პოსტსაბჭოური ქვეყნებიდან შრომითი მიგრაცია ევროპაში

გიორგი ფანოზიშვილი
სტუ-ს ბიზნეს-ინჟინერინგის ფაკულტეტის დოქტორანტი

ევროპის დასაქმების სტრატეგიის (ლისაბონის სტრატეგიის ერთ-ერთი ძირითადი პუნქტი) უპრობლემოდ განხორციელებისათვის აუცილებელია ევროპის შრომის ბაზარზე მუდმივი დაკვირვება და შეფასება. ყოველივე ზემოაღნიშნულისათვსი აუცილებელია ანალიტიკური მხარდაჭერა, რომელიც ძირითადად ყოველწლიურ ობიექტურ დასკვნაში სახელწოდებით "დასაქმება ევროპაში" გამოიხატება. ეს დასკვნა თავის მხრივ მოიცავს უამრავ ანალიზსა და სტატისტიკურ მონაცემს ევროპის დასაქმების სტრატეგიასთან დაკავშირებით, აგრეთვე დასკვნებს მრავალი სხვა თემის შესახებ, რომლებიც მეტად საინტერესოა ევროპის მოსახლეობისათვის.

ზემოაღნიშნული დასკვნის – "დასაქმება ევროპაში" და აგრეთვე სხვა მრავალი კვლევისა თუ ანალიზის ობიექტური შედეგები უდავოდ მნიშვნელოვანია და შეიძლება ითქვას, საფუძველია წარმატებული ევროპული პოლიტიკური ღონისძიებებისთვის. ისინი აგრეთვე ემსახურებიან სხვა მრავალი სამომავლო პროექტისა თუ სტრატეგიის წარმატებულ განხორციელებას.

ამ ანალიზის ძირითადი სფეროებია:

- შრომის ბაზრის განვითარება,
- ფლექსიბლობა,
- შრომის ხარისხი,
- კვალიფიკაციის დონე,
- შრომის ბაზარზე განათლების პროცესზე ორიენტირებულობა,
- შრომის ანაზღაურების მუდმივი ზრდა

და ა.შ.

ყოფილ საბჭოთა კავშირში მუშაობა არა ნებაყოფლობითი, არამედ სავალდებულო იყო. საბჭოთა კავშირის ყველა მოქალაქე კონსტიტუციის მიხედვით სამუდამოდ უზრუნველყოფილი იყო სახელმწიფოს მიერ ანაზღაურებადი სამუშაო ადგილით.

ყოფილი საბჭოთა კავშირის დაშლისა და მისი შემადგენელი სახელმწიფოების დამოუკიდებელ რესპუბლიკებად ჩამოყალიბებასთან ერთად, შრომის პირობები შეიცვალა და მუშაობის უფლება აღარ იყო სახელმწიფოს მიერ გარანტირებული. გარდაუვალი გახდა შრომის თავისუფალ ბაზარზე გაყიდვა. ეკონომიკური ვარდნის პირობებში მოსახლეობას უწევდა მათი სამუშაო ძალის თავისუფალ ბაზარზე გატანა, სადაც მოთხოვნილება მრავალჯერ ნაკლები იყო შეთავაზებაზე. მწვავედ დაისვა უმუშევრობის პრობლემა. რეალურად უმუშევართა რიცხვი 4-5-ჯერ უფრო მეტი იყო ვიდრე ოფიციალურ წყაროებშია მითითებული. ხოლო მოსახლეობის დასაქმებულ ნაწილს კი არ ეძლეოდათ ხელფასი თვეების განმავლობაში. საქართველოში დღესაც მრავალ სახელმწიფო თუ კერძო ორგანიზაციას გააჩნია წინა წლების სახელფასო დავალიანება. ყოველივე ამასთან ერთად შემოიღეს აუნაზღაურებადი შვებულებები.

საქართველოში დამქირავებლის მიერ თანამშრომლის დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების შემთხვევაში იგი ვალდებული იყო გადაეხადა მისთვის 2 თვის ხელფასი დამატებით, ხოლო მრავალთვიანი უხელფასო შვებულების შემდეგ თანამშრომელთა უმეტესობა თავად წერდა განცხადებას თანამდებობიდან გათავისუფლებაზე და ამ გზით დამქირავებელი თავიდან იცილებდა დამატებით (2 თვის ხელფასი) ხარჯებს. ამასთან, უმეტეს ორგანიზაციები და წარმოებები სახელმწიფო ორგანოებიდან განიცდიდნენ ზეწოლას, რათა ეწარმოებინათ ზემოაღნიშნული პოლიტიკა და გარკვეული თვეების მანძილზე შეენარჩუნებინათ თანამშრომლები უხელფასო შვებულებებში. ამით სახელმწიფო ინარჩუნებდა უმუშევრობის დაბალ კოეფიციენტს, თავიდან იცილებდა დახმარებების გასაცემად ზედმეტ ხარჯებს.

ზემოაღნიშნული პრცესებიდან გამომდინარე უმუშევრად დარჩენილი მოსახლეობის ორი მესამედი ქალები იყვნენ. დასაქმების ერთადერთი შანსი მძიმე სამუშაო იყო.

დაიწყო გარდაუვალი პროცესი, შრომისუნარიანი კადრების საზღვრებს გარეთ გადინებისა. ძირითადად ევროპის შრომის ბაზარი გახდა პოსტსაბჭოური ქვეყნების და მათ შორის

საქართველოს უმუშევარი მოსახლეობის თავშესაფარი. პირველ ეტაპზე ბაზარზე არსებული კვალიფიკაციური მოთხოვნებიდან გამომდინარე, მათი დასაქმების რეალური სფერო მცირეწლოვან ბავშვთა და მოხუცებულთა მოვლით შემოიფარგლებოდა ქალებისთვის, რომლებიც უფრო იოლად შოულობდნენ სამუშაო ადგილს, ვიდრე მამაკაცები. მამაკაცები კი სამუშაოს მხოლოდ მშენებლობებზე შოულობდნენ, სადაც უდავოდ მძიმე შრომა უწევდათ.

აღნიშნულ პროცესებთან დაკავშირებით არსებობს რამოდენიმე მონაცემი – ოფიციალური და შეფასებითი. "საქსტატის" მონაცემებზე დაყრდნობით, 2010 წლისთვის საქართველოს მოსახლეობის რაოდენობა ოთხი მილიონ ოთხასი ათასის ფარგლებშია, ხოლო შეფასებითი მონაცემების თანახმად, მოსახლეობა ოთხ მილიონზე ნაკლებია. შეფასებები იძლევა სურათს ფაქტიურ მოსახლეობაზე, ხოლო "საქსტატი" მუდმივი მოსახლეობის შესახებ, რომელიც იმ მომენტში შეიძლება არ იმყოფებოდეს ქვეყანაში მაგრამ რაიმე ნიშნებით მიეკუთვნებოდეს ჩვენს ქვეყანას.

ოფიციალური მონაცემების თანახმად, მიგრაციის უარყოფითი სალდო აღარ ფიქსირდება. წინა წლებში ქვეყნიდან გასული ადამიანების რაოდენობა საგრძნობლად აღემატებოდა ქვეყანაში შემოსულების რიცხვს და შესაბამისად მიგრაციის სალდო იყო უარყოფითი. წელს სალდო დადებითია და ქვეყანაში შემოსული ადამიანების რიცხვი 34200 ადამიანით აჭარბებს გასულთა რაოდენობას.

ეს არის ოფიციალური მონაცემები, მაგრამ ეს არაა რეალური სურათი, რადგან კვლევის მეთოდის თანახმად, რომლის მიხედვით იქმნებოდა ეს მონაცემები, მიგრანტების რიცხვის დადგენა ხდება საზღვრის დაცვის დეპარტამენტის მონაცემებზე დაყრდნობით. ყველა, ვინც საზღვარს კვეთს, არ არის მიგრანტი. ზოგიერთის მგზავრობის მიზანი ტურიზმია, ზოგიერთის საქმიანი ვიზიტი და ასე შემდეგ. ერთმა და იმავე ადამიანმა ერთი წლის მანძილზე შეიძლება მრავალჯერ გადაკვეთოს საზღვარი მაგრამ, ამის გამო იგი არ უნდა მოხვდეს მიგრანტთა სიაში. უამრავი თანამდებობის პირი ერთი წლის განმავლობაში მრავალჯერ მიემგზავრება საზღვარგარეთ მივლინებაში, ამის გამო ისინი არ უნდა გახდნენ ზემოაღნიშნული კვლევის მონაწილეები.

მიგრანტი არის გარკვეული კატეგორია ხალხისა, ვინც სამ თვეზე მეტი ხნით შემოდის ქვეყანაში. ამ მხრივ კიდევ ბევრია გასაკეთებელი რეალური და ობიექტური სურათის მისაღებად, მაგრამ ოფიციალური წყაროების თანახმად მიღწეული მიგრანტთა დადებითი სალდოც უდიდესი შედეგია.

ევროპის ქვეყნებში მიგრანტთა ოფიციალური დასაქმება მკაცრად კონტროლდება და შესაბამისი ნორმატიული აქტებით რეგულირდება.

მაგალითად მოვიყვანოთ გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკა:

უცხოელები, რომლებიც არ არიან ევროგაერთიანების ან ევროპის ეკონომიკური გაერთიანების წევრი ქვეყნების ან შვეიცარიის მოქალაქეები, გერმანიაში ოფიციალური სამუშაო ადგილის შოვნისთვის ჭირდებათ ბინადრობის უფლების დამადასტურებელი დოკუმენტი.

ავსტრალიის, ისრაელის, იაპონიის, კანადის, კორეის, ახალი ზელანდიისა და ამერიკის შეერთებული შტატების მოქალაქეებს ზემოაღნიშნული დოკუმენტის მოპოვება შეუძლიათ გერმანიის ტერიტორიაზე შემოსვლისთანავე შესაბამის ორგანოში.

ყველა დანარჩენი ქვეყნის მოქალაქე ვალდებულია გერმანიაში გამგზავრებამდე მისი საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით შესაბამის გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის წარმომადგენლობას მიმართოს სამუშაო ვიზის მისაღებად. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამ სახის ვიზის მიღება საკმაოდ რთულია და მრავალ ნიუანსს მოიცავს.

1973 წელს გერმანიის ფედერაციაში მწვავე უმუშევრობის დაძლევის მიზნით მიღებული კანონი, მესამე ქვეყნებიდან მიგრირებული სამუშაო ძალის კვოტირებასთან დაკავშირებით, დღესაც მოქმედებს. რა თქმა უნდა მისი კრიტერიუმები და ამკრძალავი პირობები შეიცვალა და ძირითადად დაფუძვნებულია მაღალ კვალიფიკაციურ მოთხოვნებზე.

ამავდროულად, მუშაობის უფლების მიცემისას აუცილებელია გერმანიის ფედერაციის დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს შესაბამისი თანხმობაც.

ევროპაში იმიგრირებული მოსახლეობის უმეტესობა მუშაობასთან ერთად იწყებს ევროპის სხვადასხვა სასწავლებელში სწავლას, რათა მოიპოვონ შესაბამისი ცოდნა მათთვის შესაფერისი სამუშაო ადგილზე არსებული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ევროპის შრომის საერთაშორისო ბაზარზე უდავოდ დიდი მოთხოვნილება გაჩნდა პოსტსაბჭოური ქვეყნების მშენებელ-ინჟინრებსა და სხვა ტექნიკური სფეროების სპეციალისტებზე.

ევროპაში შრომის ბაზრისა და მიგრაციუ-

ლი პროცესების ანალიზისთვის საკმაოდ ყოვლისმომცველი და კაგრად გაჯერებული ინფორმაციის მოცემა შეუძლია ევროპის დასაქმების ობსერვატორიას.

ეს ორგანიზაცია უზრუნველყოფს ინფორმაციის, შედარებითი კვლევითი ნამუშევრების, აგრეთვე საქმიანი და პოლიტიკური ღონისძიებების შეფასებათა და ევროპის შრომის ბაზრების ტენდენციათა გამოქვეყნებას, რათა ყოველივე ზემოაღნიშნულით ხელი შეუწყონ ევროპის საქმიანი სტრატეგიის განვითარებას.

ევროპის დასაქმების-ობსერვატორიის ინტერნეტგვერდზე განთავსებულია ორგანიზაციის აქტუალური შეტყობინებები, ინფორმაცია ევროპის საქმიანი სტრატეგიის შესახებ, **"EBO"-**ს ყველა პერიოდის შეტყობინებათა ელექტრონული ვერსიები და სხვა პუბლიკაციები.

ამავე ვებგვერდზე გამოქვეყნებულია ყველა საერთაშორისო, ევროპული თუ ნაციონალური ვებგვერდების ჩამონათვალი, რომლებიც ემსახურებიან ზემოაღნიშნულ სფეროს.

აქვე შესაძლებელია ყველა სახის საინტერესო ინფორმაციის შეკვეთა, რათა დაინტერესებულმა პირმა ავტომატურად მიიღოს და მუდმივად გააჩნდეს სრული ინფორმაცია მიმდინარე პროცესების შესახებ.

მიმდინარე პროცესებიდან გამომდინარე, აუცილებელი გახდა პოსტსაბჭოური განათლების აღიარება ევროპის შრომის ბაზარზე. ევროპაში სულ უფრო აქტიურად ხდებოდა სხვადასხვა სფეროში პროფესიული კვალიფიკაციების აღიარება, რისი მიღწევაც შესაძლებელი იყო მხოლოდ განათლების მოდერნიზაციისა და ჰარმონიზაციის მეშვეობით.

მაგალითად მოვიყვანოთ ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი დარგი, როგორიცაა მედიცინა.

მედიცინის სფეროში ამ მიზანს ემსახურებოდა და დღესაც ემსახურება ბოლონიის პროცესი. იგი ამ პროხესში მონაწილე ქვეყნებში მაღალი ხარისხის სამედიცინო განათლების დამკვიდრებას, კვალიფიციური და კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადებას და ევროპის ქვეყნებში მათ თავისუფალ დასაქმებას ემსახურება.

საქართველო 1999 წლიდან ევროპის საბჭოს წევრია, ხოლო 2005 წლიდან ბოლონიის პროცესში მონაწილეობს. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სამედიცინო განათლების გარდაქმნის საფუძველს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის გარდა, ბოლონიის დეკლარაციაც წარმოადგენს.

2004 წლიდან მოყოლებული ბოლონიის პროცესში მონაწილე ქვეყნებში სამედიცინო განათლების სტანდარტების შემუშავება ევროკომისიის მიერ ფინანსირებადი ორგანიზაციის "MEDINE"-ს მეშვეობით ხორციელდება. იგი ევროპაში სამედიცინო განათლების მარეგულირებელ ძირითად ორგანიზაციას წარმოადგენს.

ზემოაღნიშნული ორგანიზაციის საქმიანობა 2 ეტაპად არის გაყოფილი:

I ეტაპი – "MEDINE-1" (2004-2007წწ.) შემუშავდა დიპლომამდელი სამედიცინო განათლების კურსდამთავრებულთა სწავლის შედეგები და კომპეტენციები.

II ეტაპი – "MEDINE-2" (დაიწყო 2009 წლიდან) რომლის წევრები მხოლოდ ევროგაერთიანების ქვეყნების 39 წამყვანი უმაღლესი სამედიცინო სასწავლებელია. გამონაკლისს კი მხოლოდ საქართველო წარმოადგენს რომელიც, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტით არის წარმოდგენილი. ეს კი უნივერსიტეტის ერთიან ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცეში ინტეგრაციის სერიოზული წინაპირობაა.

მსგავსი პროცესები წარმატებით მიმდინარეობს სხვა სფეროებშიც.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. Internationale Revue fuer sociale Sichesheit 20 FEB 2009
2. საერთაშორისო ეკონომიკური ურთიერთობები გურამ ჯოლია, 2008წ.
3. Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl. 2008.
4. International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, Band 17 (Habil.-Schr. von Kerstin Pull)
5. "Internationale Beziehungen", Jürgen Hartmann UTB /Leske + Budrich 2001
6. საქართველოს ეკონომიკური ტენდენციები / ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლებრივი საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრი. - თბილისი, 2007
7. www.eu-employment-observatory.net/de
8. www.wissenschaftsinitiative.at
9. www.iab.de

LABOR MIGRATION FROM A POST-SOVIET COUNTRIES TO EUROPE

GIORGI PHANOZISHVILI
PhD of GTU

Among the urgent problems of the modern Georgia one of the important is labour emigration. It took the mass character because of post-soviet period as a result of the crisis. For the reason of economic collapse and a catastrophic collapse of living standards important part of population were forced to look for work in abroad for the physical survival. Now hundreds of citizens of Georgia working abroad illegally. On the other hand, their transfers playes greatest role in ensuring with minimum standard of living of our countries population. Labor migration becames more and more effective and gradually adjusted for the international labor markets. Again remains the task of legalization and regulation as acute problem, which is still not solved. One of the reason of this is unstudiness of the migration. We have not deep scientifical researches, on what to rely regulation machanism.

In the marked article is discussed as theoretical- methodological problems of labor migration, methodology of its study, problem of inferiority of the methodology, also ways of solve of the problematic issues.

In the article is clearly shown what kind of problems are for today connected with the studing international labor migration. It is also considered wich lack of state agencies prevent concretly in the research process of the international labor migration for the obtaining accurate datas and here are some examples how solve they problems like that in the other developed countries.

Here also we have considered activities of those evropean organizations that playes major role in the studing of marked field.