

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

- ტრენინგი სამუშაო ადგილზე;
- უწყვეტი პროფესიული ტრენინგი;
- კვალიფიკაციის აღიარების გამოცდისთვის მოსამზადებელი ტრენინგი ექთნებისთვის.

მიზანი/შინაარსი:

PCMS-ის ძირითადი ამოცანა მონაწილეთა კვალიფიკაციის გაზრდაა. ამის მიღწევა დაიგეგმა სამუშაო ადგილზე ტრენინგის, სამსახურს გარეთ დამატებითი ტრენინგის (სასტუმროს სექტორი)/კვალიფიკაციის აღიარების ფორმალური გამოცდისთვის მოსამზადებელი ტრენინგის (ექთნებისთვის) ჩატარებით. სასტუმროს სექტორის პერსონალისთვის ჩასატარებელი ტრენინგის შინაარსი განხილული იქნა ZAV-ის დასაქმების ოფიცერთან ერთად, პროექტის მონაწილეთა დასაქმებამდე.

ექთნების ტრენინგის შინაარსი წინასწარ განისაზღვრა პასუხისმგებელი რეგიონული მთავრობის მიერ, ხოლო ფორმალური აღიარების გამოცდის ჩაბარებისთვის საჭირო კვალიფიკაციის დონის შეფასება განხორციელდა შესაბამისი დამსაქმებლის მიერ.

ხანგრძლივობა/ვადა:

საზღვარგარეთ დასაქმების პერიოდის განმავლობაში.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

გერმანელი დამსაქმებლები, ZAV-ი და რეგიონული მთავრობა, რომლებიც უწყევდნენ მონიტორინგს შეთანხმებულ ტრენინგთან შესაბამისობას.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

სასტუმროს სექტორის პერსონალი: თავიანთი დროებითი დასაქმების განმავლობაში, PCMS-ის მონაწილეები მოსალოდნელი კვალიფიკაციის მიხედვით განაწილდნენ. მათი უმრავლესობის პროფესიული ზრდა შესაბამის სპეციალიზაციაში (მზარეულები, რეგისტრატორები) საერთაშორისო გამოცდილების მიღების გზით მოხდა. ამასთან, სასტუმროს სექტორის ზოგიერთ სპეციალისტს სხვა განყოფილებებში განსხვავებული მოვალეობების შესრულებისა და ტრენინგის გავლის საშუალებაც მიეცა.¹⁸⁰

ექთნები: აღიარების გამოცდისთვის მზადების წინა გამოცდილების გათვალისწინებით, დამსაქმებლებმა მათთან მომუშავე PCMS-ის ექთნებს გამოცდაზე გასვლის უფლება მისცეს, შესაბამისად, ექთნებმა აღნიშნული გამოცდა 6-დან 12 თვის განმავლობაში ჩააბარეს.¹⁸¹

ZAV-მა ჩაატარა PCMS-ის მონაწილეთა მონიტორინგი საზღვარგარეთ დასაქმების პერიოდში, რაც გულისხმობდა, ერთი მხრივ, სასტუმროს სექტორში დასაქმებულთა შემოწმებას სამუშაო ადგილზე ტრენინგის გავლის კუთხით, ხოლო მეორე მხრივ, ექთნების შემოწმებას ნებართვის მიღების მხრივ კვალიფიკაციის აღიარების გამოცდის ჩასაბარებლად. აღნიშნული პროცესი, ამავდროულად, სასარგებლო აღმოჩნდა PCMS-ის მონაწილეთა ხელშესაწყობად თავიანთი თავდაპირველი მიზნის (კვალიფიკაციის ამაღლება) მიღწევაში. იმ შემთხვევაში, როცა კვალიფიკაციის ამაღლება გაცხადებული მიზანი და CMS-ის წამოწყების ლეგალური საფუძველია, მონიტორინგის ასეთი მექანიზმი განსაკუთრებულად რეკომენდებულია.

5.4.21 ენის ტრენინგი

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით

¹⁸⁰ თუ რამდენად აისახება ამაღლებული კვალიფიკაცია გაუმჯობესებულ დასაქმებაში ან/და გაზრდილ ხელფასში, გამოვლინდება პროექტის მომდევნო PME-ის აქტივობების მონიტორინგის შედეგად.

¹⁸¹ გერმანული კანონმდებლობის მიხედვით, კვალიფიკაციის აღიარების გამოცდის ჩაბარების ვადა მაქსიმუმ 12 თვე. წარუმატებლობის შემთხვევაში, შესაბამისი კანდიდატების კვალიფიკაციის აღიარების მიზნით მიღებული ვიზა ამოიწურება და საჭირო გახდება უკან დაბრუნება. PCMS-ში მონაწილე ორმა ექთანმა ვერ მიიღო გამოცდაზე გასვლის უფლება თავდაპირველი დამსაქმებლის მიერ. თუმცა, საქართველოში დაბრუნების ნაცვლად, ამ ორ მონაწილეს მიეცა დამსაქმებლის შეცვლის და მაქსიმუმ 12 თვეში გამოცდის ჩაბარების შესაძლებლობა. იხ. დანართი (კვალიფიკაციის ფორმალური აღიარების, კვალიფიკაციისა და ენის ცოდნის დონის მოთხოვნები ჰესენის ფედერალური მიწის მაგალითზე).

ნახევარი განაკვეთის/სრული განაკვეთის ენის კურსები (გარე კურსები სასტუმროს სექტორის პერსონალის შემთხვევაში; საავადმყოფოსთან არსებული სასწავლო დაწესებულება - ექთნების შემთხვევაში).

მიზანი/შინაარსი:

PCMS-ის მოსამზადებელი ფაზის განმავლობაში ენის ინტენსიურ კურსებში განხორციელებული მნიშვნელოვანი ინვესტიციის მიუხედავად, პროგრამის მონაწილეთა უმრავლესობა არ ფლობდა ენას იმ დონეზე, რაც საზღვარგარეთ წარმატებით სამუშაოდ იყო საჭირო.

მონაწილეებისთვის სწავლის დაფინანსების (ერთი დამსაქმებლის შემთხვევაში) ან/და ენის გაკვეთილებზე დასასაწრებად სამუშაოდან დროებით გათავისუფლების თუ ენის დამატებითი კურსების შეთავაზების მიზანს მათ მიერ სამუშაოს დამაკმაყოფილებლად შესრულების უზრუნველყოფა წარმოადგენდა, ხოლო ექთნების შემთხვევაში - სამედიცინო ენაში მომზადება, რაც კვალიფიკაციის აღიარების ფორმალური გამოცდის ჩასაბარებლად არის საჭირო. ამდენად, ექთნებს განსაკუთრებით ესაჭიროებოდათ ენის სიღრმისეული ცოდნა. ერთ-ერთმა დამსაქმებელმა ექთნები დროებით სამუშაოდან გაათავისუფლა და საკუთარი ხარჯით გაუწია ორგანიზება მათთვის ენის ინტენსიურ კურსებს და ამავდროულად, 6 თვის განმავლობაში შეუნარჩუნა სრული სახელფასო ანაზღაურება. სხვა შემთხვევებში, დამსაქმებელმა PCMS-ის მონაწილეებს ენის კურსების პროვაიდერები შესთავაზა, რათა მათ საკუთარი ხარჯით გაეწოთ ენის დამატებითი სწავლება.

ხანგრძლივობა/ვადა:

1-3 თვე.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ZAV, PCMS-ის გერმანელი დამსაქმებლები.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

გამგზავრებამდე მოცულობითი და ინტენსიური ენის კურსების გავლის მიუხედავად, იმ მონაწილეთა პროფესიული წარმატება გერმანიაში სამსახურის დაწყებისას, რომლებიც PCMS-ში ჩართვის მომენტისთვის ენის მხოლოდ ელემენტარულ საფუძვლებს ფლობდნენ, მაინც შეზღუდული აღმოჩნდა. იმის გათვალისწინებით, რომ განსაკუთრებით ექთნების შემთხვევაში ენის სათანადო ცოდნა სამსახურის დასაწყებად აუცილებელი წინაპირობაა, მისი მოთხოვნილი დონის მიღწევა PCMS-ის მონაწილეთა მიერ, გერმანიაში გამგზავრებამდე, თითქმის შეუძლებელი ამოცანა იყო.

იმ სპეციალობის წარმომადგენლების CMS-ის შემთხვევაში, ვისთვისაც ენის ცოდნა გადამწყვეტი ფაქტორია სამუშაოს კარგად შესასრულებლად, რეკომენდებულია ენის უწყვეტი ტრენინგის გავლა გამგზავრების შემდეგ, რაც პროგრამის დასაწყისიდანვე უნდა იყოს გათვალისწინებული. სავარაუდოა, რომ რაც უფრო მეტ ინვესტიციას

განახორციელებს დამსაქმებელი პროექტის მონაწილის კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, მით უფრო იქნება დაინტერესებული დიდი ხნით მის დასაქმებაში, რათა მეტი სარგებელი მიიღოს პერსონალის განვითარებაში ჩადებული ინვესტიციისაგან. დამსაქმებელი დაინტერესებული იქნება უფრო ხანგრძლივი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაში, რამაც შესაძლოა გამოწვევის წინაშე დააყენოს პროექტის მონაწილე, რომელიც წარმოშობის ქვეყანაში კონკრეტულ დროს დაბრუნებას გეგმავს.

5.4.22 სტარტაპ ტრენინგი დაბრუნებამდე

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

1-დღიანი სამუშაო შეხვედრა/ტრენინგი.

მიზანი/შინაარსი:

PCMS-ის მონაწილეების ხელშესაწყობად, დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის ალტერნატივების განხილვის მიზნით, ჩატარდა 1-დღიანი სემინარი საქართველოში ბიზნესის განვითარებისა და მასთან დაკავშირებული შესაძლებლობების შესახებ. სემინარი PME-ის პროგრამის „Geschäftsideen für Entwicklung“ („ბიზნესიდეები განვითარებისთვის“) ფარგლებში გაიმართა. მონაწილეებს საშუალება ჰქონდათ, დაემყარებინათ კავშირები და მიეღოთ კონსულტაცია (მათ შორის, ადრე დაბრუნებული მეწარმეებისგან) სტარტაპ იდეებისა და ბიზნესგეგმების შემუშავების შესახებ, ასევე სტარტაპის სწორი დაგეგმვისა და განხორციელებისთვის, წარმატებული ბიზნესის ასაწყობად და შესაბამისი მარკეტინგული სტრატეგიების ჩამოსაყალიბებლად.

ხანგრძლივობა/ვადა:

1-დღიანი სამუშაო შეხვედრა ბიზნესიდეების ჩამოყალიბების და დანერგვის შესახებ.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

CIM/PME (განსაკუთრებით: პროგრამა „ბიზნესიდეები განვითარებისთვის“), Kompass (ფრანკფურტის სამეწარმეო ცენტრი), GSMEA, დაბრუნებული ქართველი მეწარმეები.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

PCMS-ის მონაწილეები ინტერესით ჩაერთვნენ სტარტაპისა და ბიზნესის განვითარების საკითხებისადმი მიძღვნილ სამუშაო შეხვედრაში. მიუხედავად იმისა, რომ ბიზნეს სტარტაპი მონაწილეთა თავდაპირველ გეგმებში არ მოიაზრებოდა, აღნიშნული სამუშაო შეხვედრის (ისევე, როგორც მოსამზადებელ ეტაპზე ინდივიდუალური მიგრაციის პროექტის დაგეგმვის შეხვედრის) ფარგლებში მოხდა მონაწილეების ინფორმირებულობის ზრდა და მათი წახალისება საქართველოში დაბრუნებისას მეწარმეობის შესაძლებლობების განსახილველად.

დაბრუნების შემდეგ, დასაქმების გარდა, რეინტეგრაციის სხვა შესაძლებლობების პოპულარიზაციის მიზნით, CMS-ის ფარგლებში ამგვარი ტრენინგის შეთავაზება შეიძლება რეკომენდებული იქნეს CMS-ის მონაწილეებისთვის დამატებითი კომპეტენციების შეძენაში ხელშესაწყობად, რაც გაზრდის მათი რეინტეგრაციის

პერსპექტივებს. სამუშაო შეხვედრის ტრენერებმა და ორგანიზატორებმა ბიზნესის და ადგილობრივი ბაზრის ყოვლისმომცველი ანალიზი წარუდგინეს მსმენელებს; თუმცა მომავალში შეიძლება ასევე გათვალისწინებული იქნეს თანამშრომლობა საქართველოს ეკონომიკური განვითარების და სახელმწიფო გრანტების გამცემ ორგანიზაციებთანაც, მონაწილეებისთვის ადგილობრივი ეკონომიკური პრიორიტეტებისა და საგრანტო შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის უშუალოდ მისაწოდებლად.

5.4.23 საინფორმაციო შეხვედრა/კონსულტაცია დასაქმების მიზნით განაცხადის შეტანის შესახებ

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

საქართველოში დაბრუნებამდე PCMS-ის თითოეული მონაწილისთვის ჩატარებული 1-საათიანი ინდივიდუალური საინფორმაციო შეხვედრა და კონსულტაცია დასაქმების მიზნით განაცხადის შეტანის შესახებ.

მიზანი/შინაარსი:

საინფორმაციო შეხვედრისა და დასაქმების მიზნით განაცხადის შეტანის შესახებ კონსულტაციის გაწევის მიზანს PCMS-ის მონაწილეებისთვის საქართველოს შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციის შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება წარმოადგენდა. კერძოდ, შესაბამისი სარეკომენდაციო წერილის განხილვის შემდეგ, მონაწილეებმა მიიღეს ინფორმაცია CV-ის შედგენის საერთაშორისო სტანდარტების (Europass), განაცხადის შეტანის პროცესის ოპტიმიზების გზების და საქართველოში დაბრუნების შემდეგ დასაქმების შესახებ კონსულტაციის მიღების შესაძლებლობების შესახებ.

ხანგრძლივობა/ვადა:

1-საათიანი საინფორმაციო შეხვედრა საქართველოში დაბრუნებამდე.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

ZAV-ის დასაქმების ოფიცერი.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

საქართველოში დაბრუნებამდე PCMS-ის თითოეული მონაწილისთვის ჩატარებული საინფორმაციო შეხვედრა და დასაქმების მიზნით განაცხადის შეტანის შესახებ კონსულტაციის შეთავაზება იყო საშუალება მათი ინფორმირებისა და საჭირო ცოდნის მისაწოდებლად რეინტეგრაციის პერსპექტივების და PCMS-ში მონაწილეობის შედეგად მიღებული გამოცდილების გამოყენების შესახებ. მეტიც, ღონისძიებამ შესაძლებლობა მისცა მონაწილეებს, კიდევ ერთხელ მიეღოთ ინფორმაცია საქართველოში წარმატებული დაბრუნების მხარდაჭერის ზომების შესახებ (PME კონსულტაცია დასაქმების შესახებ, დაბრუნებული ექსპერტების პროგრამა, შრომის სამინისტროს სამუშაოს მაძიებელთა პორტალი „worknet“ და სხვა). და ბოლოს, ღონისძიებაზე შესაძლებელი გახდა PCMS-ის მონაწილეთა გამოცდილების განხილვა და შეფასება.

მსგავსი საინფორმაციო შეხვედრა და კონსულტაციების გამართვა მხარდაჭერის რეკომენდებული ზომაა, რომელიც შეიძლება გაივრცოს უფრო ფართო ტრენინგის ფარგლებში. თუმცა, ეს შეიძლება რთული აღმოჩნდეს უფრო დიდი მასშტაბის CMS-ში, მონაწილეებთან ინდივიდუალურად მუშაობის შემთხვევაში. ამ დროს შეიძლება მონაწილეთა რამდენიმე ჯგუფად გაერთიანება და მათთვის, შესაბამისად, საინფორმაციო შეხვედრის ჩატარება და განაცხადის გაკეთების შესახებ კონსულტაცია / ტრენინგი.

C) მიგრაციის გამოცდილების შემდეგ / დაბრუნებისას

ა) ინფორმაცია – კავშირები – ორგანიზაციულ-ტექნიკური დახმარება დაბრუნებისას

5.4.24 კონსულტაცია რეინტეგრაციის შესახებ/კარიერის დაგეგმვა/დასაქმებაში მხარდაჭერა - საქართველო

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

დაახლ. 1-საათიანი ინდივიდუალური შეხვედრები PCMS-ის მონაწილეების საქართველოში დაბრუნებისას.

მიზანი/შინაარსი:

დაბრუნებამდე გამართული საინფორმაციო შეხვედრის მსგავსად, PCMS-ის ფარგლებში დაბრუნებულ პირებთან სარეინტეგრაციო კონსულტაციებისა და კარიერის დაგეგმვის თემაზე გამართული შეხვედრის მიზანს რეინტეგრაციაში ხელშეწყობა წარმოადგენდა. ამ შეხვედრაზე განსახილველი საკითხები მოიცავდა პროფესიული გეგმების, დასაქმების პოტენციური შესაძლებლობებისა და შესაბამისი განცხადების მომზადების სტრატეგიების იდენტიფიცირებას, კონსულტაციას დასაქმების კერძო პორტალების შესახებ და საჭიროების შემთხვევაში, ინფორმაციას სტარტაპის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურის შესახებ. მეტიც, დაბრუნებისას გამართული საინფორმაციო შეხვედრის მიზანს წარმოადგენდა PME-ის უფროსი მრჩეველის მიერ პროგრამის მონაწილეებისთვის შრომით მოწყობაში დახმარების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება.

ხანგრძლივობა/ვადა:

დაახლ. 1-საათიანი ინდივიდუალური შეხვედრა PCMS-ის მონაწილეებთან, საქართველოში დაბრუნებისას.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

CIM /PME უფროსი მრჩეველი, პროექტის გუნდი.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება

შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციის მხარდაჭერის, მათ შორის დასაქმებაში დახმარების (<http://www.zav-reintegration.de/en>) მიზნით CIM/PME-ის უწყვეტი მომსახურების ფარგლებში შექმნილი სარეინტეგრაციო კონსულტაცია აღქმულია, როგორც ხელსაყრელი ათვლის წერტილი და რეალური მექანიზმი პროექტის მონაწილეებისთვის რეინტეგრაციაში დახმარების აღმოსაჩენად. ამდენად, კონსულტაცია და დასაქმებაში

ხელშეწყობის სერვისი ხშირად იქნა გამოყენებული მაღალკვალიფიკაციური პროფესიონალების მიერ (დაბრუნებულ სპეციალისტებთან მიმართებაში).

რეინტეგრაციის ხელშეწყობის მსგავსი სამსახურები შეიძლება სასარგებლო აღმოჩნდეს უფრო დიდი მასშტაბის CMS-ის შემთხვევაშიც, თუმცა მათი წარმატება სავარაუდოდ, შეზღუდული იქნება დაბალი კვალიფიკაციის მქონე ბენეფიციარების შემთხვევაში. შესაბამისად, რეკომენდებულია სარეინტეგრაციო კონსულტაციების და დასაქმების ხელშეწყობის მიწოდება დასაქმების საჯარო სერვისების გავრცობის პარალელურად და, შესაძლებლობის შემთხვევაში, კონსულტაციის გაწევა კონკრეტული პროფესიების სპეციალისტებისთვის ადგილობრივ შრომის ბაზარზე არსებული მათი პროფილით მომუშავე კერძო პროფესიული დასაქმების სააგენტოების შესახებ.

5.4.25 კურსდამთავრებულთა ქსელი

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

კურსდამთავრებულთა ონლაინ პლატფორმა ქართველი დაბრუნებული პირების დასარეგისტრირებლად და ყოველ 2-3 თვეში ერთხელ ორგანიზებული არაფორმალური შეხვედრები.¹⁸²

მიზანი/შინაარსი:

დაბრუნებულ პირებთან (და ასევე მათ შორის) კავშირის შენარჩუნების მიზანი რეინტეგრაციის სირთულეების და შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის გაცვლა და შესაბამისად, მდგრადი დაბრუნების და საზღვარგარეთ მიღებული ცოდნის და გამოცდილების გადანაცვლის ხელშეწყობა. კურსდამთავრებულთა ქსელი ურთიერთობის დამყარების და ინფორმაციის გაცვლის შესაძლებლობას იძლევა (ონლაინ და პირდაპირ შეხვედრების გზით) და ხელსაყრელი საშუალებაა ინფორმაციის გასავრცელებლად საქართველოში არსებული შესაფერისი ვაკანსიების შესახებ.

ხანგრძლივობა/ვადა:

საქართველოში დაბრუნების შემდეგ.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

CIM / PME, CIM / PME-ის უფროსი მრჩეველი.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

კურსდამთავრებულთა ქსელი დაბრუნებული ექსპერტებისთვის მხარდაჭერით მოსარგებლე ბენეფიციარების გამოცდილების გაცნობის მექანიზმი, რეინტეგრაციის შესაძლებლობებთან და კონკრეტულ ვაკანსიებთან დაკავშირებით ინფორმაციის გაცვლის და შესაბამისად, საზღვარგარეთ მიღებული ცოდნის და გამოცდილების გადაცემის საშუალებაა.

¹⁸² კურსდამთავრებულთა პლატფორმის მეშვეობით კურსდამთავრებულებთან კავშირის შენარჩუნება დახმარების უწყვეტი მექანიზმია GIZ PME -ის ფარგლებში და ასევე, გამოყენებული იქნება PCMS-ის მონაწილეებისთვის.

კურსდამთავრებულთა ქსელის ფორმატის შენარჩუნება უფრო დიდი მასშტაბის CMS-თვისაც არის რეკომენდებული. იგი გამოსადეგია როგორც კურსდამთავრებულთა მოსაზიდად CMS-ის მომავალი მონაწილეებისთვის გამოცდილების გაზიარების მიზნით და მათი რეინტეგრაციისა და შესაბამისი დასაქმების მოძიების შესაძლებლობათა გასაძლიერებლად, ასევე (საჭიროების შემთხვევაში), პოტენციურ მონაწილეთა იდენტიფიცირებისთვის მიგრაციის განახლებულ ციკლში ჩასართავად.

ბ) ტრენინგი

5.4.26 პროფესიული (VET) ცოდნის გადატანაში დახმარება: ტრენერთა ტრენინგი და შესაბამისი დავალებები (მომავალი საქმიანობა)

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით.¹⁸³

- ტრენერთა ტრენინგის მოდულარული დისტანციური სწავლება;
- VET სტუდენტების დატრენინგება საზღვარგარეთ მოთხოვნილი საკვალიფიკაციო პროფილების შესაბამისად.

მიზანი/შინაარსი:

ინიციატივის მიზანია PCMS-ის მონაწილეების წახალისება და დახმარება საზღვარგარეთ მუშაობისა და ადგილზე სწავლის შედეგად მიღებული ცოდნის და გამოცდილების სხვებისთვის გაზიარებაში. ტრენინგი უნდა შედგებოდეს დაბრუნებამდე ორგანიზებული დისტანციური სასწავლო მოდულისგან და 1-კვირიანი ინტენსიური ტრენინგ-მოდულისგან საქართველოში დაბრუნების შემდეგ, რაც საბაზისო პედაგოგიური და ტრენერის უნარ-ჩვევების შეძენას უზრუნველყოფს. როგორც მოკლე, ასევე ხანგრძლივი ვადით დაბრუნებული პირები, რომლებსაც VET-ის სულ მცირე მე-3 დონე და საზღვარგარეთ შესაბამისი პროფილით მუშაობის მინიმუმ სამთვიანი გამოცდილება გააჩნიათ, უფლებამოსილი იქნებიან გაიარონ ტრენინგი და იმუშაონ ტრენერად, კურსის წარმატებულად დასრულების შემდეგ. მოსამზადებლად მინიმუმ 2-კვირიანი დავალების შესრულების შემდეგ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი / განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს VET დაწესებულებები გეგმავენ (საშუალო ოდენობის) კომპენსაცია შესთავაზონ მათ, ვინც იმუშავენ მსმენელებთან/უწყვეტი სწავლების ციკლში ჩართულ დასაქმებულებთან, მათთვის ცოდნის გადაცემის მიზნით. აღნიშნული სწავლება შეიძლება განხორციელდეს (ძირითად სასწავლო კურიკულუმზე) დამატებითი ტრენინგის სახით VET დაწესებულებებში ან, თუ უფრო ხელსაყრელია, კომპანიაში/სამუშაო ადგილზე ერთჯერადი სემინარის სახით, უწყვეტად შეთავაზებული სატრენინგო მოდულის ფარგლებში.

მექანიზმის მიზანია CIM-ის პორტფელის შევსება იმგვარად, როგორც ეს მის PME-შია გათვალისწინებული: მხარდაჭერა ცოდნის გადატანაში და დაბრუნების ხელშეწყობა, როგორცაა დაბრუნებული ექსპერტების დახმარება და გერმანიაში ჩატარებული „სემინარები წარმოშობის ქვეყნის შესახებ“.

ხანგრძლივობა/ვადა:

¹⁸³ სასტუმროს სექტორის მონაწილეების დაბრუნებისას დაგეგმილი ღონისძიება (11.2016).

დაბრუნების შემდეგ, მინიმუმ ერთი ან ორკვირიანი ტრენერთა ტრენინგი და მინიმუმ ორკვირიანი დავალების შესრულება ტრენერის რანგში, სამომავლოდ VET ტრენერად მუშაობის შესაძლებლობათა შესაფასებლად.

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

CIM / PME, TPDC, VET დაწესებულებები, პერსონალის უწყვეტი ტრენინგის მხარდამჭერი კომპანიები.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

მოსალოდნელია, რომ მექანიზმი:

- ხელს შეუწყობს ქართველი მიგრანტების პროფესიული კვალიფიკაციისა და პრაქტიკული გამოცდილების გაცნობიერებას და გამოყენებას წარმოშობის ქვეყანაში;
- წვლილს შეიტანს პროფესიული სწავლების სისტემის მოდერნიზებაში საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად;
- ხელს შეუწყობს VET-ის, როგორც მიმზიდველი პერსპექტივების შემთავაზებელი საგანმანათლებლო სისტემის პოპულარიზაციას როგორც სტუდენტებს, ასევე ტრენერებს შორის (მაგ.: საერთაშორისო გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის მისაღებად);
- ხელს შეუწყობს საქართველოში დაბრუნებას კონკრეტულ ტრენინგ-შესაძლებლობათა შეთავაზების გზით, წარმოშობის ქვეყანასთან ხელახალი (დროებითი) დაახლოების მიზნით;
- ხელს შეუწყობს ხანგრძლივად დაბრუნებული პირების რეინტეგრაციას საქართველოს შრომის ბაზარზე და მათ კარიერულ განვითარებას.

5.4.27 სტარტაპ ტრენინგი საქართველოში დაბრუნებისას

მხარდაჭერის განხორციელება შემდეგი ზომების მეშვეობით:

- ორი ექსპერტის და GIZ/PME-ის თანაშრომლების მიერ ჩატარებული 1-დღიანი სამუშაო შეხვედრა;¹⁸⁴ იუსტიციის სამინისტროს სასწავლო ცენტრი.

მიზანი/შინაარსი:

დაბრუნებამდე შეთავაზებული სტარტაპის და სარეინტეგრაციო ტრენინგის მსგავსად, საქართველოში დაბრუნების შემდეგ ორგანიზებული სტარტაპ ტრენინგი მიზნად ისახავს დაბრუნებული პირების რეინტეგრაციის წარმატების ზრდას ბიზნესის განვითარების წახალისების გზით. PME-ის პროგრამის „Geschäftsideen für Entwicklung“ („ბიზნესიდეები განვითარებისთვის“) ფარგლებში ორგანიზებული სამუშაო შეხვედრა გათვლილია 20-მდე მონაწილეზე, PCMS-ის პროგრამით დაბრუნებულთა ჩათვლით. საქართველოს შრომის ბაზრის სპეციფიკაზე მორგებულ სემინარზე მონაწილეები გაივლიან მომზადებას ბიზნესგეგმის შედგენასა და შესაბამისი მარკეტინგული სტრატეგიების შემუშავებაში,

¹⁸⁴ საკმინაობა დაიგეგმა GIZ-ის PME-ის „Geschäftsideen für Entwicklung“ („ბიზნესიდეები განვითარებისთვის“) ფარგლებში, გამოყენებული იქნება PCMS-ის ფარგლებში დაბრუნებულთათვისაც.

აგრეთვე მოისმენენ საქართველოში დაბრუნებული წარმატებული მეწარმეების რეკომენდაციებს.

ხანგრძლივობა/ვადა:

1-დღიანი სემინარი ბიზნესიდეების შემუშავებისა და საქართველოში ბიზნესის დაწყების შესახებ PCMS-ის სასტუმროს სექტორის პერსონალისთვის (2016 წლის სექტემბერი/ოქტომბერი).

პასუხისმგებელი/ჩართული პირები:

CIM / PME (პროგრამა „ბიზნესიდეები განვითარებისთვის“), პროფესიონალი ტრენერები, დაბრუნებული ქართველი მეწარმეები.

მიღებული გამოცდილება/რეკომენდაციები/განმეორება:

საკუთარი ბიზნესის დაწყება არ შედიოდა PCMS-ის მონაწილეთა თავდაპირველ გეგმებში. დაბრუნებამდე ჩატარებული სტარტაპ ტრენინგის მსგავსად, დაგეგმილი სამუშაო შეხვედრის მიზანია PCMS-ის მონაწილეთა ინფორმირებულობის ამაღლება და ინტერესის გაღვივება ბიზნესსაქმიანობის დაწყების შესაძლებლობების შესახებ.

CMS-ის კონტექსტში ამგვარი ტრენინგის შეთავაზება შეიძლება რეკომენდებული იყოს CMS-ის მონაწილეებისთვის დამატებითი კომპეტენციების მისანიჭებლად, რაც გაზრდის მათი რეინტეგრაციის პერსპექტივას. ტრენინგის აქტუალობა შეიძლება უფრო გაძლიერდეს, როცა იგი დაბრუნების შემდეგ იქნება შეთავაზებული პროგრამის მონაწილეებისთვის და როდესაც შესაბამისი ინფორმაცია პირდაპირ კავშირში იქნება მონაწილეების რეალურ შესაძლებლობასთან, საკუთარი ბიზნესი დაგეგმვიდან განხორციელების ეტაპზე გადაიყვანონ.

5.5 მიგრაციის ციკლის დასრულების ამჟამინდელი მდგომარეობა

მხარდაჭერის ფართომასშტაბიანი ზომების გამოყენებით სასტუმროს და ჯანდაცვის სექტორის 28 ქართველი სპეციალისტი მომზადდა, დატრენინგდა და 27 მათგანი დასაქმდა გერმანიაში (ფრანკფურტი, მიუნხენი). პროექტის დასასრულისთვის PCMS-ის 24 მონაწილე (14 სასტუმროს სექტორის და 10 ჯანდაცვის სექტორის წარმომადგენელი) ასრულებდა ან უკვე დასრულებული ჰქონდათ ცირკულარული მიგრაციის სქემის ციკლი. PCMS-ის სამმა მონაწილემ პროექტი მისი მიმდინარეობისას დატოვა: ერთი საკუთარი ინიციატივით გამოეთიშა პროექტს, ხოლო ორ მონაწილეს ხელშეკრულება გერმანელმა დამსაქმებელმა შეუწყვიტა კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო.

გარე შეფასების თანახმად, PCMS-ში და მის მხარდაჭერის ზომებში მონაწილეობა პროგრამაში ჩართულმა პირებმა კარგად მიიღეს და დადებითად შეაფასეს, როგორც გამოცდილებისა და უნარების გაძლიერებისა და დივერსიფიცირების, ასევე დაბრუნებისას დასაქმების პერსპექტივის გაზრდის თვალსაზრისით. თუმცა, PCMS-ის მონაწილეთა უმრავლესობამ გერმანიაში უფრო ხანგრძლივი ვადით დასაქმებას მიანიჭა უპირატესობა. სასტუმროს სექტორის პერსონალმა მუშაობა ქვეყანაში დარჩენის მაქსიმალური ვადით (18 თვე) გააგრძელა და მათი საქართველოში დაბრუნება 2016 წლის

ზაფხულის დასასრულს არის დაგეგმილი.¹⁸⁵ ექთნების უმრავლესობამ, რომელთაგან ოთხმა კვალიფიკაციის აღიარების გამოცდა პროექტის დასრულებამდე ჩააბარა, 12-თვიანი მინიმალური ვადის შემდეგ დასაქმების სურვილი მომდევნო ერთიდან სამ წლამდე ვადით გამოთქვა.¹⁸⁶ განსაკუთრებით ექთნები „დაინტერესებულნი არიან ცოდნისა და გამოცდილების კიდევ უფრო გაღრმავებაში დასაქმების ვადის გაგრძელების საშუალებით ან, რიგ შემთხვევებში, გერმანიაში სწავლის გაგრძელებით, რაც მათი აზრით, სასარგებლო იქნება საქართველოში არსებული შესაბამისი სისტემების შესაცვლელად, განსაკუთრებით ახალ კლინიკებში ან არსებული კლინიკების ჯანდაცვის მართვის განყოფილებებში, ან მომავალი ექთნების დასატრენინგებლად, VET სასწავლებლების თუ ტრენინგცენტრების მეშვეობით.“¹⁸⁷ ეს აფერხებს როგორც ცოდნის გადატანით მისაღებ PCMS-ის სარგებელს, ისე საქართველოში დაბრუნებისას დასაქმების გაზრდილ უნარიანობას, ისევე, როგორც მათი შეფასების შესაძლებლობას.

როგორც PCMS-ის შემუშავების დასაწყისიდანვე იყო მოსალოდნელი, მიზნობრივი მხარდაჭერის ზომებზე დახარჯული ძალისხმევის მიუხედავად, CMS-ის სამმხრივი სარგებლის პოტენციალის სრულად ამოქმედებისთვის ძირითად გამოწვევად წარმატებული ნებაყოფლობითი დაბრუნება და რეინტეგრაცია რჩება. თუმცა, დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის მოტივაციის და ადგილზე აღმოჩენილი მხარდაჭერის ზომების (განსაკუთრებით, PME-ის ფარგლებში შეთავაზებული ღონისძიებების, მათ შორის საზღვარგარეთ მყოფი დიასპორის ჩართულობით გაწეული მხარდაჭერის) შეფასების თანახმად, CMS-ის სამმხრივი სარგებლის ეფექტი შეფასდა, როგორც პერსპექტიული, ევროკავშირის პროექტის მენეჯმენტისა და ჩართული დაწესებულებების მხრიდან.

¹⁸⁵ სასტუმროს სექტორის მონაწილეთა უმრავლესობა დარწმუნებულია საქართველოში დაბრუნებისას დასაქმების პერსპექტივებში. ევროკავშირის პროექტის დასრულების შემდგომ, სასტუმროს სექტორის 14 სპეციალისტიდან ცხრას ყოფილმა დამსაქმებელმა უკვე შესთავაზა სამსახური დაბრუნებისას.

¹⁸⁶ გარე მონიტორინგის და შეფასების საბოლოო ანგარიში, (19.04.2016, გვ. 14). ერთი ექთანი დაბრუნდა საქართველოში პირადი მიზეზების გამო; ორმა მათგანმა შეიცვალა დამსაქმებელი არასპეციალიზებული კვალიფიკაციის შეთავაზების გამო. მიუხედავად იმისა, რომ ექთნების შემთხვევაში, აღიარების გამოცდის ჩაბარებასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული დეტალების გავლა მოსალოდნელზე უფრო რთული აღმოჩნდა, გერმანიის ფედერალური რეგულაციების უპირატესობის გამო. ZAV-ის დასაქმების ოფიცრის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია, 05.2016.

¹⁸⁷ იქვე.

6. დასკვნა

ნებაყოფლობით და შესაბამის უფლებამოსილ მხარეთა შორის შეთანხმებით წარმართულ მობილობას, რომელიც ითვალისწინებს მიგრანტთა ადამიანის უფლებებს, კვალიფიკაციებს და განვითარების ინდივიდუალურ მისწრაფებებს, განვითარების დადებითი შედეგების მოტანის დიდი პოტენციალი აქვს ყველა ჩართული მხარისთვის (მიგრანტები, დანიშნულების და წარმოშობის ქვეყნები და საზოგადოებები). ევროკავშირის პროექტში ჩართული გამოცდილი ექსპერტების აზრით, სამხრეთი სარგებელი ცირკულარული მიგრაციის შედეგად ყოველთვის და ცალსახად არ მიიღწევა. როგორც PCMS-ის ფარგლებში შერჩევის გამოცდილებამ დაადასტურა საქართველოსა და გერმანიასთან მიმართებაში, არსებობდა დანიშნულების ქვეყნის შრომის ბაზარზე ქართველების წვდომის აშკარა დეფიციტი და ასევე, უცხოელი დამსაქმებლებისთვის მიუწვდომელი იყო ქართველი კვალიფიციური მუშახელი, რაც პოტენციურად, ზრდის

დასკვნები და მომავალი CMS-ისთვის გასათვალისწინებელი ფაქტორები

შრომითი მიგრაციის წარმართვა CMS-ის მეშვეობით და მხარდაჭერის შესაბამისი ზომების ჩამოყალიბება ხელს უწყობს სამხრეთი სარგებლის ეფექტის გაძლიერებას და მის პერსპექტივებს განვითარების დადებითი გავლენის კუთხით;

- CMS-ის სამხრეთი სარგებლის ცნება აბალანსებს (ზოგჯერ ურთიერთგამომრიცხავ) ინტერესებს და შესაბამისად, აძლიერებს ჩართული პარტნიორების პოტენციურ სარგებელს;
- შრომითი მიგრაციის ცირკულარობის მხარდამჭერი ზომების (მათ შორის CMS-ის ფარგლებში) შემუშავება რეკომენდებულია შრომითი მიგრაციის სამხრეთი სარგებლის და განვითარების პოტენციური გავლენის გაძლიერების მიზნით - იმ დროს, როცა: არ არსებობს თავისუფალი გადაადგილების არეალი მიგრანტებისთვის; მიგრაციის არხის ორივე მიმართულებით ერთმანეთის მსგავსი ეკონომიკური და ყოფითი პირობებია; ან/და წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნებს შორის არ არსებობს მიგრაციის ჩამოყალიბებული არხები;
- პოლიტიკური ნება და ინტერესთა თანხვედრა ერთობლივად შეთანხმებული პრინციპებისა და პარამეტრების ირგვლივ (მათ შორის, მიგრაციის მართვისადმი ჰუმანური მიდგომა, მიგრანტების ეკონომიკური, სოციალური, პოლიტიკური უფლებებისა და მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტის პატივისცემა, მართვის და პროგრამირების ინტენსივობა და მიგრაციის განვითარების პოტენციალის გამოყენების ნება, რომელიც დადასტურებულია მხარდაჭერის ზომების შეთავაზებით)
- ცირკულარული მიგრაციისადმი ერთიანი და ყოვლისმომცველი მიდგომის ჩამოყალიბების წინაპირობაა.

დეკვალიფიკაციის რისკს - პროფესიულ უნარ-ჩვევებთან შეუსაბამო დასაქმებისა და არალეგალური გადაადგილების/დასაქმების ყალბი შეთავაზებების გამო. მეტიც, თუ კვალიფიციური ქართველი სპეციალისტები საზღვარგარეთ ემიგრირებას და მუშაობას გადაწყვეტენ, ეს საქართველოს შრომის ბაზრისთვის კვალიფიციური ადამიანური რესურსის დაკარგვის პერმანენტულ გამოწვევად იქცევა. შესაბამისად, სანამ მოთხოვნადი სპეციალისტების საქართველოს შრომის ბაზარზე დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პერსპექტივები ბუნდოვანია, ამ სპეციალისტთა ემიგრაციის ხელშეწყობა გამოცდილი მუშახელის დეფიციტის წარმოქმნის რისკთანაა დაკავშირებული.

(შრომითი) მიგრაციის მამოძრავებელი პრინციპული ფაქტორების მიუხედავად,¹⁸⁸ რომელიც CMS-ის ფარგლებს მიღმა, დამოუკიდებლად არსებობს, PCMS-ის გამოცდილება ადასტურებს, რომ CMS-ის მეშვეობით ქართული შრომითი მიგრაციის წარმართვით ამ რისკების შემცირება შესაძლებელია. მეტიც, თავდაპირველი ვარაუდების შესაბამისად, გამოტანილი იქნა დასკვნა, რომ საქართველოდან შრომითი ემიგრაციის განვითარების მხრივ დადებითი გავლენის პოტენციალი შეიძლება სამმაგ სარგებელზე ორიენტირებული CMS-ის მეშვეობით გაძლიერდეს, რომლის მიზანს ჩართული მხარეების (მიგრანტების, წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნების) დაბალანსებული ინტერესების მაქსიმიზაცია წარმოადგენს, მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობით და შესაბამისი მხარდაჭერის ზომების შეთავაზების საშუალებით.¹⁸⁹

6.1 PCMS-ის შედეგები

PCMS-ი ჩამოყალიბდა ცირკულარული მიგრაციისადმი CIM-ის მიდგომის საფუძველზე, რომლის მიზანს მიგრანტების ლეგალური, გააზრებული და წარმატებული მიგრაციის, საზღვარგარეთ ყოფნის, დაბრუნებისა და წარმოშობის ქვეყანაში რეინტეგრაციის ხელშეწყობა წარმოადგენს. PCMS-ის პარამეტრები: პროგრამის ინტენსივობა, პროფესიები, სამიზნე მონაწილეთა კვალიფიკაციის დონე და შერჩევის კრიტერიუმები, ქვეყანაში ყოფნის სამართლებრივი საფუძველი და ხანგრძლივობა, მხარდაჭერის ზომები მიგრაციის ციკლის განმავლობაში და თანამშრომლობის სტრუქტურა - კონტექსტის შესაბამისი მოსამზადებელი შეფასების საფუძველზე განისაზღვრა, რომელშიც ძირითადი ყურადღება კვალიფიკაციის განვითარებაზე იყო გამახვილებული. მიგრაციის მთელი ციკლის განმავლობაში მიგრანტებისთვის შეთავაზებული მხარდაჭერის ზომების დაგეგმვისას გათვალისწინებული იქნა ჰუმანური, სოციალური და შრომითი უფლებების დაცვის სტანდარტები გადაადგილებულ პირთათვის (ემიგრანტები, დაბრუნებული პირები). მხარდაჭერის ასეთი სტრუქტურა სასარგებლოა მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტების წარმატებული რეალიზაციისთვის და შედეგად, ადამიანური და პროფესიული განვითარებისთვის (რაც გულისხმობს უფრო მაღალ ანაზღაურებას, დანაზოგებს, კვალიფიკაციის ამაღლებას, დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდას, საერთაშორისო გამოცდილების მიღებას და ა.შ.). მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტის განხორციელება, თავის მხრივ, დადებით გავლენას მოახდენს მიგრაციის ციკლის დასრულებაზე და შესაბამისად, წარმატებულ დაბრუნებასა და რეინტეგრაციაზე, რაც განხორციელდება ნებაყოფლობითი მობილობის დამოუკიდებლად მიღებული გადაწყვეტილების საფუძველზე (ემიგრაცია და დაბრუნება) და დადებითი ეფექტის მომტანი იქნება ყველა ჩართული მხარისთვის (სამმხრივი სარგებელი: მიგრანტები, წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნები).

¹⁸⁸ მიგრაციის ხელშეწყობი ფუნდამენტური ('push/pull') ფაქტორები, მათ შორის სამუშაო ადგილების და სხვა ეკონომიკური პერსპექტივების ნაკლებობა, სხვაობა სახელფასო ანაზღაურებაში, ეკონომიკური და სოციალური გარემო, შრომითი უფლებები და ა.შ.

¹⁸⁹ დღევანდელი მდგომარეობით, PCMS-დან შეიძლება დავასკვნათ, რომ დაგეგმილი სარგებლის მიღების მოლოდინი რეალურია. თუმცა ეს მხოლოდ ინდიკატორებია; საბოლოო დასკვნების გამოტანა შესაძლებელი იქნება გარკვეული დროის შემდეგ. PCMS-ის მონაწილეთა უმრავლესობა ჯერ არ დაბრუნებულა საქართველოში; ამდენად, მათი დაბრუნება, რეინტეგრაცია და ცოდნის გადატანაში ჩართულობა მოცემული მომენტისთვის ვერ შეფასდება (ევროკავშირის პროექტის დასასრული, 05.2016).

სქემა, რომლის პარამეტრები წინასწარ განისაზღვრა და დაკონკრეტდა და რომელიც გულისხმობდა ასევე წინასწარ განსაზღვრული და შეთანხმებული ხანგრძლივობის მიგრაციას, შემუშავდა ორი პარტნიორი ქვეყნის სპეციფიკის გათვალისწინებით და მიზნად ისახავდა ცირკულარული მიგრაციის შედეგების და შესაბამისი მხარდაჭერის ზომების ტესტირებას, მონიტორინგსა და შეფასებას, განსაკუთრებული ფოკუსით მონაწილეთა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.

პროცედურებთან, გამოყენებულ ინსტრუმენტებთან და ფორმატთან დაკავშირებით მიღებული გამოცდილება შეიძლება გათვალისწინებული იქნეს მომავალ CMS-ში, რომელიც სხვა პარტნიორი ქვეყნების და ბენეფიციარების მეტ რაოდენობას მოიცავს. მომავალი CMS-ის დეტალები, შინაარსი და მასთან დაკავშირებული მიგრაციის ციკლის ხელშემწყობი ინფრასტრუქტურა, თავის მხრივ, უნდა შემუშავდეს შესაბამისი კონტექსტის გათვალისწინებით. სამართლებრივი ნორმები, სავიზო რეგულაციები, შრომის ბაზარზე მოთხოვნა და მიწოდება და შესაბამისი კვალიფიკაციის დონე სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულია და მათი განსაზღვრა თითოეული ქვეყნის სუვერენული უფლებაა.

PCMS-ის სრული და გრძელვადიანი გავლენის შეფასება მოგვიანებით, ევროკავშირის პროექტის დასრულებიდან (2016 წლის ივნისი) გარკვეული დროის შემდეგ იქნება შესაძლებელი. PCMS-ის მონაწილეების დაბრუნება და რეინტეგრაცია ან ამ კუთხით წარმოშობილი სირთულეები, მათი დარჩენა ან ხელახალი მიგრაცია საზღვარგარეთ იქნება ის მნიშვნელოვანი ფაქტორები, რომლებიც შესაძლებელს გახდის PCMS-ის გავლენისა და მასთან დაკავშირებულ ინტერესთა დაბალანსების შესაძლებლობების საბოლოო შეფასებას; რაც აგრეთვე გულისხმობს ჩართული მხარეებისთვის სამმხრივი სარგებლის შედეგის გაძლიერებას.

ძირითადი გამოწვევები

- დაფინანსება: წყარო, კონტრიბუცია (სახელმწიფო/ადმინისტრაციული სტრუქტურები, დამსაქმებლები, მონაწილეები, დონორები);
- (სასურველ) მონაწილეთა წვდომა;
- მხარდაჭერის ზომების მიწოდება რეგიონში (სტრუქტურულად დაბალგანვითარებულ რეგიონებში კონცენტრირებული უმუშევრობის და კვალიფიკაციის დაბალი დონის გათვალისწინებით), რაც დამატებით ძალისხმევას მოითხოვს სამმხრივი სარგებლის შედეგის მისაღწევად;
- რეინტეგრაცია სოფლად.

მიუხედავად ამისა, ამ ეტაპზე ნათელია, რომ PCMS-მ, მიგრაციის ციკლის ხელშემწყობი ინფრასტრუქტურისა და მასთან დაკავშირებული დახმარების ზომების ჩათვლით, მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია მონაწილეთა სამუშაო გამოცდილების დივერსიფიკაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების და ზოგადად, განათლების პროფილის გაზრდის კუთხით.

PCMS-ში მონაწილე გერმანელმა დამსაქმებლებმა უზრუნველყვეს სათანადოდ მომზადებული თანამშრომლების დასაქმება, რითაც შეავსეს არსებული ვაკანსიები და გაიღრმავეს გამოცდილება საერთაშორისო მუშახელის აყვანისა და ინტეგრაციის კუთხით, და ამავდროულად, გააძლიერეს თანამშრომლობა და ადმინისტრაციული წარმოების პრაქტიკა გერმანიის საერთაშორისო დასაქმების ოფისთან (ZAV). რადგან შერჩეულ დასაქმების სექტორებში საკადრო ცვლილებები ხშირი მოვლენაა, პროგრამაში ჩართული

ქართველების ცირკულარობა და წარმოშობის ქვეყანაში დაბრუნება არ შეფასდა, როგორც ნეგატიური მოვლენა. თუმცა, უფრო მიზანშეწონილად ჩაითვალა მიგრაციის ციკლის შედარებით მოქნილი ხანგრძლივობა, განსაკუთრებით, სამუშაო ადგილზე სწავლებისა და და (ნაწილობრივ) ენის ტრენინგში საჭირო ინვესტიციების გამო.

ქართველი დამსაქმებლებისთვის PCMS-ისგან მიღებული შედეგი კვალიფიციური მუშახელის ხელმისაწვდომობაში მდგომარეობს, რომლებიც საერთაშორისო გამოცდილებით იქნებიან აღჭურვილი.¹⁹⁰ მიუხედავად იმისა, რომ გერმანიაში არსებული სახელფასო განაკვეთები და სამუშაო სტანდარტები უფრო კონკურენტულია საქართველოს პირობებთან შედარებით, მათთან გათანაბრების სურვილი შეიძლება გახდეს ადგილობრივი შრომის პირობებისა და სტანდარტების (მათ შორის ხელფასის და პროფესიული საქმიანობების შესრულების ხარისხის) ზრდის და შესაბამისად, ადგილობრივი პროფესიული სექტორის განვითარების მამოძრავებელი ძალა.

6.2 CMS-ის ჩამოყალიბება: CMS-ის პარამეტრების იდენტიფიცირების და განმარტების პროცედურები

PCMS-დან მიღებულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით შეიძლება დავასკვნათ, რომ პროცედურა, ინტერესებისა და შესაძლებლობის შესწავლიდან სამხრივ სარგებელზე ორიენტირებული CMS-ის შემუშავებამდე და განხორციელებამდე, სავარაუდოდ, რამოდენიმე ეტაპს მოიცავს: **ინიცირების ფაზა, მოსამზადებელი ფაზა და განხორციელების ფაზა. მოლოდინების მართვის** გამჭვირვალე პროცესის უზრუნველყოფა, CMS-ის მართვასთან დაკავშირებული (კონტექსტის შესაბამისი) ინტერესების განსაზღვრა, მათი შესაბამისობისა და განხორციელების შესაძლებლობების შეფასების პარალელურად განსაკუთრებით რელევანტურია ინიცირებისა და მოსამზადებელ ფაზებში. რეკომენდებულია, აღნიშნულმა შეფასებამ მოიცვას ცირკულარული მიგრაციის წარმატებული განვითარებისა და სამხრივი სარგებლის მისაღებად აუცილებელი სპეციფიური ფაქტორები და კრიტერიუმები, როგორიცაა პოლიტიკური ნება, ინტერესების თანხვედრა, დაინტერესებულ მხარეთა შესაძლებლობები, შრომის ბაზარი და პროფესიული შესაბამისობა, დაბრუნების და რეინტეგრაციის პერსპექტივები და საშუალებები, და შესაბამისი სამართლებრივი დებულებები.

PCMS-ის გამოცდილებამ ცხადყო, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია CMS-ის ინიცირებისა და მოსამზადებელი ეტაპებისთვის ჯეროვანი დროისა და ძალისხმევის დათმობა. გარდა ამისა, დადასტურდა მიზნების გამჭვირვალობისა და მკაფიო ურთიერთშეთანხმების, რეალისტური მოლოდინებისა და შეთავაზებული პარამეტრების რელევანტურობა.

მომავალი CMS-ისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იქნება შემდეგი დასკვნების გათვალისწინება:

¹⁹⁰ ზოგადად, დასაქმების პოტენციალი და პერსპექტივები დადებითად შეფასდა PCMS-ის მომავალი დაბრუნებულებისთვის. საქართველოში რამდენიმე დამსაქმებელმა გამოთქვა დაინტერესება და PCMS-ის მონაწილეთა დაბრუნების შემდეგ მათი დასაქმების განზრახვაც დაადასტურა.

- ინიცირება და მომზადება CMS-ის ჩამოყალიბების განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი და შრომატევადი ნაწილია;
- ორ ქვეყანას შორის პირველი CMS-ის შემუშავებისას საჭიროა, მნიშვნელოვანი ინვესტიციები განხორციელდეს მის მომზადებაში;
- შაბლონის შექმნა: რეგულარული პროცედურების ჩამოყალიბება, მათი განხორციელების და ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა, სავარაუდოდ, შეამცირებს დახარჯულ ძალისხმევას და ხარჯებს და გაზრდის CMS-ის ეფექტიანობას;
- კონტექსტის შესაბამისი, სამმხრივ სარგებელზე ორიენტირებული CMS-ის შესამუშავებლად გასათვალისწინებელი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორებია:
 - o პოლიტიკური ნება და ინტერესების თანხვედრა (პოლიტიკური მოქმედების ინტენსივობა);
 - o ინსტიტუციური შესაძლებლობები და დაინტერესებულ მხარეთა საქმიანობა (დაინტერესებულ მხარეთა ანალიზი და თანამშრომლობის სტრუქტურის ჩამოყალიბება);
 - o შრომის ბაზრის ინტერესების შესატყვისობა: პროფესიული მოთხოვნა და მიწოდება, თვისებრივი შესაბამისობა;
 - o დაბრუნება, რეინტეგრაცია და მიგრანტების ჩართულობის პერსპექტივები;
 - o სამართლებრივი ნორმები და შესაძლებლობები.
- პროცესში ჩართულ გადაწყვეტილების მიმღებ სტრუქტურებს შორის ადრეულ ეტაპზე შეთანხმების მიღწევა სამმხრივ სარგებელზე ორიენტირებული CMS-ის ძირითადი მიზნის და შესაბამისი ინდიკატორებისა და პროგრამირების ინტენსივობის შესახებ გადამწყვეტი ფაქტორია CMS-ის წარმატებული შემუშავებისა და განხორციელებისთვის;
- გამჭვირვალე და მკაფიო კომუნიკაცია (ორმხრივი/მრავალმხრივი შეხვედრების და ფორმალური შეთანხმებების მეშვეობით) პრინციპული მიზნის, ძირითადი ამოცანებისა და შესაბამისი ინდიკატორების შესახებ მხარეთა ინტერესების იდენტიფიცირების, მათი დაბალანსებისა და სათანადო პროგრამების ჩამოყალიბების წინაპირობაა;
- იმის გათვალისწინებით, რომ პროექტის ინიცირების ფაზაში მნიშვნელოვანი მოსამზადებელი მოლაპარაკებები ჩატარდა, მომდევნო ეტაპზე გამართული მოლაპარაკებები (განსაკუთრებით საზღვარგარეთ ყოფნის მოსალოდნელ ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით) კიდევ უფრო ეფექტიანი იქნება ქვემოთ ჩამოთვლილი დამატებითი ფაქტორების განხორციელების შედეგად:
 - o CMS-ის ინიცირების ფაზაში SWOT-ანალიზის ჩატარება და ზეგავლენის შეფასების გათვალისწინება;¹⁹¹

¹⁹¹ ევროკომისიის „გავლენის შეფასების სახელმძღვანელო“ მიხედვით, გავლენის შეფასება არის „პროცესი, რომლის შედეგად პოლიტიკური გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს აქვთ მტკიცებულება შესაძლო პოლიტიკური ქმედების დადებითი და უარყოფითი მხარეების შესახებ მათი პოტენციური გავლენის შეფასების გზით“. ევროკომისიის სახელმძღვანელო მიხედვით, გავლენის შეფასება: (1) ადასტურებს, რომ ამოცანები შესაბამისობაშია არსებულ სამთავრობო პოლიტიკასთან და სტრატეგიებთან, და ასევე ოფიციალურ დოკუმენტებში განსაზღვრულ ეროვნულ პრიორიტეტებთან, და

- თანამშრომლობის ამოცანის, ზუსტი მოლოდინების და სამართლებრივი ჩარჩოს შემუშავება და დაფიქსირება შეთანხმებულ საბაზისო დოკუმენტში.¹⁹²
- CMS-ის პარამეტრები, მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობი ინფრასტრუქტურა და შესაბამისი მხარდაჭერის ზომები საჭიროებს კონტექსტის ანალიზის განხორციელებას სანდო მონაცემებზე დაყრდნობით, რომლებიც არარსებობის შემთხვევაში, მოპოვებული უნდა იქნეს საბაზისო კვლევებისა და გამოკითხვების მეშვეობით;
- მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობი ინფრასტრუქტურა და მხარდაჭერის შესაბამისი მიზნობრივი ზომები ძირითადი შეთანხმებული ამოცანების მიხედვით უნდა ჩამოყალიბდეს (მაგ.: უნარების გაძლიერება, შემოსავლის და ფულადი გზავნილების გამომუშავება, დაბრუნების უზრუნველყოფა და სხვა).¹⁹³

6.3 CMS-ის განხორციელების მართვა

მომავალი CMS-თვის გათვალისწინებული უნდა იქნეს PCMS-ის შემდეგი დასკვნები:

- რეკომენდებულია, CMS-ის მართვა (განხორციელების კოორდინირება და ზედამხედველობა) მონაწილე ქვეყნების მდგრად, სათანადოდ აღჭურვილ სტრუქტურებს დაევალოს, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს პროცესის უწყვეტობა და ქვეყნის (და მიგრანტების) შესაბამისი და განვითარებაზე ორიენტირებული ინტერესები/ეთიკური შერჩევის მიდგომა (საქართველო: შრომის სამინისტროს დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურები);
- CMS-ის განხორციელების, მონიტორინგისა და კორექტირებისთვის უნდა ჩამოყალიბდეს/გაძლიერდეს CMS-ის ოპერატიული, მუდმივმოქმედი საკოორდინაციო/განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული და გადაწყვეტილების მიმღები უწყება (სამეთვალყურეო კომიტეტი), რომელიც იდეალურ შემთხვევაში, ორივე ქვეყნის შესაბამისი წარმომადგენლებით/დაინტერესებული მხარეებით დაკომპლექტდება. აღნიშნული უზრუნველყოფს მხარეთა უშუალო ჩართულობას და პასუხისმგებლობას;

(2) „ითვალისწინებს პოლიტიკური არჩევანის რისკებს და შესაძლო გამოწვევებს, მათ შორის შესრულებისას წარმოქმნილ წინააღმდეგობებს (...)“. EC, Impact Assessment Guidelines (2009, pp. 4-5).

¹⁹² ევროკავშირის პროექტის ფარგლებში CIM/GIZ-სა და სსგს-ს შორის არსებული შეთანხმება პარტნიორობის შესახებ არეგულირებდა თანამშრომლობის დეტალებს, მაგრამ არ მოიცავდა თავად PCMS-ის განხორციელების დეტალებს.

¹⁹³ მაგ.: როდესაც კვალიფიკაციის გაძლიერება ემსახურება წარმოშობის ქვეყნის შრომის ბაზარზე კვალიფიკაციათა განვითარების მიზანს, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს აღნიშნული კვალიფიკაციის შესაბამისი დასაქმების, ისევე როგორც დაბრუნების და რეინტეგრაციის პერსპექტივა; როდესაც კვალიფიკაციური მუშახელის ემიგრაცია დაბრუნების დაბალი პერსპექტივებით უარყოფით გავლენას ახდენს ადგილობრივი ბაზრის მიწოდებაზე, CMS-ით აქცენტი უნდა გაკეთდეს სხვა პროფესიებზე, ან უნდა დაწესდეს სასტიპენდიო პროგრამებისას არსებული მიდგომა; თუკი წარმოშობის ქვეყნიდან კვალიფიკაცია არ შეესაბამება წარმოშობის ქვეყანაში არსებულ მოთხოვნას, არსებული უნარების გაძლიერება არ მოხდება; თუკი საზღვარგარეთ მიღებული გამოცდილება არ დაფასდება დაბრუნებისას, არ გაიზრდება დასაქმების პერსპექტივები, ინდივიდზე დაბრუნების შედეგად დადებითი გავლენა შეზღუდული იქნება და დაბრუნების და რეინტეგრაციის პერსპექტივები რისკის ქვეშ დადგება; თუ შემოსავლის და ფულადი გზავნილების გამომუშავება პრიორიტეტი, საზღვარგარეთ მიღებული ხელფასი უნდა იძლეოდეს ამ მეტობის მიღების საშუალებას, რისთვისაც მონაწილეებს სათანადო ფინანსური განათლება ესაჭიროებათ, რაც მოიცავს ინფორმაციას საბანკო სისტემის, ბიუჯეტის წარმოების, დანაზოგების დაგროვების და ფულადი გზავნილების გადმორციხვის შესახებ.

- დოკუმენტაციის გამართულად წარმოებისა და ცოდნის მართვისთვის საჭიროა პროექტით და პოლიტიკური პრიორიტეტებით განსაზღვრული ფინანსური ან ინსტიტუციური მანდატის მიღმა არსებულ გამოცდილებასთან და საუკეთესო პრაქტიკასთან წვდომის უზრუნველყოფა;
- CMS უნდა ეფუძნებოდეს წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნებს შორის თანამშრომლობას და შეთანხმებას; მასში ჩართული უნდა იყვნენ შესაბამისი შრომითი ადმინისტრაციები და საკონსულოები (სავიზო მოთხოვნების შემთხვევაში), რათა პროცესი წარიმართოს პარტნიორ ქვეყანაში არსებული რეგულაციების (ვიზის გაცემა, შრომის ბაზრის წვდომა, შესაბამისი მოსამზადებელი მოთხოვნები) დაცვით;
- მხარეთა შორის განაწილებული პასუხისმგებლობები: თანამშრომლობის სტრუქტურა უნდა განისაზღვროს მოთხოვნილი და არსებული ინსტიტუციური შესაძლებლობების გათვალისწინებით; იდეალურ შემთხვევაში, წარმოშობის და დანიშნულების ქვეყნების უწყებები ერთობლივად არიან ჩართული და პასუხისმგებელი CMS-ის და დაგეგმილი მხარდაჭერის სტრუქტურის განხორციელებაზე (თითოეული მხარე წარმართავს შესაბამის აქტივობებს თავისი მხრიდან);
- რეკომენდებულია ანგარიშების მაღალი დონე, ასევე რეგულარული შეფასების განხორციელება, მიწოდებულ სერვისებში საჭიროების შემთხვევაში შეტანილი კორექტივების შესახებ ინფორმირების მიზნით, რაც უზრუნველყოფს მიგრანტების წვდომას ხარისხიან სერვისებთან და განახლებად ინფორმაციასთან;
- CMS-ის მართვისა და განხორციელებისთვის (განსაკუთრებით, შერჩევის, ვაკანსიასთან შესატყვისობის და დასაქმებისთვის) რეკომენდებულია სხვადასხვა ალტერნატივის განხილვა:
 - o შრომის სამინისტროს (და სსიპ-ის სოციალური მომსახურების სააგენტოს) შრომისა და დასაქმების საკითხებზე პასუხისმგებელი სამსახურის ფუნქციების, შესაძლებლობებისა და მომსახურების სპექტრის გავრცობა (შესაბამისი თანამშრომლების უზრუნველყოფით): სამუშაოს მაძიებლებისთვის ადგილობრივი შრომის ბაზრის მოთხოვნების და საზღვარგარეთ უკანონო მიგრაციის რისკებთან დაკავშირებით ინფორმაციისა და ტრენინგების მიწოდებასთან ერთად, დასაქმების სამსახურს შეუძლია, მოახდინოს დაინტერესებული პირების ინფორმირება საერთაშორისო შრომის ბაზარზე კონკრეტულ პროფესიათა მიხედვით დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ და ჩართოს ისინი შესაბამის სერვისებში, ადმინისტრაციული შეთანხმებების საფუძველზე;¹⁹⁴
 - o თანამშრომლობა ერთ ან რამდენიმე გარე ორგანიზაციათა კონსორციუმთან (კერძო დასაქმების სააგენტოები, საერთაშორისო ორგანიზაციები, არასამთავრობო ორგანიზაციები), მათი

¹⁹⁴ საჭირო იქნება მჭიდრო თანამშრომლობა პარტნიორი ქვეყნების დასაქმების (შრომითი მოწყობის) სამსახურებთან. ამ ეტაპზე, შემოთავაზებულ აქტივობებს 2015 წლის საქართველოს კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ არ ითვალისწინებს.

ქვეკონტრაქტორად აყვანა ან რეკომენდატორად გამოყენება კონკრეტული სერვისების განხორციელების მიზნით (ინფორმაცია, დასაქმება, მიგრანტების დახმარების სერვისები), მათ შორის:

- დასაქმების კერძო სააგენტოები;
- საერთაშორისო ორგანიზაციები, არასამთავრობო ორგანიზაციები;
- პარტნიორი ქვეყნების სახელმწიფო დასაქმების სერვისები; განვითარებისთვის თანამშრომლობის სააგენტოები;
- ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს მობილურობის ცენტრების მანდატის, ფუნქციების, შესაძლებლობებისა და სერვისების ზრდა (შესაბამისი თანამშრომლების უზრუნველყოფით) შრომის სამინისტროს დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურის კომპეტენციათა შესაბამისად.¹⁹⁵ დაბრუნებული პირებისთვის ადმინისტრაციული სახის მხარდაჭერის გარდა, მობილურობის ცენტრებს შეუძლიათ საინფორმაციო ცენტრების ('hubs') როლი შეასრულონ ლეგალური სამიგრაციო არხებისა და დასაქმების კონკრეტული შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის გასავრცელებლად;¹⁹⁶
- მიუხედავად ზემოაღნიშნული მიმართულებებისა, საქართველოს, როგორც გამგზავნი ქვეყნის, შემთხვევაში, ცირკულარული მიგრაციის სქემის მონიტორინგის განხორციელებელ ორგანოს წარმოადგენდა მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, რომელიც უმაღლეს დონეზე ჩამოყალიბებული და ავტორიტეტული მექანიზმია შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებული პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მისაღებად და რომელიც უზრუნველყოფდა საჭირო პოლიტიკურ და ინსტიტუციურ მხარდაჭერას;
- შეიძლება განხილული იქნეს მსსკ-ს ფარგლებში შესაბამისი სამუშაო ჯგუფის შექმნა, რომელიც მოახდენს საჭირო კორექტირებებს, აწარმოებს მოლაპარაკებებს და კოორდინაციას გაუწევს ერთობლივ მუშაობას მხარდაჭერის ზომების შეთავაზების (და შესაძლოა, ადმინისტრირების) კუთხით.

6.4 მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა და მხარდაჭერის ზომები

მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურა და მხარდაჭერის ზომები განისაზღვრა და განხორციელდა მოსამზადებელი შეფასების საფუძველზე. მიღებული გამოცდილების შედეგად გამოტანილი იქნა შემდეგი დასკვნები:

¹⁹⁵ აღნიშნული ვარაუდი გამოითქვა თბილისში, იუსტიციის სახლში გამართულ სამუშაო სემინარზე „საზღვარგარეთ მყოფი ქართველების დაბრუნების და რეინტეგრაციის ხელშეწყობა: გამოწვევები, დაბრკოლებები, შესაძლებლობები“ (19-20.03.2015). მაგრამ მანდატის ამგვარი განვრცობის შემოთავაზება მომდევნო ეტაპზე უარყოფილი იქნა ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს და შრომის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის წარმომადგენლების მიერ (სამუშაო შეხვედრა 17.03.2016).

¹⁹⁶ მჭიდრო თანამშრომლობა პარტნიორი ქვეყნების დასაქმების სამსახურებთან აუცილებელია.

- ქართველი მიგრანტების ინფორმირება და მათი მიმართვა დასაქმების ისეთი შესაძლებლობებისკენ, რაც პასუხობს მათ ინტერესებს და კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობას მისცემს (საინფორმაციო ცენტრი ('hub'), მომზადების და დასაქმების სერვისები), და ასევე, მხარდაჭერას აღმოუჩენს დაბრუნებასა და რეინტეგრაციაში (საინფორმაციო ცენტრი, დაბრუნების მომზადება და რეინტეგრაცია, დასაქმების სერვისები) ხელს უწყობს, ერთი მხრივ, საერთაშორისო შრომით მობილობასთან დაკავშირებული რისკების პრევენციას, ხოლო, მეორე მხრივ, ცირკულარული მიგრაციის სრული ციკლის (მიგრაციის დაწყებამდე, მის განმავლობაში და დასრულების მერე) განმავლობაში სამმხრივი მოგების ეფექტის მაქსიმალურ ზრდას;
- განხორციელების გეგმის დეტალიზაციის ხარისხის მიუხედავად, CMS-ის რეალიზაცია მოითხოვს მონიტორინგს და მოქნილობას კორექტირების შესატანად;
- მიგრაციის ციკლის ხანგრძლივობის მიხედვით, როგორც სავალდებულო დაბრუნების პირობასთან, ისე მუდმივი ემიგრაციის პერსპექტივასთან საფრთხეს უქმნის შრომითი მიგრაციის სამმხრივი მოგების ეფექტის გაძლიერებას;
- დაბრუნება ვერ განხორციელდება იძულებით, განსაკუთრებით მაშინ, როცა CMS-ით უცხოეთში ლეგალურად ყოფნის ხანგრძლივობა არ შეესაბამება ეროვნულ კანონმდებლობას, ხოლო ამ უკანასკნელს უპირატესი ძალა აქვს შრომის ადმინისტრაციულ, პროგრამულ შეთანხმებებთან შედარებით;
- მიგრაციის ციკლის ხელშეწყობის ინფრასტრუქტურის აგებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს მიგრაციის ციკლის სავარაუდო ხანგრძლივობა;
- (რეგულარულად ან მუდმივად შეთავაზებული) მიგრაციის ციკლის მოქნილი ხანგრძლივობისას, მხარდაჭერის ზომებისაგან მაქსიმალური სარგებელის მისაღებად, შეიძლება განხილული იქნეს შემდეგი ვარიანტები:
 - o სასტიპენდიო პროგრამის ანალოგიური მიდგომის გამოყენება, რომელიც სავალდებულო/ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დაბრუნების ვალდებულებას ითვალისწინებს;
 - o სეზონური სამუშაოების სქემების ორგანიზება შესაბამისი ვიზის გაცემით, რომლის სამართლებრივი საფუძველი (და მუშახელზე მოთხოვნილება) სეზონის ბოლოს იწურება;
- პროექტში მონაწილე მუშახელის და დამსაქმებლების გამჭვირვალე და პროაქტიური ინფორმირება CMS-ის პარამეტრების, მოცულობის, დებულებების, უფლებებისა და ვალდებულებების შესახებ არის მოლოდინების მართვის აუცილებელი ნაწილი და შესაბამისად, მათი შესრულების და წარმატების ინდიკატორი;
- PCMS-ის გამოცდილებაზე დაყრდნობით, PCMS-ის მონაწილეებისთვის შეთავაზებული მხარდაჭერის ზომები რეკომენდებულია მომავალი CMS-ისთვისაც, კონკრეტული სამიზნე ჯგუფის, მოთხოვნილი კვალიფიკაციის და

არსებული ფინანსური, ინსტიტუციური და ადამიანური რესურსების გათვალისწინებით;

- გამჭვირვალობისა და პროცესების ეფექტური მიმდინარეობის უზრუნველსაყოფად, აუცილებელია CMS-ის მხარდაჭერის ზომები შეიცავდეს მიგრაციის პროცესში მონაწილეების ინფორმირების, კავშირების დამყარებისა და ადმინისტრაციული მხარდაჭერის კომპონენტებს, და ასევე, ტრენინგების ორგანიზებას;
- მიღებულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით მიჩნეულია, რომ უწყვეტად/რეგულარულად (ერთჯერადად განხორციელებულის საპირისპიროდ) შეთავაზებულმა მხარდაჭერის ზომებმა შეიძლება ბენეფიციარების მეტი რაოდენობა მოიცვას, უკეთ მოერგოს მიგრაციის ინდივიდუალურ გეგმებს და შრომის ბაზრის/ვაკანსიების სპექტრის განვითარებას, და გააძლიეროს ნდობის ფაქტორი. ამავდროულად, ასეთ მიდგომას, სავარაუდოდ, მნიშვნელოვანი ფინანსური და ადამიანური რესურსები და კოორდინაციის ძლიერი მექანიზმი დასჭირდება მისი განმახორციელებელი დაწესებულებების მხრიდან;
- მომავალ CMS-ში, მხარდაჭერის ზომები შეიძლება სავალდებულო და არჩევით შეთავაზებებად დაიყოს, რათა უკეთ მოერგოს ინდივიდუალურ რესურსებს და მოთხოვნებს:
 - o აუცილებელი აქტივობები/მოთხოვნები, რომლებშიც მონაწილეობა სავალდებულო იქნება. მაგალითად, პერსონალური (ინდივიდუალური/ჯგუფური) საინფორმაციო შეხვედრა შემდეგ საკითხებზე:
 - მონაწილეობის პირობები - CMS-ის მიზანი, მასშტაბი, შესაბამისი უფლებები და ვალდებულებები;
 - ადმინისტრირების ენის მოთხოვნები;
 - მხარდაჭერის არჩევითი ზომები, (შეთავაზებული CMS-ის ან სხვა დაინტერესებულ მხარეთა მიერ -> რეფერირების მიზნით გაწეული კონსულტაცია).
 - o არჩევითი აქტივობები, როგორც მიგრაციის ინდივიდუალური პროექტის წარმატების დამხმარე მექანიზმი:
 - ტრენინგები, ინფორმაციის მიწოდება PCMS-ის განმავლობაში.
- იმ პროფესიების შემთხვევაში, რომლებიც უცხო ენის კარგ ცოდნას მოითხოვს, მომავალი CMS-ის ფარგლებში შეიძლება გათვალისწინებული იქნეს ენის უფრო ინტენსიური ტრენინგები, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს ცოდნის მოთხოვნილი დონე.

6.5 შეჯამება/სახელმძღვანელო პრინციპები

ცირკულარული მიგრაციის საცდელი სქემის დეტალიზების მიუხედავად, ორივე ქვეყნის სამთავრობო და ადმინისტრაციულმა პარტნიორებმა გააძლიერეს არსებული თანამშრომლობა და დამატებითი, კონსოლიდირებული გამოცდილება მიიღეს ქართველების - გერმანიის, ხოლო დაბრუნების შემდგომ, საქართველოს შრომის ბაზარზე დასაქმებისა და პროფესიული შესატყვისობის საკითხებში. PCMS-ის საშუალებით

პროგრამაში ჩართულ ქართველ და გერმანელ დაინტერესებულ მხარეებს შესაძლებლობა მიეცათ, მოეხდინათ სახელმძღვანელო პრინციპების, პროცედურების და კრიტერიუმების იდენტიფიცირება და დახვეწა, რომლებიც შესწავლილი და გათვალისწინებული უნდა იქნეს CMS-ის შემუშავების და განხორციელების პროცესში. პროექტის განხორციელების შედეგად მიღებული გამოცდილება შეიძლება რელევანტური იყოს ევროკავშირის პროგრამის „პარტნიორობა მობილურობისთვის“ ფარგლებს მიღმა, წარმოშობის და დანიშნულების სხვა ქვეყნებთან მიმართებაში; ვინაიდან წარმოადგენს დამხმარე საინფორმაციო წყაროს შრომითი მიგრაციის მართვისადმი მომავალი მიდგომებისა და მოლოდინების და კერძოდ, ცირკულარული მიგრაციის სქემების დაგეგმვისას.

PCMS-ზე დაყრდნობით გაკეთებული დასკვნები ცხადყოფს, რომ CMS-ის სამმხრივი სარგებლის ეფექტის გაძლიერება შემდეგი ძირითადი პრინციპების დაცვით არის შესაძლებელი:

- ლეგალური, ნებაყოფლობითი მობილობის, როგორც უპირატესად დადებითი მოვლენის აღიარება, რომელიც ხელს უწყობს საერთაშორისო კავშირების გაღრმავებას, ინდივიდუალური მიგრაციული პროექტების განხორციელებას, ადამიანურ განვითარებას, უნარ-ჩვევების განმტკიცებას, ცოდნის გადატანას და განვითარების პოტენციალის ზრდას;
- მიგრანტთა ადამიანის უფლებების პატივისცემისა და კვალიფიკაციის აღიარებაზე დაფუძნებული ყოვლისმომცველი და შეთანხმებული მიდგომის უზრუნველყოფა;
- პოლიტიკის შემქმნელთა მიზნების გამჭვირვალობა და ინტერესთა თანხვედრა, შეთანხმებული მიდგომის უზრუნველსაყოფად;
- სანდო ინფორმაციაზე დაყრდნობით, ყველა ჩართული მხარის რეალისტური და ინფორმირებული მოლოდინების შეთანხმება და გადამოწმება;
- კონტექსტის შესაბამისი CMS-ის შემუშავება და დანერგვა, სანდო ინფორმაციაზე (მონაცემები, გამოცდილება) დაყრდნობით;
- CMS-ის განხორციელების განმავლობაში პროცესის მონიტორინგისა და სქემის მოდიფიცირების შესაძლებლობის უზრუნველყოფა;
- დანერგვის და მონიტორინგის მექანიზმის შეთანხმება და დაწესება, რომელიც წარმართავს სამუშაო პროცესს თანამშრომლობის საფუძველზე, აღჭურვილია თანაბარ დონეზე გადაწყვეტილების მიღების მკაფიოდ გაწერილი პროცესითა და განსაზღვრული პასუხისმგებლობებით;
- შესაძლებლობებისა და დაფინანსების უზრუნველყოფა მხარდაჭერის განსაზღვრული ზომების განსახორციელებლად.

ბიბლიოგრაფია¹⁹⁷

Angenendt, Steffen, Clemens, Michael and Merda, Meiko (2014): Der WHO-Verhaltenskodex. Eine gute Grundlage für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften? SWP-Aktuell 2014/A 25.

Angenendt, Steffen (2014): Entwicklungspolitische Perspektiven temporärer und zirkulärer Migration, SWP Studie, S13.

Badurashvili, Irina (2012): The Socio-Political Impact of Labour Migration on Georgia (CARIM-East Research Report 2012/21; Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI), European University Institute). <http://bit.ly/2kChpyu>

Badurashvili, Irina and Nadareishvili, Mamuka (2012): Social Impact of Emigration and Rural-Urban Migration in Central and Eastern Europe, Final Country Report - Georgia (European Commission, Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V.).

Bertelsmann Stiftung (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen.

Bundesagentur für Arbeit (Federal Employment Agency) (2012): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Federal Office for Migration and Refugees), BAMF (2012): Economic migration (third-country nationals).

Bundesministerium des Innern (Federal Ministry of the Interior) (2012): Easier immigration for highly skilled workers starting 1 August 2012, press release 31.07.2012. <http://bit.ly/2beL2Ct>

Calì, Massimiliano and Cantore, Nicola (2010): The impact of circular migration on source countries. A simulation exercise. <http://bit.ly/2kHoWPE>

Chappell, Laura and Glennie, Alex (2010): Show Me the Money (and Opportunity): Why Skilled People Leave Home - and Why They Sometimes Return, MPI / Migration Information Source – Journal. <http://bit.ly/1uvqPvH>

Council of the European Union (2009): Joint Declaration on a Mobility Partnership between the European Union and Georgia, 2979th JUSTICE and HOME AFFAIRS Council meeting, Brussels, 30 November 2009. <http://bit.ly/2jG8Wvu>

Demetrios G. Papademetriou, Will Somerville, and Hiroyuki Tanaka (2008): Talent in the 21st-Century Economy, Washington DC: Migration Policy Institute.

EU Thematic Programme "Cooperation with Third Countries in the areas of Migration and Asylum". <http://bit.ly/2jjF4qt>

European Commission (2007): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on circular

¹⁹⁷ აქ და ქვემოთ მითითებული ვებ-რესურსები წაწახია 07.2016.

migration and mobility partnerships between the European Union and third countries (COM(2007) 248 final).

European Commission (2007a), Circular migration and mobility partnerships between the European Union and third countries, MEMO/07/197, 16 May 2007. <http://bit.ly/2joaD0C>

European Commission (2009): Impact Assessment Guidelines, SEC (2009) 92.

European Commission (2011): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The Global Approach to Migration and Mobility, COM (2011) 743 final. <http://bit.ly/2kgYtYA>

European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion (2012): Labour Market Fact Sheet - November 2012. <http://bit.ly/2kgPiXD>

European Commission, Migration and Home Affairs: “Mobility partnerships, visa facilitation and readmission agreements”. <http://bit.ly/1QhdJ2f>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): Demographic change and work in Europe. <http://bit.ly/2kgLdTc>

European Training Foundation / Business Consulting Group (2012): Migration and Skills in Georgia. Results from a 2011/2012 Migration Survey on the Relationship between Skills, Migration and Development, November 2012. <http://bit.ly/2jt0t1z>

GCIM (2005): Report of the Global Commission on International Migration: Migration in an interconnected world. New Directions for Action.

GIZ (2008): Cooperation Management for Practitioners - Managing Social Change with Capacity WORKS.

GIZ sector project migration (2013): „Instrument Akteursanalyse eines spezifischen migrationspolitischen Systems“.

Goos, Anna, CIM (2013): Preparatory assessment conducted prior to the implementation of the EU project “Strengthening the development potential of the EU Mobility Partnership in Georgia through targeted circular migration and diaspora mobilization”.

Goos, Anna, CIM Paper Series Nr. 4 (2012): Entwicklungspolitische Potenziale der Migration von Fachkräften aus Nordafrika nach Deutschland.

Gubert, Flore and Nordman, Christophe J. (2008): Return Migration and Small Enterprise Development in the Maghreb (MIREM-Project, Robert Schumann Center European University Institute).

Haug, Sonja (2008) “Migration Networks and Migration Decision-Making”, Journal of Ethnic and Migration Studies, 34:4, 585 - 605.

IOM (2008): Employer Workforce Demand. Report on the Research conducted in February 2008, http://jcp.ge/iom/pdf/Employer_report_eng.pdf.

IOM (2011): Glossary on Migration, International Migration Law, Nr. 25, 2nd edition.

IOM (2011a): Employers' Demand for Labour Force. Report for research carried out in 2011 (EU funded Targeted Initiative for Georgia Project "Support Reintegration of Georgian Returning Migrants and the Implementation of the EU-Georgia Readmission Agreement" – TIG).

IOM, International Migration, Special Issue (2012): Migration And Development Buzz? Rethinking The Migration Development Nexus And Policies, Volume 50, Issue 3.

IOM (2008): Assisted Voluntary Return. <http://bit.ly/2kgPpTa>

IOM (2015): Assisted Voluntary Return and Reintegration. At a Glance. <http://bit.ly/2jLb8zq>

IOM (2013): Final Report of the High-Level Dialogue Series. Towards the 2013 High-Level Dialogue On International Migration And Development.

Kuddo, Arvo (2009): Labour Laws in Eastern European and Central Asian Countries. Minimum Norms and Practices (Social Protection and Labour – World Bank Discussion Paper 0920).

Martin Kohls, German National Contact Point for the European Migration Network (EMN) (2014): Effectiveness of Re-Entry Bans and Readmission Agreements, Working Paper 58.

Meissner, Regina. CIM (2013): Circular migration in the health care sector between Georgia and Germany. Competence and matching analysis of nursing education and vocational training, conducted in the frame of the EU project "Strengthening the development potential of the EU Mobility Partnership in Georgia through targeted circular migration and diaspora mobilisation".

Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia/GIZ (2012): Pilot Survey of Labour Market Needs in Georgia, Tourism, Apparel, ICT, Food Processing. <http://bit.ly/2kHK6Nu>

OSCE, IOM, ILO (2006): Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination. <https://www.osce.org/eea/19242?download=true>

Schneider/Kreienbrink (2009): Rueckkehrunterstuetzung in Deutschland.

SDC, GIZ, CIM (2014): Training Programme "Shaping Migration For Sustainable Development". Participants' Reader. <http://bit.ly/2j01BbG>

Thranhardt, Dietrich (2009): The Future of International Migration to OECD Countries. Regional Note Russia and South East Europe.

Trosien, Hans-Ulrich, CIM (2013): Competence and Matching Analysis of Georgian employees in the tourism sector, conducted in the frame of the EU project "Strengthening the development potential of the EU Mobility Partnership in Georgia through targeted circular migration and diaspora mobilisation".

UN General Assembly (2002, A/57/387): Report of the Secretary General. Strengthening of the United Nations: an Agenda for Further Change. <http://bit.ly/2kh2RHe>

UN Secretary General Kofi Annan (2006), speech addressing the UN General Assembly. <http://www.un.org/press/en/2006/sgsm10634.doc.htm>

UNDP (2013): The Tokten/MIDA programme: Mobilizing the Chadian diaspora for capacity building. <http://bit.ly/2kzFf0S>

United Nations General Assembly (2002), A/57/387.

WHO (2009): World Health Statistics. Health workforce, infrastructure, essential medicines, Table 6.

ანგენენდტი, შტეფენ. ანგარიში „საზღვარგარეთ მცხოვრები ქართველების დაბრუნების და რეინტეგრაციის ხელშეწყობა: გამოწვევები, დაბრკოლებები, შესაძლებლობები“, 2015 წ.

კაზმიერკევიჩი, პიოტრ. „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის საქართველოს შრომის ბაზარზე გავლენის ანალიზი, 2016 წ.

მიგრაციის ტერმინთა განმარტებითი ლექსიკონი, მიგრაციის საერთაშორისო სამართალი, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2014 წ.

საქართველოს 2013-2015 წლების მიგრაციის სტრატეგია, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2012 წ.

საქართველოს 2016-2020 წლების მიგრაციის სტრატეგია, მიგრაციის საკითხთა სამთავრობო კომისია, 2015 წ.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება #98/ნ: „საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტების ნამდვილობის დადასტურებისა და უცხოეთში მიღებული განათლების აღიარების წესისა და საფასურების დამტკიცების შესახებ“, 2010 წლის 1 ოქტომბერი.

საქართველოს კანონი შრომითი მიგრაციის შესახებ, #3418-III, 2015 წლის 1 ნოემბერი.

საქართველოს ჯანმრთელობის დაცვის 2011-2015 წწ. სახელმწიფო სტრატეგია: ხელმისაწვდომი ხარისხიანი ჯანდაცვა - 10-პუნქტიანი სამოქმედო გეგმა. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2011 წ.

შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015 წ.

ვებ-გვერდები

<http://anabin.kmk.org/anabin-datenbank.html>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/VersionsDEEN/Englishversion/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta4/~edisp/l6019022dstbai447048.pdf> (BA-ს „თეთრი სია“)

http://www.bmz.de/en/what_we_do/issues/migration/migration-background-Seeking-new-prospects-in-a-foreign-country/index.html

<http://www.cimonline.de/de/profil/2157.asp>

http://census.ge/files/results/Census%20Release_GEO.pdf (2014 წლის საქსტატის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის წინასწარი შედეგები)

<http://www.eurofound.europa.eu/>

<http://www.gfmd.org/>

<https://www.giz.de/en/workingwithgiz/11666.html>

<http://www.geostat.ge/>

http://www.ilo.org/asia/areas/labour-migration/WCMS_226300/lang--en/index.htm

<http://www.iom-nederland.nl/en/migration-and-development/81-migration-and-development/88-temporary-return-of-qualified-nationals-trqn-ii>

<https://iris.iom.int>

<http://www.kmk.org/wir-ueber-uns/gruendung-und-zusammensetzung.html>

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

<http://www.migration.commission.ge/>

http://migration.commission.ge/index.php?article_id=36&clang=0

<http://www.migration-georgia.alumniportal.com/>

<http://www.moh.gov.ge/>

<http://www.un.org/esa/population/migration/hld/>

<http://www.un.org/press/en/2006/sgsm10634.doc.htm>

<http://www.worknet.gov.ge>

<http://www.zav-reintegration.de/en>