



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



ინტერნაციონალური
და ტრეფინგის
ცენტრი

საჯარო სამსახურის
კანონმდებლობის
განხორციელება და გავლენა
ეთნიკურ უმცირესობებზე

დოკუმენტი მომზადდა ინოვაციებისა და რეფორმების ცენტრის მიერ (IRC), ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) პროექტ დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის (GGI) მხარდაჭერით, პროექტის „საჯარო მმართველობის რეფორმის გარე მონიტორინგი“ ფარგლებში.

დოკუმენტში გამოთქმული მოსაზრებები შეიძლება არ ასახავდეს ამერიკის შეერთებული შტატების, USAID-ის ან USAID GGI-ის შეხედულებებს.

კვლევაზე იმუშავა დავით ობოლაძემ.

თარიღი

მაისი, 2021 წ.

წინასიტყვაობა

წინამდებარე დოკუმენტი შემუშავებულია „ინოვაციებისა და რეფორმების ცენტრის“ (IRC) მიერ, USAID-ის დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის (GGI) მხარდაჭერით განხორციელებული პროექტის „საჯარო მმართველობის რეფორმის გარე მონიტორინგი“ ფარგლებში ჩატარებული კვლევის „საჯარო სამსახურის კანონმდებლობის განხორციელება და გავლენა ეთნიკურ უმცირესობებზე“ შედეგად.

წარმოდგენილი ანგარიში ასახავს 2020 წლის აგვისტოდან 2021 წლის მაისამდე პერიოდში განხორციელებული კვლევის შედეგებს. კვლევის ფარგლებში შესწავლილი იქნა ის თავისებურებები, რაც საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა მიმართებით, დადებით ან უარყოფით როლს თამაშობს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებზე.

კვლევის ფარგლებში, შესწავლილი იქნა ის სირთულეები/გამოწვევები, რასაც შესაძლოა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი საჯარო მოხელეები ყოველდღიურად აწყდებიან თავიანთი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას. კერძოდ, გაანალიზებული იქნა საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის ახალი რედაქციის გავლენა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ საჯარო მოხელეებზე.

კვლევის ფარგლებში რესპონდენტებად შერჩეული იყვნენ როგორც ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები, ისე ადგილობრივ დონეზე, მარნეულისა და ახალციხის მუნიციპალიტეტების მერიებში, სხვადასხვა რანგის ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი საჯარო მოხელეები. რაც შეეხება საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველ არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების ახალგაზრდა წარმომადგენლებს, ამ მიმართულებით კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“¹ კურსდამთავრებული/მონაწილე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები.

კვლევის ფარგლებში მოპოვებული მონაცემების ანალიზის საფუძველზე იდენტიფიცირებული იქნა კვლევის მიგნებები და შემუშავდა რეკომენდაციები.

IRC-ის გუნდი მადლობას უხდის შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატის, ისევე როგორც კვლევის სამიზნე მუნიციპალიტეტების (მარნეულისა და ახალციხის მუნიციპალიტეტები) მერიების წარმომადგენლებს, კვლევის რესპონდენტების იდენტიფიცირებასა და შერჩევაში გაწეული

¹ უმაღლესი განათლების გამარტივებული წესით (გამარტივებული სისტემა, ე.წ. 1+4 საგანმანათლებლო პროგრამა) მიღების შესაძლებლობა საქართველოში 2010 წლიდან არსებობს. პროგრამა მიზნად ისახავს საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის უმაღლესი განათლების მიღების ხელშეწყობას. შესაბამისად, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს შესაძლებლობა აქვს ზოგადი უნარების აზერბაიჯანულენოვანი, სომხურენოვანი, ოსურ და აფხაზურენოვანი ტესტის ჩაბარების გზით ჩაირიცხოს აღნიშნულ პროგრამაზე. ჩარიცხვის შემდგომ სტუდენტები სრული ერთი წლის განმავლობაში ეუფლებიან ან/და იუმჯობესებენ ქართული ენის ცოდნის დონეს და 60 კრედიტის დაგროვების შემთხვევაში მომდევნო ოთხი წლის განმავლობაში სწავლას აგრძელებენ ბაკალავრიატის საფეხურზე მათთვის სასურველ ფაკულტეტზე.

დახმარებისთვის. ამასთან, მაღლობას ვუხდით კვლევაში მონაწილე თითოეულ რესპონდენტს თანამშრომლობისთვის, იმ ღიაობისთვისა და გულწრფელობისთვის, რასაც გადამწყვეტი მნიშვნელობა ჰქონდა კვლევის წარმატებით განხორციელებისთვის.

სარჩევი

შესავალი.....	5
1. კვლევის მიზანი და მეთოდოლოგია	6
2. საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინდივიდუალური ხასიათის ჩაღრმავებული ინტერვიუების შედეგები.....	9
2.1. საჯარო მოხელის შეფასების სისტემის გავლენა საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებზე	9
2.2. ეთნიკური უმცირესობებისადმი კუთვნილება როგორც ხელისშემშლელი/ დამაბრკოლებელი ფაქტორი საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის.....	11
2.3. საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა გამოცდილება სამსახურში დაწინაურებასთან მიმართებით და ამ კონტექსტში მათ წინაშე მდგარი გამოწვევები.....	12
2.4. ქართული ენის ცოდნასთან მიმართებით, საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა წინაშე არსებული გამოწვევები.....	13
3. „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამით“ მოსარგებლე/ კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინდივიდუალური ხასიათის ჩაღრმავებული ინტერვიუების შედეგები	13
3.1. საჯარო სამსახურის მიმართ, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა ინტერესი.....	13
3.2. „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამით“ მოსარგებლე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის განკუთვნილი სტაჟირების პროგრამის გავლენა და პროფესიული/კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა.....	14
3.3. ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიერ ქართული ენის ცოდნა და მისი პოზიტიური ან ნეგატიური ეფექტი	17
3.4. ქართული ენის კომპეტენცია, როგორც ხელისშემშლელი/ დამაბრკოლებელი ფაქტორი საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველი ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის.....	22
4. ძირითადი მიგნებები	23
5. რეკომენდაციები	26

შესავალი

საჯარო სამსახურის მიმართულება საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს. ამ მიმართულების განხორციელება ეტაპობრივად მიმდინარეობს, რომლის ფარგლებში არაერთი მნიშვნელოვანი და ხელშესახები ცვლილება განხორციელდა. აღნიშნულის საუკეთესო მაგალითს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის მიღება წარმოადგენს. კანონი პარლამენტმა 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიიღო, რომელიც ძალაში 2017 წლის 1 ივლისიდან შევიდა. აღნიშნული კანონის მიღებით, საჯარო სამსახურის მიმართულებით რამდენიმე მნიშვნელოვანი და ძირეული ცვლილება განხორციელდა, რომლებიც არა მხოლოდ კანონის ცალკეული ნორმების, არამედ აღნიშნული მიმართულებით სტრატეგიულ ხედვასა და საქართველოს საჯარო სამსახურის ახალი მოდელის ჩამოყალიბებას ეხება. ერთ-ერთ ასეთ მნიშვნელოვან ცვლილებას საჯარო მოხელის შეფასების სისტემა წარმოადგენს, რომელიც საჯარო დაწესებულებებში 2018 წლის 1 იანვრიდან ამოქმედდა. შეფასების სისტემის დანერგვის მიზანს კი მოხელის კარიერული განვითარება, პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლება, წახალისება, პროფესიული განვითარების საჭიროებებისა და კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სამართლებრივი შედეგების წარმოშობის წინაპირობების დადგენა, ასევე საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციული განვითარება წარმოადგენს.

ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ საჯარო მოხელეებზე, საჯარო სამსახურის კანონმდებლობის განხორციელებისა და გავლენის კონტექსტში, კვლევის ფარგლებში ყურადღება საჯარო სამსახურის ახალი კანონის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კომპონენტზე - მოხელეთა შეფასების სისტემაზე გამახვილდა.

საჯარო სამსახურში ეთნიკურ უმცირესობათა ჩართულობის საკითხს ეხმიანება საქართველოს თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგიის 2020 წლის სამოქმედო გეგმა. აღნიშნულ დოკუმენტში სახელმწიფოს გაცხადებული აქვს საქართველოში ეთნიკური უმცირესობების ინტეგრაციის პოლიტიკა და ამ მიმართულებით განსახორციელებელი აქტივობები. კერძოდ, სამოქმედო გეგმის ერთ-ერთ ამოცანას² - საჯარო ადმინისტრირება და საჯარო სამსახურში ეთნიკურ უმცირესობათა ჩართულობის გაზრდა და პროფესიული განვითარება წარმოადგენს. სამოქმედო გეგმით აღნიშნული ამოცანის შესრულების საშუალებად „1+4 სტაჟირების პროგრამის“ განხორციელებაა განსაზღვრული. ამასთან, არადომინანტურ ეთნიკურ ჯგუფებში განათლების ხელმისაწვდომობის გაზრდას ეხმიანება სამოქმედო გეგმის 3.3. ამოცანა, რომელიც ორიენტირებულია საშეღავათო პოლიტიკის უზრუნველყოფასა და მხარდაჭერაზე. აღნიშნული ამოცანის შესრულებისთვის, სამოქმედო გეგმაში აქტივობების

² საქართველოს თანასწორობისა და ინტეგრაციის სახელმწიფო სტრატეგიის 2020 წლის სამოქმედო გეგმა, ამოცანა - 1.3.4: საჯარო ადმინისტრირებასა და საჯარო სამსახურში ეთნიკურ უმცირესობათა ჩართულობის გაზრდა და პროფესიული განვითარება.

https://smr.gov.ge/uploads/Files/%E1%83%98%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%90/2020-samokalako_tanasworoba.pdf

სახით გათვალისწინებულია: „1+4 სტაჟირების პროგრამის“³ განხორციელება; უმაღლესი და პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობის კუთხით არსებული შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა და თანატოლ-განმანათლებელთა გადამზადება (TOT ტრენინგი). რაც შეეხება ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის სახელმწიფო ენის სწავლების ხელშეწყობას, აღნიშნულს ეხმიანება სამოქმედო გეგმის 3.4. მიზანი - პროფესიულ და ზრდასრულთა განათლების უზრუნველყოფა. შესასრულებელ ამოცანად კი, სამოქმედო გეგმაში გაწერილია პროფესიულ სასწავლებლებში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მონაწილეობის გაუმჯობესება, აგრეთვე ზრდასრული მოსახლეობისათვის სახელმწიფო ენის სწავლების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.

ამასთან, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ეროვნული უმცირესობების დაცვის შესახებ ევროპული ჩარჩო კონვენციის მრჩეველთა კომიტეტის მიერ 2019 წელს საქართველოზე მომზადებული ანგარიში უარყოფითად აფასებს სტრატეგიასა და მის სამოქმედო გეგმას იმ მიზეზით, რომ იგი საკმარისად არ არის მტკიცებულებებზე დაფუძნებული. კერძოდ, მრჩეველთა კომიტეტი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული დოკუმენტები არ არის აგებული ძირითადი ეთნიკური მონაცემების გარშემო, რომელიც შეიძლება გახდეს სტრატეგიის შეფასებისა და შედარების საშუალებების ათვისების წერტილი.

კანონის წინაშე თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა განმტკიცებულია როგორც საქართველოს კონსტიტუციით, ისე სხვა სამართლებრივი აქტებით. საქართველოს კანონმდებლობა ერთი მხრივ, აღიარებს თანასწორობის პრინციპს, ხოლო მეორეს მხრივ, ადგენს გარანტიებს ამ უფლებათა დასაცავად. უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში, საჯარო სამსახურის შესახებ ახალ კანონპროექტზე მუშაობისას რაიმე სპეციფიკური თავისებურება ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებთან მიმართებით არ გამოვლენილა.

1. კვლევის მიზანი და მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანია შევისწავლოთ ის თავისებურებები, რაც შესაძლოა ახასიათებდეს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის საჯარო მოხელედ ყოფნას, ასევე

³ „1+4 სტაჟირების პროგრამა“ განკუთვნილია საქართველოში მცხოვრები „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამით“ მოსარგებლე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის. აღნიშნული პროგრამის მეშვეობით, არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენელ „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ აბიტურიენტებს შესაძლებლობა აქვთ 1 თვიდან 6 თვემდე პერიოდით გაიარონ სტაჟირება როგორც ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე - სახელმწიფო უწყებებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში, ასევე ადგილობრივი ხელისუფლების დონეზე - მუნიციპალიტეტების საკრებულოებსა და მერიებში. აღნიშნული პროგრამა 2018 წლიდან ხორციელდება შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში სახელმწიფო მინისტრის აპარატის მიერ, პარტნიორ ორგანიზაციებთან ერთად. სტაჟირების პროგრამის მიზანს, კი საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა თვითრეალიზებისა და დასაქმების პერსპექტივის გაუმჯობესება და საბოლოო ჯამში, მათი ჩართულობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის პროცესის ხელშეწყობა წარმოადგენს.

გამოვავლინოთ თუ როგორ შეიცვალა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ საჯარო მოხელეთა მდგომარეობა საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის ამოქმედების შემდეგ (2017 წელი). გარდა ამისა, კვლევის მიზანია დავადგინოთ ის შესაძლო სირთულეები, რასაც აწყდებიან საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველი ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები.

კვლევის განხორციელებისთვის გამოყენებული იქნა **თვისებრივი კვლევის მეთოდი**, სადაც კვლევის ტექნიკას წარმოადგენდა ინდივიდუალური ხასიათის ჩაღრმავებული ინტერვიუების ანალიზი. ამასთან, კვლევის ფარგლებში გამოყენებული იქნა მეორადი მონაცემების ანალიზის მეთოდი, ე.წ. „სამაგიდო კვლევა“, რომელმაც მოიცვა ეთნიკური უმცირესობების საკითხებზე მომზადებული კვლევების, დოკუმენტებისა და ოფიციალური სტატისტიკური ინფორმაციის ანალიზი.

კვლევის მიზნებისთვის, ადგილობრივი ხელისუფლების დონეზე შერჩეულ იქნა **2 სამიზნე მუნიციპალიტეტი: კერძოდ, მარნეულისა და ახალციხის მუნიციპალიტეტები**. აღნიშნული მუნიციპალიტეტების შერჩევისას ძირითად კრიტერიუმად განხილული იქნა, საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების ორი ყველაზე დიდი ჯგუფის (ეთნიკური აზერბაიჯანელები და ეთნიკური სომხები) აღნიშნულ მუნიციპალიტეტებში ცხოვრების ფაქტი. კვლევის მასშტაბებისა და შეზღუდული რესურსების გათვალისწინებით, კვლევის მიზნებისათვის შერჩეულ იქნა **მარნეულის და ახალციხის მუნიციპალიტეტების მერიებში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლები**.

ცენტრალურ დონეზე, საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა გამოვლენა და რესპონდენტებად შერჩევა, კვლევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენდა. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის⁴ თანახმად, დაუშვებელია ეთნიკური ნიშნით სტატისტიკური თუ სხვა სახის ინფორმაციის დამუშავება და აღრიცხვა.“ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან საჯარო უწყებები არ აწარმოებენ ეთნიკური კუთვნილების ნიშნით ინფორმაციის დამუშავებას, კვლევის გუნდი მოკლებული იყო შესაძლებლობას საჯარო დაწესებულებებიდან, მათ შორის საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურიდან, ისევე როგორც საჯარო სამსახურის ბიუროდან მოეპოვებინა სტატისტიკური ინფორმაცია⁵ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა შესახებ (მაგალითად: კონკრეტულ უწყებაში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა საერთო რაოდენობა, მათ მიერ დაკავებული პოზიცია და ა.შ.).

⁴ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის თანახმად, აკრძალულია განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემთა დამუშავება, ხოლო ამავე კანონის მე-2 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტში "განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემი"-ის ჩამონათვალში გვხვდება "მონაცემი, რომელიც დაკავშირებულია პირის რასობრივ ან ეთნიკურ კუთვნილებასთან..."

⁵ საქართველოში მცხოვრებ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა საერთო რაოდენობასთან დაკავშირებით, 2014 წელს ჩატარებული მოსახლეობის აღწერის მიხედვით, საქართველოს მოსახლეობის დაახლოებით 13.2% ეთნიკურ უმცირესობებს წარმოადგენს, რომელთაგან ეთნიკურად აზერბაიჯანელი 6.2%-ია და ძირითადად, ქვემო ქართლის რეგიონში არიან დასახლებულნი, ხოლო 4.5% არის ეთნიკურად სომეხი, რომელთა უმრავლესობაც ძირითადად სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში ცხოვრობს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კვლევის მიზნებისათვის საჭირო ინფორმაციის მოპოვების ერთ-ერთ ძირეულ წყაროს საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინდივიდუალური ხასიათის ინტერვიუები წარმოადგენდა. ინტერვიუების დაგეგმვა-განხორციელების მიზნით, წერილები იქნა დაგზავნილი 13 საჯარო დაწესებულებაში (10 სამინისტრო, 1 მინისტრის აპარატი, 2 მუნიციპალიტეტის მერია), რისი საშუალებითაც, ერთი მხრივ, საჯარო დაწესებულებებისთვის გაზიარებული იქნა ინფორმაცია მიმდინარე კვლევის შესახებ, ხოლო მეორე მხრივ, საჯარო დაწესებულებებს ეთხოვათ მათ უწყებაში მომუშავე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის მიმდინარე კვლევის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და მათი მხრიდან კვლევაში მონაწილეობის სურვილის არსებობის შემთხვევაში, IRC-თან დაკავშირება.

კვლევის ფარგლებში ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე შესწავლილი/გაანალიზებული იქნა იმ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული საჯარო მოხელეების გამოცდილება, რომლებიც თავს აიდენტიფიცირებენ როგორც ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფების წარმომადგენლები და თანხმობა გამოხატეს კვლევაში მონაწილეობაზე.

კვლევის ფარგლებში ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე, 2 საჯარო დაწესებულებაში, ხოლო ადგილობრივი დონეზე, მარნეულისა და ახალციხის მუნიციპალიტეტების მერიებში სხვადასხვა პოზიციებზე დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებთან გაიმართა ინდივიდუალური ხასიათის ჩაღრმავებული ინტერვიუები. საერთო ჯამში, ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების დონეზე 13 საჯარო მოხელესთან (12 ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელთან და 1 ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელ პირთან) ჩატარდა ინდივიდუალური ხასიათის ჩაღრმავებული ინტერვიუები. გარდა ამისა, ინდივიდუალური ხასიათის ჩაღრმავებული ინტერვიუები გაიმართა „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ 8 კურსდამთავრებულთან.

ინდივიდუალური ხასიათის ინტერვიუების ჩატარებისთვის, წინასწარ შემუშავდა კითხვარი, რაც განსახილველი თემატიკის გარშემო მოიცავდა როგორც ღია, ისე ნახევრად სტრუქტურირებულ კითხვებს. კითხვარი შედგებოდა 10-12 ძირითადი კითხვისგან, თუმცა რესპონდენტებთან ინტერაქციის პროცესში, სადისკუსიო საკითხებთან მიმართებით დასმული იქნა დამატებითი კითხვები. ამ მეთოდის გამოყენების მიზანს საკვლევი თემის ირგვლივ ახალი ფაქტორების გამოკვეთა წარმოადგენდა.

სტატისტიკური მონაცემების არარსებობის პირობებში, კვლევის მიზნებისათვის შეუძლებელი იქნა ადგილობრივ დონეზე, მუნიციპალიტეტის საკრებულოში/მერიაში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა ხვედრითი წილის განსაზღვრა, სამიზნე მუნიციპალიტეტებში (ახალციხის და მარნეულის მუნიციპალიტეტები) მცხოვრები მოსახლეობის პროცენტულ მაჩვენებელთან მიმართებით.

მიუხედავად იმისა, რომ სტატისტიკური მონაცემების არ არსებობის პირობებში, რთულია კვლევის ფარგლებში მოძიებული ინფორმაციის განზოგადება, მოძიებული ინფორმაცია გარკვეულწილად იძლევა იმ ტენდენციებისა და მიდგომების დანახვის შესაძლებლობას,

რაც დღესდღეობით საჯარო სამსახურში დასაქმებული არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლებთან მიმართებით არსებობს.

რას არ მოიცავს ანგარიში

ანგარიში არ მოიცავს საჯარო დაწესებულებების საქმიანობის შეფასებას და შიდასაკადრო პოლიტიკის ანალიზს ეთნიკურ უმცირესობებთან მიმართებით. ამასთან, კვლევა არ ითვალისწინებს საქართველოში მცხოვრები არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლებისათვის განკუთვნილი „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ ეფექტიანობის შეფასებას.

2. საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინდივიდუალური ხასიათის ჩაღრმავებული ინტერვიუების შედეგები

კვლევის ფარგლებში, არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენელ საჯარო მოხელეებთან ჩატარებული ინდივიდუალური ხასიათის ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა, რომ რესპონდენტებს შორის საჯარო სამსახურში ყველაზე დიდი ხნის მუშაობის გამოცდილება შეადგენს 13 წელს, ხოლო ყველაზე მცირე ხნის მუშაობის გამოცდილება შეადგენს 1 წელს. ამასთან, რესპონდენტთა უმრავლესობას აქვს საჯარო სექტორში მუშაობის საშუალოდ 4-5 წლიანი გამოცდილება. შესაბამისად, რესპონდენტების უმრავლესობას შესაძლებლობა ჰქონდა ესაუბრა საჯარო სამსახურში მის გამოცდილებაზე, როგორც საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის ამოქმედებამდე, ისე მისი ძალაში შესვლის შემდეგ.

2.1. საჯარო მოხელის შეფასების სისტემის გავლენა საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებზე

კითხვაზე თუ რა შეიცვალა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის საჯარო მოხელის შეფასების სისტემის დანერგვით და რა შედეგი მოჰყვა შეფასებას, რესპონდენტთა ნაწილმა (7 პირი) აღნიშნა, რომ მათთვის შეფასების სისტემის დანერგვას ხელშესახები ცვლილება არ გამოუწვევია, ხოლო რაც შეეხება შეფასების შედეგს - პროფესიული განვითარების საჭიროების იდენტიფიცირებას, არც მისი და არც უშუალო მენეჯერის მხრიდან კონკრეტული საჭიროებების გამოვლენა არ მომხდარა.

რესპონდენტთა მცირე ნაწილი (3 პირი) პოზიტიურად აფასებს საჯარო სამსახურში მოხელეთა შეფასების სისტემის დანერგვას და მიიჩნევს, რომ მენეჯერის მხრიდან შეფასების დოკუმენტურად გამოსახვა სტიმულის მომცემია მათთვის და შეფასების შემდეგ უფრო პასუხისმგებლობით ეკიდება სამსახურს.

„პოზიტიურია ამ სისტემის დანერგვა ამ გადმოსახედიდან. აქამდე, რომ ვმუშაობდით, შეიძლება ხელმძღვანელი ზეპირსიტყვიერად გვაფასებდა, რომ შენი ნამუშევრით კმაყოფილია, მაგრამ ეს არსად არ ჩანდა ოფიციალურად. ქულების სისტემით წელიწადში 3-ჯერ ვფასდებით (2 შუალედური და 1 ფინალური). პირიქით, დადებითი და კარგია, მე მივესალმები. იცი, რომ შენი შრომა აისახება დოკუმენტში და ფასდება მენეჯერის მხრიდან.“

„ადრე არ იყო არანაირი შეფასება, ამსოლუტურად არანაირი. შეფასება იყო მარტო სიტყვიერი, რომ ეს კარგად გაკეთდა ან ამაზე მაღლობა და ა.შ.. ეხლა ჩვენ გვაქვს ფურცელზე დასაბუთებული შეფასება. წელიწადში 3-ჯერ ფასდები და ეს რალაცნაირად თავისებური მოტივაციაა.“

„შეფასება ჩემი აზრით ძალიან კარგი რალაცაა, ყველა თავის მინუსს ხედავს და მაგაში არაფერი ცუდი არ არის. მე პირადად რამდენიმე შენიშვნა მივიღე, რომ ან რალაცა შემეშალა ან რალაცა არ გავითვალისწინე და უფრო მეტ ყურადღებას ვაქცევ იმ საქმეს, რომ ხვალ, ზეგ რამე შეცდომა არ მქონდეს. შეფასება ჯერ ჩემთვის არის კარგი და შემდეგ უკვე სამსახურისთვის.“

არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენელ რესპონდენტთა ნაწილს (4 პირი) უჭირს მოხელეთა შეფასების სისტემის დადებითად ან/და უარყოფითად შეფასება და მიაჩნიათ, რომ არანაირი ცვლილება ან/და შედეგი არ მოჰყოლია საჯარო მოხელის შეფასების სისტემის დანერგვას. ისინი თვლიან, რომ პროცესი უფრო ფორმალურ ხასიათს ატარებს.

„პირადად ჩემს შემთხვევაში მსგავსი რამ არ ყოფილა. როგორც ვმუშაობდი კვლავ ისე ვაგრძელებ, უბრალოდ გაიწერა. დამატებითი ტრენინგის ან/და კურსის საჭიროება არ გამოვლენილა არც ჩემი და არც უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან. არანაირი გავლენა არ მოუხდენია ჩემს მუშაობაზე.“

გამოკითხულთაგან, მხოლოდ 2 რესპონდენტი აფასებს უარყოფითად საჯარო მოხელის შეფასების სისტემას და ამბობს, რომ აღნიშნულმა სისტემამ მისი მოლოდინები არ გაამართლა. მათ მოსაზრებით, შეფასების სისტემა ფორმალური ხასიათისაა და იგი ვერ აღწევს თავის რეალურ მიზანს, რის გამოც აღნიშნული სისტემა იქნა დანერგილი.

„სიმაღლედ, რომ გითხრათ, მე რა მოლოდინიც მქონდა ის მოლოდინი ვერ გაამართლა. იმიტომ რომ არ ხდება თვითონ ამ შეფასების სისტემის კონტროლი. მე რომ სიტყვაზე ვთქვათ ჩემს თანამშრომელს საუკეთესო შეფასება დაუწერე ხო, მე უნდა მქონდეს განცდა, რომ ამას ვილაც გადახედავს და რომ მეტი ობიექტურობისთვის, ჩემ შეფასებას ვილაცამ უნდა გადახედოს და შეადაროს რამდენად რეალურია ჩემი შეფასება. ასეთ შემთხვევაში ეს შეფასების სისტემა იქნებოდა ეფექტური. ამ მომენტისთვის უკვე თანამშრომლები მიხვდნენ, რომ სიტყვაზე ვთქვათ ცუდ შეფასებას შედეგი არ მოჰყოლია, რეაგირება თუნდაც. თანამშრომლისთვის არავის არ უთქვამს, შენ იცი რა მაგალითად: შარშანწინ ცუდი შეფასება გქონდა და წელსაც თუ იგივე გექნება შენ მოგიწევს სამსახურის დატოვება. არც ის უთქვამთ რომ, მაგალითად: შენ შარშან კარგი შეფასება გქონდა, ამ კვარტალშიც კარგი შეფასება გაქვს და მოდი შენ ამისთვის წაგახალისებ, თუნდაც მაღლობას გეტყვი. ამიტომ თანამშრომლებმა სტიმული დაკარგეს. მე რომ ვიცი, რომ ისიც

და მეც ერთ ქვაბში უნდა მოვიხარშოთ, მე რატომ უნდა შევიწუხო იმაზე მეტად თავი. შეფასების ადეკვატური დონისძიებები უნდა გატარდეს. ეს შეფასება უფრო ფორმალურად იქცა ვიდრე რეალურად რაც მისი თვითმიზანი იყო რეალურად რომ გითხრათ.“

„ვფიქრობ, რომ არასაჭირო რამეა, რადგან შენ ვერასოდეს ვერ შეაფასებ შენს თავს ცუდად. ასევე შენი უფროსიც ვერ შეაფასებს ცუდად, რადგან არავის არ უნდა ხო ცუდი ურთიერთობა ჰქონდეს თავის თანამშრომლებთან. უფრო ფორმალური პროცესია. მე ჩემს თავს ცუდად (2 ან 3 ქულით) ვერ შევაფასებ, მაშინაც კი როცა მეკუთვინის. უფრო კარგი იქნება თუ, სხვა, მე-3 პირი შეაფასებს და არა შენ შენს თავს და შემდეგ უშუალო უფროსი შენ. მითუმეტეს როცა იცი, რომ შენი თანამშრომელი შენზე ნაკლებს მუშაობს და არც ისეთი დატვირთვა არ აქვს რამდენიც შენ გაქვს და ის ადამიანი თავის თავს მაღალი ქულით აფასებს შენ რათქმაუნდა შენც მაღალ ქულას დაუწერ შენს თავს.“

საჯარო მოხელის შეფასების შედეგად გამოვლენილ პროფესიული განვითარების საჭიროებაზე საუბრობს მხოლოდ 1 რესპონდენტი, რომლის შემთხვევაში მოხდა კონკრეტული საჭიროების იდენტიფიცირება და ტრენინგ-კურსის შეთავაზება. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ მოხელის მიერ იდენტიფიცირებული რამდენიმე საჭიროებიდან, მხოლოდ ერთთან მიმართებით მოხდა რეაგირება და შეთავაზებული იქნა ტრენინგი. რესპონდენტის შეფასებით შეთავაზებული კურსი არ იყო სწორად შერჩეული და არ შეესაბამებოდა რესპონდენტის ცოდნის დონეს.

„ჩემს შემთხვევაში, ჩემს მიერ მოთხოვნილი იყო 3-4 ტრენინგი და გავიარე მხოლოდ 1 ტრენინგი და ისიც არ იყო ჩემი დონის, უფრო დაბალი დონის იყო. შემომთავაზეს, რომ ამ ეტაპზე ეს არის, ეს შეგვიძლია ჩავატაროთ. დავთანხმდი და ჩავერთე. ტრენინგი არაფრის მომცემი არ იყო ჩემთვის. დანარჩენი 3 ტრენინგის ჩატარება ვერ მოხერხდა.“

2.2. ეთნიკური უმცირესობებისადმი კუთვნილება როგორც ხელისშემშლელი/ დამაბრკოლებელი ფაქტორი საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის

რესპონდენტთა უმრავლესობას, მათი საჯარო სამსახურში მოღვაწეობის განმავლობაში, უჭირს გაიხსენოს შემთხვევა, როდესაც საჯარო სამსახურში მუშაობისას, მათი ეთნიკური უმცირესობისადმი კუთვნილება გამხდარა არათანაბარი მოპყრობის ან/და არასასურველი რეპლიკის/კომენტარის საფუძველი. რესპონდენტების უმრავლესობა საჯარო სამსახურში მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილების მიუხედავად, ვერ იხსენებს ვერცერთ შემთხვევას, როდესაც ეთნიკური უმცირესობებისადმი კუთვნილების გამო მათ შექმნიათ რაიმე სახის პრობლემა ან გასჩენიათ განცდა, რომ მათ მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება განპირობებული იყო მათი ეთნიკური უმცირესობისადმი კუთვნილების ფაქტით.

„მე პირადად არასდროს არ მქონია შემთხვევა საჯარო სამსახურში მუშაობისას, რაც მაფიქრებინებდა, რომ ვარ სხვა ეთნოსის წარმომადგენელი. მე ვარ საქართველოს სრულფასოვანი მოქალაქე და ასე ვთვლი თავს.“

რესპონდენტთა მცირე ნაწილი საუბრობს მოქალაქეების მხრიდან არასასურველი კომენტარის გაკეთების შემთხვევებზე.

„ბევრს ქართველ მომხმარებელს უკვირს, როცა მოქალაქე შემოდის და ქართულად ვესაუბრები და შემდეგ სხვა მოქალაქე შემოდის და მე მაგას აზერბაიჯანულად უწყებ საუბარს. უკვირთ, ოოო, შენ აზერბაიჯანელი ხარ და ასე კარგად საუბრობ ქართულად. მოქალაქეებს უფრო უკვირთ ვიდრე თანამშრომლებს.“

„უმრავლესობამაც უნდა იცოდეს, რომ მრავალფეროვანია საქართველო, რომ საქართველოში ცხოვრობენ სხვადასხვა ეთნოსის და რელიგიის წარმომადგენლები. არა მხოლოდ სახელმწიფო უწყების წარმომადგენლებს, არამედ ზოგადად ხალხს ვგულისხმობ. სახელმწიფო უნდა იყოს მზად და უნდა იცოდეს, რომ ხვალ, ზეგ, ვაკანსიის გასაუბრებაზე შეიძლება მოვიდეს სხვა ეთნოსის წარმომადგენელი და ის არ უნდა გაოცდეს, - როგორ სხვა გვარი გაქვს.“

2.3. საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა გამოცდილება სამსახურში დაწინაურებასთან მიმართებით და ამ კონტექსტში მათ წინაშე არსებული გამოწვევები

საჯარო სამსახურში დაწინაურების პერსპექტივასთან მიმართებით, რესპონდენტთა უმრავლესობა თანხმდება, რომ აღნიშნული კუთხით ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფებისადმი კუთვნილება არანაირ როლს არ თამაშობს. ამასთან, რესპონდენტთა გარკვეულ ნაწილს (3 რესპონდენტს) უკავია ხელმძღვანელი პოზიცია, ხოლო დანარჩენ რესპონდენტთა უმრავლესობას მიაჩნია, რომ დაწინაურება მხოლოდ და მხოლოდ მათ ცოდნასა და უნარებზეა დამოკიდებულია.

„თუ შენ გაქვს ცოდნა და ამბიცი, აუცილებლად შეძლებ დაწინაურებას. აქ ეთნოსი არანაირ როლს არ თამაშობს.“

„განვითარების მიმართულებით სამსახურში ვხედავ ამ პერსპექტივას. 2018 წელს დავიწყე მუშაობა, ძალიან ბევრი რამ ვისწავლე პრაქტიკაში და კიდევ ვსწავლობ და ვხედავ წინსვლის პერსპექტივას.“

ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ საჯარო მოხელეებთან ჩატარებული ინტერვიუებიდან დგინდება, რომ 12 რესპონდენტიდან: 3 პირს - ადგილობრივი ხელისუფლების დონეზე უკავია მენეჯერული პოზიცია; 1 პირმა - გარკვეული მიზეზების გამო არ გამოიყენა დაწინაურების შესაძლებლობა; 2 პირი - საჯარო სამსახურში მუშაობის პერიოდში დაწინაურდა და აქვთ სხვადასხვა პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება; 4 პირი - საჯარო სამსახურში მუშაობის დაწყებიდან დღემდე მუშაობს იგივე პოზიციაზე; ხოლო 2 პირს - აქვს საჯარო სამსახურში მუშაობის მცირე, 1-დან 2 წლამდე გამოცდილება, შესაბამისად, დაწინაურება ამ უკანასკნელთან მიმართებით ნაკლებად რელევანტურია.

2.4. ქართული ენის ცოდნასთან მიმართებით, საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა წინაშე არსებული გამოწვევები

რესპონდენტთა უმრავლესობა ქართული ენის მაღალ დონეზე ფლობას მიიჩნევს ერთადერთ გამოწვევად, რომლის წინაშეც დგანან საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები. როგორც ინტერვიუებიდან ირკვევა, რესპონდენტთა დიდი ნაწილი ფლობს ქართულ ენას, თუმცა, რესპონდენტთა ნაწილისთვის ქართული ენის ფლობა გარკვეულწილად ბარიერს წარმოადგენს, რის გამოც რესპონდენტები სირთულეებს აწყდებიან ყოველდღიური საქმიანობის პროცესში როგორც წერით კომპონენტთან მიმართებით - კორესპონდენციის მომზადებისას, ისე ვერბალურ ნაწილში - მოქალაქეებთან კომუნიკაციისას. რესპონდენტების ნაწილი აღნიშნავს, რომ ქართული ენის ფლობასთან დაკავშირებული პრობლემები ნაწილობრივ თვითშეფასების ნაკლებობასთან არის კავშირში.

„ენის ბარიერის გამო კომპლექსი მექონდა და სულ მეშინოდა, რომ ვერ შევძლებდი მუშაობას საჯარო სექტორში. მე სირთულე მაქვს წერილების მომზადების დროს, გრამატიკულად ვერ ვწერ კარგად და თანამშრომლები მეხმარებიან. ეს არის ერთადერთი სირთულე რაც მაქვს.“

„თუ არ გაქვს ენობრივი ბარიერი და ფლობ სახელმწიფო ენას სრულყოფილად, სხვა დაბრკოლება ეთნიკური უმცირესობების მიმართ არ არსებობს.“

„ვაკანსია როდესაც არის და კრიტერიუმი ქართული ენის მაღალ დონეზე ფლობაა მე ავტომატურად აღარ ვაგზავნიდი CV-ს.“

3. „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამით“ მოსარგებლე/კურსდამთავრებული ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინდივიდუალური ხასიათის ჩაღრმავებული ინტერვიუების შედეგები

3.1. საჯარო სამსახურის მიმართ, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა ინტერესი

„1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ კურსდამთავრებულ რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი (5 პირი) დასაქმებულია საჯარო სექტორში, ხოლო რესპონდენტთა მცირე ნაწილს, რომელიც ამ ეტაპისათვის არ არის დასაქმებული, აქვს საჯარო სექტორში მუშაობის გამოცდილება.

კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ინდივიდუალური ხასიათის ინტერვიუების შედეგად გამოკითხული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა უმრავლესობა საჯარო სამსახურში დასაქმებას ანიჭებს უპირატესობას. მათ საჯარო სამსახურში დასაქმება პრესტიჟულად მიაჩნიათ და თვლიან, რომ საჯარო სამსახურში მუშაობა საამაყოა, ვინაიდან შესაძლებლობა აქვთ ემსახურონ ქვეყანას და ამით მათი წვლილი შეიტანონ ქვეყნის განვითარებაში.

„როდესაც ვარ სახელმწიფო სამსახურში და როდესაც ვემსახურები სახელმწიფოს და რაღაც წვლილი შემაქვს ეს რათქმუნდა ძალიან დიდი ბედნიერებაა ჩემთვის ... როდესაც გაჭირვებულ ხალხს ვეხმარები ძალიან დიდ ბედნიერებას მანიჭებს.“

„ჩემთვის პრესტიჟულია საჯარო სამსახური. ფინანსური პრობლემების გამო კერძო სექტორშიც წავალ, მაგრამ საჯარო სამსახური იქნება ჩემთვის უფრო სტიმულატორი.“

აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით, მხოლოდ 1 რესპონდენტს ჰქონდა განსხვავებული დამოკიდებულება, რომლისთვისაც პრიორიტეტი არა კონკრეტულად რომელიმე სექტორში დასაქმება (კერძო/საჯარო სექტორი), არამედ თავად შესასრულებელი სამუშაო და თვითგანვითარების შესაძლებლობაა.

3.2. „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამით“ მოსარგებლე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის განკუთვნილი სტაჟირების პროგრამის გავლენა და პროფესიული/კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა

ყველა რესპონდენტს, „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ ფარგლებში გავლილი აქვს სტაჟირების პროგრამა საქართველოს ცენტრალური თუ ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებში. რესპონდენტთა უმრავლესობა დადებითად ახასიათებს სტაჟირების პროგრამას და აღნიშნავს, რომ პროგრამის საშუალებით გაიუმჯობესეს კომუნიკაციის უნარები, შეიძინეს პროფესიული კონტაქტები, გაეცნენ როგორც სახელმწიფო სტრუქტურების მუშაობის სპეციფიკას, ისე საჯარო უწყებებს შორის კოორდინაციის პროცესს.

ამასთან, რესპონდენტები საუბრობენ იმ ფაქტორებზე, რომელთა არსებობის შემთხვევაში სტაჟირების პროგრამა მათთვის გაცილებით ეფექტური იქნებოდა. კერძოდ, რესპონდენტთა ნაწილი (3 პირი) საუბრობს სტაჟირების პერიოდის სიმცირეზე და აღნიშნავს, რომ საჯარო უწყებებში სტაჟირებისათვის განკუთვნილი დრო არ არის საკმარისი იმისათვის, რომ სტუდენტი საფუძვლიანად გაეცნოს უწყების საქმიანობას. ამასთან მიმართებით მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საჯარო დაწესებულებებში სტაჟირების პროგრამა მოიცავს 1-დან 6 თვემდე პერიოდს და იგი სტაჟირების განმახორციელებელი დაწესებულების მიერ შესაძლებელია გაგრძელებული იქნას კიდევ 3 თვით. ამ მიმართულებით მხოლოდ ერთ რესპონდენტს აქვს პოზიტიური გამოცდილება, როდესაც მისთვის შეთავაზებული იქნა სტაჟირების ვადის გაგრძელება. კვლევის ფარგლებში ჩატარებული გასაუბრებების შედეგად იკვეთება, რომ სტაჟირების ვადის

გაგრძელების შემთხვევებს არ აქვს სისტემატური ხასიათი და იგი არ შეიძლება განზოგადებული იქნას სტაჟირების განმახორციელებელ ყველა საჯარო დაწესებულებაზე.

„ცოტა არის 3 თვე, 6 რომ ყოფილიყო უკეთესი იქნებოდა, სულ სხვანაირი იქნებოდა შედეგი ... სტაჟირება ყოველთვის არ ამართლებს მოლოდინებს.“

სტაჟირების პროცესში არსებულ სირთულეებზე საუბრობს რესპონდენტთა ნაწილი (3 პირი). მათი თქმით, მნიშვნელოვანია სტაჟირების განმახორციელებელ საჯარო უწყებებს შემუშავებული ჰქონდეთ სტაჟირების პროგრამის ე.წ. სამოქმედო გეგმა ან/და წინასწარ გაწერილი დეტალური ინსტრუქცია, რისი მიხედვითაც სტაჟირები გაეცნობიან როგორც საჯარო დაწესებულების მუშაობის სპეციფიკას, ასევე შეიძენენ საჯარო სამსახურში მუშაობისთვის აუცილებელ უნარებს. აღნიშნული კი უზრუნველყოფს სტაჟირების პერიოდის ეფექტურ გამოყენებას, რაც ორმხრივად სასარგებლოა როგორც სტაჟირებისთვის, ისე სტაჟირების განმახორციელებელი უწყებისთვის.

„საჯარო უწყებებს, რომლებსაც სურვილი ჰქონდათ გამოთქმული, რომ სურდათ სტაჟირების აყვანა, მე რამდენადაც ვფლობ ინფორმაციას არ ქონდათ კონკრეტული პროგრამა ჩვენთვის, სტაჟირებისთვის. რომ მივედი, ოფისში, ვერ ვიგრძენი, რომ მე მელოდნენ და პროგრამა ქონდათ რის მიხედვითაც იქ უნდა მემუშავა და მესწავლა რაღაცა.“ ... „პროგრამის ან სილაბუსის მსგავსი არაფერი არ იყო, უბრალოდ თვალყურს ვადევნებდი თუ რა ხდებოდა ოფისში და წერილების დრაფტ ვერსიას ვამზადებდი ზოგჯერ. შეიძლება იმის ბრალია, რომ არ იყო ბევრი საქმე ოფისში, მაგრამ ისე გამოდიოდა, რომ დროის დიდი ნაწილი თავისუფალი ვიყავი და თვალყურს ვადევნებდი და კონკრეტული დავალება არ მქონდა.“ ...“ სასურველია, რომ უწყებას ქონდეს წინასწარ გაწერილი პროგრამა და სტაჟირი რომ მიდის იქ უნდა იგრძნოს, რომ მას ელოდნენ და გამზადებული აქვთ მისთვის პროგრამა რის მიხედვითაც გაივლის. სტაჟირიც უფრო მეტ პასუხისმგებლობას იგრძნობს ამ შემთხვევაში და უფრო ნაყოფიერი იქნება პროგრამა და არა ზოგადი.“

“სასურველი იქნებოდა, რომ უფრო მეტი შესაძლებლობა გვექონოდა ჩვენი თავის წარმოსაჩენად, უფრო აქტიურად რომ ვყოფილიყავი ჩართული სამინისტროს საქმიანობის პროცესში და უფრო მეტად ვყოფილიყავით დატვირთული და უფრო მეტი დავალები გვექონოდა ჩვენი ცოდნის პრაქტიკაში გამოსაყენებლად.“

ამასთან, რესპონდენტთა თქმით მნიშვნელოვანია, რომ სტაჟირების პროგრამა პრაქტიკულ სწავლებასთან ერთად მოიცავდეს თეორიულ სწავლებას, რა დროსაც სტუდენტებს შესაძლებლობა ექნებათ საჯარო უწყების მუშაობის ზოგადი სპეციფიკის გაცნობასთან ერთად უფრო სიღრმისეულად გაეცნონ უწყების საქმიანობას, მის შემადგენლობაში შემავალი დეპარტამენტებისა თუ სამმართველოების ფუნქციებსა და მათ მიერ მომზადებულ დოკუმენტაციას - პოლიტიკის დოკუმენტებს, ანგარიშებს და ა.შ. აღნიშნულის საუკეთესო საშუალებად კი ისინი განიხილავენ უწყების შემადგენლობაში

შემავალი სამსახურებისა და დეპარტამენტების წარმომადგენლებთან პერიოდულ შეხვედრებს და მათგან ინფორმაციის გაზიარებას.

„...უმჯობესი იქნება თუ კონკრეტული სილაბუსის ან პროგრამის საფუძველზე თითოეული დეპარტამენტი სტუდენტებისათვის მოამზადებს სამუშაო პროგრამას თუ როგორ ახორციელებს საქმიანობას და რა არის მისი სტრატეგია. შემდეგ ტრენინგის საშუალებით კვირაში 2 საათი სტაჟიორებს მიაწვდიან ინფორმაციის.“

„1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ მონაწილე/კურსდამთავრებულ სტუდენტებთან გამართულ ინდივიდუალური ხასიათის შეხვედრაზე, ერთ-ერთ საკითხად განხილულ იქნა - სტაჟირების პროგრამის გავლენა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა პროფესიულ/კარიერული წინსვლაზე. აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით, რესპონდენტთა უმრავლესობამ (5 პირი) აღნიშნა, რომ სტაჟირების პროგრამამ მათ შესაძლებლობა მისცა დაუფლებოდნენ როგორც კომუნიკაციის, ისე საჯარო სამსახურში მუშაობისთვის საჭირო აუცილებელ უნარებს, გაცნობოდნენ უწყების საქმიანობის სპეციფიკას და შეეძინათ პროფესიული კონტაქტები. რესპონდენტთა შედარებით მცირე ნაწილისთვის (2 პირი) განსაკუთრებით ეფექტური აღმოჩნდა საჯარო სამსახურში სტაჟირების გავლა, რადგან სტაჟირების დასრულების შემდეგ დასაქმდნენ იმავე ან სხვა საჯარო დაწესებულებაში.

„ჩემ შემთხვევაში სტაჟირებამ დადებითი როლი ითამაშა და ჩემს წარმატებაში საბაზი სწორედ სტაჟირების პროგრამა იყო. პროგრამის მეშვეობით განმივითარდა თავდაჯერებულობა, კომუნიკაციის უნარები, შევიძინე პროფესიული კონტაქტები. ... სტაჟირება იქცა ჩემი წარმატების მიზეზად.“

„ზუსტად ამ პროგრამის გავლის შემდეგ შემომთავაზეს, რომ გამოცხადებულ ვაკანსიაზე შემეტანა საბუთები, გავიარე რამდენიმე ეტაპი და დავსაქმდი. ამ პროგრამამ მომცა საჯარო სექტორში დასაქმების შანსი.“

სტაჟირების პროგრამასთან დაკავშირებით არსებული გარკვეული ხარვეზების მიუხედავად, რაზეც რესპონდენტები ღიად საუბრობენ, მათი უმრავლესობა დადებითად ახასიათებს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისათვის განკუთვნილ სტაჟირების პროგრამას და ყველას ურჩევნ ადნიშნული პროგრამით სარგებლობას.

„ყველას ვურჩევ და ვეუბნები როგორ უნდა გაიარონ რეგისტრაცია სტაჟირების პროგრამაზე, რა როგორ უნდა გააკეთონ. ეგ ჩვენთვის, ეთნიკური უმცირესობებისთვის არის სინათლე სიბნელეში. იქიდან გამომდინარე, რომ ჩვენ არ გვქონდა შესაძლებლობები, განსაკუთრებით იმათ ვინც სოფლებში ცხოვრობს, მათ ვისაც უფრო დიდი სურვილი აქვთ მეტი გაიგონ, უფრო მეტ ადამიანს გაეცნონ და ისწავლონ რა როგორ ხდება. ეს სიკეთე ერთგვარად ჩვენთვის და ჩვენ ჩვენ თავს ვგრძნობთ სრულუფლებიან მოქალაქეებად. ვეცნობით რაღაც ისეთ დეტალებს რაც ჩვენთვის არ არის ნაცნობი. ჩვენ უფრო სასარგებლოდ ვგრძნობთ თავს და ეს ჩვენთვის მნიშვნელოვანია.“

„სტაჟირებაზე უკეთესს სახელმწიფო არაფერს არ გვთავაზობს. და მაინც მგონია ჯობია, რომ ყველამ გაიაროს სტაჟირება. თუნდაც ის მცირე გამოცდილება მაინც გაძლევს ზოგად წარმოდგენას თუ რა სტილით მუშაობს საჯარო სამსახური. მიუხედავად იმისა, რომ არ ვიყავი დატვირთული და არ მქონდა კონკრეტული დავალებები, ვერ ვიტყვი, რომ ბევრი რაღაც შევიძინე და ვისწავლე სტაჟირების განმავლობაში, თუმცა ამაზე უკეთესს სახელმწიფო არ გვთავაზობს და ზოგადი წარმოდგენა მაინც შემეჩვენა თუ რა ხდებოდა, ამიტომ კი ყველას ვურჩევ, რომ მიიღონ მონაწილეობა. თუ უკეთეს რამეს ნახავენ რატომაც არა, თუ არა და სახელმწიფო რასაც გვთავაზობს ეს არის და უნდა გამოიყენონ ეს შესაძლებლობა.“

3.3. ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიერ ქართული ენის ცოდნა და მისი პოზიტიური ან ნეგატიური ეფექტი

რესპონდენტების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ სულ მცირე ორჯერ და მეტჯერ აღმოჩენილა სიტუაციაში, როდესაც საზოგადოების მხრიდან სხვადასხვა დროს, მათ შორის უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლისას ან/და საჯარო სამსახურში სტაჟირების ან მუშაობის პერიოდში პოზიტიური კონტექსტის რეპლიკა მიუღიათ. კერძოდ, საკითხი ეხება, ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლის მიერ ქართული ენის მაღალ დონეზე ფლობას, რაც როგორც წესი საზოგადოების გაკვირვებას იწვევს, ხოლო ხშირ შემთხვევაში ე.წ. დადებითი ხასიათის რეპლიკა/კომენტარის გაკეთების საბაზი ხდება.

რესპონდენტების უმრავლესობა, აღნიშნულ რეპლიკა/კომენტარს, მიუხედავად მისი დადებითი კონტექსტისა უარყოფითად აღიქვამს და მას ე.წ. პოზიტიურ დისკრიმინაციად აფასებს. ისინი აღნიშნავენ, რომ ყოველი ასეთი შემთხვევის/ინციდენტის დროს უხერხული/არასასიამოვნო განცდა ეუფლება და თავის მართლების ან/და მტკიცების რეჟიმში უწევთ იმის ახსნა, რომ ისინი საქართველოს მოქალაქეები არიან და რომ სახელმწიფო ენის ცოდნა საქართველოს თითოეული მოქალაქის ვალდებულებაა.

„კარგი იქნება გასაუბრების დროს თუ არ აღნიშნავენ - „შენ საიდან ხარ, ვინ ხარ.“ დაკონკრეტება არ არის საჭირო. ჩვენ პირველ რიგში ვართ საქართველოს მოქალაქეები, რომლებმაც ქართულ ენაზე დაამთავრეს უნივერსიტეტი და უკვე თვითონ უნდა გააცნობიერონ, რომ ჩვენ ვართ როგორც ყველა სხვა დანარჩენი კანდიდატი. შესაბამისად კომენტარები - „ვაიმე რა კარგად ლაპარაკობ ქართულ ენაზე“ ზედმეტია, თუნდაც იმიტომ, რომ არ მოხდეს ჩვენი დადებითი დისკრიმინაცია. მე როდესაც ჩემს მიმართ ასეთი დამოკიდებულებას ვხედავ კომპლიმენტად არ ვიღებ. მე გასაუბრებაზე უფრო მეტად მინდა, რომ შემაფასონ როგორც კანდიდატი და არა როგორც ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი რომელიც ქართულ ენაზე კარგად საუბრობს. მხოლოდ ქართული ენის ცოდნა ხომ არ ნიშნავს იმას რომ შენ საკმარისი ცოდნა გაქვს

გამოცხადებული კონკრეტული პოზიციისთვის. კანდიდატი უნდა დაფასდეს თავისი უნარებისა და კომპეტენციის მიხედვით.“

„ამ კომპლიმენტზე ბევრჯერ მითქვამს, რომ მე ვარ საქართველოს მოქალაქე და მე ამას არაფრით არ ვიღებ კომპლიმენტად, რათქმუნდა უნდა ვიცოდე სახელმწიფო ენა იმიტომ, რომ მე ვარ საქართველოს სრულფასოვანი მოქალაქე. ეს ბუნებრივია, რომ საქართველოში მცხოვრებმა ყველა ეთნიკურმა უმცირესობის წარმომადგენელმა უნდა იცოდეს სახელმწიფო ენა. ამაში განსაკუთრებული არაფერი არ არის. ქართველი ხომ საუბრობს ქართულად გამართულად. ხომ არავინ ეუბნება, რომ რა კარგად საუბრობ ქართულად. ანალოგიური დამოკიდებულება და მიმღებლობა უნდა იყოს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების მიმართ.“

„გამალიზიანებელია ასეთი მიდგომა, სკოლის დამთავრების პერიოდში მომწონდა ასე რომ მეუბნებოდნენ, რომ მაქებდნენ - ყოჩაღ შენ, რომ ქართული იცი. დროთა განმავლობაში მივხვდი, რომ არასწორია ეს მიდგომა, იმის გამო მაქებენ რაც ყველა საქართველოს მოქალაქემ უნდა იცოდეს, რაშიც გასაოცარი ან უჩვეულო არაფერია.“

რესპონდენტებს საჯარო სამსახურში სტაჟირების გავლის ან/და ვაკანტური პოზიციის დაკავების თაობაზე გამართულ გასაუბრებაზე, არ ახსენდებათ არცერთი შემთხვევა, რა დროსაც ადგილი ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან მათი ეთნიკური კუთვნილებისადმი ხაზგასმას ან/და შემთხვევა რა დროსაც ქართული ენის მაღალ დონეზე ფლობის გამო დამსაქმებლის მხრიდან მიიღეს პოზიტიური ხასიათის რეპლიკა/კომენტარი.

ამასთან, რესპონდენტები ერთხმად აღნიშნავენ, რომ საჯარო სამსახურში სტაჟირების ისევე როგორც შემდგომ უწყებაში დასაქმების პერიოდში, ქართული ენის ფლობასთან მიმართებით ხშირად მიუღიათ პოზიტიური ხასიათის კომენტარი როგორც მოქალაქეების, ისევე თანამშრომლების მხრიდან, თუმცა თანამშრომლების მხრიდან აღნიშნული კომენტარებს, როგორც წესი ადგილი ჰქონდა არაფორმალურ გარემოში საუბრისას.

„ისე უკვირდათ, რომ ქართულად კარგად ვლაპარაკობდი და ისე გაოცებით მიყურებდნენ, რომ თავი უცხო პლანეტელი მეგონა.“

„სტაჟირებაზეც და სამსახურშიც როცა იგებდნენ ჩემს გვარს, უკვირდათ და მეუბნებოდნენ - საიდან იცი ასე კარგად როგორ ისწავლე ქართული.“

დამსაქმებლის მხრიდან, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლის მიერ ქართული ენის სრულყოფილად ფლობასთან დაკავშირებით გაკვირვება, ბუნებრივად მიაჩნია და უფრო მეტიც, კარგად ესმის მათი ამგვარი დამოკიდებულება ერთ რესპონდენტს. იგი აღნიშნავს, რომ დღეს იშვიათია არადომინანტურ ეთნიკურ ჯგუფებში ქართული ენის საშუალო ან მაღალ დონეზე ფლობის შემთხვევები და ეთნიკური უმცირესობის ძალიან ცოტა წარმომადგენელი საუბრობს გამართული ქართულით.

„დღევანდელი მდგომარეობა თუნდაც რუსთავში, ბოლნისში, მარნეულში, დმანისში არ აქვს მნიშვნელობა, ახალგაზრდები ზოგი აქცენტით საუბრობს, ზოგს ეტყობა, რომ ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელია, ამიტომ დამსაქმებელი როდესაც ხედავს ეთნიკურმა წარმომადგენელმა მაგალითად აზერბაიჯანელმა იცის კარგად ქართული ენა უკვირს. ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფებში ძალიან ცოტა არის (აზერბაიჯანელები ამ შემთხვევაში) დღესდღეობით ვინც კარგად იცის ქართული ენა.“

ამასთან, რესპონდენტების სრული უმრავლესობა დადებით კონტექსტში აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებით ბოლო წლებში (ბოლო 5-6 წელი) ეთნიკური უმცირესობების დაინტერესება ქართული ენის მიმართ გაზრდილია, რასაც დიდწილად „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ დამსახურებად მიიჩნევენ. კერძოდ, გასულ წლებში, საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები უმაღლესი განათლების მისაღებად მეზობელ სახელმწიფოებში (ეთნიკურად აზერბაიჯანელები - აზერბაიჯანში, ხოლო ეთნიკურად სომხები - სომხეთში, რუსეთში) მიდიოდნენ. 2010 წლიდან უმაღლესი განათლების საშელავათო ე.წ. „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ ამოქმედებამ არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლებს, საქართველოში არსებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩაბარების და განათლების ქართულ ენაზე მიღების შესაძლებლობა მისცა. ყოველივე აღნიშნულმა კი მნიშვნელოვნად შეუწყო ხელი ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფებში ქართული ენისადმი ინტერესის გაზრდას და უმაღლესი განათლების ქართულ ენაზე მიღების მოტივაციის ამაღლებას.

რაც შეეხება არადომინანტური ეთნიკური უმცირესობების ახალგაზრდა წარმომადგენლების წინაშე, ქართული ენის ცოდნასთან დაკავშირებით არსებულ გამოწვევებს, აღნიშნული ძირითადად ორ კატეგორიად შეგვიძლია დავყოთ: 1) ქართული ენის ფლობასთან მიმართებით, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა დაბალი თვითშეფასება, და 2) ქართული ენის არასათანადო ცოდნის დონე. ორივე ზემოაღნიშნულ შემთხვევაში, რესპონდენტები საუბრობენ პრობლემის სიმწვავეზე, თუმცა მიაჩნიათ, რომ პირველ შემთხვევაში საკითხი უფრო კომპლექსურია, ვინაიდან საუბარია ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა წინაშე მდგარ ფსიქოლოგიურ ბარიერზე და მათ მიერ წინასწარ შექმნილ ნეგატიურ განწყობებზე/მოლოდინებზე, ხოლო მეორე შემთხვევაში საქმე გვაქვს საჯარო სამსახურში დასაქმებისათვის, ქართული ენის ცოდნასთან დაკავშირებული მოთხოვნების ვერ დაკმაყოფილებასთან.

“ჩემს პრაქტიკაში ყოფილა შემთხვევა როდესაც ჩემს კურსელებს საჯარო სამსახურში გამოცხადებულ ვაკანსიაზე არ შეუტანიათ განაცხადი. პირადად მე მითქვამს, რომ შეიტანეთ განაცხადი და გადი გასაუბრებაზე, თუმცა კურსელებს უთქვამთ, რომ არა იქ იმდენი ქართველი იქნება, რომ შანსი არ არის მე, რომ ამოყვანონ სამსახურში იმიტომ, რომ არ ვიცი საკმაოდ კარგად ქართული ენა და იქ იმდენი არის ვინც ქართული ენა კარგად იცის, რომ არაფერი გამომივა. ყოფილა შემთხვევები, როდესაც დაბალი თვითშეფასების გამო არ მიუმართავს კონკრეტულ ვაკანსიაზე და ასევე შემთხვევები, როდესაც მართლა ქართული ენის ცოდნის დონე არ იყო შესაბამისი“.

აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით, მხოლოდ 1 რესპონდენტს ჰქონდა განსხვავებული დამოკიდებულება. იგი თვლის, რომ, ერთი მხრივ, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს აუცილებელი პირობების შექმნა, ხოლო მეორე მხრივ, თავად ახალგაზრდები უნდა იყვნენ მონდომებულები.

„მხოლოდ სახელმწიფოს მხრიდან ხელშეწყობაზე საუბარი არ იქნება სწორი, თავად ახალგაზრდებიც უნდა იყვნენ მონდომებულები და ბევრი შრომა უნდა ჩადონ რათა მაღალ დონეზე შეისწავლონ ქართული ენა.“

რესპონდენტთა მცირე ნაწილი (2 პირი) საუბრობს ენის ბარიერებსა და მასთან დაკავშირებულ ინტეგრაციის პრობლემებზე.

"ენის პრობლემის გამო იზრდება სტერეოტიპები ეთნიკური კუთხით" ... "თუ ენის პრობლემა გაქვს, ამ შემთხვევაში ინფორმაციის მიღება არის ძნელი, რის შემდეგაც იწყება იზოლაციის პროცესი".

კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ინტერვიუებიდან ირკვევა, რომ „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამაზე“ ჩარიცხული აბიტურიენტებისათვის, ნულოვან კურსზე შეთავაზებული ქართული ენის მომზადების პროგრამა ხარვეზიანია და იგი ვერ პასუხობს დღეს საქართველოში, არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენელთა წინაშე არსებულ გამოწვევებს. კერძოდ, ქართული ენის კურსი არ არის დაყოფილი ენის კომპეტენციის მიხედვით ჯგუფებად, შესაბამისად იმ აბიტურიენტებისათვის ვინც შედარებით მაღალ დონეზე ფლობს ქართულ ენას, აღნიშნული კურსი ნაკლებად სასარგებლო/ღირებულია. ამასთან, აღნიშნულ კურსზე არ ხდება აბიტურიენტების მიერ შერჩეული პროფესიის ირგვლივ ტერმინოლოგიის და თემების გაცნობა, შესაბამისად უკლებლივ ყველა სტუდენტს ბაკალავრიატის I კურსზე ექმნება სირთულეები. რესპონდენტები ასევე საუბრობენ ქართული ენის მოსამზადებელ კურსზე ქართულენოვან სტუდენტებთან ინტერაქციის ხარისხის გაზრდის მნიშვნელობაზე.

„მე ჩავაბარე იურიდიულ ფაკულტეტზე და მოსამზადებელ კურსზე სულ სხვა რეალობა დამხვდა იმ გაგებით, რომ მაგალითად კონსტიტუციას ვკითხულობდი და ვერაფერს ვიგებდი, მიუხედავად იმისა, რომ ქართული ენის მომზადების ნულოვან კურსზე წარჩინებული სტუდენტი ვიყავი. პირველ კურსზე აღმოვჩნდი ძალიან დიდი სირთულეების წინაშე. ენის ცოდნა არ აღმოჩნდა საკმარისი, რომ გამეგრძელებინა იურიდიულ ფაკულტეტზე განათლება. პირველ კურსზე, უზომოდ ბევრი შრომის შედეგად, მივაღწიე იმას, რომ მე-2 კურსის ბოლო სემესტრიდან მთლად კარგად არა მაგრად უკეთესად ვძლევდი საგნებს. პირველ კურსზე ძალიან მიჭირდა.“

რესპონდენტები თანხმდებიან, რომ საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფებში, ქართული ენის ცოდნა და მასთან დაკავშირებული გამოწვევები კომპლექსური ხასიათისაა და იგი სწავლების უფრო ადრეულ, ზოგადი განათლების მიღების ეტაპს უკავშირდება. რესპონდენტების უმრავლესობა საუბრობს სამიზნე მუნიციპალიტეტებში არსებულ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში ქართული ენის სწავლებასთან დაკავშირებულ პრობლემებზე. კერძოდ, სახელმწიფო ენის სწავლების ხარისხი საკმაოდ დაბალია სამიზნე მუნიციპალიტეტებში და შესაბამისად, პედაგოგების მხრიდან

მოთხოვნაც არ არის სათანადო. აღნიშნული მიმართულებით უფრო რთული მდგომარეობაა არაქართულენოვან სკოლებში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დღესდღეობით საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა საკმაოდ მცირე რაოდენობაა, რომლებიც საშუალო ან მაღალ დონეზე ფლობენ სახელმწიფო ენას. მათი შედეგი განპირობებულია მათი შრომისმოყვარეობითა და ქართული ენის შესწავლის მოტივაციით, ხოლო ამ შემთხვევაში გარემო, სადაც ისინი იღებენ განათლებას შეიძლება ითქვას, რომ დამაბრკოლებელ როლს თამაშობს.

„არანაირი მნიშვნელობა არ აქვს პირს ქართულენოვანი სკოლა აქვს დამთავრებული თუ არა. რელურად სკოლებში ქართული ენა არ ისწავლება იმ დონეზე, რომ მოსწავლეს სკოლის დამთავრების შემდეგ შესაძლებლობა ქონდეს დამატებით მომზადების გარეშე თავისუფლად შეძლოს ქართულენოვან გარემოში კომუნიკაცია და ქართულ ენაზე დაუბრკოლებლად სწავლა.“

„მე მგონია, რომ 1 წლის განმავლობაში ეგ პროგრამა მაგაზე მეტს ვერც შეძლებს. ქართული ენის გაუმჯობესება უნდა მოხდეს სკოლის დროს. სხვა შემთხვევაში, 1 წლის განმავლობაში მაგაზე უკეთესად შეუძლებელია ენის იმ დონეზე სწავლა, რომ შემდეგ იმ ენაზე პროფესიას დაეუფლო. მითუმეტეს, როცა პროფესია მოითხოვს გამართულ საუბარს და მდიდარ ლექსიკას.“

„ნულოვანი კურსის შესაძლებლობებიც გარკვეულწილად შეზღუდულია, რა უნდა მისცეს სტუდენტს 1 წელში. ამიტომაც სკოლაში უნდა იყოს უფრო კარგ დონეზე სწავლა.“

აღნიშნულ პრობლემაზე საუბარია საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის საპარლამენტო ანგარიშში, რომლის თანახმად "განსაკუთრებული სიმწვავეთ ხასიათდება სახელმწიფო ენის სწავლების საკითხი; მიუხედავად იმისა, რომ წლებია მოქმედებს ენის შემსწავლელი პროგრამა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, მოსახლეობის საერთო რაოდენობის ფონზე კვლავ მცირეა იმ ადამიანების რიცხვი, რომლებიც ფლობენ და იყენებენ სახელმწიფო ენას. მით უფრო იმ გამოწვევის ფონზე, რომ სკოლამდელი და ზოგადი განათლების საფეხურზე სახელმწიფო ენის სწავლების ხარისხიც პრობლემურია.“ ამასთან, სახალხო დამცველის 2019 წლის ანგარიშში ერთგვარი მითითებაა იმ საკითხებზე, რომელიც ეროვნული უმცირესობების უფლებრივ მდგომარეობასა და სამოქალაქო ინტეგრაციის პროცესზე ყოველდღიურ რეჟიმში ნეგატიურად გავლენას ახდენს. აღნიშნულ ჩამონათვალში ერთ-ერთ პრობლემატურ საკითხად - სახელმწიფო ენის სწავლება არის განხილული.

აღნიშნულ საკითხს ეხმიანება, ეროვნული უმცირესობების დაცვის შესახებ ევროპული ჩარჩო კონვენციის მრჩეველთა კომიტეტის მიერ 2019 წელს საქართველოზე მომზადებული

ანგარიშიც, სადაც ერთ-ერთ პრობლემურ საკითხად არის განხილული ეთნიკური უმცირესობების მიერ ქართული ენის ცოდნა. მრჩეველთა კომიტეტი მიიჩნევს, რომ აღნიშნულმა შესაძლოა ნეგატიური გავლენა იქონიოს მათ მიერ განათლების თანაბარ ხელმისაწვდომობაზე; დასაქმებასა და ქვეყნის სოციალურ ცხოვრებაში მათ ჩართულობაზე/მონაწილეობაზე.

3.4. ქართული ენის კომპეტენცია, როგორც ხელისშემშლელი/ დამაბრკოლებელი ფაქტორი საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველი ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის

საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების წინაშე მდგარი გამოწვევების იდენტიფიცირების მიზნით, რესპონდენტებთან გამართულ ინდივიდუალური ხასიათის შეხვედრებზე ქართული ენის არასათანადო დონეზე ფლობა დასახელდა ძირითად პრობლემად, რასაც საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველი არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენლები აწყდებიან.

"ენა არის ყველაზე მთავარი ბარიერი. მეც მქონდა ენის პრობლემა, რის გამოც რამდენიმე წლის წინ ვერ მივიღე სტაჟირების კონკურსში მონაწილეობა. შემდეგ უფრო კარგად ვისწავლე ენა და შემდეგ გავიარე სტაჟირება."

„ენა რათქმუნდა ბარიერია ახალგაზრდებისთვის. საჯარო სამსახურში აუცილებელია რაღაც დონეზე ფლობდე აკადემიურ ენას. იქ მოგიწევს არა მარტო კომუნიკაცია, წერაც მოგიწევს და გარკვეულ დოკუმენტებზე მუშაობა. ზოგადად კი ამთავრებენ უმაღლესს, მაგრამ ძალიან ბევრს არ აქვს უნარ-ჩვევები და ქართული ენაც არ იციან კარგად.“

რესპონდენტების განცხადებით, მიუხედავად ქართული ენის არც თუ ისე მაღალ დონეზე ფლობისა, მათ არასდროს არ შექმნიათ პრობლემები, რომელიც ქართული ენის ცოდნასთან იქნებოდა დაკავშირებული. უფრო მეტიც, რესპონდენტთა მცირე ნაწილმა (2 პირი) აღნიშნა, რომ მათ მიერ ქართული ენის ფლობა ერთგვარად წახალისებული და დაფასებული იქნა კოლეგების მხრიდან.

„პირიქით ჩემი მაღალ დონეზე ქართული ენის ცოდნა ორჯერ მეტად დაუფასებიათ. პირიქით უპირატესობა იყო ჩემთვის.“

რესპონდენტთა უმრავლესობამ, დაბალი თვითშეფასება დაასახელა მათი თემის წინაშე მდგარ ერთ-ერთ ძირითად გამოწვევად, რის გამოც ახალგაზრდები თავს იკავებენ საჯარო სამსახურში, ამა თუ იმ ვაკანტურ პიზიციასზე მიმართვისაგან. გამომდინარე იქედან, რომ საჯარო დაწესებულების მიერ არ ხორციელდება ინფორმაციის ეთნიკურ ჭრილში დამუშავება, კვლევის გუნდი მოკლებული იყო შესაძლებლობას გაცნობოდა ეთნიკური

⁶ ეროვნული უმცირესობების დაცვის შესახებ ევროპული ჩარჩო კონვენციის მრჩეველთა კომიტეტის მიერ საქართველოზე, 2019 წელს მომზადებული ანგარიში, N128 <https://rm.coe.int/3rd-op-georgia-en/1680969b56?fbclid=IwAR2SAJxrUXjd0ciLySFHOII5DNP-0N0Q5m-qI082t7AdAUZwAzLJ-xssw1A>

უმცირესობის წარმომადგენლების მიერ საჯარო უწყებაში კონკრეტულ ვაკანტური პოზიციაზე მიმართვისა და შემდგომში მათი ამ პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ სტატისტიკურ ინფორმაციას.

რესპონდენტთა უმრავლესობა ერთხმად აღნიშნავს, რომ „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ კურსდამთავრებულებს ქართული ენის ფლობასთან დაკავშირებით აქვთ გარკვეული გამოწვევები რის გამოც, უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ მათ დასაქმების კუთხით ექმნებათ პრობლემები.

4. ძირითადი მიგნებები

- საჯარო სამსახურში დასაქმებულ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ საჯარო მოხელეებთან მიმართებით, კარიერული წინსვლის ტენდენცია არ შეინიშნება. რესპონდენტთა უმრავლესობას, მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სამსახურში მუშაობის საშუალოდ 4-5 წლიანი გამოცდილება აქვს, ხოლო რესპონდენტთა მცირე ნაწილის საჯარო სამსახურში მუშაობის გამოცდილება აღემატება 10 წელს, სამსახურის დაწყების დღიდან დღემდე ერთი და იგივე პოზიცია (სპეციალისტი) უკავია. მათი დაწინაურება არ მომხდარა.

საჯარო სამსახურში დასაქმებულ რესპონდენტთაგან, საშუალო მენეჯერული პოზიცია უკავიათ ადგილობრივი დონეზე, სამიზნე მუნიციპალიტეტების მერიებში დასაქმებულ რესპონდენტთა მცირე ნაწილს, ხოლო ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე დასაქმებულ რესპონდენტთა შორის საშუალო მენეჯერული პოზიციის დაკავების ფაქტი, კვლევის ფარგლებში არ გამოვლენილა.

საჯარო სამსახურში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა დასაქმების საკითხს ეხმიანება ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) თავის სტატიაში.⁷ EMC, ხელისუფლების დონეზე - სამინისტროებში, სააგენტოებში, თუ სსიპ-ებში მკვეთრი მონოეთნიკური მიდგომების არსებობაზე საუბრობს, ხოლო ადგილობრივი დონეზე, შესაბამისი თვითმმართველობებში მცხოვრები მოსახლეობის პროცენტულ მაჩვენებელთან შედარებით საჯარო სამსახურში დასაქმებული არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების ხვედრითი წილის სიმცირეზე აკეთებს აქცენტს. ამასთან, EMC მიიჩნევს, რომ ქვეყანაში არსებული დეკლარაციული თანასწორობის მიუხედავად, არადომინანტური ჯგუფების სისტემური გარიყულობა და სტრუქტურული ჩაგვრა ყველაზე შიშვლად საჯარო სამსახურში დასაქმების კუთხით ვლინდება და რომ საჯარო სამსახური არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფებისთვის ხელმიუწვდომელ სივრცედ რჩება.

⁷ ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)-ს ვებგვერდი <https://emc.org.ge/ka/products/sajaro-samsakhurshi-dasakmeba-etnikur-umtsiresobehtan-dakavshirebuli-politikis-lakmusis-testi?fbclid=IwAR1vViwHq39L497KZI59mdyahXMRhdYvgvfnPJkteHL1LrRyy3UCh288DB0>

- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქცია ერთნაირად ვრცელდება საქართველოს ყველა მოქალაქეზე. ეთნიკურ უმცირესობებთან მიმართებით კანონი არ ითვალისწინებს რაიმე განსხვავებულ რეგულირებას ან/და მიდგომას. პრაქტიკაში, კანონმდებლობის იმპლემენტაციასთან დაკავშირებით, ასეთივე ტენდენცია გამოიკვეთა. **საჯარო სამსახურში დასაქმების ან/და შემდგომ დაწინაურების კონტექსტში**, ეთნიკური უმცირესობებისადმი კუთვნილება არ წარმოადგენს დამაბრკოლებელ გარემოებას საქართველოში მცხოვრები არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფებისათვის.
- მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში, არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების ახალგაზრდა წარმომადგენლებს შორის „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ მიმართ ინტერესი⁸ და ქართული ენის შესწავლის მოტივაცია გაიზარდა, **საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველი ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის**, ქართული ენის სათანადო დონეზე ფლობა კვლავ გამოწვევად რჩება. კერძოდ, საუბარია ქართული ენის ცოდნის როგორც ვერბალურ ისე წერით კომპონენტზე, თუმცა ამ უკანასკნელის შემთხვევაში, საკითხი უფრო მწვავედ დგას.

ქართული ენის სათანადო დონეზე ფლობა გამოწვევას წარმოადგენს როგორც საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველი, ისე საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის. კერძოდ, ეს ეხება ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ მუნიციპალიტეტებში მცხოვრებ ახალგაზრდებსა და ადგილობრივ დონეზე დასაქმებულ საჯარო მოხელეებს.

- საჯარო მოხელის შეფასების სისტემის დანერგვასთან მიმართებით, კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ აღნიშნულ სისტემას ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი საჯარო მოხელეებისათვის ხელშესახები ცვლილება არ გამოუწვევია და შესაბამისად, არც რაიმე სახის შედეგი მოჰყოლია მათ შეფასებას. რესპონდენტთა განცხადებით, მიუხედავად იმისა, რომ მათ გარკვეული გამოწვევები ჰქონდათ ქართული ენის ფლობასთან დაკავშირებით, აღნიშნული იდენტიფიცირებული არ ყოფილა მოხელეთა შეფასების შედეგად. კერძოდ, არც თავად მოხელეს დაუიდენტიფიცირებია ქართული ენის კურსების გავლის საჭიროება და არც მის უშუალო უფროსს. ამ მხრივ, მხოლოდ ერთი შემთხვევა გამოიკვეთა - რა დროსაც საჯარო მოხელესთან მიმართებით გამოვლენილი იქნა პროფესიული განვითარების საჭიროება, რაც დიალოგის ეტაპზე შეთანხმებული იქნა მენეჯერსა და მოხელეს შორის. შემდგომ ეტაპზე მოხელესათვის შეთავაზებულ

⁸ შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ვებგვერდი <https://smr.gov.ge/ge/page/58/saganmanatleblo-programa>

იქნა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების კურსები, თუმცა იგი არ პასუხობდა შეფასების ეტაპზე იდენტიფიცირებულ საჭიროებებს.

- კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ეთნიკური უმცირესობების ახალგაზრდა წარმომადგენლები კერძო სექტორთან შედარებით, უპირატესობას საჯარო სამსახურში დასაქმებას ანიჭებენ, თუმცა ამ თვალსაზრისით ძირითად გამოწვევას ქართული ენის არასათანადო დონეზე ფლობა წარმოადგენს.
- მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველი ეთნიკური უმცირესობების ახალგაზრდა წარმომადგენლები დადებითად აფასებენ „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამას“, ისინი ერთხმად აღნიშნავენ, რომ პროგრამის ეფექტიანობის გაზრდისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ქართული ენის მოსამზადებელი კურსის სტუდენტების საჭიროებებზე მეტად მორგების საკითხს. კერძოდ, ამ ეტაპისთვის, უმეტეს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამის“ ფარგლებში ჩარიცხული ყველა სტუდენტი ქართული ენის მოსამზადებელ კურსს გადის იდენტური პროგრამით, რომლის წარმატებით დასრულების შემდეგ ისინი სწავლას აგრძელებენ შერჩეულ საბაკალავრო პროგრამაზე. გამომდინარე იქედან, რომ ქართული ენის მოსამზადებელ კურსზე სტუდენტების დაყოფა არ ხდება როგორც ენის ცოდნის დონის, ასევე მათ მიერ შერჩეული პროფესიების მიხედვით, ისინი მნიშვნელოვან გამოწვევებს აწყდებიან სწავლის მომდევნო საბაკალავრო საფეხურზე გადასვლისას. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთი მხრივ სტუდენტები მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას, სწავლის ბაკალავრიატის საფეხურზე გაგრძელებამდე გაეცნონ როგორც პროფესიის შესწავლისათვის აუცილებელ ტერმინოლოგიას, ისე ზოგად თემებს პროფესიის ირგვლივ. ხოლო, მეორე მხრივ, ვინაიდან ქართული ენის ცოდნის დონე აბიტურიენტებში ხშირ შემთხვევაში განსხვავებულია, ქართული ენის მოსამზადებელი კურსი ყველა მათგანისათვის არ არის ერთნაირად ეფექტური. ის სტუდენტები, რომლებიც უფრო მაღალ დონეზე ფლობენ ქართულ ენას, იძულებულნი არიან გაიარონ იგივე პროგრამა, რაც ხშირ შემთხვევაში მათ მიერ აღქმულია როგორც „დროის ფუჭი კარგვა“.
- საჯარო სამსახურში სტაჟირების პროგრამის გავლის პერიოდში ეთნიკური ნიშნით არასათანადო/არათანაბარ მოპყრობასთან მიმართებით ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფების ახალგაზრდა წარმომადგენლებს უჭირთ საჯარო სამსახურში სტაჟირების პროგრამის პერიოდში შემთხვევის გახსენება, რაც მათ მიმართ არასათანადო მოპყრობის ან/და საჯარო სამსახურში დასაქმების თითოეულ ეტაპზე მათ მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების სისწორეს ეჭვქვეშ დააყენებდა. რაც შეეხება არასათანადო/არასასურველ კომენტარებს, რესპონდენტთა ნაწილს ქართული ენის სათანადო დონეზე ფლობის გამო, არაფორმალურ გარემოში თანამშრომლების მხრიდან დაუმსახურებიათ პოზიტიური გაკვირვება და შექება. აღნიშნული კი, მიუხედავად პოზიტიური კონტექსტისა, რესპონდენტთა მხრიდან აღქმულია როგორც არასასიამოვნო და უხერხული ფაქტი.

- „1+4 საგანმანათლებლო პროგრამით“ მოსარგებლე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის განკუთვნილი სტაჟირების პროგრამა ერთხმად დადებითად იქნა შეფასებული რესპონდენტების მიერ. პროგრამა საკმაოდ მოთხოვნადია ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფებში და გამოვლინდა რიგი შემთხვევები, როდესაც რესპონდენტებს ერთზე მეტჯერ ჰქონდათ აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში გავლილი სტაჟირება საქართველოს ცენტრალური თუ ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებში. პროგრამის მთავარ ხიბლს რესპონდენტები საჯარო უწყებების საქმიანობის სპეციფიკის გაცნობაში, საჯარო მოხელისათვის საჭირო უნარების გავნითარებასა და პროფესიული კონტაქტების შექმნაში ხედავენ. პროგრამის დადებით მხარესთან ერთად, რესპონდენტები ღიად საუბრობენ სტაჟირების პროგრამის იმპლემენტაციასთან დაკავშირებულ გარკვეულ ხარვეზებზე. კერძოდ, რესპონდენტების მიერ, სტაჟირების ხანგრძლივობის სიმცირე, ისევე როგორც საჯარო დაწესებულებებში სტაჟირების სამოქმედო გეგმის ან/და წინასწარ გაწერილი დეტალური ინსტრუქციის არ არსებობა დასახელებული იქნა როგორც სტაჟირების მთავარი ხარვეზები.

5. რეკომენდაციები

- მიზანშეწონილია, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი საჯარო მოხელეებისთვის შეთავაზებულ იქნას ქართული ენის კურსები, ფოკუსირებული წერითი უნარების გაუმჯობესების მიმართულებით. აღნიშნული მათ შესაძლებლობას მისცემს დამოუკიდებლად, უფრო მაღალ დონეზე შეძლონ თავიანთი საქმიანობის განხორციელება. კერძოდ საუბარი შეეხება, როგორც კორესპონდენციაზე პასუხის მომზადებას, ისე საქმისწარმოების პროცესში სხვადასხვა სახის დოკუმენტაციის შედგენას;
- რეკომენდირებულია, რომ საჯარო მოხელის შეფასების სისტემა პასუხობდეს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ საჯარო მოხელეთა წინაშე მდგარ გამოწვევებს. შეფასების სისტემის გამართულად მუშაობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს არადომინანტური ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენელ საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების საჭიროებების გამოვლენისა და შემდგომში მათი საჭიროებების მიხედვით ინდივიდუალური პროფესიული თუ ენის კურსების შეთავაზებისათვის;
- საჯარო უწყებებში, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის განკუთვნილი სტაჟირების პროგრამასთან მიმართებით მნიშვნელოვანია გათვალისწინებული იქნას შემდეგი ფაქტორები:

მნიშვნელოვანია, რომ საჯარო დაწესებულებებში სტაჟირების პროგრამის ხანგრძლივობა გადაიხედოს და ნაცვლად 1-დან 6 თვემდე ვადისა, მისი ხანგრძლივობა შეადგენდეს 6 თვეს. აღნიშნულ შემთხვევაში სტაჟირებს შესაძლებლობა ექნებათ საფუძვლიანად გაეცნონ საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სპეციფიკას და ამავდროულად შეიძინონ მნიშვნელოვანი უნარები, რაც მომავალში ხელს შეუწყობს მათ საჯარო სექტორში დასაქმების კუთხით;

მნიშვნელოვანია, რომ სტაჟირების განმახორციელებელმა საჯარო დაწესებულებებმა შეიმუშავონ სტაჟირთა საჭიროებაზე მორგებული სტაჟირების პროგრამის დეტალური გეგმა, რაც მათ საშუალებას მისცემს ერთი მხრივ, უფრო ეფექტურად ჩაერთონ სტაჟირების განმახორციელებელი უწყების საქმიანობაში, ხოლო მეორე მხრივ, პრაქტიკაში გამოსცადონ მათი თეორიული ცოდნა;

მნიშვნელოვანია, რომ საჯარო დაწესებულებამ სტაჟირების პერიოდში სტაჟირებს არა მარტო პრაქტიკაში გააცნოს უწყების საქმიანობა, არამედ პერიოდულად მოაწყოს საინფორმაციო ხასიათის შეხვედრები და სტუდენტებთან განიხილონ უწყების სტრატეგიები და სამოქმედო გეგმები, ასევე უწყების მიერ შემუშავებული სხვადასხვა სახის დოკუმენტები. აღნიშნული სტუდენტებს საშუალებას მისცემს, ერთიანობაში, ნათლად წარმოიდგინონ უწყების საქმიანობა.