



act

სამართლებრივი ბაზრის კვლევა
საქართველოში



USAID
ამერიკელი ხალხისგან

EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE

კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

წინამდებარე ანგარიში შეიქმნა ამერიკის ხალხის კეთილი ნებით, ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მეშვეობით. ანგარიშის შინაარსზე პასუხისმგებელი არიან ავტორები. ანგარიშში განხილული თემები არ არის ამერიკის მთავრობის ოფიციალური მოსაზრება და არ ასახავს ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის, შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) ან აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის შეხედულებებს.

შინაარსი

შესავალი.....	6
მადლიერების გამოხატვა.....	7
კვლევის ძირითადი მიზნები.....	8
დასკვნები და რეკომენდაციები.....	14
1. კვლევის მეთოდოლოგია.....	16
1.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები.....	16
1.2 კვლევის დიზაინი.....	16
1.2.1. თვისებრივი კვლევის დიზაინი.....	16
1.2.2 რაოდენობრივი კვლევის დიზაინი.....	17
1.3 კვლევის სავლე სამუშაოები.....	19
1.3.1 თვისებრივი კვლევის სავლე სამუშაოები.....	19
1.3.2 რაოდენობრივი კვლევის სავლე სამუშაოები.....	21
1.4 კვლევის შედეგები და ანგარიშგება.....	22
2. საკაბინეტო კვლევა.....	23
3. ანგარიშის ძირითადი ნაწილი.....	29
3.1 იურისტების რაოდენობა ბაზარზე და უმაღლესი სასწავლებლები, რომლებიც უზრუნველყოფენ იურიდიულ განათლებას.....	29
3.1.1 სამუშაო ადგილები იურიდიულ ბაზარზე.....	29
3.2 იურისტების რაოდენობა ბაზარზე და უმაღლესი სასწავლებლები, რომლებიც უზრუნველყოფენ იურიდიულ განათლებას.....	35
3.3 გამოკითხული ორგანიზაციებისა და მათი თანამშრომლების აღწერა.....	37
3.4 ბაზრის მოთხოვნები იურისტებისა და დამწყები იურისტების მიმართ.....	42
3.4.1 საკვალიფიკაციო გამოცდები.....	42
3.4.2 ბაკალავრი VS მაგისტრი.....	45

3.4.3 დამწყები იურისტებისთვის შეთავაზებული ხელფასები	46
3.5 იურისტებისთვის აუცილებელი უნარები და კვალიფიკაცია და არსებული ხარვეზები .	48
3.5.1 დამწყები იურისტებისთვის აუცილებელი პროფესიული და ზოგადი უნარები	48
3.5.2 დამწყები იურისტების სამუშაოს აღწერა	55
3.5.3 დამწყები იურისტების კვალიფიკაციის შეფასება.....	57
3.5.4 განსვლა ბაზრის მოთხოვნებსა და კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციას შორის ..	59
3.6 სტაჟირების გამოცდილება	63
3.7 იურიდიული საგანმანათლებლო გარემოს ზოგადი შეფასება.....	65
3.7.1 საუნივერსიტეტო კლინიკები	67
ცხრილების ჩამონათვალი:	
ცხრილი 1. კვლევის დიზაინი	18
ცხრილი 2. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სამიზნე ჯგუფები.....	20
ცხრილი 3. ჩატარებული ინტერვიუების რაოდენობა.....	21
ცხრილი 4. ცდომილება სექტორების მიხედვით.....	22
ცხრილი 5. www.hr.gov.ge-ზე გამოცხადებული ვაკანსიები იურისტის პოზიციაზე წლების მიხედვით	30
ცხრილი 6. www.jobs.ge-ზე გამოცხადებული ვაკანსიები იურისტის პოზიციაზე წლების მიხედვით.	30
ცხრილი 7. 2013/2014/2015 წლის ბოლოსთვის, რამდენი იურისტი მუშაობდა თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პოზიციაზე? მათ შორის, რამდენი იყო ქალი? (რეგიონის ჭრილში)	32
ცხრილი 8. გთხოვთ მითხრათ, 2013/2014/2015 წლის ბოლოსთვის, რამდენი თანამშრომელი (როგორც ნახევარ, ასევე სრულ განაკვეთზე) მუშაობდა თქვენს ორგანიზაციაში / კომპანიაში? მათ შორის, რამდენი იყო ქალი? მამაკაცი?	32
ცხრილი 9. 2013/2014/2015 წლის ბოლოსთვის, რამდენი იურისტი მუშაობდა თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პოზიციაზე? მათ შორის, რამდენი იყო ქალი? (სექტორების ჭრილში)	33
ცხრილი 10. რამდენი იურისტი მუშაობს ამჟამად იურისტის პოზიციაზე / არაიურისტის პოზიციაზე თქვენს ორგანიზაციაში?	34
ცხრილი 11. ინფორმაცია ბაკალავრი და მაგისტრი იურისტების შესახებ:	36
ცხრილი 12. ორგანიზაციების აღწერა	40
ცხრილი 13. საკვალიფიკაციო გამოცდის შედეგები წლების მიხედვით (სქესის ჭრილში)	43
ცხრილი 14. გთხოვთ მითხრათ, როგორია თქვენს ორგანიზაციაში დამწყები იურისტების მინიმალური ხელფასი (დარიცხული)? გთხოვთ მითხრათ, როგორია თქვენს ორგანიზაციაში დამწყები იურისტების მაქსიმალური ხელფასი (დარიცხული)?	47
ცხრილი 15. თქვენს ორგანიზაციაში დამწყები იურისტები ფლობენ/ფლობდნენ თუ არა შემდეგ პროფესიულ უნარებს?.....	50

ცხრილი 16. თქვენ ორგანიზაციაში დამწყები იურისტები ფლობენ/ფლობდნენ თუ არა შემდეგ ზოგად უნარებსა და კვალიფიკაციას?	54
ცხრილი 17. გთხოვთ, თქვენს გამოცდილებაზე დაყრდნობით შეაფასოთ, ზოგადად, როგორია იურისტთა კვალიფიკაციის დონეს შრომის ბაზარზე?.....	58

გრაფიკების ჩამონათვალი:

გრაფიკი 1 - გთხოვთ მითხრათ, ჩამოთვლილთაგან, რომელ ტიპს განეკუთვნება თქვენი ორგანიზაცია?	37
გრაფიკი 2 - გთხოვთ მითხრათ, თქვენს ორგანიზაციას აქვს იურიდიული დეპარტამენტი/განყოფილება, თუ ჰყავს სრულ შტატზე დასაქმებული იურისტი?.....	38
გრაფიკი 3 - რა ფუნქციებს ასრულებენ იურისტები თქვენს ორგანიზაციაში?.....	39
გრაფიკი 4 - დასაქმებული თანამშრომელი იურისტების წარმომშობის ადგილი:	41
გრაფიკი 5 - თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პოზიციაზე დამწყები იურისტის შერჩევისას, ჩამოთვლილი პროფესიული უნარებიდან რის მიხედვით არჩევთ/აარჩევთ მათ?	42
გრაფიკი 6 - გთხოვთ მითხრათ, იმისთვის, რომ დამწყებმა იურისტმა შეძლოს თქვენს ორგანიზაციაში მუშაობის დაწყება, როგორი უნდა იყოს მის მიერ მიღწეული განათლების ბოლო საფეხური?	46
გრაფიკი 7 - თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პოზიციაზე დამწყები იურისტის შერჩევისას, ჩამოთვლილი პროფესიული უნარებიდან რის მიხედვით არჩევთ/აარჩევთ მათ?	49
გრაფიკი 8 - თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პოზიციაზე დამწყები იურისტის შერჩევისას, ჩამოთვლილი ზოგადი უნარებიდან რის მიხედვით არჩევთ/აარჩევთ მათ?.....	53
გრაფიკი 9 - ქვემოთ დასახელებული აქტივობებიდან რომლებს ასრულებენ/ასრულებდნენ დამწყები იურისტები თქვენს ორგანიზაციაში?.....	56
გრაფიკი 10 - რა მიმართულებებში კვალიფიკაციას სთხოვთ/მოსთხოვთ დამწყებ იურისტებს?.....	58
გრაფიკი 11 - თქვენს გამოცდილებაზე დაყრდნობით შეაფასეთ, ზოგადად, როგორია იურისტთა კვალიფიკაციის დონე შრომის ბაზარზე?	59
გრაფიკი 12 - თქვენს გამოცდილებით, რა არის ის სირთულები, რომლებსაც წააწყდით იურისტის პოზიციაზე დამწყები იურისტის მოძიების პროცესში?.....	60

შესავალი

მოცემული დოკუმენტი წარმოადგენს სამართლებრივი ბაზრის კვლევის ანგარიშს, ჩატარებულს აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) დაკვეთით. წინამდებარე დოკუმენტი რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევების შედეგების ერთიანი ანგარიშია. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები განზოგადებულია და ახასიათებს სტატისტიკური სანდოობა. თვისებრივი კვლევის შედეგები არ განზოგადდება. ისინი ასახავს კვლევის მონაწილეთა მიერ გამოთქმულ ძირითად ახსნებსა და ინტერპრეტაციებს, ზოგად ტენდენციებს მათი საუბრიდან. თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგები ურთიერთშემავსებელია და ხსნის ერთმანეთს.

წინამდებარე ანგარიშის ძირითადი ნაწილი ეთმობა კვლევის სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფში მიღებული ინფორმაციის გაანალიზებას. მასში ასევე წარმოდგენილია ბაზრის ზოგადი მიმოხილვა, კვლევის მიზნები და ამოცანები, კვლევის დიზაინი და ძირითადი მიგნებები.

მადლიერების გამოხატვა

წინამდებარე ანგარიში მომზადდა კვლევითი კომპანია „ეისითის“ მიერ, რომელიც პასუხისმგებელი იყო კვლევის ინსტრუმენტების შექმნაზე, საველე სამუშაოების ჩატარებასა და გაერთიანებული ანგარიშის მომზადებაზე.

მადლობას ვუხდით კავკასიის უნივერსიტეტს მათი წვლილისთვის კვლევის ინსტრუმენტების რევიზირებასა და ანგარიშის შექმნაში.

ასევე, გვსურს გამოვხატოთ მადლიერება ყველა იმ სახელმწიფო და კერძო ორგანიზაციის, იურიდიული ფირმების, ფინანსური ინსტიტუტების, საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების მიმართ, რომლებმაც საკუთარი მონაწილეობით მნიშვნელოვნად განაპირობეს პროექტის წარმატება.

კვლევის ძირითადი მიგნებები

კურსდამთავრებული იურისტების რაოდენობა ბაზარზე

- ❖ 2012 წლიდან 2015 წლის ჩათვლით სხვადასხვა უმაღლესი სასწავლებელი საქართველოში 7363-მა ბაკალავრმა და 2178-მა მაგისტრმა დაამთავრა. 2012-2015 წლების მონაცემებით, როგორც ბაკალავრის (2536), ისე მაგისტრის (583) ხარისხს 2014 წელს ყველაზე მეტი ადამიანი დაეუფლა. 2015 წელს კი სამართლებრივ ბაზარს წინა წელთან შედარებით ბევრად ნაკლები - 1722 ბაკალავრი შეემატა, მაგისტრების რიცხვი კი, პრაქტიკულად, დარჩა უცვლელი - 575. ბაკალავრების რაოდენობის მკვეთრი კლება, შესაძლოა, იმით იყოს გამოწვეული, რომ შრომის ბაზარი, ზოგადად, გაჯერებულია იურიდიული განათლების მქონე კადრებით და მომავალი სტუდენტები ცდილობენ, არჩევანი ისეთ პროფესიებზე შეაჩერონ, რომლებშიც ნაკლები კონკურენცია და დასაქმების მეტი შესაძლებლობაა.
- ❖ დღესდღეობით საქართველოში (2016 წლის თებერვლის მდგომარეობით) უმაღლეს იურიდიულ განათლებას 33 უმაღლესი სასწავლებელი უზრუნველყოფს.

იურიდიულ ბაზარი და მისი მოთხოვნები იურისტების მიმართ

- ❖ არ არსებობს დაზუსტებული ინფორმაცია იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენი ვაკანსია ცხადდება ყოველწლიურად იურისტის პოზიციაზე საქართველოში. დასაქმების სხვადასხვა პორტალზე გამოქვეყნებული განცხადებები ნაწილობრივ მეორდება. ამავდროულად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ იურისტის პოზიციაზე ვაკანსიების ნაწილი საერთოდ არ ცხადდება დასაქმების ვებგვერდებზე და შედარებით არაფორმალური გზებით ვრცელდება.
- ❖ www.hr.gov.ge-ს მონაცემებზე დაყრდნობით შეიძლება ითქვას, რომ ვაკანსიები იურისტის პოზიციაზე საჯარო სექტორში 2013-2015 შემცირდა - ამას უჩვენებს როგორც შესაბამის ვაკანსიებზე გამოქვეყნებული განცხადებების რაოდენობა (661-დან 496-მდე), ასევე შესაბამისი განცხადებების ხვედრითი წილი ვაკანსიების საერთო რაოდენობაში (6.2%-დან 4.8%-მდე).
- ❖ განსხვავებულ ტენდენციას აჩვენებს დასაქმების პორტალი www.jobs.ge, რომელზეც ქვეყნდება განცხადებები იურისტის პოზიციაზე როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში - დასახელებული წყაროს მიხედვით, თუ 2013 წელს დამსაქმებლები კადრს ეძებდნენ იურისტის 478 პოზიციაზე, 2014 წელს ამ რიცხვმა 500 შეადგინა, 2015 წელს კი - 600-ს გადააჭარბა. თუ საჯარო სექტორში მოთხოვნის შემცირებას გავითვალისწინებთ, სავარაუდოდ, ეს კერძო სექტორში მოთხოვნის ხარჯზე უნდა ხდებოდეს.
- ❖ იურისტის პოზიციაზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების უმრავლეს შემთხვევაში დამსაქმებლები ითხოვენ ბაკალავრის ხარისხს, თუმცა რაოდენობრივი კვლევის

ფარგლებში გამოკითხული ორგანიზაციების თანამშრომელთა 74% ფლობს მაგისტრის ხარისხს. ამას ადასტურებს ისიც, რომ დასაქმების პორტალის გაანალიზებისას აღმოჩნდა, რომ იურისტის პოზიციაზე გამოცხადებული ვაკანსიები, უმრავლეს შემთხვევაში, პირდაპირ ცხადდება ბაკალავრებზე ან მითითებულია, რომ პრეტენდენტს უნდა ჰქონდეს უმაღლესი იურიდიული განათლება, საფეხურის დაკონკრეტების გარეშე.

- ❖ რაოდენობრივი კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მინიმუმ ბაკალავრის დიპლომს ათიდან ექვსი (60%) დამსაქმებელი ითხოვს, ხოლო მაგისტრის ხარისხს დამსაქმებელთა დაახლოებით ერთი მესამედი (36%). იმ დამსაქმებლებს შორის, ვინც მინიმუმ ბაკალავრის დიპლომს ითხოვენ უმრავლესობას ფინანსური ინსტიტუტები (70%) და იურიდიული კომპანიები (68%) წარმოადგენენ, ხოლო მაგისტრის ხარისხი სხვა სამიზნე ჯგუფებთან შედარებით არასამთავრობო/საერთაშორისო ორგანიზაციებისთვის (40%) და სახელმწიფო დაწესებულებებისთვის (38%) აღმოჩნდა მნიშვნელოვანი.
- ❖ ადვოკატთა და სხვა პროფესიული საკვალიფიკაციო გამოცდების ჩაბარებას რაოდენობრივი კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით დამსაქმებელთა თითქმის მესამედი (32%) ითხოვს. მათ შორის ყველაზე მაღალი პროცენტული წილი იურიდიულ კომპანიებზე მოდის (49%), შემდეგ არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციებზე (40%). ყველაზე ნაკლებად, კი პროფესიული საკვალიფიკაციო გამოცდების ჩაბარებას სახელმწიფო უწყებები ითხოვენ (26%). თავის მხრივ, ყოველ წელს მატულობს იმ იურისტების (როგორც ქალების, ასევე მამაკაცების) რაოდენობა, რომლებიც ადვოკატის კვალიფიკაციას იღებენ, თუმცა გამოცდებზე გასული პრეტენდენტების რიცხვი 2014-2015 წლებში, დაახლოებით, თანაბარია.
- ❖ დამსაქმებლების მიერ დამწყები იურისტებისთვის შეთავაზებულ მინიმალური საშუალო ხელფასი 605ლ, ხოლო მაქსიმალური საშუალო ხელფასი 874ლ-ია. ყველაზე მაღალი, როგორც მინიმალური (755ლ), ისე მაქსიმალური (911ლ) საშუალო ხელფასი დამწყებ იურისტებს სახელმწიფო ორგანიზაციებში აქვთ, ხოლო ყველაზე დაბალი - იურიდიულ კომპანიებში (მინიმალური საშუალო ხელფასი - 461ლ, მაქსიმალური საშუალო ხელფასი - 821ლ).
- ❖ რაოდენობრივი კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამართლებრივ ბაზარზე არსებული კადრების უმრავლესობა (61%) ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულია. ეს გასაგებია იმის გათვალისწინებით, რომ კურსდამთავრებულ იურისტთა ყველაზე დიდი წილი სწორედ ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტზე მოდის და მათი რაოდენობა რამდენჯერმე აღემატება საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა რაოდენობას, რომელსაც ყველაზე მეტი ბაკალავრი ჰყავს ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შემდეგ.

- ❖ გამოკითხული ორგანიზაციების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, იურისტების 92% ფლობს ქართულ დიპლომს, ხოლო 8% უცხოურს.
- ❖ კვლევის თანახმად, თუ იურისტის პოზიციაზე საშუალოდ 2.9 იურისტი დასაქმებული, არაიურისტის პოზიციაზე იურისტის განათლების მქონე დასაქმებულთა საშუალო მაჩვენებელი 4-ია. თვისებრივი კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საბანკო სფეროში არსებულ სხვადასხვა პოზიციაზე, სადაც კადრებს მუშაობა უწევთ ხელშეკრულებებთან და სხვადასხვა დოკუმენტაციასთან, ასევე ნებისმიერი სფეროს ადმინისტრაციული ტიპის პოზიციაზე, სწორედ იურიდიული ფაკულტეტის კურსდამთავრებულებს ენიჭებათ უპირატესობა დამსაქმებლების მხრიდან. არაიურისტის პოზიციაზე დასაქმებული იურისტების საშუალო მაჩვენებელი ყველაზე მაღალი სახელმწიფო დაწესებულებებში (საშუალოდ 6.3 დასაქმებული) და ფინანსურ ინსტიტუტებშია (საშუალოდ 5.5 დასაქმებული). აღნიშნული მონაცემების ახსნა იურისტების „ჭარბჭარმოვითაც“ შეიძლება - ბაზრის გაჯერების გამო ახალბედა იურისტები ზოგჯერ იძულებულნი არიან დასაქმდნენ სხვა სფეროში.
- ❖ იურისტების რაოდენობის აღწერა ორგანიზაციებში 2013, 2014 და 2015 წლების მონაცემებით გვიჩვენებს, რომ სამართლებრივი შრომის ბაზარზე კადრების კლების ან მატების ტენდენცია არ შეინიშნება.

ვითარება შრომის ბაზარზე და განსვლა დამსაქმებლის მოთხოვნებსა და ბაზრის მიწოდებას შორის

- ❖ რაოდებრივი კვლევის თანახმად, დამსაქმებლები დამწყები იურისტებისგან ყველაზე მეტად საქმიანობის შესაბამისი კანონმდებლობის ცოდნას მოითხოვენ (80%). ახალბედა იურისტები ყველაზე კარგად კომპიუტერულ საოფისე პროგრამებს ფლობენ (97%). ხოლო ზოგადი უნარებიდან დამსაქმებლებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა აღმოჩნდა (83%).
- ❖ უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენელთა მოსაზრებით, დამწყები იურისტებისთვის მთავარ ბარიერს წარმოადგენს ის, რომ დამსაქმებლების მხრიდან ხშირ შემთხვევაში მოთხოვნა ვიწრო პროფილის სპეციალისტებზე არსებობს (საბანკო სამართალი, საგადასახადო სამართალი), რისი დაკმაყოფილებაც ახალბედა იურისტებს უმეტეს შემთხვევაში არ შეუძლიათ.
- ❖ დამსაქმებელთა უმრავლესობისთვის (80%) მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა კვალიფიკაცია სამოქალაქო სამართლის მიმართულებით, თუმცა აღსანიშნავია, რომ მას ყველაზე მეტად იურიდიული კომპანიები ითხოვენ (91%), ხოლო ყველაზე ნაკლებად სახელმწიფო დაწესებულებები (66%), რომელთათვის ყველაზე მეტად მოთხოვნადი ადმინისტრაციული სამართალია (74%). თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოთქმული მოსაზრებების თანახმად, ყველაზე დიდი დეფიციტი, შეიძლება ითქვას, რომ საბანკო და საგადასახადო სამართლის სპეციალისტების მიმართ არსებობს. რაოდენობრივი კვლევის მონაცემების თანახმად, საბანკო სამართალი, ბუნებრივია, ყველაზე მოთხოვნადი ფინანსური ინსტიტუტების მიერ არის (44%), ხოლო

კვალიფიკაცია საგადასახადო სამართალში ერთნაირად მნიშვნელოვანია ბიზნეს ორგანიზაციებისთვის (44%) და ფინანსური ინსტიტუტებისთვის (41%).

- ❖ კვლევის შედეგების თანახმად, დამწყებ იურისტებს ყველაზე მეტად ფექტური მოლაპარაკების წარმართვის უნარი აკლიათ (არავინ არ ფლობს 16%).
- ❖ ყველაზე დიდი განსვლა სამართლებრივი ბაზრის მოთხოვნებსა და ბაზარზე არსებულ კვალიფიკაციასა და უნარ-ჩვევებს შორის, დღესდღობით, სათანადო კვალიფიკაციის (21%) და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების (19%) არარსებობას უკავშირდება.

გენდერული ასპექტი

- ❖ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ რესპონდენტებს, სამართლებრივი ბაზრის მოთხოვნებზე საუბრისას გაუჭირდათ ინფორმაციის მოწოდება გენდერულ განსხვავებებზე. როგორც დამსაქმებლების, ისე უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლების მოსაზრებით გოგონების და ბიჭების მხრიდან იურისტის პროფესიის მიმართ ინტერესი თანაბრად მაღალია, ხოლო, თავის მხრივ, დამქირავებლებიც აცხადებენ, რომ მათ არ გააჩნიათ გენდერული სტერეოტიპები, მათ შორის სამართლის კონკრეტული მიმართულებების მიხედვით (სისხლის სამართალი, ადმინისტრაციული სამართალი, საგადასახადო სამართალი და ა.შ.).
- ❖ კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თითოეულ სამიზნე ჯგუფში ქალი თანამშრომლების საშუალო რაოდენობა აღემატება მამაკაცი თანამშრომლების საშუალო რაოდენობას, გარდა სახელმწიფო დაწესებულებებისა, სადაც როგორც 2013, ისე 2014 და 2015 წლის მონაცემების შედარებისას აღმოჩნდა, რომ თითოეულ შემთხვევაში მამაკაცი თანამშრომლების საშუალო რაოდენობა მეტია, ვიდრე ქალი თანამშრომლების საშუალო რაოდენობა.
- ❖ იურისტის პოზიციაზე დასაქმებულთა თითქმის ნახევარს (53%) მდებდრობითი სქესის იურისტები წარმოადგენენ.

უმაღლესი სასწავლებლების პასუხი ბაზრის მოთხოვნებზე

- ❖ დამწყები იურისტების დამქირავებლებს მიაჩნიათ, რომ უმაღლესი სასწავლებლები კურსდამთავრებულების პრაქტიკული უნარჩვევებით აღჭურვას ვერ უზრუნველყოფენ, აღნიშნულ მოსაზრებას მეტ-ნაკლებად იზიარებენ თავად უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენლებიც. უფრო კონკრეტულად კი, უმაღლესი სასწავლებლის ის წარმომადგენლები, რომლებიც ამავდროულად დამქირავებლის ამპლუაშიც არიან, საგანმანათლებლო დაწესებულების როლს შეიძლება ითქვას, რომ უფრო მეტად კრიტიკულად აფასებენ, ვიდრე ისინი, ვინც მხოლოდ უმაღლეს სასწავლებელს წარმოადგენს.
- ❖ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დამსაქმებლების მოსაზრებით, საუკეთესო შემთხვევაში, დამწყებ იურისტებს უმაღლესი სასწავლებელი ადგილობრივი კანონმდებლობის თეორიული ცოდნით უზრუნველყოფს. რაც შეეხება

პრაქტიკულ უნარჩვევებს, ამ შემთხვევაში დამსაქმებელთა შეფასება უმაღლესი სასწავლებლების მიმართ ძალიან კრიტიკულია.

- ❖ კვლევის ფარგლებში დადებითად იქნა შეფასებული როგორც უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლების, ისე სტუდენტების და დამსაქმებლების მხრიდან საუნივერსიტეტო კლინიკების არსებობა, რომლებიც რეალური სამართლებრივი პრობლემის მქონე ადამიანებისთვის კონსულტაციების გაწევას გულისხმობს. რესპონდენტების მოსაზრებით, აღნიშნული პრაქტიკა საუკეთესო საშუალებაა იმისთვის, რომ დამწყებმა იურისტებმა სწავლის პროცესში მიღებული ცოდნა პრაქტიკაში გამოიყენონ და ამასთანავე გამოიმუშაონ მათთვის საჭირო უნარ-ჩვევები.
- ❖ განსხვავებული მოსაზრება აქვთ უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენლებს და დამქირავებლებს დამწყები იურისტების წერით უნარებზე. თუ უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენლებს მიაჩნიათ, რომ სასწავლებელი უმეტეს შემთხვევაში იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტებს აძლევს წერითი უნარების განვითარების საშუალებას (მაგალითად, ისწავლება საგანი აკადემიური წერა), დამქირავებლები საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით საუბრობენ, რომ დამწყებ იურისტებს არც ისე კარგად აქვთ განვითარებული წერითი, განსაკუთრებით კი, დოკუმენტაციის წარმოებასთან, ხელშეკრულების შედგენასთან და არგუმენტირებულ წერასთან დაკავშირებული უნარები.
- ❖ კერძო უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლებს შედარებით სერიოზული პრეტენზია აქვთ საკუთარი სტუდენტების მიერ პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ფლობასთან და ანალიტიკური აზროვნების განვითარებასთან დაკავშირებით, ვიდრე სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლებს, თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლების მხრიდან დამწყები იურისტების სასწავლებლის ტიპის მიხედვით დიფერენცირება კვლევის ფარგლებში არ მომხდარა.
- ❖ იურისტთა მომზადების დონის/კვალიფიკაციის გარკვეულ მაჩვენებლად შეიძლება გამოდგეს პრეტენდენტთა შედეგები ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდებზე. შესაბამისი მონაცემი ცხადყოფს, რომ გამოცდას წარმატებით საშუალოდ გამოცდაზე გამოსული ყოველი ოთხი ბაკალავრიდან 1 აბარებს. მაგისტრების შემთხვევაში ვითარება კიდევ უფრო არასახარბიელოა - 2014 წელს ადვოკატის კვალიფიკაცია მიიღო გამოცდაზე გასული მაგისტრების მხოლოდ 9%-მა, 2015 წელს კი - 20%-მა.

სტაჟირება

- ❖ როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სტაჟირება, დამსაქმებელთა გამოცდილებით, დამწყები იურისტის შემთხვევაში კარიერული განვითარების საწყის ეტაპს წარმოადგენს, რაც, შესაძლოა, განპირობებული იყოს იმით, რომ დამსაქმებლები გამოცდილების არქონის შემთხვევაში თავს იკავებენ დამწყები იურისტის თუნდაც დაბალ პოზიციაზე დასაქმებისგან.

- ❖ რაოდენობრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საქართველოში ათიდან დაახლოებით ერთ ორგანიზაციას ჰყავს სტაჟორი (12%).
- ❖ როგორც თვისებრივი, ისე რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტები აცხადებენ, რომ სტაჟირება უმეტეს შემთხვევაში არ არის ანაზღაურებადი.

შრომის ბაზრის შესახებ კვლევების არარსებობა ართულებს დამსაქმებლებისთვის პროცესს - მუდმივად გრძნობდნენ დასაქმების ბაზრის პულსაციას. რეგულარული კვლევები დაეხმარებოდა მათ დასაქმების პოლიტიკის განხორციელებაში.

დასკვნები და რეკომენდაციები

შრომის ბაზარზე რეგულარული კვლევების არარსებობა ართულებს ზუსტი დასკვნების გაკეთებას აღნიშნული ბაზრის ტენდენციებზე. მათ შორის, ეს ეხება კურსდამთავრებულ იურისტებს, რომლებიც შრომის ბაზრის სერიოზული შემავსებლები არიან და არა მხოლოდ იურისტის პოზიციებზე - იურისტები საქმეებიან როგორც პირდაპირი სპეციალობით, ასევე არასპეციალობითაც, სადაც მაინც იყენებენ იურისტის ცოდნას (ადმინისტრაციაში, საბანკო სესხის ოფიცრის პოზიციაზე და სხვა). ეს ერთის მხრივ, შეიძლება მიუთითებდეს იურისტის დასაქმების ალტერნატიულ შესაძლებლობებზე, თუმცა, სავარაუდოდ, ეს უფრო იძულებითი არჩევანია ბაზრის გაჯერების ვითარებაში. შესაძლოა, სწორედ ბაზრის გაჯერების აღქმა განაპირობებს 2015 წელს კურსდამთავრებული იურისტების რაოდენობის ვარდნას წინა წლებთან შედარებით.

ყოველწლიურად იურისტის ვაკანსიაზე გამოცხადებული პოზიციების რაოდენობის გაანგარიშება პრაქტიკულად შეუძლებელია, რადგან დასაქმების სხვადასხვა პორტალებზე ინფორმაცია დუბლირდება, ინფორმაციის ნაწილი კი, სავარაუდოდ, საერთოდ ვერ ხვდება მათზე. ტენდენციის სახით აღსანიშნავია, რომ მცირდება იურისტებისთვის განკუთვნილი ვაკანსიები საჯარო სექტორში, ბიზნესში კი მათ შედარებით მატება უნდა ვივარაუდოთ.

ყველაზე დიდი განსვლა ბაზარზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის დამწყებ იურისტებში სათანადო კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების არქონას უკავშირდება. თუმცა, სწორედ თეორიული ცოდნა ის, რისი მიცემაც ყველაზე მეტად შეუძლიათ კურსდამთავრებულთათვის უმაღლეს სასწავლებლებს, განსხვავებით პრაქტიკული უნარ-ჩვევებისგან (იურიდიულ დოკუმენტაციასთან მუშაობა, არგუმენტირებული მსჯელობა, კლიენტთა კონსულტირება, კომუნიკაცია და სხვა), რომელთა გადაცემა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული არა მხოლოდ კურსდამთავრებულის მონდომებაზე, არამედ კონკრეტულ უმაღლეს სასწავლებლებზე. საუნივერსიტეტო კლინიკები, რომლებიც სწორედ პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავებას ისახავს მიზნად, ერთ-ერთ ყველაზე ქმედით მექანიზმად მიიჩნევა, თუმცა პრაქტიკულად, შეიძლება ეჭვს ბადებდეს მათი თანაბრად მაღალი დონე და გამართულობა სხვადასხვა უმაღლეს სასწავლებლებში.

დამწყები იურისტებისთვის ერთ-ერთ სერიოზულ გამოწვევად რჩება გამოცდილების მოთხოვნა სამუშაო ადგილზე, რისი დაკმაყოფილებაც, საკუთარი ასაკიდან გამომდინარე, მათ არ შეუძლიათ. გამოცდილების არქონის ვითარებაში, ერთ-ერთი გამოსავლად სტაჟირება გვევლინება, რომელიც ეხმარება დამწყებ იურისტს გამოცდილებაც შეიძინოს და საკუთარი შესაძლებლობებიც უჩვენოს კონკრეტულ დამსაქმებელს, თუმცა სტაჟირების პრაქტიკით ყოველი ათი გამოკითხული ორგანიზაციიდან მხოლოდ ერთია დაკავებული.

მოცემული კვლევის შედეგები ნათლად უჩვენებს დამწყები იურისტებისთვის სამართლებრივ ბაზარზე დასაქმების სირთულეებს, რომელთა გადაჭრაც კომპლექსურ მოქმედებებს მოითხოვს - დაწყებულს განათლებისა და დასაქმების პოლიტიკით, დასრულებულს გარკვეული ცვლილებებით უმაღლეს სასწავლებლებსა და პოტენციური დამსაქმებლების მიდგომებში.

მათი განხორციელებისთვის მნიშვნელოვანია როგორც შესაბამისი ნების არსებობა, ასევე გარკვეული ფინანსური და ტექნიკური რესურსები. იმისათვის, რომ რეკომენდაციები არ იყოს ძალიან ზოგადი, ისინი ძირითადად, უმაღლესი სასწავლებლებისკენ არის მიმართული.

- მნიშვნელოვანია, უმაღლესმა სასწავლებლებმა მეტი ყურადღება დაუთმონ სტაჟირების კომპონენტს, რომელიც არა მხოლოდ ეხმარება ახალბედა იურისტს პრაქტიკული უნარჩვევების გამომუშავებაში, არამედ დამსაქმებლებისთვის, გარკვეულწილად, შეუძლია ჩაანაცვლოს სამუშაო გამოცდილება, რომელსაც ისინი აუცილებლად თვლიან.
- მნიშვნელოვანია, რომ უმაღლეს სასწავლებლებს ჰქონდეთ ინტენსიური ურთიერთობა პოტენციურ დამსაქმებლებთან და აქტიურად რთავდნენ მათ სასწავლო პროგრამის შემუშავებაში, იწვევდნენ დიპლომების დაცვაზე, უზრუნველყოფდნენ მათ დასწრებას დასაქმების ფორუმებზე და სხვა. ეს დაეხმარება უმაღლეს სასწავლებლებს, უკეთ შეიგრძნონ დამსაქმებლების მოთხოვნები და, ამავდროულად, ხელი შეუწყონ სტუდენტებს პოტენციურ დამქირავებლებთან დაკავშირებაში.
- სასურველია, რომ უმაღლესი სასწავლებლები ზრუნავდნენ არა მხოლოდ საერთო, არამედ კონკრეტული ვიწრო სპეციალიზაციის კადრების ჩამოყალიბებაზეც და პასუხობდნენ ბაზრის მოთხოვნებს. ამ ეტაპზე ყველაზე მეტად იკვეთება საბანკო და საგადასახადო სამართლის მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების აუცილებლობა. სასურველია, რომ უმაღლესი სასწავლებლები ზრუნავდნენ კურსდამთავრებულთათვის არა მხოლოდ თეორიული ცოდნის გადაცემაზე, არამედ, შემდგომში დაგვარად, მათში პრაქტიკული უნარჩვევების გამომუშავებაზეც (კლიენტთა კონსულტირება, ადვოკატირება, არგუმენტირებული მსჯელობა, სხვა). ამ მიმართულებით სასურველია ე.წ. კლინიკების პრაქტიკის უფრო აქტიურად დანერგვა/გამლიერება; სტუდენტების წახალისება, მონაწილეობა მიიღონ იმიტირებულ სასამართლო პროცესებში და სხვა.
- ზოგადი პროფილისა და კონკრეტული დარგობრივი ცოდნის გადაცემასთან ერთად, სასურველია, რომ უმაღლესმა სასწავლებლებმა გააძლიერონ დამწყები იურისტების კონკურენტუნარიანობა ისეთი კონკრეტული ჩვევების გადაცემის გზით, როგორებიც არის: წერითი უნარები (სხვადასხვა იურიდიული დოკუმენტების შექმნა და მათზე მუშაობა), ეფექტური მოლაპარაკებების წარმართვის უნარი, პროფესიული ეთიკა, გუნდურობა და დამოუკიდებელი მუშაობის უნარი.
- სასურველია, რომ სამართლებრივ ბაზარზე ტარდებოდეს რეგულარული კვლევები, რომლებიც გარკვეული პერიოდულობით ასახავს მასში მიმდინარე ტენდენციებს. ეს მნიშვნელოვანია როგორც ზოგადი სტატისტიკისთვის, ასევე დამწყებ იურისტებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებში ადეკვატური მოლოდინების ჩამოსაყალიბებლად.

1. კვლევის მეთოდოლოგია

1.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები

წინამდებარე კვლევის მიზანს წარმოადგენდა სამართლებრივი ბაზრის საჭიროებების გაანალიზება იმისათვის, რათა შეეფასებინა, ერთი მხრივ, ბაზრის მოთხოვნები დამწყები იურისტების მიმართ, მეორე მხრივ კი ის, თუ რამდენად შეესაბამება დამწყები იურისტების კვალიფიკაცია ბაზრის მოთხოვნებს. კვლევის ინსტრუმენტების მომზადების ეტაპზე დაზუსტდა, რომ კვლევის ძირითად ფოკუსს წარმოადგენდნენ დამწყები იურისტები. დამწყებ იურისტებად განისაზღვრენ ისინი, ვისაც აქვს იურისტად მუშაობის ნულოვანი ან ორ წლამდე გამოცდილება.

კვლევის კონკრეტულ ამოცანებად გამოიყო შემდეგი:

- სამართლებრივი განათლების სისტემა და შესაბამისი მომსახურების მიმწოდებლები;
- სამუშაო ბაზრის ანალიზი და დამსაქმებელთა მოთხოვნები დამწყები იურისტების მიმართ;
- ბარიერები, რომლებიც ხელს უშლის დამწყები იურისტების სფეროს პროფესიონალებად ჩამოყალიბებას;
- უნარები და კვალიფიკაცია, რომლებიც ყველაზე ღირებულია დამსაქმებლებისთვის.
- არსებული შეუსაბამოები მოთხოვნილ და მიწოდებულ უნარებსა და კვალიფიკაციას შორის.

კვლევის მიზნის განსახორციელებლად ჩატარდა როგორც რაოდენობრივი და თვისებრივი, ასევე საკაბინეტო კვლევები.

1.2 კვლევის დიზაინი

1.2.1. თვისებრივი კვლევის დიზაინი

თვისებრივი კვლევა ჩატარდა ფოკუსური ჯგუფის და ჩადრმავებული ინტერვიუს ტექნიკის გამოყენებით.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 6 ფოკუსური ჯგუფი უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულებთან ან სტუდენტებთან საქართველოს შემდეგ ქალაქებში: თბილისი, ბათუმი და ქუთაისი. მისი ზომიდან და მნიშვნელოვნებიდან, ასევე განთავსებული უმაღლესი სასწავლებლების რაოდენობიდან გამომდინარე, თბილისში ჩატარდა 4, ბათუმსა და ქუთაისში კი - თითო ფოკუსური ჯგუფი.

ჩაღრმავებული ინტერვიუები ჩატარდა 32 რესპონდენტთან შემდეგ სამიზნე ჯგუფებში: დამსაქმებლები, უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლები და სფეროს ექსპერტები/სფეროში მოღვაწე ასოციაციები.

ჩაღრმავებული ინტერვიუები ჩატარდა თბილისში, ბათუმსა და ქუთაისში. იმავე მიზეზების გამო, რომლებიც ზემოთ დასახელდა, ჩაღრმავებული ინტერვიუების დიდი ნაწილი - 28 ჩატარდა თბილისში, 4 კი - ბათუმსა და ქუთაისში.

1.2.2 რაოდენობრივი კვლევის დიზაინი

რაოდენობრივი კვლევა ჩატარდა პირისპირ ინტერვიუს მეთოდის გამოყენებით. სულ ჩატარდა 405 პირისპირ ინტერვიუ დამსაქმებლების სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებთან. შერჩევისთვის გამოყენებული იქნა სტრატეგიცირებული შემთხვევით მიდგომა. შერჩევა დაეფუძნა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებს.

კვლევის გენერალური ერთობლიობა მოიცავდა ორგანიზაციებს თბილისში, ქუთაისსა და ბათუმში ყველა ინსტიტუციონალური სექტორიდან:

- ბიზნეს ორგანიზაციები
- საფინანსო ინსტიტუტები (ბანკები, სადაზღვევო კომპანიები, მიკროსაფინანსო ინსტიტუტები),
- საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციები
- იურიდიული ფირმები,
- სახელმწიფო ინსტიტუტები და საჯარო სამართლის იურიდიული პირები.

მოგვიანებით ტექნიკური მოხერხებულობის მიზნით ზემოთ ჩამოთვლილი უკანასკნელი ორი კატეგორია გაერთიანდა ერთში და ეწოდა „სახელმწიფო დაწესებულებები“.

დაკონტაქტების შემდეგ ორგანიზაციები იფილტრებოდა ორი ძირითადი კითხვის მიხედვით: (1) იურისტის ყოლა/იურიდიული დეპარტამენტის არსებობა ორგანიზაციაში და (2) თანამშრომელთა წინასწარ განსაზღვრული რაოდენობა.

მთლიანობაში ჩატარებული კვლევის დიზაინი ასე გამოიყურება (იხილეთ ცხრილი ქვემოთ):

ცხრილი 1. კვლევის დიზაინი

	თვისებრივი კვლევა	რაოდენობრივი კვლევა
ტექნიკა	ფოკუსური ჯგუფი ჩაღრმავებული ინტერვიუ	პირისპირ ინტერვიუ
სამიზნე ჯგუფი	ფოკუსური ჯგუფი - უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულები ან სტუდენტები ჩაღრმავებული ინტერვიუ – დამსაქმებლები, უმაღლესი სასწავლებლები, ექსპერტები და ასოციაციები.	დამსაქმებლები სხვადასხვა ინსტიტუციური სექტორებიდან
შერჩევის ზომა	6 ფოკუსური ჯგუფი 32 ჩაღრმავებული ინტერვიუ	405 პირისპირ ინტერვიუ
შერჩევის მეთოდი	მიზნობრივი შერჩევა წინასწარ შემუშავებული კრიტერიუმების მიხედვით	სტრატეგიცირებული შემთხვევითი შერჩევა
კვლევის არეალი	თბილისი, ქუთაისი, ბათუმი	თბილისი, ქუთაისი, ბათუმი
ხანგრძლივობა	ფოკუსური ჯგუფი - 70-90 წუთი ჩაღრმავებული ინტერვიუ - 40-70 წუთი	25-30 წუთი

1.3 კვლევის საველე სამუშაოები

1.3.1 თვისებრივი კვლევის საველე სამუშაოები

ფოკუსური ჯგუფების ორგანიზებამდე მომზადდა შერჩევის ფურცელი, რომელშიც ზუსტად განისაზღვრა რესპონდენტების შერჩევის კრიტერიუმები. ფოკუსური ჯგუფების მონაწილეების შერჩევის კრიტერიუმები იყო:

- განათლება - ბაკალავრი, მაგისტრი, მაგისტრატურის სტუდენტი ან ბაკალავრიატის დამამთავრებელი კურსის სტუდენტი სამართლის მიმართულებით.
- სწავლა სახელმწიფო ან კერძო უმაღლეს სასწავლებელში.
- თითოეულ ჯგუფში 2-4 რესპონდენტი იურისტის პროფესიაზე სამუშაო გამოცდილებით 2 წლამდე.
- ასაკი 21-დან 25 წლამდე.
- სქესი - შერეულად.

თბილისში ჩატარებული ფოკუსური ჯგუფებიდან 2 დაკომპლექტებული იყო სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლების, 2 კი - კერძო უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტებით. ქუთაისში ფოკუსური ჯგუფების რესპონდენტები იყვნენ აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები ან კურსდამთავრებულები, ბათუმში კი - შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები.

თითოეული ფოკუსური ჯგუფის მუშაობაში მონაწილეობდა, საშუალოდ, 8 რესპონდენტი. სულ დისკუსიებში მონაწილეობა მიიღო 51-მა მონაწილემ 17 სხვადასხვა უმაღლესი სასწავლებლიდან (სტუდენტმა ან კურსდამთავრებულმა).

რაც შეეხება ჩადრმავებულ ინტერვიუებს, პოტენციური რესპონდენტები შეთანხმდნენ დამკვეთთან. კერძოდ: გამოიკითხა 18 დამსაქმებელი - მათ შორის, 8 სახელმწიფო უწყება, 4 იურიდიული ფირმა, 3 ფინანსური ინსტიტუტი და 3 ბიზნესი სხვა სექტორიდან.

ასევე, კვლევის რესპონდენტები იყვნენ 8 სხვადასხვა უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენლები (6 თბილისში, თითო კი ბათუმსა და ქუთაისში განთავსებული) და 7 ექსპერტი/სფეროში მოქმედი ასოციაციის წარმომადგენელი. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რიგ შემთხვევაში, რესპონდენტების გაყოფა დამსაქმებლებსა და ექსპერტ/ასოციაციებს შორის პირობითია, რადგან ეს უკანასკნელნი ასევე შეიძლება წარმომადგენდნენ დამსაქმებლებს. გამიჯვნისთვის, ინდივიდუალური ექსპერტები ეწვეიან აკადემიურ საქმიანობას.

ცხრილი 2. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სამიზნე ჯგუფები

დამსაქმებლები	18
<u>სახელმწიფო უწყებები</u>	8
საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო	1
საქართველოს მთავარი პროკურატურა	1
საქართველოს უზენაესი სასამართლო	1
საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტრო	1
საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო	1
საქართველოს გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტრო	1
საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანია	1
კონკრეტული სანოტარო ბიურო	1
<u>იურიდიული ფირმები</u>	4
იურიდიული ფირმები თბილისში	3
იურიდიული ფირმა ბათუმში	1
<u>ფინანსური ინსტიტუტები</u>	3
ბანკი	2
მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია	1
<u>კომპანიები სხვა ბიზნეს სექტორიდან</u>	3
საწვავის ბიზნესი	1
კომუნიკაციების ბიზნესი	1
მრავალპროფილური ინდუსტრიული ჰოლდინგი	1
უმაღლესი სასწავლებლები	8
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი	1
შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	1
კავკასიის უნივერსიტეტი	1
თავისუფალი უნივერსიტეტი	1
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
ექსპერტები/ასოციაციები	7
საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია	1
საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია	1
საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო	1
სხვადასხვა უმაღლესი სასწავლებლების აკადემიური პერსონალი	2
სხვადასხვა უმაღლესი სასწავლებლების აკადემიური პერსონალი, რომელიც	2

შესაბამის უწყებებში/ორგანიზაციებში შეირჩნენ ის რესპონდენტები, რომლებსაც ჰქონდათ ყველაზე მეტი ინფორმაცია საკვლევ თემაზე - დამსაქმებლებში, ძირითადად, ისინი იყვნენ ადამიანური რესურსების განყოფილების ხელმძღვანელები ან იურიდიული დეპარტამენტის ხელმძღვანელი პირები, თუმცა, რიგ შემთხვევაში, კვლევა ჩატარდა შესაბამისი კომპანიების/ორგანიზაციების პირველ პირებთან. უმაღლეს სასწავლებლებში გამოიკითხნენ იურიდიული მიმართულების ხელმძღვანელი პირები, ექსპერტებსა და ასოციაციებში კი - სხვადასხვა პროფილური პროგრამის ხელმძღვანელები ან სფეროს აღიარებული ექსპერტები.

1.3.2 რაოდენობრივი კვლევის სავლე სამუშაოები

სავლე სამუშაოების დაწყებისთანავე მომზადდა ინსტიტუციონალური სექტორების სატელეფონო ბაზა და დაიწყო მათთან დაკონტაქტება ინტერვიუების დანიშვნის მიზნით. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში მოხდა მონაცემთა ბაზაში არსებულ ყველა ნომერთან დაკონტაქტება, რაც ნიშნავს, რომ აღწერის მეთოდი იქნა გამოყენებული. ამის მიუხედავად, კვლევის ფარგლებში მოხერხდა 405 ინტერვიუს ჩატარება 500-ის ნაცვლად, თუმცა, მთლიანობაში, დაკონტაქტება განხორციელდა სატელეფონო ბაზაში არსებულ 4102 ნომერთან.

ინტერვიუების ჩატარების სირთულები (ისევე, როგორც ორგანიზაციული კვლევების დროს), ძირითადად, გამოწვეული იყო მონაცემთა ბაზების ტექნიკური ხარვეზებით, ასევე რესპონდენტების უარებით მათი დაკავებულობის გამო. მოცემულ კვლევაში ამას ემატებოდა გაცხრილვა ფილტრი კითხვების გამო, რომლებიც მოითხოვდა, რომ გამოკითხულ ორგანიზაციებში აუცილებლად ყოფილიყო დასაქმებული იურისტ(ებ)ი და მათ ჰყოლოდათ დასაქმებულების გარკვეული რაოდენობა - 21+ ბიზნესებისთვის, 6+ ფინანსური ინსტიტუტებისა და საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის, 3+ იურიდიული ფირმებისთვის.

წინასწარ შეთანხმებულ რესპონდენტებთან ხდებოდა ინტერვიუს დროის და ადგილის შეთანხმება. კვლევის ფარგლებში კომპანიებში გამოიკითხნენ ის პირები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან თანამშრომელთა რეკრუტირებაზე და/ან იურიდიული დეპარტამენტის წარმომადგენლები, ასევე კომპანიების ხელმძღვანელი პირები. ინტერვიუების აბსოლუტური უმრავლესობა ჩატარდა რესპონდენტების სამუშაო ადგილებზე. ქალაქების მიხედვით, 301 ინტერვიუ ჩატარდა თბილისში, 66- ბათუმში და 38 - ქუთაისში. ქვემოთ ცხრილში მოცემულია ჩატარებული ინტერვიუების რაოდენობა:

ცხრილი 3. ჩატარებული ინტერვიუების რაოდენობა

სექტორი	ინტერვიუების რაოდენობა
ბიზნეს ორგანიზაციები	165
ფინანსური ინსტიტუტები	36
საერთაშორისო/არასამთავრობო ორგანიზაციები	67
იურიდიული ფირმები	56

სახელმწიფო დაწესებულებები	81
სულ	405

1.4 კვლევის შედეგები და ანგარიშგება

რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევების შედეგები გაანალიზდა ჯამურად. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები დამუშავდა სოციალურ მეცნიერებათა სტატისტიკურ პაკეტში SPSS. თვისებრივი კვლევის შედეგები მომზადდა ტრანსკრიპტების სახით, შემდეგ კი გაანალიზდა თემატურად.

მონაცემთა განზოგადების მიზნით, განხორციელდა რაოდენობრივი კვლევის მონაცემების შეწონვა. შერჩევის ჯამური ცდომილება მერყეობს 4%-დან 4.5%-მდე. ცალკეული სექტორების მიხედვით ცდომილება კი ასე გამოიყურება:

ცხრილი 4. ცდომილება სექტორების მიხედვით

სექტორი	შერჩევის ცდომილება
ბიზნეს ორგანიზაციები	5-6%
ფინანსური ინსტიტუტები	10-12%
საერთაშორისო/არასამთავრობო ორგანიზაციები	6-7%
იურიდიული ფირმები	8-10%
სახელმწიფო დაწესებულებები	7-9%
სულ	4.0-4.5%

2. საკაბინეტო კვლევა

მოცემულ საკაბინეტო კვლევაში ნაცადია იმ ლიტერატურის მოკლე მიმოხილვა, რომელიც უკანასკნელი წლების მანძილზე საქართველოში შრომის ბაზარზე (მათ შორის, იურისტის პოზიციებზე) არსებულ ვითარებას აღწერს. ლიტერატურაზე მუშაობამ უჩვენა, რომ საქართველოში არ არსებობს შრომის ბაზრის რეგულარული კვლევები, რომლებიც მიმოხილავს ბაზრის ამჟამინდელ და სამომავლო ტენდენციებს და შექმნის მეტ-ნაკლებად ნათელ სურათს ამ მიმართულებით. წინამდებარე მოკლე მიმოხილვა ასევე წარმოადგენს ზემოთ დასახელებული პრობლემის თვალსაჩინო მაგალითს, რადგან მასში გამოყენებული მასალებიც, რამდენადმე, მოძველებულია.

ძირითადად, საკაბინეტო კვლევის ნაწილი მოიცავს სხვადასხვა პერიოდში შრომის ბაზართან დაკავშირებით გამოქვეყნებული ანგარიშების ანალიზს. ინფორმაცია, რომელიც შეგროვდა უშუალოდ მოცემული პროექტის ფარგლებში ამჟამად იურისტის პოზიციებზე არსებული ვაკანსიების რაოდენობასა და ხასიათზე, ძირითადად, წარმოდგენილია შემდეგ თავში, თუმცა ზოგჯერ გამოყენებულია მოცემულ ქვეთავშიც სხვადასხვა ანგარიშში არსებული მონაცემების უკეთ საილუსტრაციოდ ან მათთან შესადარებლად.

ბოლო ათწლეულის მანძილზე, შრომის ბაზრის საფუძვლიანად შესწავლის ერთ-ერთი მაგალითია ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) მიერ 2010 წლის ივნისი-ივლისში ჩატარებული კვლევა, რომელმაც გამოავლინა საქართველოს შრომის ბაზრის ტიპური მახასიათებლები:

- დასაქმების - დაბალი და უმუშევრობის მაღალი დონე;
- საწარმოების მცირე მოცულობა;
- „მეორადი შრომის ბაზრის“ დომინანტობა „პირველად ბაზართან“ მიმართებით;
- უმუშევარი ახალგაზრდებისა და უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი;
- დაბალი ხელფასები;
- რეგულაციების ნაკლებობა;
- სუსტად განვითარებული ინფრასტრუქტურა;
- შრომის ბაზრის შეუსაბამო ელასტიურობა;
- გრძელვადიანი უმუშევრობის მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი;
- შეზღუდული მობილობა პროფესიონალებისთვის;
- მკვეთრი დისბალანსი მოთხოვნასა და მიწოდებას და შორის¹.

ანგარიშმა საქართველოს შრომის ბაზრის ძირითად დამახასიათებლად გამოყო შრომის ბაზრის აქტივობის შეზღუდული არეალი, კონკრეტულად კი დასაქმების თვალსაზრისით შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების დაბალი მაჩვენებელი. დაქირავებული მუშახელის წილი

¹გვ.5, შრომის ბაზარი საქართველოში 2010 წლის ივნისი-ივლისი გამოკითხვის ანგარიში.

დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში დაბალია, და, ამ მხრივ, გაუმჯობესების ტენდენცია არ ფიქსირდება.

მოცემულმა ანგარიშმა უჩვენა, რომ დამსაქმებელი რეგიონების მიხედვით აწყდება სირთულეს სპეციფიკური საქმის შესრულებისას განათლებული და კარგად დატრენინგებული კადრების აყვანის დროს. თბილისშიც, სხვა პროფესიებთან ერთად, იურიდიული სფეროს პროფესიონალების დეფიციტი გამოიკვეთა.²

ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) მიერ 2011 წლის თებერვალ-ივნისში ჩატარებული კვლევის მიხედვით, რომელიც საქართველოს შრომის ბაზრის სამუშაო ძალით უზრუნველყოფას შეეხებოდა, შეიძლება ითქვას, რომ სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არის როგორც რაოდენობრივი, ასევე სტრუქტურული შეუსაბამობა: შრომის ბაზრისთვის საჭირო პერსონალის დიდი ნაწილი არ იღებს სათანადო მომზადებას ქვეყნის პროფესიულ და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მაშინ, როდესაც ბევრ დარგში (მაგ. ჰუმანიტარულ მეცნიერებასა და ხელოვნებაში, სოციალურ მეცნიერებაში, ბიზნესსა და სამართალში) ხდება პერსონალის „ჭარბწარმოება“³; 2009-2010 წლებში სტუდენტების განაწილება უმაღლეს სასწავლებლებში იყო ისეთი, რომ სოციალური მეცნიერებები, ბიზნესი და სამართალი იყო დომინანტური სფეროები, რომლებსაც ეკავა მთელი საგანმანათლებლო ბაზრის 33%⁴. ამას, მით უფრო დიდი მნიშვნელობა აქვს იმის გათვალისწინებით, რომ კურსდამთავრებულთა რაოდენობა არაპროპორციულად დიდია საქართველოს მცირე მოცულობის შრომის ბაზრისთვის, რაც კიდევ უფრო ცოტა სამუშაო ადგილს ნიშნავს. ზემოთ მოყვანილი კვლევები ადასტურებს, რომ საქართველოს შრომის ბაზრისთვის ერთ-ერთი ყველაზე დიდი საჭიროება მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ბალანსის დარეგულირებაა - მათ შორის, იურიდიულ ბაზარზეც.

რაც შეეხება იურისტების დასაქმების სტატუსს ბიზნესის სხვადასხვა სფეროს მიხედვით, უფრო ადრე, 2008 წლის თებერვალში, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციამ IOM-მა ჩაატარა კვლევა „სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის კვლევა დამსაქმებლებში“, რომელშიც გამოკითხა თბილისში მოქმედი 173 კომპანია. კვლევამ უჩვენა, რომ, მაგალითად, 49 სატრანსპორტო ორგანიზაციაში მომუშავე, საშუალოდ, 79 პროფესიონალი თანამშრომლიდან მხოლოდ 3 იყო იურისტი.⁵ მსგავსი სიტუაცია იყო, მაგალითად, კომუნიკაციების სექტორშიც, სადაც 19 კომპანიის, საშუალოდ 42 თანამშრომლიდან მხოლოდ 3 იყო იურისტი⁶. კვლევამ გამოავლინა საინტერესო ტენდენცია სადაზღვევო სექტორში, სადაც გამოკითხული კომპანიების 29%-მა გაზარდა თანამშრომლების რაოდენობა. ახალაყვანილ თანამშრომელთა

² შრომის ბაზარი საქართველოში 2010 წლის ივნისი-ივლისი გამოკითხვის ანგარიში. გვ.25

³ თებერვალ-ივნისი 2011 კვლევის ანგარიში, რომელიც იყო საქართველოს შრომის ბაზრის სამუშაო ძალით მომარაგების შესახებ და ჩატარდა ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) მიერ. გვ.67

⁴ ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) თებერვალ-ივნისის კვლევა, 2011. გვ. 53

⁵ მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (თებერვალი, 2008). სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის კვლევა დამსაქმებლებში. თბილისი, საქართველო. გვ.13

⁶ მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (თებერვალი, 2008). სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის კვლევა დამსაქმებლებში. თბილისი, საქართველო. გვ.15

შორის იყვნენ იურისტები, გაყიდვების მენეჯერები, დაზღვევის ბიზნესის სპეციალისტები, სადაზღვევო აგენტები, ეკონომისტები, ბუღალტრები და ადამიანური რესურსის მენეჯერები⁷. აქცენტი იურისტის პროფესიაზე შეიძლება აიხსნას მკაცრი რეგულაციებით საფინანსო სექტორში, რომელიც მოითხოვს უფრო სერიოზულ მუშაობას საჩივრებზე, ვიდრე სხვა ბიზნეს სექტორებში. იმის მიუხედავად, რომ დასახელებული კვლევა რამდენადმე მოძველებულია, მაგრამ მის საფუძველზე გაკეთებული აღნიშნული დასკვნა ინარჩუნებს აქტუალობას.

შედარებით ახალ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, რომელიც შეგროვდა მიმდინარე კვლევისას, იკვეთება, რომ საჯარო სამსახურში შეიმჩნეოდა იურისტებზე გამოცხადებული ვაკანსიების კლების ტენდენცია 2013-2015 წლებში - იკლებდა როგორც გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა, ასევე მათი ხვედრითი წილი საჯარო სექტორში გამოცხადებულ ყველა ვაკანსიას შორის (6.2%-დან 4.8%-მდე).⁸

რაც შეეხება კერძო სექტორს, მასთან დაკავშირებით არ არსებობს ზუსტი მონაცემი, შეიცვალა თუ არა იურისტის პოზიციაზე გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა. დასაქმების ერთ-ერთი ყველაზე დიდი პორტალის - www.jobs.ge-ს მონაცემების მიხედვით, იურისტის პოზიციაზე განთავსებული ვაკანსიების რიცხვი 2013-2015 წლებში გაიზარდა 478-დან 620-მდე, თუმცა, შეუძლებელია იმის თქმა, მათგან რამდენი პოზიცია მოდის საჯარო და კერძო სექტორებზე ცალ-ცალკე. შეიძლება მხოლოდ ვივარაუდოთ, რომ კერძო სექტორში, შესაძლებელია, გაზრდილიყო იურისტის პოზიციაზე ვაკანსიების რაოდენობა იმდენა, რამდენადაც 2010 წლიდან ბაზარი ხასიათდება კერძო ბიზნესების რაოდენობის ზრდის ტენდენციით,⁹ რაც მეტ მოთხოვნას ქმნის მუშახელზე.

ასევე, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ დასაქმება იურისტის პოზიციაზე უფრო ხელსაყრელი შეიძლება იყოს კერძო სექტორში, სადაც, საზოგადოდ, საჯარო სექტორთან შედარებით, უფრო მაღალია შრომის ანაზღაურება. კონკრეტულად, იურისტის პოზიციაზე ანაზღაურების შედარებას კერძო და საჯარო სექტორებში არ აჩვენებს ჩვენს ხელთ არსებული არც ერთი კვლევა, თუმცა შრომის ბაზარზე საჯარო სექტორში უფრო დაბალ ხელფასებს კერძო სექტორთან შედარებით ადასტურებს საქსტატის 2013 წლის მონაცემები.¹⁰ ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების სტატისტიკა შეიძლება ასევე გამოდგეს იმის ირიბ დადასტურებად, რომ იურისტებისთვის კერძო სექტორი მიმზიდველია¹¹. სტატისტიკა უჩვენებს, რომ ბოლო 3 წლის განმავლობაში ფიქსირდება მათი რაოდენობის ზრდის ტენდენცია (2013 წელს – 93, 2014 წელს – 213, 2015 წელს – 290), ვინც ადვოკატის საკვალიფიკაციო გამოცდა ჩააბარა (ეს ორივე სექსს ეხება). საჯარო სექტორი არ ითხოვს შესაბამისი გამოცდის ჩაბარებას, ამიტომ მითითებული შედეგები შეიძლება კერძო სექტორის მიმართ მაღალ ინტერესს მიეწეროს.

⁷ მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (თებერვალი, 2008). სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის კვლევა დამსაქმებლებში. თბილისი, საქართველო. გვ.18

⁸ საჯარო სამსახურის ბიურო

⁹<http://factcheck.ge/article/imis-miukhedavad-rom-sajaro-seqtorshi-khelphasebi-izrdeba-is-kerdzo-seqtorshi-khelphasis-odenobas-chamorcheba/>

¹⁰<http://factcheck.ge/article/imis-miukhedavad-rom-sajaro-seqtorshi-khelphasebi-izrdeba-is-kerdzo-seqtorshi-khelphasis-odenobas-chamorcheba/>

¹¹<http://factcheck.ge/article/imis-miukhedavad-rom-sajaro-seqtorshi-khelphasebi-izrdeba-is-kerdzo-seqtorshi-khelphasis-odenobas-chamorcheba/>

თავად იურისტების რაოდენობა, რომელიც ყოველწლიურად იზრდება პროფესიულ ბაზარზე, შემცირდა გასულ წელს - 2012 წლიდან მოყოლებული 2014 წლამდე კურსდამთავრებული იურისტების რაოდენობა მზარდი ტენდენციით ხასიათდებოდა, 2015 წელს კი განიცადა მკვეთრი ვარდნა (1722 კურსდამთავრებული იურისტი 2015 წელს 2014 წლის 2536 კურსდამთავრებულის შემდეგ)¹². მიზეზი შეიძლება იყოს შრომის შესაბამისი ბაზრის გაჯერების აღქმა და ინტერესის გადანაცვლება ისეთი სფეროებისკენ, რომლებშიც დასაქმების პერსპექტივასაც უფრო რეალურად თვლიან. მათ შორის, კი, ვისაც აქვს ბაკალავრის ხარისხი, „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის“ მიერ 2014 წელს ჩატარებული „ქართული უმაღლესი იურიდიული განათლების ხარისხის კვლევის ანგარიშის“ თანახმად, მხოლოდ 5% არ აპირებს იურიდიულ სფეროში კარიერის გაგრძელებას/დაწყებას¹³.

ილიას უნივერსიტეტის მიერ 2015 წელს ჩატარებული კვლევის მიხედვით, მოთხოვნილი პროფესიების სიაში იურისტის პოზიცია ერთ-ერთი ყველაზე ნაკლებად მოთხოვნილია და ფიქსირდება ბოლოდან მეორე ადგილზე (1.9%-ით). დანარჩენი ყველაზე მოთხოვნილი პროფესიების სია კი, კვლევის მიხედვით ასე გამოიყურება: ფინანსური სფეროს პროფესიონალი და საკრედიტო ექსპერტი (20.1%); გაყიდვების მენეჯერი (18.5%); ტექნიკური პერსონალი (13.2%); სამედიცინო პერსონალი (9.7%); დისტრიბუციის თანამშრომელი (8%); IT მენეჯერი (7.4%); სხვა დარგში მენეჯერი (7.2%); მასწავლებელი/კონსულტანტი (6.4%); ტურისტული ოპერატორი (3.5%); მარკეტინგის სპეციალისტი (3.1%); ინჟინერი (1%). საფინანსო სფეროს პროფესიონალების სიჭარბე შეიძლება აიხსნას ფინანსური სექტორის სიდიდით და მნიშვნელობით (დასახელებული სექტორი მთლიანი შრომის ბაზრის მოთხოვნის 26%-ს ითვისებს)¹⁴. თუმცა მოცემული კვლევითი პროექტის ფარგლებში შეგროვებულმა ინფორმაციამ დაადასტურა, რომ, თავის მხრივ, ფინანსურ სექტორშიც იურიდიული განათლება უპირატესობად ითვლება (იხილეთ ანგარიშის ძირითად ნაწილში).

2013 წელს ჩატარებული კვლევის - „ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემები საქართველოში“ - მიხედვით,¹⁵ დამსაქმებლების დიდი ნაწილი მერყეობს სტუდენტების ან კურსდამთავრებულების სამსახურში აყვანისას, რადგან ისინი უპირატესობას გამოცდილებას ანიჭებენ.¹⁶ ეს, თავის მხრივ, ხელს უწყობს ახალგაზრდების შრომით მიგრაციას საქართველოდან უცხოეთში.¹⁷ სტუდენტების აყვანის შემთხვევაშიც, დამსაქმებლები მათ მხოლოდ სტაჟირების პროგრამებს სთავაზობენ და არ აძლევენ შემდგომი დასაქმების გარანტიას. თუმცა, ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ ჩატარებული კვლევა უჩვენებს, რომ კერძო სექტორის შემთხვევაში, დამსაქმებლები ამჯობინებენ აიყვანონ ფართო პროფილის იურისტები და შემდეგ გაზარდონ მათი კვალიფიკაცია კონკრეტულ სფეროებში. საინტერესო

¹²განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი

¹³„ქართული უმაღლესი იურიდიული განათლების ხარისხის კვლევის ანგარიში“, საია, 2014, გვ 74

¹⁴<http://forbes.ge/blog/79/Sromis-bazari-saqarTveloSi>

¹⁵„ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემები საქართველოში“ ნ.ყველაშვილი; ნ.აბრამია; რ. ლიპარტელიანი; თ.ტარტარაშვილი; გ. შიოშვილი. 2013

¹⁶„ქართული უმაღლესი იურიდიული განათლების ხარისხის კვლევის ანგარიში“ საია, 2014

¹⁷„ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემები საქართველოში“ ნ.ყველაშვილი; ნ. აბრამია; რ. ლიპარტელიანი; თ.ტარტარაშვილი; გ. შიოშვილი. 2013

ფაქტია, რომ ბაკალავრებს, როგორც წესი, აქვთ მეტი შანსი იშოვონ სამსახური საჯარო ან არასამთავრობო სექტორში, ვიდრე კერძოში.¹⁸

კვლევები უჩვენებს არაერთგვაროვან დამოკიდებულებას მაგისტრის ხარისხის ფლობის მნიშვნელოვნების მიმართ. ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, დამსაქმებლები დიდ მნიშვნელობას არ ანიჭებენ ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის კურსდამთავრებულებს შორის განსხვავებებს, რადგან თვლიან, რომ დასახელებულ საფეხურებზე მიღებული განათლება თითქმის იდენტურია.¹⁹ განსხვავებულ სურათს იძლევა „ქართული უმაღლესი იურიდიული განათლების ხარისხის კვლევის ანგარიში“, სადაც სტუდენტებიც და პროფესორებიც აღნიშნავენ, რომ რაც უფრო მაღალია აპლიკანტის მიღწეული განათლების ხარისხი, მით უფრო მაღალია სამუშაო ადგილის მიღების შანსიც.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ გამოყო ის კონკრეტული უნარჩვევები, რომლებიც დაქირავებული იურისტებისთვის არის აუცილებელი:

- სამართლებრივი საკითხების სიღრმისეული ცოდნა;
- კარგი წერითი და ზეპირი კომუნიკაციის უნარები;
- კანონის ინტერპრეტაციის კარგი უნარები;
- საჯარო სამსახურის ეთიკის კოდექსის კარგი ცოდნა²⁰.

2014 წელს „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის“ მიერ ჩატარებული „ქართული უმაღლესი იურიდიული განათლების ხარისხის კვლევის ანგარიშის“ თანახმად, იურიდიული ფაკულტეტის კურსდამთავრებულთა უმეტესობა ვერ აკმაყოფილებს ზემოთ ჩამოთვლილ მოთხოვნებს, რაც, უმეტესად, გამოწვეულია საქართველოს უნივერსიტეტებში მიღებული იურიდიული განათლების დაბალი დონით შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შედარებით.²¹ შედეგად, საქართველოს შრომის ბაზარზე, იურისტების სიჭარბის მიუხედავად, კვალიფიციური იურისტების დეფიციტია.

საბაკალავრო განათლების შეფასების ინდიკატორად, გარკვეულწილად, შეიძლება გამოდგეს კურსდამთავრებული ბაკალავრის მომზადების დონის შეფასება ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდისთვის, თუმცა განსხვავებულ სამიზნე ჯგუფებში ვლინდება განსხვავებული დამოკიდებულება თემის მიმართ – „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის“ იმავე კვლევის თანახმად, ლექტორები/მეცნიერები უნივერსიტეტებში მიღებულ საბაკალავრო განათლებას საკმარისად თვლიან იურიდიული ფაკულტეტის კურსდამთავრებულებისთვის ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩასაბარებლად, თავად სტუდენტები კი ნაკლებად იზიარებენ ამ მოსაზრებას – 45.5% თვლის, რომ მათი განათლება საკმარისი არ არის

¹⁸“ქართული უმაღლესი იურიდიული განათლების ხარისხის კვლევის ანგარიში“ საია, 2014

¹⁹სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა საქართველოს უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების მიერ, 2011, თსუ, თბილისი, გვ.22

²⁰კვლევა არ აკონკრეტებს, თუ რა მოიაზრება აღნიშნულ ტერმინში. შესაძლოა, ტერმინი მოიცავს საჯარო დაწესებულებების შინაგანაწესების და ქცევის წესების ცოდნას.

²¹“ქართული უმაღლესი იურიდიული განათლების ხარისხის კვლევის ანგარიში“ საია, 2014, გვ 83

ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩასაბარებლად. უფრო ოპტიმისტურია მიდგომა მაგისტრის ხარისხის ფლობის შემთხვევაში.²²

სტუდენტების დასაქმების თვალსაზრისით, საინტერესოა თანამშრომლობა უნივერსიტეტებსა და დამსაქმებელთა შორის. ივ. ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ 2011 წელს ჩატარებული გამოკითხვის შედეგების თანახმად, დამსაქმებლებსა და უნივერსიტეტებს შორის ურთიერთობის ძირითადი ფორმებია: პირადი კომუნიკაცია, სტუდენტთა დასაქმების ერთეულები (რომლებიც არსებობს უნივერსიტეტებში) ან პრეზენტაციები და სემინარები.²³ დამსაქმებლების უმეტესობას ინფორმაცია სტუდენტთა დასაქმების ერთეულის შესახებ მხოლოდ კერძო უნივერსიტეტებიდან აქვს.²⁴ კვლევის თანახმად, საქართველოს უნივერსიტეტების მხოლოდ 30%-ს აქვს სპეციალური სტრუქტურა, რომელიც ორიენტირებულია სტუდენტთა დასაქმებაზე. ამასთან, დამსაქმებლები, ზოგადად, უკმაყოფილონი იყვნენ ასეთი ერთეულების მიერ მიწოდებული სერვისის ხარისხით (მაგ. შეფერხებები ორგანიზაციულ საკითხებში, დოკუმენტების დაგვიანებით წარდგენა, სტუდენტებთან კომუნიკაციის ნაკლებობა, სხვა).²⁵ როგორც კვლევამ უჩვენა, დასახელებული პრობლემების გაზიარება, ძირითადად, არ ხდებოდა დამსაქმებლებსა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის, რაც ამცირებდა მათი მოგვარების ალბათობას.

„საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის“ მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან კომუნიკაციის ყველაზე აქტიური გზა პირადი კონტაქტებია²⁶, რადგან მემორანდუმის ან შეთანხმების ხელმოწერა პოტენციურ დამსაქმებელთან საკმაოდ რთული პროცესია და წმინდა ფორმალობას წარმოადგენს²⁷. ორივე ზემოთ განხილული კვლევა უჩვენებს, რომ ზოგადად, პოტენციურ დამსაქმებლებსა და უნივერსიტეტებს შორის ურთიერთობა სუსტია.²⁸

²²“ქართული უმაღლესი იურიდიული განათლების ხარისხის კვლევის ანგარიში“ საია, 2014

²³სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა საქართველოს უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების მიერ, 2011, თსუ, თბილისი, გვ. 36

²⁴სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა საქართველოს უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების მიერ, 2011, თსუ, თბილისი, გვ.14

²⁵სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა საქართველოს უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების მიერ, 2011, თსუ, თბილისი, გვ.15

²⁶სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა საქართველოს უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების მიერ, 2011, თსუ, თბილისი, გვ.36

²⁷სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა საქართველოს უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების მიერ, 2011, თსუ, თბილისი, გვ.37

²⁸“ქართული უმაღლესი იურიდიული განათლების ხარისხის კვლევის ანგარიში“ საია, 2014,

3. ანგარიშის ძირითადი ნაწილი

3.1 იურისტების რაოდენობა ბაზარზე და უმაღლესი სასწავლებლები, რომლებიც უზრუნველყოფენ იურიდიულ განათლებას

3.1.1 სამუშაო ადგილები იურიდიულ ბაზარზე

ზუსტი ინფორმაცია იმასთან დაკავშირებით, თუ ყოველწლიურად რამდენს შეადგენს იურისტის პოზიციაზე გამოცხადებული ვაკანსიები საქართველოში, არ მოიპოვება.

კვლევის ფარგლებში, შევეცადეთ, გაგვეანალიზებინა დასაქმების სამი დიდი პორტალი - www.hr.gov.ge, www.jobs.ge და www.hr.com.ge. საანგარიშო პერიოდად ავიღეთ 2013-2015 წლები. ამ პერიოდზე სტატისტიკური ინფორმაციის მიღება მოხერხდა ორი პორტალიდან - www.hr.gov.ge და www.jobs.ge, www.hr.com.ge-დან მიღებული ინფორმაცია კი, ძირითადად, ტენდენციურ ხასიათს ატარებს.

www.hr.gov.ge, წარმოადგენს საჯარო სამსახურის ბიუროს ადმინისტრირებულ ვებგვერდს, რომელზეც ქვეყნდება საჯარო სამსახურში გამოცხადებული ვაკანსიები. შესაბამისი ვებგვერდი არ გამოიყენება სხვა სექტორებში (ბიზნესი, არასამთავრობო სექტორი, სხვა) გამოცხადებული ვაკანსიებისთვის. www.jobs.ge-ს და www.hr.com.ge-ს არ აქვს კონკრეტული პროფილი და მათზე განთავსდება ინფორმაცია სხვადასხვა სექტორში არსებულ ვაკანსიებთან დაკავშირებით. მათ შორის არის საჯარო სექტორიც. დასახელებული პორტალების ანალიზით შეუძლებელია ქვეყანაში სხვადასხვა პერიოდში არსებულ ვაკანსიებზე ზუსტი ინფორმაციის მიღება, რადგან, ერთი მხრივ, მათზე გამოცხადებული ვაკანსიები არ არის ურთიერთგამომრიცხავი და შეუძლებელია მათი მათემატიკურად შეკრება, მეორე მხრივ, შესაძლოა, არსებობდეს ვაკანსიები, რომელთა შესახებ ინფორმაცია ვრცელდება არაფორმალური არხების ან კომპანიების ინტრანეტის მეშვეობით და ისინი საერთოდ არ ხვდება დასახელებულ პორტალებზე.

www.hr.gov.ge-დან შესაძლებელია სრულყოფილი ინფორმაციის მიღება საჯარო სექტორში გამოცხადებულ ვაკანსიებზე. საჯარო სამსახურის ბიუროს მონაცემებით, რომელიც ახორციელებს დასახელებული ვებგვერდის ადმინისტრირებას, 2013 წელს საჯარო სექტორში სულ გამოცხადდა 10 620 ვაკანსია, 2014 წელს 12 734 ვაკანსია, 2015 წელს კი - 10 297 ვაკანსია. მათ შორის, იურისტის პოზიციაზე გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა 2013 წელს იყო 6.2%, 2014 და 2015 წლებში კი შემცირდა და გამოცხადებული ვაკანსიების 4.6% და 4.8% შეადგინა. რიცხვობრივად, თუ 2013 წელს საჯარო სექტორში 661 იურისტზე გამოცხადდა ვაკანსია, 2015 წელს საჯარო სამსახურებში 496 იურისტის დასაქმებას გეგმავდნენ. მთლიანობაში, შესაბამისი მონაცემი ასე გამოიყურება:

ცხრილი 5. www.hr.gov.ge-ზე გამოცხადებული ვაკანსიები იურისტის პოზიციაზე წლების მიხედვით

	ვაკანსიები სრულად	ვაკანსიები იურისტის პოზიციაზე	ვაკანსიების წილი იურისტის პოზიციაზე
2013 წელი	10 620	661	6.2%
2014 წელი	12 734	580	4.6%
2015 წელი	10 297	496	4.8%
სულ	33 651	1737	5.2%

რაც შეეხება დასაქმების პორტალ www.job.ge -ზე არსებული ინფორმაციის ანალიზს, 2013 წლიდან 2015 წლის ჩათვლით, ჯამში, მასზე 41805 ვაკანსია გამოქვეყნდა, ხოლო მათ შორის იურიდიული მიმართულებით 1598 ვაკანსია იქნა გამოცხადებული, რაც ვაკანსიების ჯამური რაოდენობის 3.8%-ია. დასაქმების პორტალზე როგორც ჯამური, ისე იურისტის პოზიციაზე გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა წლების მიხედვით გაიზარდა. 2013 წელს პორტალზე გამოქვეყნდა 478 იურისტის ვაკანსია, 2014 წელს მისმა რაოდენობამ 500 შეადგინა, 2015 წელს კი დამსაქმებლებმა პორტალზე განათავსეს 620 ვაკანსია იურიდიულ პოზიციებზე. მართალია, იურისტის პოზიციაზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების ხვედრითი წილი ვაკანსიებს შორის 2014 და 2015 წლებში იყო უფრო ნაკლები, ვიდრე 2013 წელს, მაგრამ უშუალოდ იურისტის პოზიციაზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების რიცხვი იზრდებოდა. მთლიანობაში, შესაბამისი მონაცემი ასე გამოიყურება:

ცხრილი 6. www.jobs.ge-ზე გამოცხადებული ვაკანსიები იურისტის პოზიციაზე წლების მიხედვით.

	ვაკანსიები სრულად	ვაკანსიები იურისტის პოზიციაზე	ვაკანსიების წილი იურისტის პოზიციაზე
2013 წელი	10936	478	4.4%
2014 წელი	14786	500	3.4%
2015 წელი	16083	620	3.9%
სულ	41805	1598	3.8%

41805 ვაკანსიიდან www.jobs.ge-ზე (2013-2015 წლებში გამოცხადებული ვაკანსიები) 32421 თბილისში იყო გამოცხადებული. რაც შეეხება რეგიონებს, ვაკანსიების ყველაზე დიდი წილი სხვა რეგიონებთან შედარებით აჭარაზე (3121) და იმერეთზე (2674) მოდის - შესაბამისად, იმ რეგიონებზე, რომლებშიც წინამდებარე კვლევა ჩატარდა თბილისთან ერთად (ბათუმი, ქუთაისი).

დასაქმების მესამე პორტალზე - www.hr.com.ge - ინფორმაცია მწირია და არ შეიცავს კონკრეტულ რიცხობრივ მონაცემს, თუმცა გასული სამი წლის ზოგადი მონაცემებით, გამოცხადებულ ვაკანსიებში იურისტის პოზიციაზე არსებული ვაკანსიების ხვედრითი წილი, საშუალოდ, 1-2%-ს შეადგენდა.

კვლევისთვის მნიშვნელოვანი უფრო კონკრეტული მახასიათებლების (მაგალითად, ბაკალავრის ან მაგისტრის დიპლომის მოთხოვნა) მიხედვით შესაბამისი გვერდები ანალიზის საშუალებას არ იძლევიან.

სამივე ვებგვერდის ფარგლებში, ზოგად ტენდენციებზე უკეთესი შთაბეჭდილების შექმნის მიზნით, გაანალიზდა ერთ კონკრეტულ დღეს სამივე მათგანზე გამოქვეყნებული ვაკანსიებიც. კვლევამ უჩვენა, რომ:

- ✓ იურისტის პოზიციაზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების ხვედრითი წილი, საშუალოდ, 1%-დან 4%-მდე მერყეობს.
- ✓ იურისტის პოზიციაზე გამოცხადებული ვაკანსიები, უმრავლეს შემთხვევაში, პირდაპირ ცხადდება ბაკალავრებზე ან მითითებულია, რომ პრეტენდენტს უნდა ჰქონდეს უმაღლესი იურიდიული განათლება, საფეხურის დაკონკრეტების გარეშე. დასახელებული პორტალების შემთხვევაში, კონკრეტულ დღეს, როდესაც მათზე დაკვირვება განხორციელდა, ერთ შემთხვევაში, 12 ვაკანსიიდან არსად არ ყოფილა პირდაპირი მოთხოვნა მაგისტრის დიპლომზე; მეორე შემთხვევაში, 19 განცხადებიდან მაგისტრის დიპლომი მოთხოვნილი იყო 2 განაცხადში; მესამე პორტალზე კი იურისტის 18 ვაკანტური თანამდებობიდან 4-ზე იყო აუცილებელი მოთხოვნა პრეტენდენტები ყოფილიყვნენ მაგისტრები. დასახელებული შემთხვევებიდან, მაგისტრის დიპლომი მოთხოვნილი იყო როგორც დეპარტამენტის მრჩეველის ან მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე, ასევე რიგით იურისტებზე (2 შემთხვევაში), ამიტომ, თუნდაც ტენდენციის სახით საუბარი იმაზე, რომ მაგისტრის დიპლომი მხოლოდ მაღალ პოზიციებზე მოითხოვება, არამართებულია.
- ✓ დამოუკიდებელი აღნიშვნის ღირსია რამდენიმე ვაკანსია გაანალიზებულ საიტებზე, რომლებიც თავიანთი არსით არ არის იურიდიული, მაგრამ სადაც იურისტის განათლება უპირატესობად ითვლება. ასეთი სექტორებია: პრობლემური სესხების მართვა, უსაფრთხოების ადმინისტრირება, საჩივრების ადმინისტრირება (სამედიცინო, ფინანსური). დასახელებულ სექტორებში და ასევე, ზოგადად, კომპანიების ადმინისტრაციაში იურისტის განათლებაზე, როგორც უპირატესობაზე საუბრობენ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტებიც.
- ✓ ვაკანსიების უმრავლესობაში, მოითხოვება 1 ან 2 წლიანი სამუშაო გამოცდილება იურისტის პოზიციაზე (პოზიციის და სფეროს სპეციფიკის გათვალისწინებით, გამოცდილება შეიძლება მოითხოვებოდეს კონკრეტული მიმართულებით - მაგ. ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში).

გაანალიზებული 49 ვაკანსიიდან, მხოლოდ ერთში აღმოჩნდა მითითება, რომ კანდიდატი აუცილებლად ქალი უნდა იყოს. მათ შორის, საჯარო სამართლის ბიუროში კერძო საუბრისას აღნიშნეს, რომ ეს მათი მხრიდან კანონის დარღვევა იქნებოდა და დამსაქმებლისგან განაცხადში შესაბამისი კრიტერიუმის დაფიქსირების შემთხვევაშიც კი, მსგავსი ინფორმაცია იფილტრება. ანალოგიური შეზღუდვა არ აქვთ კერძო პორტალებს.

რაოდენობრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით, იურისტების დასაქმების საშუალო მაჩვენებელი წლების მიხედვით სამართლებრივი შრომის ბაზარზე ფაქტიურად არ შეცვლილა არც თბილისში და არც ბათუმსა და ქუთაისში. 2013, 2014 და 2015 წლებში თბილისში

დასაქმებული იყო საშუალოდ 3 იურისტი, ხოლო ბათუმსა და ქუთაისში საშუალოდ 1 იურისტი.

ცხრილი 7. 2013/2014/2015 წლის ბოლოსთვის, რამდენი იურისტი მუშაობდა თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პიზიციაზე? მათ შორის, რამდენი იყო ქალი? (რეგიონის ჭრილში)

წლების მიხედვით	იურისტების რაოდენობა			ქალი იურისტების რაოდენობა		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
თბილისი	3	3	3	3	3	3
ბათუმი	1	1	1	1	1	1
ქუთაისი	1	1	1	1	1	1

რაოდენობრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ გარკვეულწილად გაზრდილია დასაქმებული პირების საშუალო მაჩვენებელი 2013-წლიდან 2015 წლამდე (2013 - 145 დასაქმებული საშუალოდ; 2014 - 148 დასაქმებული საშუალოდ; 2015 - 156 დასაქმებული საშუალოდ), თუმცა ეს არ ასახულა დასაქმებული იურისტების რაოდენობაზე.

აღნიშნული მონაცემის გენდერის კრილში გაანალიზებისას შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თითოეულ სამიზნე ჯგუფში ქალი თანამშრომლების საშუალო რაოდენობა აღემატება მამაკაცი თანამშრომლების საშუალო რაოდენობას, გარდა სახელმწიფო დაწესებულებებისა, სადაც 2013, 2014 და 2015 წლის მონაცემების შედარებისას აღმოჩნდა, რომ თითოეულ შემთხვევაში მამაკაცი თანამშრომლების საშუალო რაოდენობა მეტია ქალი თანამშრომლების საშუალო რაოდენობაზე.

ცხრილი 8. გთხოვთ მითხრათ, 2013/2014/2015 წლის ბოლოსთვის, რამდენი თანამშრომელი (როგორც ნახევარ, ასევე სრულ განაკვეთზე) მუშაობდა თქვენს ორგანიზაციაში / კომპანიაში? მათ შორის, რამდენი იყო ქალი? მამაკაცი?

წლების მიხედვით	თანამშრომლების რაოდენობა			ქალი თანამშრომლების რაოდენობა			მამაკაცი თანამშრომლების რაოდენობა		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
ბიზნეს ორგანიზაცია	196	206	219	103	109	119	93	97	100
ფინანსური ინსტიტუტი	74	77	85	47	46	51	29	31	33
არასამთავრობო/საერთაშორისო ორგანიზაცია	58	57	56	35	34	33	24	23	23
იურიდიული ფირმა	7	9	8	4	5	5	4	5	4
სახელმწიფო დაწესებულება	195	192	199	94	92	94	104	101	107
საშუალო ჯამური მონაცემი	145	148	156	77	79	83	71	72	75

რაც შეეხება იურისტის პიზიციაზე დასაქმებული კადრების საშუალო მონაცემებს წლების მიხედვით, მონაცემი უცვლელია. გამოწვევის წარმოადგენს ფინანსური ინსტიტუტები. თუ

2013 წელს იურისტის პოზიციაზე დასაქმებული კადრების საშუალო მაჩვენებელი იყო 2, 2014 და 2015 წელს აღნიშნული მონაცემი ერთი ერთეულით გაიზარდა. იურისტის თანამდებობაზე დასაქმებული სამუშაო კადრების საშუალო მაჩვენებლის გენდერულ ჭრილში გაკეთებული ანალიზის საფუძველზე მიღებული შედეგები აჩვენებს, რომ დასაქმებული ინდივიდების მონაცემების მსგავსად, დასაქმებულ ადვოკატ ქალთა საშუალო რაოდენობა ზოგადად აღემატება დასაქმებულ ადვოკატ კაცთა საშუალო რაოდენობას. რაც შეეხება დამწყებ იურისტებს, ბუნებრივია რომ მათი რიცხვი უფრო მაღალია იმ სექტორებში, სადაც დაქირავებული ადვოკატების საშუალო რაოდენობა 1 ან 2 კადრზე მეტია (იურიდიულ კომპანიებში, სახელმწიფო ინსტიტუტებში). ამავე დროს, სახელმწიფო დაწესებულებებისთვის ერთწლიანი გამოცდილების მქონე იურისტები მისაღები არიან სამართლებრივი პოზიციებისთვის, მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის შედეგების მიხედვით, დამწყებ იურისტად ორ წელზე ნაკლები გამოცდილების მქონე კანდიდატები განიხილებიან.

ცხრილი 9. 2013/2014/2015 წლის ბოლოსთვის, რამდენი იურისტი მუშაობდა თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პოზიციაზე? მათ შორის, რამდენი იყო ქალი? (სექტორების ჭრილში)

	იურისტების რაოდენობა			ქალი იურისტების რაოდენობა			დამწყები იურისტების რაოდენობა		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
ბიზნეს ორგანიზაცია	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ფინანსური ინსტიტუტი	2	3	3	2	2	2	1	1	1
არასამთავრობო/საერთაშორისო ორგანიზაცია	2	2	2	2	2	2	1	1	1
იურიდიული ფირმა	5	5	5	3	3	3	2	2	2
სახელმწიფო დაწესებულება	5	5	5	4	4	4	2	2	2
საშუალო ჯამური მონაცემი	3	3	3	2	2	2	2	2	2

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ბაზარზე იურისტების „ჭარბი“ რაოდენობიდან გამომდინარე, არაიურისტის პოზიციაზე დასაქმებული, პროფესიით იურისტი კადრების რაოდენობა აღემატება იურისტის პოზიციაზე დასაქმებულთა რაოდენობას.

მოცემული გარემოება შესაძლოა ერთის მხრივ გამოწვეული იყოს არაიურისტის პოზიციაზე დასაქმებული პირების იძულებითი არჩევანით კადრების „ჭარბწარმოების“ ვითარებაში და მეორეს მხრივ დამსაქმებელთა მხრიდან უპირატესობის მინიჭებით იურიდიული განათლების კადრების მიმართ ისეთ პოზიციებზე, სადაც კადრებს მუშაობა უწევთ ამა თუ იმ სახის დოკუმენტაციასთან. აღნიშნული მოსაზრება თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხულმა ძირითადად იმ რესპონდენტებმა გამოთქვეს, რომლებიც ფინანსურ კომპანიებსა და სახელმწიფო დაწესებულებებს წარმოადგენდნენ კვლევის ფარგლებში.

აღსანიშნავია, რომ საშუალოდ იურისტის პოზიციაზე 2.9 დასაქმებული მუშაობს, თუმცა არა იურისტის პოზიციაზე დასაქმებული იურისტების საშუალო მაჩვენებელი შედარებით მაღალია, უფრო კონკრეტულად კი, არა იურისტის პოზიციაზე საშუალოდ 4 ადამიანი მუშაობს. აღნიშნული ტენდენცია შეიმჩნევა თითოეული სამიზნე ჯგუფის შემთხვევაში - არა იურისტის პოზიციაზე დასაქმებული კადრების საშუალო რაოდენობა, ყველა შემთხვევაში აღემატება იურისტის პოზიციაზე დასაქმებული კადრების საშუალო რაოდენობას. ეს ტენდენცია განსაკუთრებით გამოხატულია ფინანსურ ინსტიტუტებში, სადაც თუ საშუალოდ იურისტის პოზიციაზე 2.8 ადამიანი მუშაობს, არა იურისტის პოზიციაზე 5.5 კადრია დასაქმებული.

ცხრილი 10. რამდენი იურისტი მუშაობს ამჟამად იურისტის პოზიციაზე / არაიურისტის პოზიციაზე თქვენს ორგანიზაციაში?

	იურისტის პოზიციაზე	არა იურისტის პოზიციაზე
ბიზნეს ორგანიზაცია	1.4	2.1
ფინანსური ინსტიტუტი	2.8	5.5
არასამთავრობო/საერთაშორისო ორგანიზაცია	2	3
იურიდიული ფირმა	5.1	5.4
სახელმწიფო დაწესებულება	5	6.3
საშუალო ჯამური მონაცემი	2.9	4

3.2 იურისტების რაოდენობა ბაზარზე და უმაღლესი სასწავლებლები, რომლებიც უზრუნველყოფენ იურიდიულ განათლებას

განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მონაცემებით, 2016 წლის 3 თებერვლის მდგომარეობით, საქართველოში 33 უმაღლესი სასწავლო დაწესებულება ახორციელებდა სამართლის პროგრამებს. ქვემოთ მოცემულია მათი ჩამონათვალი:

1. ა(ა)იპ - ნიუ ვიჟენ-უნივერსიტეტი
2. ა(ა)იპ - საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი
3. ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი
4. ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა ტბელ აბუსერიძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი
5. სსიპ - აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
6. სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
7. სსიპ - გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი
8. სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
9. სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
10. სსიპ - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
11. სსიპ - სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
12. სსიპ - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
13. სსიპ - სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
14. სსიპ - საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს აკადემია
15. შპს - გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი
16. შპს - გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტი
17. შპს - ევროპის სასწავლო უნივერსიტეტი
18. შპს - თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი
19. შპს - თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი
20. შპს - თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი გორგასალი
21. შპს - თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტი
22. შპს - თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი
23. შპს - კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი
24. შპს - კავკასიის უნივერსიტეტი
25. შპს - საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი
26. შპს - საქართველოს უნივერსიტეტი
27. შპს - სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი
28. შპს - ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი
29. შპს - შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი
30. შპს - აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
31. შპს - სასწავლო უნივერსიტეტი ევროპული აკადემია
32. შპს - საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი
33. შპს - უმაღლესი სასწავლებელი განათლების აკადემია

2012 წლიდან დღემდე ბაზარს 7363 ბაკალავრი და 2178 მაგისტრი იურისტი შეემატა. მათ შორის, ბაკალავრების ყველაზე დიდი გამოშვება - 2536 კურსდამთავრებული - იყო 2014 წელს, 2015 წელს კი რაოდენობამ იკლო და 1722 შეადგინა. რაც შეეხება მაგისტრატურას, შესაბამისი მონაცემები ცხადყოფს, რომ მაგისტრატურადამთავრებულთა რაოდენობა მატულობდა 2012-დან 2014 წლამდე, 2015 წელს კი, პრაქტიკულად უცვლელად შენარჩუნდა. წლების მიხედვით მონაცემები იხილეთ ქვემოთ, ცხრილში:

ცხრილი 11. ინფორმაცია ბაკალავრი და მაგისტრი იურისტების შესახებ:

წელი	ბაკალავრი	მაგისტრი
2012	1227	520
2013	1878	500
2014	2536	583
2015	1722	575
სულ	7363	2178

ყველაზე მეტი კურსდამთავრებული იურისტი ჰყავს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტს. მისი კურსდამთავრებული ბაკალავრების რაოდენობა წლების მიხედვით რამდენჯერმე აღემატება რიგით მეორე - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა რაოდენობას. 2012-2015 წლებში, საშუალოდ ყოველი მესამე კურსდამთავრებული ბაკალავრი სწორედ ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტი იყო.

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ასევე უპირობო ლიდერია კურსდამთავრებული მაგისტრების რაოდენობით 2012-2015 წლებში, თუმცა მათი წილი ბაზარზე ოდნავ უფრო ნაკლებია, ვიდრე ბაკალავრების შემთხვევაში. აღსანიშნავია, რომ ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული მაგისტრი იურისტების რაოდენობა გასული ოთხი წლის მანძილზე სტაბილური იყო და 141-დან 158-მდე მერყეობდა.

რაც შეეხება სხვა უმაღლეს სასწავლებლებს, 2014 წელს ყველაზე მეტი კურსდამთავრებული ბაკალავრი იურისტი ივ.ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შემდეგ ჰყავდა საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტს - 203, თუმცა, გასულ წელს მათი რაოდენობა 83-მდე შემცირდა. ასევე, 2014 წელს 100-ზე მეტი კურსდამთავრებული ბაკალავრი ჰყავდა სამ უმაღლეს სასწავლებელს: ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს (158), აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტს (135) და სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტს (100), თუმცა 2015 წელს მათაც საგრძნობლად ნაკლები კურსდამთავრებული ბაკალავრი ჰყავდათ, ვიდრე 2014 წელს (გამონაკლისია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სადაც ასევე დაფიქსირდა კლების ტენდენცია, თუმცა ეს არ იყო ძალიან საგრძნობი) - შესაბამისად, 142 კურსდამთავრებული ილიას უნივერსიტეტში, 98 - აკაკი წერეთლის სახელობის უნივერსიტეტში და 75 - სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში.

2015 წელს იურისტი მაგისტრების დიდი რაოდენობით გამოირჩეოდნენ საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი და ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, რომელთა

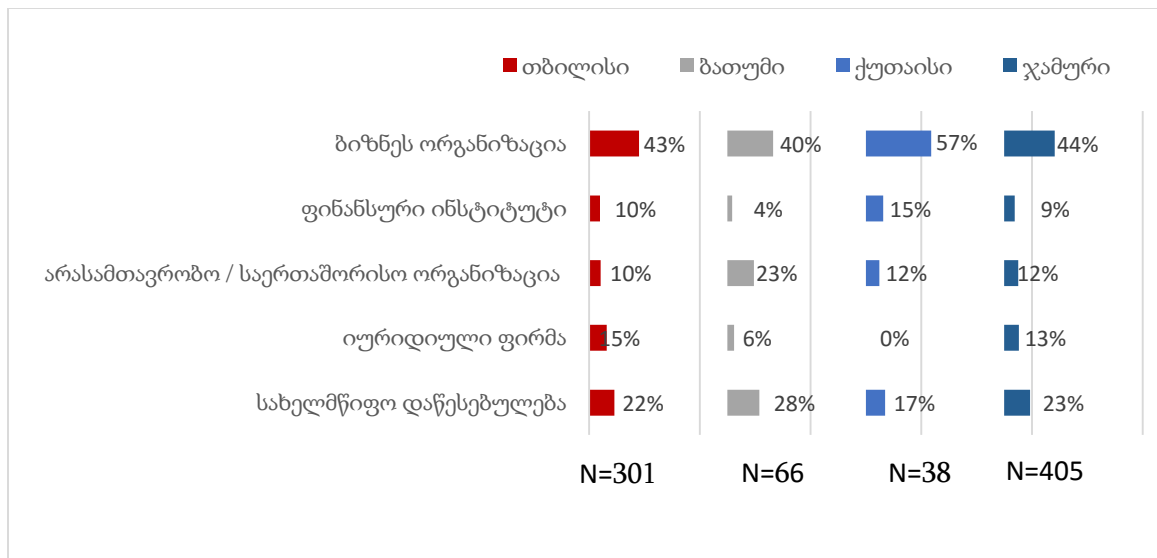
მაგისტრანტების რიცხვიც, პრაქტიკულად ტოლი იყო (შესაბამისად, 76 და 75). ასევე, გასულ წელს კურსდამთავრებული მაგისტრების დიდი რაოდენობა ჰყავდა გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტს - 50, 2014 წლის გამოშვების 15 მაგისტრანტის სანაცვლოდ.

ჩატარებულმა რაოდენობრივმა კვლევამაც ცხადყო, რომ ორგანიზაციებში დასაქმებული იურისტების ნახევარზე მეტს (61%), ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები წარმოადგენენ. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ბათუმში დასაქმებული იურისტების იგივე რაოდენობას (60%) შ.რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი აქვს დამთავრებული, ხოლო ქუთაისში დასაქმებული იურისტების იგივე 2/3-ს კი - აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.

3.3 გამოკითხული ორგანიზაციებისა და მათი თანამშრომლების აღწერა

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ორგანიზაციების უმრავლესობას (44%) ბიზნესის წარმომადგენლები შეადგენდნენ. თუმცა, რეგიონის ჭრილში შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ქუთაისში გამოკითხულ ბიზნეს ორგანიზაციებს შედარებით მაღალი პროცენტული წილი აქვთ (57%), ვიდრე თბილისში (43%) და ბათუმში (40%) მოღვაწე ბიზნეს კომპანიებს. თუმცა, დანარჩენ ორ ქალაქთან შედარებით არასამთავრობო/საერთაშორისო ორგანიზაციების (23%) და სახელმწიფო დაწესებულებების (28%) პროცენტული წილი შედარებით მაღალია ბათუმში.

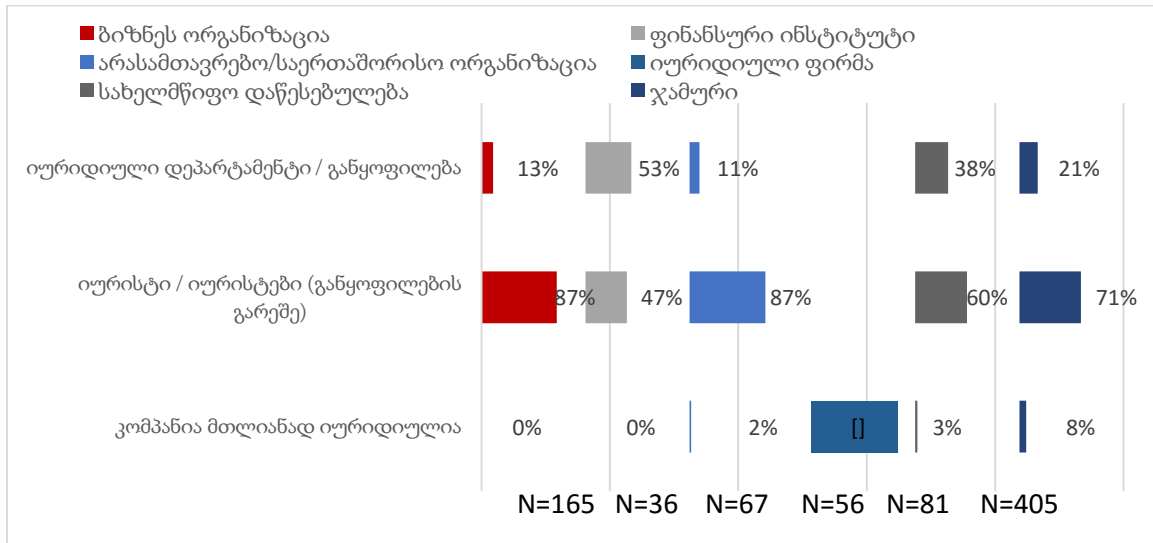
გრაფიკი 1 - გთხოვთ მითხრათ, ჩამოთვლილთაგან, რომელ ტიპს განეკუთვნება თქვენი ორგანიზაცია?



ორგანიზაციული კვლევის ფარგლებში გამოკითხული კომპანიების დიდი ნაწილი (65%) წარმოადგენდა იურიდიული კონსულტაციის განმახორციელებელ დაწესებულებას, ხოლო შედარებით ნაკლები იყო იმ ორგანიზაციების პროცენტული მაჩვენებელი, რომლებიც იურიდილი დახმარების განმახორციელებლები არიან (57%).

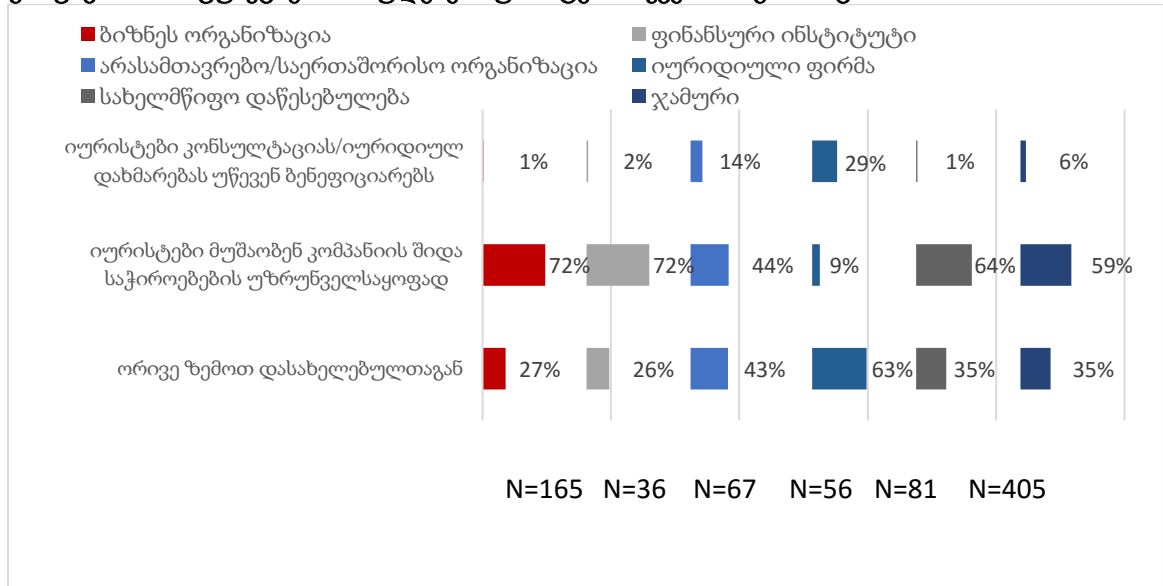
ასევე აღსანიშნავია, რომ გამოკითხული ორგანიზაციების მეხუთედს (21%) აქვს იურიდიული დეპარტამენტი/განყოფილება, მათ შორის კი ყველაზე მეტი პროცენტული ხვედრითი წილი საფინანსო ინსტიტუტებზე მოდის (53%).

გრაფიკი 2 - გთხოვთ მითხრათ, თქვენს ორგანიზაციას აქვს იურიდიული დეპარტამენტი/განყოფილება, თუ ჰყავს სრულ შტატზე დასაქმებული იურისტი?



რაოდენობრივი კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით ამა თუ იმ ორგანიზაციაში მომუშავე იურისტები ძირითადად მუშაობენ კომპანიის საჭიროებების უზრუნველსაყოფად (59%), თუმცა დასაქმებული იურისტების მესამედზე მეტს უწევს როგორც კონსულტირება და იურიდიული დახმარების გაწევა ბენეფიციარებისთვის, ისე შიდა საჭიროების უზრუნველსაყოფად მუშაობა (35%). ასევე ბუნებრივია, რომ შიდა საჭიროებებზე უფრო მეტად ბიზნეს ორგანიზაციების (72%) და ფინანსური ინსტიტუტების (72%) წარმომადგენლებს უწევთ მუშაობა, ვიდრე იურიდიულ ფირმაში დასაქმებულ იურისტებს (9%).

გრაფიკი 3 - რა ფუნქციებს ასრულებენ იურისტები თქვენს ორგანიზაციაში?



კვლევის შედეგად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ორგანიზაციების 23%-ს დასაქმებული ჰყავს მინიმუმ ერთი დამწყები იურისტი. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში, ქუთაისში გამოკითხული ორგანიზაციებიდან არცერთს არ ჰქონდა დამწყები იურისტის დასაქმების გამოცდილება (ქუთაისში გამოკითხული ორგანიზაციების რაოდენობა - 34).

დასაქმებული იურისტების ნახევარზე მეტს მდებარეობითი სქესის კადრები წარმოადგენენ. აღსანიშნავია, რომ იმ გამოკითხულ ორგანიზაციებში, სადაც ჰყავთ მინიმუმ ერთი დამწყები იურისტი, მათი წილი, იურისტების საერთო რაოდენობაში მეოთხედზე მეტს შეადგენს (28%). თუმცა, აღნიშნულ მონაცემს თუ გავანალიზებთ ზოგადად, ყველა გამოკითხული ორგანიზაციის ჭრილში, შეიძლება ითქვას, რომ ათიდან ერთი იურისტი (10%) დამწყებია.

შედარებით მაღალია ბაკალავრის ხარისხის მქონე იურისტების წილი (34%) იმ ორგანიზაციებში, სადაც ჰყავთ სულ ცოტა ერთი დამწყები იურისტი, კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ყველა ორგანიზაციის მაჩვენებელთან შედარებით (22%).

ზოგადად, კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ ორგანიზაციებში დასაქმებული იურისტების 74%- მაგისტრის ხარისხი აქვს; მაგისტრის ხარისხის მქონე იურისტები ჭარბობენ იმ ორგანიზაციებშიც, სადაც დამწყები იურისტები არიან დასაქმებული, თუმცა ამ შემთხვევაში საკმაოდ დიდია ბაკალავრის ხარისხის მქონე კადრების წილი (ბაკალავრის ხარისხის მქონე იურისტების საერთო წილი -22%; ბაკალავრის ხარისხის მქონე იურისტების წილი იმ ორგანიზაციებში, სადაც მუშაობენ დამწყები იურისტები - 34%). აღნიშნული მონაცემის რეგიონის ჭრილში გაანალიზებისას აღმოჩნდა, რომ ქუთაისში დასაქმებული იურისტების სრული უმრავლესობა (98%) ფლობს მაგისტრის ხარისხს, მაშინ, როცა თბილისსა (72%) და ბათუმში (77%) მათი მაჩვენებელი შედარებით დაბალია.

ორგანიზაციული კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების ინფორმაციით მათ კომპანიასა თუ დაწესებულებაში დასაქმებული იურისტების უმრავლესობა (92%) ქართულ დიპლომს ფლობს. თუმცა, უცხოური დიპლომის ფლობის მაჩვენებელი შეიძლება ითქვას, რომ განსხვავებულია რეგიონის ჭრილში. თუ თბილისში დასაქმებული იურისტების 8% ფლობს უცხოურ დიპლომს, ბათუმში მათი წილი 4%-ია, ხოლო ქუთაისში 2%. ასევე, იმ ორგანიზაციებში, სადაც ჰყავთ დამწყები იურისტები, უფრო მაღალია უცხოური განათლების მქონე იურისტების წილი, რაც გასაგებია, თუ მათ ასაკს გავითვალისწინებთ.

ცხრილი 12. ორგანიზაციების აღწერა

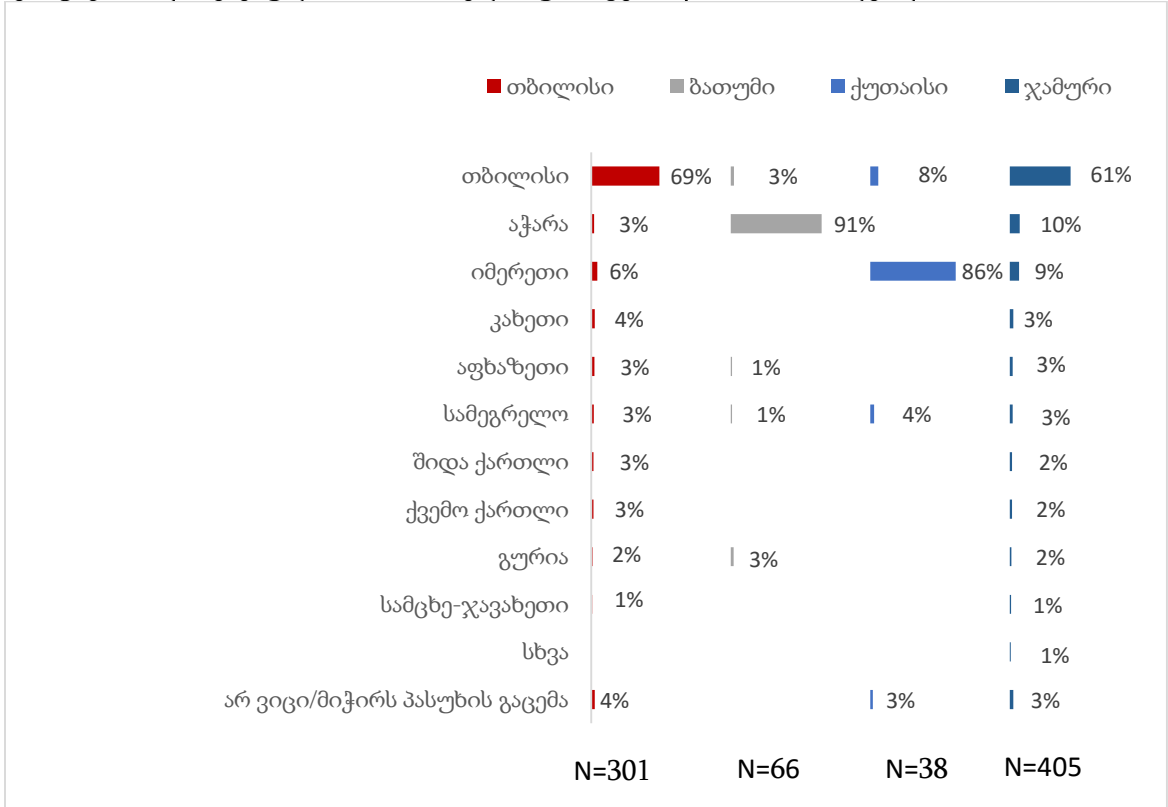
	ყველა ორგანიზაცია	სადაც ჰყავთ მინიმუმ ერთი დამწყები იურისტი
ჰყავთ დამწყები მინიმუმ ერთი იურისტი	23%	100%
ქალი	53%	56%
კაცი	47%	44%
დამწყები იურისტების პროცენტული წილი	10%	28%
ბაკალავრი	22%	34%
მაგისტრი	74%	62%
დოქტორი	4%	4%
ქართული დიპლომი	92%	88%
უცხოური დიპლომი	8%	12%
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	61%	61%
შ.რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	5%	2%
ა.წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	4%	1%
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	3%	4%
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი	2%	3%
ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი	2%	3%
სხვა	15%	13%
არ ვიცი/ მიჭირს პასუხის გაცემა	8%	13%

*მონაცემები დათვლილია იმ ორგანიზაციებიდან, რომლებსაც ჰყავთ 20-ზე ნაკლები იურისტი. მონაცემში გათვალისწინებული არ არის 5 ორგანიზაცია, რომლებსაც იურისტების დიდი რაოდენობის გამო შეეძლოთ მნიშვნელოვნად დაემახინჯებინათ საშუალო მონაცემი.

აქვე შეიძლება აღვნიშნოთ, რომ თბილისში დასაქმებული კადრების უმრავლესობა (69%) წარმოშობით თბილისიდან არის, თუმცა ასევე არიან იმერეთიდან (6%), კახეთიდან (4%) და ა.შ. რაც შეეხება ქუთაისში დასაქმებულ კადრებს, ბუნებრივია, რომ მათ უმრავლესობას (86%) წარმოშობით იმერელი კადრები წარმოადგენენ, თუმცა მათ რიგებში ასევე არიან წარმოშობით

თბილისელი (8%) დასაქმებულები და ასევე მცირე რაოდენობით (4%) კადრები სამეგრელოდან. რაც შეეხება ბათუმს, დასაქმებული კადრების სრულ უმრავლესობას (91%) აჭარლები წარმოადგენენ, თუმცა დასაქმებულები ასევე არიან წარმომოშობით თბილისიდან (3%) და გურიიდან (3%).

გრაფიკი 4 - დასაქმებული თანამშრომელი იურისტების წარმოშობის ადგილი:

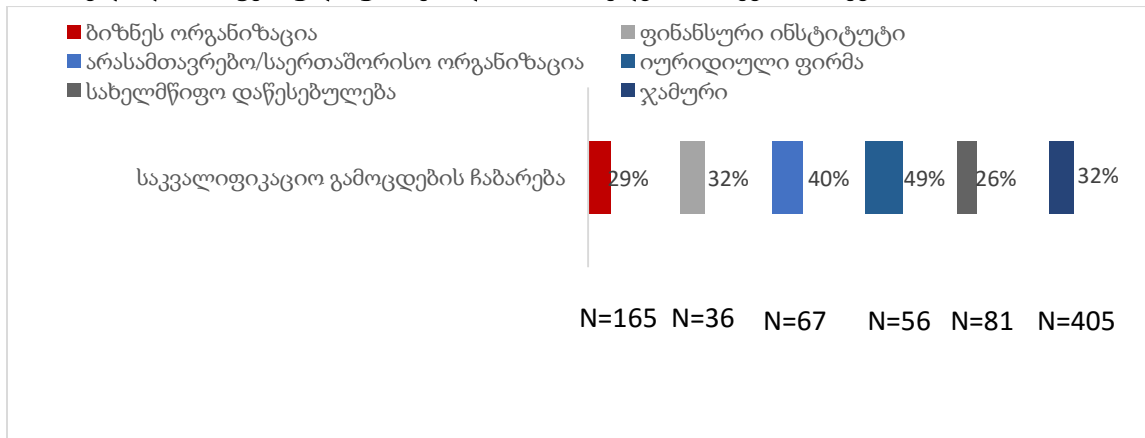


3.4 ბაზრის მოთხოვნები იურისტებისა და დამწყები იურისტების მიმართ

3.4.1 საკვალიფიკაციო გამოცდები

ადვოკატთა ან სხვა პროფესიული საკვალიფიკაციო გამოცდების ჩაბარება ორგანიზაციების მესამედისთვის დამწყები იურისტის შერჩევის ეტაპზე მნიშვნელოვანი ფაქტორია. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პროფესიული გამოცდის ჩაბარების დამადასტურებელ სერტიფიკატს გაცილებით პრიორიტეტულად მიიჩნევენ იურიდიული კომპანიები (49%), ვიდრე სახელმწიფო დაწესებულებები (26%) ან ბიზნეს ორგანიზაციები (29%). აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პროფესიული საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარება, როგორც ყველაზე მნიშვნელოვანი პროფესიული ფაქტორი ჯამში, ორგანიზაციების მხოლოდ 7%-მა დაასახელა, თუმცა აქედან ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ფინანსურ ინსტიტუტებს (13%) და იურიდიულ კომპანიებს აქვს (11%).

გრაფიკი 5 - თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პოზიციაზე დამწყები იურისტის შერჩევისას, ჩამოთვლილი პროფესიული უნარებიდან რის მიხედვით არჩევთ/აარჩევთ მათ?



რაც შეეხება თვისებრივი კვლევის მონაცემებს, გამოკითხული იურიდიული კომპანიების წარმომადგენელთა მოსაზრებით ადვოკატთა ასოციაციის გამოცდის ჩაბარება, მისი სირთულიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანი გამოწვევაა დამწყები იურისტისთვის. ფინანსური ინსტიტუტების წარმომადგენელთა მოსაზრებით, ადგილობრივი საკვალიფიკაციო გამოცდების წარმატებით ჩაბარებით ხაზი ესმება იმ ფაქტს, რომ დამწყები იურისტი იცნობს ქართულ კანონმდებლობას და ადგილობრივ სასამართლო სისტემას. რაც შეეხება თავად ახალბედა იურისტების მოსაზრებებს ადვოკატთა ასოციაციისა და სხვა საკვალიფიკაციო გამოცდების შესახებ, მათი აზრით, იმდენად რთულია აღნიშნული გამოცდების ჩაბარება, რომ დასაქმების ეტაპზე მნიშვნელოვან როლს ასრულებს აპლიკანტის შერჩევის პროცესზე. ამას გარდა, ადვოკატთა გამოცდის წარმატებით ჩაბარების შემთხვევაში, იურისტს ენიჭება მეორე ინსტანციის ადვოკატის სტატუსი, რაც მნიშვნელოვანია, როგორც ფინანსური ინსტიტუტებისთვის, ისე იურიდიული კომპანიებისთვის სასამართლოში წარმომადგენლობის შემთხვევაში.

დამწყები იურისტები, რომელთა ცოდნა/უნარები და დასაქმება წინამდებარე კვლევის ერთ-ერთ ძირითადი თემას წარმოადგენს, უფლებამოსილნი არიან, ჩააბარონ ადვოკატთა და

პროკურატურის მუშაკთა საკვალიფიკაციო გამოცდები და ასევე, ნოტარიუსის საკვალიფიკაციო გამოცდები. კერძოდ, პროკურატურის მუშაკთა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების უფლება ეძლევა საქართველოს ქმედუნარიან მოქალაქეს, თუ მას აქვს უმაღლესი იურიდიული განათლება და ფლობს სამართალწარმოების ენას. ასევე, ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდების ჩაბარების უფლება ეძლევა საქართველოს ქმედუნარიან მოქალაქეს, თუ მას აქვს უმაღლესი იურიდიული განათლება და ფლობს სახელმწიფო ენას. უფრო გართულებულია პირობა ნოტარიუსის გამოცდასთან დაკავშირებით, რადგან აღნიშნული გამოცდის ჩაბარების უფლება აქვს საქართველოს მოქალაქეს, რომელსაც აქვს უმაღლესი იურიდიული განათლება, "ნოტარიატის შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად გავლილი აქვს სტაჟირება და ფლობს სახელმწიფო ენას. სამივე ზემოაღნიშნული საკვალიფიკაციო გამოცდის მოთხოვნები დამწყებ იურისტებს აძლევს საშუალებას, საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების შემთხვევაში, მოიპოვონ ადვოკატის, პროკურორის ან ნოტარიუსის სტატუსი და დასაქმდნენ ამ მიმართულებით.

მოსამართლის საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების უფლება ასევე ეძლევა საქართველოს ქმედუნარიან მოქალაქეს ოცდასამი წლის ასაკიდან, თუ მას აქვს უმაღლესი იურიდიული განათლება და ფლობს სახელმწიფო ენას. შესაბამისად, დასახელებული გამოცდის ჩაბარება შეუძლიათ დამწყებ იურისტებსაც, თუმცა ის მაინც ნაკლებად რელევანტურია დასახელებული სამიზნე ჯგუფისთვის,თავად მოსამართლის პოზიციის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე.

კვლევის ფარგლებში შეუძლებელი იყო ზუსტი ინფორმაციის შეგროვება პროკურატურის მუშაკის საკვალიფიკაციო გამოცდების შესახებ. რაც შეეხება ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდებს, მათი შედეგები წლების მიხედვით და სქესობრივ ჭრილში ასე გამოიყურება:

ცხრილი 13. საკვალიფიკაციო გამოცდის შედეგები წლების მიხედვით (სქესის ჭრილში)

	2013 წლის დეკემბერი			2014 წლის ივნისი და დეკემბერი			2015 წლის მაისი და დეკემბერი		
	ქალი	მამაკაცი	სულ	ქალი	მამაკაცი	სულ	ქალი	მამაკაცი	სულ
სამოქალაქო სპეციალიზაცია	28	14	42	74	26	100	129	52	181
სისხლის სპეციალიზაცია	23	18	41	48	43	91	31	41	72
საერთო სპეციალიზაცია	4	6	10	11	11	22	20	17	37
სულ	55	38	93	133	80	213	180	110	290

კვლევამ უჩვენა, რომ მათგან, ვინც ადვოკატთა სასერტიფიკატო გამოცდებზე რეგისტრირდება, საშუალოდ, გამოცდაზე არ ცხადდება 10%.

კვლევის ანგარიშების ეტაპზე საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციისგან შესაძლებელი იყო სრულყოფილი ინფორმაციის მიღება გამოცდებთან დაკავშირებით 2014-2015 წლებში, 2013

წელს კი პირველად და ნაწილობრივ ჩატარდა გამოცდები ელექტრონულად, რის გამოც ინფორმაციის ნაწილი არ არსებობს ელექტრონული სახით. 2013 წლის მონაცემებით შეგვიძლია ვთქვათ მხოლოდ ის, რომ ადვოკატის კვალიფიკაცია მიენიჭა 93 პრეტენდენტს, რომელთაგან უმრავლესობა იყო ქალი (55).

რაც შეეხება 2014 და 2015 წლების მონაცემს, კვლევამ უჩვენა, რომ:

- 2014 წელს სულ გამოცდაზე გავიდა 1058 პრეტენდენტი, 2015 წელს კი - 1125, რაც დასახელებულ წლებში გამოცდის მიმართ დაახლოებით, თანაბარ ინტერესს უჩვენებს.
- ორივე წელს სამოქალაქო სპეციალიზაციით გამოცდაზე გასულთა რაოდენობა საგრძნობლად აღემატებოდა საერთო და სისხლის სამართლის სპეციალიზაციით ადვოკატის კვალიფიკაციის მიღების მსურველს, შესაბამისად, 46% და 49% 2014 და 2015 წლებში. სხვებთან შედარებით ყველაზე ნაკლებ ინტერესს კი საერთო სპეციალიზაციის მიმართ ავლენენ.
- რაც შეეხება მიღებულ შედეგებს, 2014 წელს სამოქალაქო სპეციალიზაციით გამოცდაზე გასულთა მხოლოდ მეხუთედმა შეძლო ადვოკატის კვალიფიკაციის მიღება. სისხლის სამართლის მიმართულებით კი ეს მოახერხა კანდიდატთა 24-მა პროცენტმა და საერთო სპეციალიზაციით - მხოლოდ 12%-მა.
- 2015 წელს 20%-დან 33%-მდე გაიზარდა მათი ხვედრითი წილი, ვინც წარმატებით ჩააბარა გამოცდა სამოქალაქო სპეციალიზაციით. სხვა მიმართულებებში კი მონაცემები, პრაქტიკულად უცვლელი დარჩა.
- 2014 წელს ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდაზე 844 ბაკალავრი და 211 მაგისტრი გამოცხადდა, 2015 წელს კი გამოცდის ჩაბარება 904-მა ბაკალავრმა და 219-მა მაგისტრმა სცადა. მონაცემები უჩვენებს, რომ ყოველი 10 პრეტენდენტიდან, საშუალოდ 8 ან 9 ბაკალავრია. თუმცა, საგულისხმოა, რომ 2014 წელს ადვოკატის კვალიფიკაციის მიღება შეძლო 23%-მა იმ ბაკალავრებიდან, ვინც გამოცდაზე გავიდა მაშინ, როდესაც გამოცდაზე გასული მაგისტრების მხოლოდ 9%-მა შეძლო ადვოკატის კვალიფიკაციის მიღება. 2015 წელს გამოცდაზე მისული ბაკალავრების 27%-მა და მაგისტრების 20%-მა შეძლო გამოცდის ჩაბარება. იმის მიუხედავად, რომ, ხვედრითი წილის მიხედვით, გაორმაგდა იმ მაგისტრების რაოდენობა, რომლებმაც 2015 წელს გამოცდა ჩააბარა, საგულისხმოა, რომ ყოველი 5 მაგისტრიდან ადვოკატის კვალიფიკაციის მიღება ვერ შეძლო 4-მა.
- ორივე საანგარიშო წელს ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდაში მონაწილეობა მიიღო მეტმა ქალმა პრეტენდენტმა, ვიდრე მამაკაცმა - 2014-2015 წლებში ქალი პრეტენდენტები შეადგენდნენ გამოცდაზე გასულთა 59-61%-ს. რაც შეეხება გამოცდის შედეგებს, მათზე წარმატებული ქალი და მამაკაცი პრეტენდენტების რაოდენობა თანაბარია - 2014 წელს გამოცდა წარმატებით ჩააბარა ქალების 21%-მა პროცენტმა და მამაკაცების 19%-მა, 2015 წელს კი - ქალების 26%-მა და მამაკაცების 25%-მა.

შესაბამისი მონაცემები უჩვენებს, რომ 2013-2015 წელს პრეტენდენტების ყველაზე დიდმა რაოდენობამ - 323-მა - გამოცდა ჩააბარა სამოქალაქო სპეციალიზაციაში, რომელთა უმრავლესობა ქალია (231). რაც შეეხება სისხლის სამართლის და საერთო სპეციალიზაციას, ქალებისა და მამაკაცების რაოდენობა, ვინც შესაბამისი მიმართულებებით გამოცდა ჩააბარა, დაახლოებით, თანაბარია. შეიძლება ითქვას, რომ ქალები, უფრო ხშირად, იღებენ სერთიფიკატს სამოქალაქო სპეციალიზაციით, მამაკაცებში კი 2013-2014 წლებში ისინი სჭარბობენ, ვინც სერთიფიკატი სისხლის სამართლის სპეციალიზაციით აიღო, 2015 წელს კი ეს ტენდენცია ირღვევა - 52-მა მამაკაცმა ჩააბარა გამოცდა სამოქალაქო სპეციალიზაციით, 41-მა კი - სისხლის სამართლის სპეციალიზაციით.

სქესის ჭრილში თუ შევხედავთ, სამივე წელს ერთობლივად, სულ ადვოკატის საკვალიფიკაციო გამოცდა ჩააბარა 368 ქალმა. იგივე მაჩვენებელი მამაკაცებისთვის 281-ს შეადგენს.

უტყუარი ტენდენცია, რასაც კვლევა აჩვენებს, ის არის, რომ ყოველწლიურად იზრდება მათი რიცხვი, ვინც ადვოკატის სერთიფიკატს იღებს - 2013 წელთან შედარებით, დასახელებული მონაცემი გასამმაგდა 2015 წელს (შესაბამისად, 93 და 290). ტენდენცია მგავსია ორივე სქესის პრეტენდენტების შემთხვევაშიც ცალ-ცალკე.

3.4.2 ბაკალავრი VS მაგისტრი

მიუხედავად იმისა, რომ, როგორც ზევით აღვნიშნეთ, დასაქმებული იურისტების უმრავლესობა (74%) მაგისტრის ხარისხს ფლობს, თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული, საჯარო და კერძო ორგანიზაციების წარმომადგენელი რესპონდენტების ინფორმაციით, დამწყები იურისტების შერჩევის პროცესში ისინი უპირატესობას არ ანიჭებენ მაგისტრის ხარისხს. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ მაგისტრის ხარისხი აუცილებელ მოთხოვნას იშვიათად წარმოადგენს დამწყები იურისტის დასაქმების შემთხვევაში, თუმცა რაოდენობრივი კვლევის მონაცემები ცხადყოფს, რომ პრიორიტეტი ბაკალავრის დიპლომის მქონე აპლიკანტთან შედარებით, მაგისტრის ხარისხის მქონე აპლიკანტს ენიჭება. სწორედ ამის გამოხატულებაა მაგისტრანტი თანამშრომლების წილი გამოკითხულ ორგანიზაციებში (იხ. ცრილი #12).

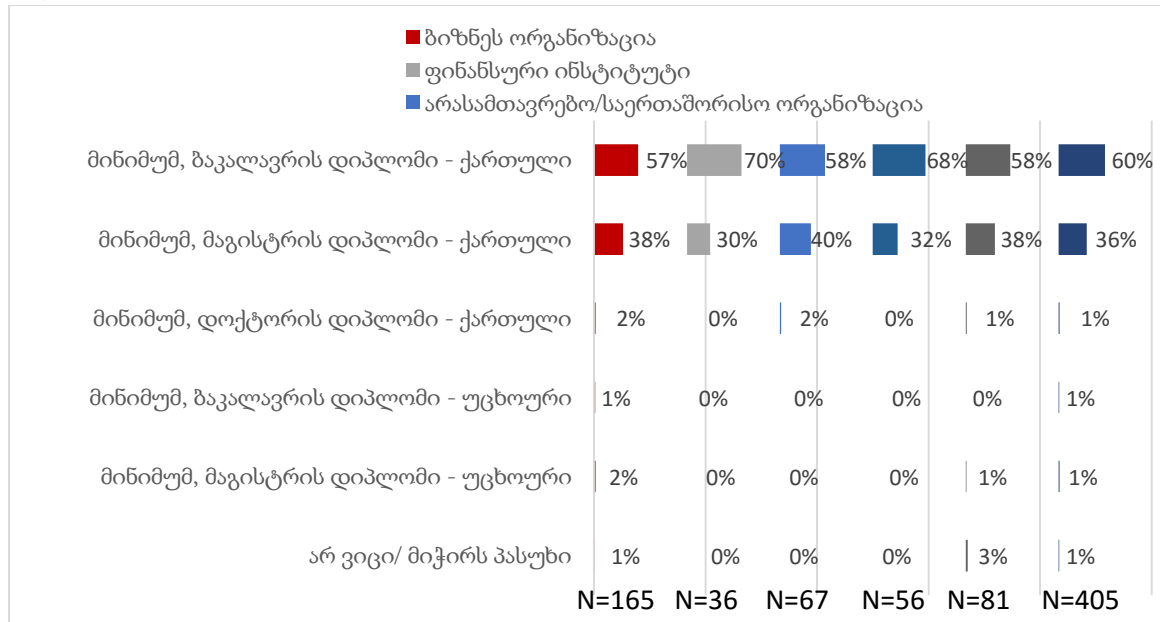
თუმცა, შეიძლება ითქვას, რომ ბაკალავრიატის დონეზე დამსაქმებლები პრიორიტეტს უცხოურ დიპლომთან შედარებით ერთმნიშვნელოვნად ქართული უმაღლესი სასწავლებლის დიპლომს ანიჭებენ. ეს შეიძლება ნაწილობრივ განპირობებული იყოს იმით, რომ ბაზარი ბევრად მეტი ქართული დიპლომის მქონე იურისტს სთავაზობს დამსაქმებელს, თუმცა ამავდროულად ექსპერტთა მოსაზრებით, იურისპრუდენციაში მნიშვნელოვანია ადგილობრივი კანონმდებლობის ცოდნა და გამოცდილება. მხოლოდ ამის შემდეგ ითვლება დადებით ფაქტორად საზღვარგარეთ მიღებული განათლება, ძირითადად კი მაგისტრის ხარისხი.

„ქართული დიპლომი აუცილებელია, ამავდროულად ჩვენ სასურველად მიგვაჩნია რომ მაგისტრატურა იყოს უცხოური. არა მხოლოდ იმიტომ რომ აქაური მაგისტრატურა შეიძლება ხარისხობრივად ჩამოუვარდებოდეს ევროპულ ან ამერიკულ, დასავლურ მაგისტრატურას, უფრო მეტად იმიტომ, რომ ერთი წელი, ორი წელი საზღვარგარეთ ცხოვრება, მოღვაწეობა და სწავლა

გაცილებით მეტ პიროვნულ თვისებას სძენს ცოდნის მიღმა. [ექსპერტი იურიდიულ საკითხებში]

რაოდენობრივი კვლევის მონაცემების თანახმად, იმისათვის, რომ დამწყებმა იურისტმა შეძლოს მუშაობის დაწყება, უმეტეს შემთხვევაში (60%), იგი უნდა ფლობდეს ბაკალავრის ქართულ დიპლომს. მაგისტრატურის ქართული დიპლომის ფლობა კი დამწყები იურისტების მესამედზე მეტს (36%) მოეთხოვება.

გრაფიკი 6 - გთხოვთ მითხრათ, იმისთვის, რომ დამწყებმა იურისტმა შეძლოს თქვენს ორგანიზაციაში მუშაობის დაწყება, როგორი უნდა იყოს მის მიერ მიღწეული განათლების ბოლო საფეხური?



თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების ნაწილის აღქმით, უცხოური დიპლომის ფლობა როგორც დამწყები, ისე გამოცდილი იურისტის შემთხვევაში, უფრო მეტად მეტყველებს მისი უცხო ენის ცოდნის დონეზე და სწორედ ამიტომ შეიძლება ჩაითვალოს პრიორიტეტად, ვიდრე პროფესიული კვალიფიკაციის განმსაზღვრელად. თუმცა, არსებობს მიმართულებები, მაგალითად სახელმწიფო უწყებებში (საერთაშორისო ხელშეკრულებების სამმართველო და ა.შ.) გამოკითხული რესპონდენტების მოსაზრებით, უცხოური დიპლომი შესაძლებელია პრიორიტეტულად ჩაითვალოს, მაგრამ ამ შემთხვევაშიც კი არ იქნება კლასიფიცირებული, როგორც სავალდებულო მოთხოვნა.

3.4.3 დამწყები იურისტებისთვის შეთავაზებული ხელფასები

რაოდენობრივი კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ დამწყები იურისტის საშუალო მინიმალური ხელფასი 605-ია, ხოლო საშუალო მაქსიმალური ხელფასი 874ლ. თუმცა აღნიშნული მონაცემი მეტ-ნაკლებად განსხვავდება სამიზნე ჯგუფებს შორის. მაგალითად, შეიძლება ითქვას, რომ დამწყებ იურისტებს შორის ყველაზე მაღალი საშუალო ხელფასი სახელმწიფო დაწესებულებებში დასაქმებულ კადრებს აქვთ (755ლ), ხოლო ყველაზე დაბალი იურიდიულ კომპანიებში დასაქმებულებს (461ლ). ორგანიზაციული კვლევის

თანახმად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ დამწყები იურისტების მაქსიმალური საშუალო ხელფასი განსხვავდება რეგიონის მიხედვით. თუ თბილისში ახალბედა იურისტების მაქსიმალური საშუალო ხელფასი 891ლ-ია, ბათუმში ის მხოლოდ 675ლ-ს შეადგენს.²⁹

ის ფაქტი, რომ საშუალო ხელფასი ყველაზე მაღალი სახელმწიფო დაწესებულებებშია, შეიძლება აიხსნას იმით, რომ აღნიშნულ დაწესებულებებში მოითხოვება ერთწლიანი გამოცდილება იურისტის პოზიციაზე და კვლევაში ნაგულისხმევი დამწყები იურისტი სრულფასოვან კადრს წარმოადგენს. შესაბამისად, კონკრეტულ პოზიციაზე ყველა დასაქმებულს აქვს სამტატო ერთეულზე გათვლილი, იდენტური ანაზღაურება, მათი გამოცდილებისგან დამოუკიდებლად.

ცხრილი 14. გთხოვთ მითხრათ, როგორია თქვენს ორგანიზაციაში დამწყები იურისტების მინიმალური ხელფასი (დარიცხული)? გთხოვთ მითხრათ, როგორია თქვენს ორგანიზაციაში დამწყები იურისტების მაქსიმალური ხელფასი (დარიცხული)?

ორგანიზაციის ტიპი	მინიმალური საშ. ხელფასი*		მაქსიმალური საშ. ხელფასი*	
ბიზნეს ორგანიზაცია	579 ლ		879 ლ	
ფინანსური ინსტიტუტი	703 ლ		873 ლ	
არასამთავრობო/საერთაშორისო ორგანიზაცია	487 ლ		879 ლ	
იურიდიული ფირმა	461 ლ		821 ლ	
სახელმწიფო დაწესებულება	755 ლ		911 ლ	
თბილისი / ბათუმი	598 ლ	527 ლ	891 ლ	675 ლ
ჯამური	605 ლ		874 ლ	

*მინიმალური და მაქსიმალური საშუალო ხელფასი დათვლილია იმ ორგანიზაციების მონაცემებზე დაყრდნობით, სადაც ჰყავთ მინიმუმ ერთი დამწყები იურისტი (N95).

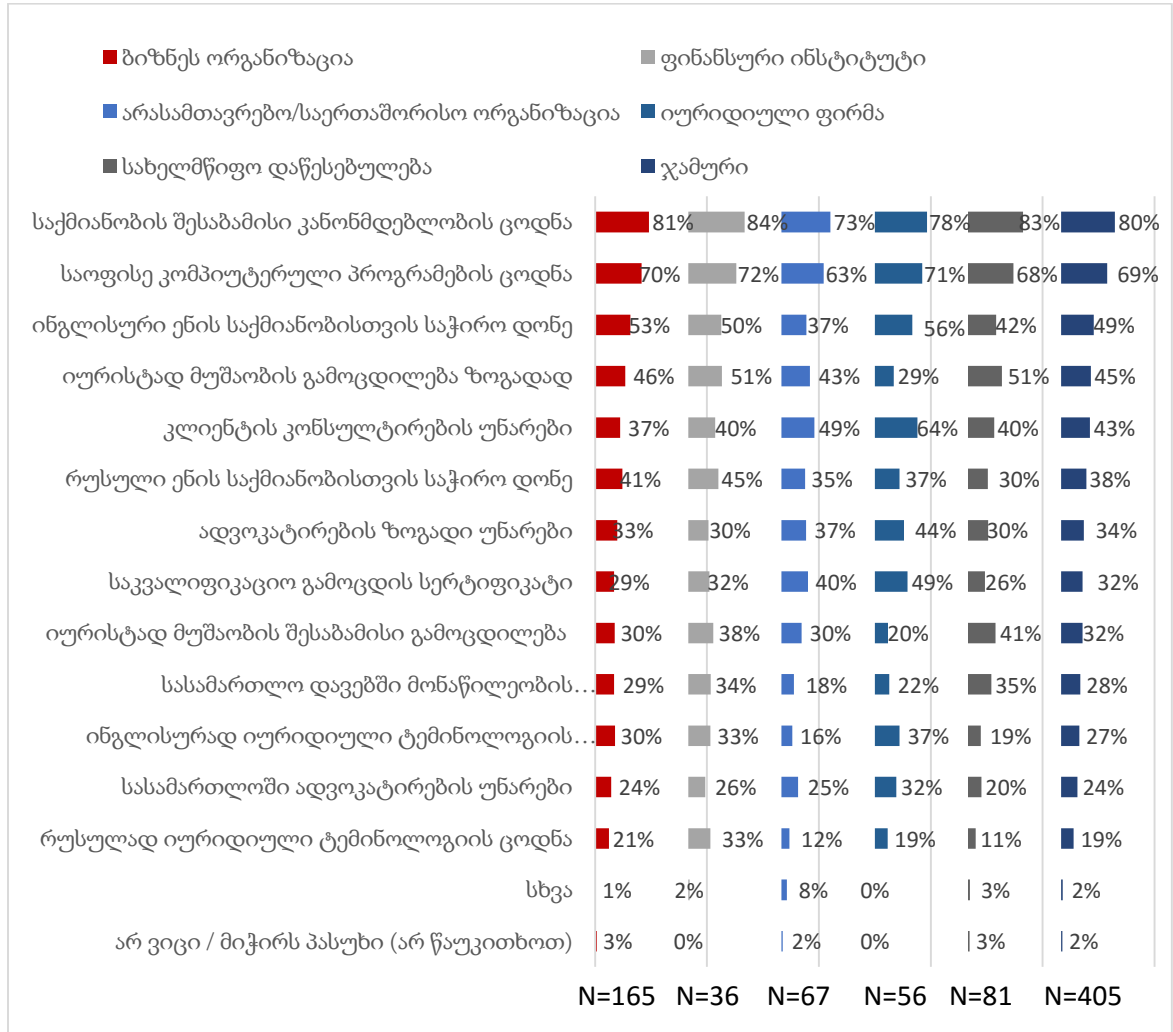
²⁹ ზემოთ დასახელებული მონაცემი უჩვენებს მხოლოდ ტენდენციას, რადგან დამწყები იურისტების ყოლის კრიტერიუმი ავიწროვებს მოპასუხე სემენტს, რომლის სექტორებად დაყოფის შემთხვევაში ცდომილება კიდევ უფრო მაღალია.

3.5 იურისტებისთვის აუცილებელი უნარები და კვალიფიკაცია და არსებული ხარვეზები

3.5.1 დამწყები იურისტებისთვის აუცილებელი პროფესიული და ზოგადი უნარები

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მრავალფეროვანია ის მოთხოვნები, რომლებიც სამართლებრივ ბაზარს აქვს ახალბედა იურისტების მიმართ. რაოდენობრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ დამწყებ იურისტებს სხვადასხვა პროფესიული უნარებიდან შედარებით მაღალ დონეზე მოეთხოვებათ საქმიანობის შესაბამისი კანონმდებლობის სრულყოფილად ცოდნა (80%). თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ახალბედა იურისტების მიმართ არსებული მოთხოვნები გარკვეულწილად განსხვავდება სამიზნე ჯგუფების მიხედვით. მაგალითად, ინგლისური ენის საქმიანობისთვის საჭირო დონეზე ფლობა, რაოდენობრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით სხვა სამიზნე ჯგუფებთან შედარებით მნიშვნელოვანია იმ კომპანიებისთვის, რომლებიც იურიდიულ მომსახურებას ეწევიან (56%). იურისტად მუშაობის გამოცდილებას სხვა სამიზნე ჯგუფებთან შედარებით უფრო მეტად ითხოვენ ფინანსური ინსტიტუტები (51%) და სახელმწიფო დაწესებულებები (51%), ხოლო ყველაზე ნაკლებად იურიდიული კომპანიები (29%), თუმცა აღნიშნული სამიზნე ჯგუფისთვის, კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სხვა სფეროს წარმომადგენელი ორგანიზაციებისგან განსხვავებით, მოთხოვნად პროფესიულ უნარებს წარმოადგენს კლიენტის კონსულტირების უნარი (64%) და ადვოკატთა და სხვა პროფესიული საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების დამადასტურებელი სერტიფიკატი (49%).

გრაფიკი 7 - თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პოზიციაზე დამწყები იურისტის შერჩევისას, ჩამოთვლილი პროფესიული უნარებიდან რის მიხედვით არჩევთ/აარჩევთ მათ?



ზემოთ დასახელებული პროფესიული უნარებიდან აღსანიშნავია, რომ როგორც ყველაზე მნიშვნელოვანი პროფესიული უნარი, გამოკითხულთა ნახევარზე მეტმა (57%) საქმიანობის შესაბამისი კანონმდებლობის სრულყოფილად ცოდნა დაასახელა. დამსაქმებელთა მოსაზრებით დამწყები იურისტებისთვის ასევე მნიშვნელოვანია კლიენტის კონსულტირების (43%) და ადვოკატების (34%) ზოგადი უნარები.

რაც შეეხება რაოდენობრივი კვლევის შედეგად გამოკითხული რესპონდენტების წარმოდგენას დამწყები იურისტების პროფესიულ მომზადებაზე, კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პროფესიული უნარები, რომლებსაც ყველაზე მეტი ახალბედა იურისტი ფლობს, საოფისე კომპიუტერული პროგრამები (97%) და საქმიანობის შესაბამისი კანონმდებლობის სრულყოფილი ცოდნა (76%), ხოლო უნარები, რომლებსაც გამოკითხული რესპონდენტების მოსაზრებით არ ფლობენ დამწყები იურისტები, იურისტად მუშაობის რელევანტური გამოცდილება (60%) და სასამართლო დავებში მონაწილეობის პრაქტიკა (54%). (იხ. ცხრილი #15)

ცხრილი 15. თქვენს ორგანიზაციაში დამწყები იურისტები ფლობენ/ფლობდნენ თუ არა შემდეგ პროფესიულ უნარებს?

	ფლობს ყველა	ფლობს ზოგიერთი	არაგინ ფლობს	არ ვიცი/მიჭირს პასუხი
საოფისე კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა	97%	3%		
ადვოკატთა ან სხვა პროფესიული საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების დამადასტურებელი სერტიფიკატი	31%	25%	43%	1%
საქმიანობის შესაბამისი კანონმდებლობის სრულყოფილი ცოდნა	76%	16%	8%	
ინგლისურად იურიდიული საკონტრაქტო და საბანკო ტერმინოლოგიის ცოდნა*	53%	15%	31%	
რუსულად იურიდიული საკონტრაქტო და საბანკო ტერმინოლოგიის ცოდნა*	40%	17%	45%	
ინგლისური ენის საქმიანობისთვის საჭირო დონეზე ცოდნა	65%	20%	15%	
რუსული ენის საქმიანობისთვის საჭირო დონეზე ცოდნა	49%	25%	26%	
იურისტად მუშაობის გამოცდილება ზოგადად	32%	17%	51%	
იურისტად მუშაობის რელევანტური (იმავე განხრით) გამოცდილება	26%	12%	60%	1%
სასამართლო დავებში მონაწილეობის გამოცდილება	27%	18%	54%	
ადვოკატირების ზოგადი უნარები	43%	17%	39%	
სასამართლოში ადვოკატირების უნარები	33%	18%	49%	
კლიენტის კონსულტირების უნარები	68%	11%	21%	

*რაც გულისხმობს საბანკო და სამოქალაქო სამართლის კუთხით კონტრაქტების თავისუფალ თარგმანასა და შედგენას.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების მოსაზრებით, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი მოთხოვნა დამსაქმებლების მხრიდან წერით და ზეპირსიტყვიერ უნარებს უკავშირდება. კვლევის მონაწილე რესპონდენტების აღქმით წერითი უნარ-ჩვევები იურისპრუდენციაში მოიცავს „*კვლევის, წაკითხულის გააზრების და შემდეგ მისი გასაგებად, ორგანიზებულად და სტრუქტურულად გამართულად გადმოცემის უნარს.*“ რესპონდენტების მოსაზრების თანახმად, წერითი უნარების მსგავსად, მნიშვნელოვანია ის, თუ რამდენად ჩამოყალიბებულად შეუძლია დამწყებ იურისტს გადმოსცეს საკუთარი აზრი ზეპირსიტყვიერად. რესპონდენტთა ნაწილის მოსაზრებით ორატორული უნარები, დამარწმუნებელი და არგუმენტირებული მსჯელობა არა მხოლოდ გამოცდილი, არამედ დამწყები იურისტებისთვისაც მნიშვნელოვანი ფაქტორია.

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული უმალესი სასწავლებლების წარმომადგენელი რესპონდენტების ინფორმაციით, მათ სტუდენტებს სწავლის განმავლობაში აქვთ შესაძლებლობა მნიშვნელოვნად განივითარონ წერითი უნარები ისეთი საგნების შესწავლით,

როგორებიცაა: აკადემიური წერა, არგუმენტაცია და ა.შ. წერითი უნარების სამართლებრივი ბაზრის მხრიდან მოთხოვნაზე ზევითაც ვისაუბრეთ და აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მას თანაბრად მნიშვნელოვანად აფასებენ როგორც კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დამსაქმებლები, ისე უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლები, თუმცა თუ უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლებს მიაჩნიათ, რომ დამწყები იურისტები „კარგად წარმოაჩენენ წერით უნარებს“, დამსაქმებელთა გამოცდილება, მათ მოსაზრებას არ ემთხვევა. თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დამსაქმებლების ინფორმაციით, დამწყები იურისტების უმრავლესობას უჭირს დოკუმენტაციის დამოუკიდებლად წარმოება, სტრუქტურის დაცვა და არგუმენტირებული წერა.

როგორც ზევით აღვნიშნეთ, კლიენტთა კონსულტირების, ადვოკატირებისა და ხელშეკრულებათა შედგენის უნარ-ჩვევები, რესპონდენტთა მოსაზრებით, უაღრესად მნიშვნელოვანია დასაქმების ბაზრის მიმართ დამწყები იურისტის მზაობის განსაზღვრისას. კლიენტთა კონსულტირება იურისპრუდენციის შემთხვევაში მოიცავს და აერთიანებს ისეთ უნარებს, როგორებიცაა კომუნიკაციის უნარი და ასევე, კონფლიქტების მოგვარების გარკვეული უნარჩვევები, რადგან „თითოეული კლიენტი, ფაქტობრივად ყველა შემთხვევაში კონფლიქტური სიტუაციიდან მოდის და გარკვეული წინაპირობა ეს არის, რისთვისაც მიმართავს ადვოკატს“.

*„ძირითადად, მოკლედ რომ ჩამოვყალიბოთ, ეს არის კომუნიკაციის უნარი, კონფლიქტების მართვის ხელოვნება, ცოდნა კონკრეტულად იმ დარგისა, რასაც სამოქალაქო კოდექსი ჰქვია ან სისხლის სამართლის კოდექსი.“
[უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენელი]*

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დამსაქმებელი რესპონდენტების მოსაზრებით, დამწყები იურისტისთვის ცალსახად მნიშვნელოვანია ისეთი პროფესიული უნარი, როგორიცაა - თანამშრომლობა. იურიდიული კომპანიების წარმომადგენელთა მოსაზრებით, თანამშრომლობის უნარი განსაკუთრებით ესაჭიროებათ დამწყებ იურისტებს, როდესაც მათ გამომძიებელთან და განსხვავებულ პოზიციაზე თუ იერარქიულ საფეხურზე მყოფ კოლეგებთან უწყვეტ ურთიერთობა და კოორდინირებული მუშაობა. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში დასახელებული უნარი შეიძლება მოიაზრებოდეს კომუნიკაციურ უნარებში. გამოკითხული ორგანიზაციების წარმომადგენელთა 62% ფიქრობს, რომ დამწყები იურისტის შერჩევისას, კომუნიკაციის უნარი მნიშვნელოვანია.

იურისტებისთვის (და მათ შორის დამწყები იურისტებისთვის) სამართლებრივ ბაზარზე შესასვლელად მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს უცხო ენების ცოდნა, თუმცა თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების დამოკიდებულება დამწყები იურისტების მიერ უცხო ენის ფლობასთან დაკავშირებით შეიძლება ითქვას, რომ განსხვავებულია. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტების უმრავლესობა თანხმდება იმაზე, რომ უცხო ენის მაღალ დონეზე ცოდნა არ მოეთხოვება იმ დამწყებ იურისტს, რომელსაც შეეხება მხოლოდ ადგილობრივ კანონმდებლობასთან და ადგილობრივ კლიენტებთან აქვს, არსებობს ორგანიზაციები, რომლებიც, საკუთარი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, მუდმივ შეხებაში არიან როგორც სხვა ქვეყნის წარმომადგენელ ორგანიზაციებთან ან პირებთან, ისე სხვა ქვეყნების კანონმდებლობასთან. მაგალითად, რაოდენობრივი კვლევის მონაცემების თანახმად,

გამოკითხულთა თითქმის ნახევარი (49%) ფიქრობს, რომ ინგლისური ენის ფლობა დამწყები იურისტისთვის მნიშვნელოვანია, ხოლო რუსული ენის ფლობა გამოკითხულთა 38%-ს მიაჩნია საჭიროდ.

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ იურიდიულ სფეროში ყველაზე მოთხოვნილი უცხო ენებია ინგლისური, როგორც საერთაშორისო ენა, გერმანული, იქიდან გამომდინარე, რომ ჩვენი კანონმდებლობა გერმანულ კანონმდებლობაზეა „მიბმული“ და რუსული, როგორც პოსტ-საბჭოთა სივრცეში გამოყენებადი ენა.

„რუსულენოვანი კლიენტები არიან იგივე აზერბაიჯანი, უკრაინა, რუსეთის ფედერაციიდანაც ცოტა, ანუ პოსტსაბჭოთა სივრციდან, რომლისთვისაც საქართველოს ბაზარი მეტ-ნაკლებად ნაცნობია მათთვის უფრო მისაღებია აქ რამე ინვესტიციის ჩადება იმიტომ, რომ მეტ-ნაკლებად „ემშობლიურებათ“ გარემო, მათთვის, ბუნებრივია, რუსული ენა უფრო კომფორტულია, ვიდრე ინგლისური, თუმცა ინგლისური უფრო დომინირებს იმიტომ, რომ საბოლოო ჯამში საერთაშორისო ასპარეზზე უნდათ მათაც გასვლა და ყველა შემთხვევაში ინგლისურად უნდათ [კონტრაქტი].“ [კერძო იურიდიული კომპანია]

თვისებრივი კვლევის მონაცემებით, გარკვეული სამუშაო გამოცდილება, შეიძლება ითქვას, აუცილებელი პირობაა სამართლებრივ ბაზარზე დასაქმებისთვის. გამოკითხული რესპონდენტების სრული უმრავლესობა საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით აცხადებდა, რომ სამუშაო გამოცდილების არმქონე დამწყები იურისტის დასაქმება მხოლოდ სტაჟირების ფორმატში წარმოუდგენიათ. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, რომ სამართლებრივი ბაზრის ერთ-ერთ მთავარ მოთხოვნას დამწყები იურისტის მიმართ პრაქტიკული სამუშაოს შესრულების შედეგად მიღებული გამოცდილება წარმოადგენს, რასაც გარკვეულწილად უზრუნველყოფს სტაჟირების პერიოდი.

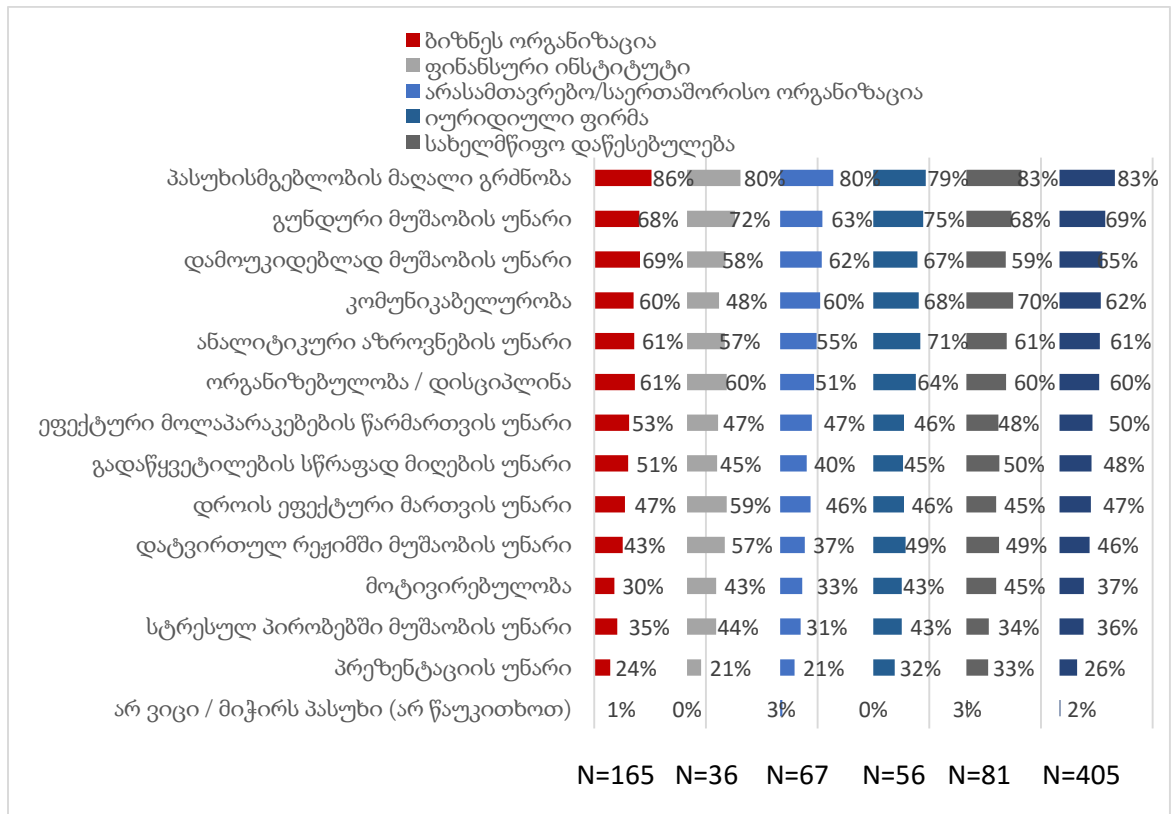
რაც შეეხება კონფერენციებში მონაწილეობას, ტრენინგებზე დასწრებას, სხვადასხვა ტესტირების გავლას, პროფესიული ასოციაციების წევრობას, კერძო ორგანიზაციების წარმომადგენელი რესპონდენტების უმრავლესობის აღქმით, ეს ახალბედა იურისტის მოტივაცია და მონდომებაზე მიუთითებს. თუმცა, ზევით დასახელებული უნარებიდან, კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომის ბაზრის მხრიდან დამწყები იურისტების მიმართ ყველაზე დიდი მოთხოვნა სტაჟირებებსა და პრაქტიკულ მეცადინეობებზეა.

„ამისთვის უფრო მეტი დრო რომ იყოს დათმობილი უმაღლეს სასწავლებლებში ,ალბათ, უფრო მომზადებული იქნებოდა კურსდამთავრებული ამ კუთხით. რა თქმა უნდა, ყველაფერს სრულყოფილად ვერ შეისწავლიდნენ, მაგრამ სასამართლოში რამდენიმეთვიანი პრაქტიკა რომ იყოს, იგივე ,დავუშვათ, რეესტრთან ურთიერთობებში, უფრო მომზადებული იქნებოდა თავისთავად.“ [კერძო ორგანიზაციის წარმომადგენელი]

კვლევის ფარგლებში ასევე დასახელდა ის ზოგადი უნარები, რომლებსაც დამსაქმებლები ითვალისწინებენ დამწყები იურისტის შერჩევის ეტაპზე. **რაოდენობრივი კვლევის** შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა, ორგანიზაციული

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების უმრავლესობის (83%) მოსაზრებით, მნიშვნელოვანი უნარია და სწორედ მას ანიჭებენ პრიორიტეტს დამწყები იურისტის შერჩევის ეტაპზე. თუმცა, არსებობს ზოგადი უნარები, რომლებსაც განსხვავებულ მნიშვნელობას ანიჭებენ სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფის წარმომადგენლები. რაოდენობრივი კვლევის მონაცემების მიხედვით შეიძლება ვთქვათ, რომ კომუნიკაბელურობა, როგორც ზოგადი, პიროვნული უნარი, გაცილებით პრიორიტეტულად მიაჩნიათ სახელმწიფო დაწესებულებების წარმომადგენლებს (70%), ვიდრე ფინანსურ ინსტიტუტებში გამოკითხულ რესპონდენტებს (48%). პასუხიმგებლობის მაღალი გრძნობისა (79%) და გუნდური მუშაობის უნარის (75%) შემდეგ იურიდიული მომსახურების კომპანიებისთვის მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ანალიტიკური აზროვნების უნარი (71%), რომელიც ფინანსური ინსტიტუტების (57%) და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენელთა მოსაზრებით (55%), შედარებით ნაკლებად პრიორიტეტულია დამწყები იურისტის შერჩევის ეტაპზე.

გრაფიკი 8 - თქვენს ორგანიზაციაში იურისტის პოზიციაზე დამწყები იურისტის შერჩევისას, ჩამოთვლილი ზოგადი უნარებიდან რის მიხედვით არჩევთ/აარჩევთ მათ?



აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ორგანიზაციული კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების უმრავლესობას მიაჩნია, რომ ზემოთ დასახელებული ზოგადი უნარებიდან დამწყები იურისტის შერჩევის ეტაპზე ყველაზე დიდი მნიშვნელობა პასუხიმგებლობის მაღალ გრძნობას (38%), ანალიტიკურ აზროვნებას (12%) და დამოუკიდებლად მუშაობის უნარს (12%) ენიჭება.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში მოღვაწე დამსაქმებლების მოსაზრებით, დამწყები იურისტის მიმართ მოთხოვნებში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია მოსმენის, კომუნიკაციის და მიღებული ინფორმაციის პრიორიტეტიზაციის უნარი. რესპონდენტთა მოსაზრებით, იურისტს უნდა შეეძლოს ყურადღებით მოუსმინოს კლიენტს, დასვას სწორი კითხვები და მიღებული ინფორმაციიდან „დაიჭიროს“ საქმისთვის პრიორიტეტული საკითხები. ამავდროულად, ლოგიკური აზროვნება და არგუმენტირებული მსჯელობა ერთ-ერთი გადამწყვეტი ფაქტორია დამწყები იურისტის შესაფასებლად.

„რამდენად დამაჯერებელია, რამდენად კარგად მეტყველებს, რამდენად აქვს არგუმენტაციის უნარი და მთელი რიგი კითხვებია, ჩვენ გვაქვს კითხვარი, რომლის მეშვეობითაც ვადგენთშესაბამის უნარებს“(პროკურატურა)

საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ორგანიზაციების წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ ზოგადი უნარები, რომლებსაც ფლობს ყველაზე მეტი დამწყები იურისტი, პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა (95%) და კომუნიკაბელურობა (94%), ხოლო პიროვნული უნარები, რომლებსაც ყველაზე ნაკლებად ფლობენ ახალბედა იურისტები, ეფექტური მოლაპარაკებების წარმართვის (16%) და სტრესულ პირობებში მუშაობის უნარია (14%). ასევე, სხვა უნარებთან შედარებით, ნაკლებად ფლობენ გადაწყვეტილების სწრაფად მიღებისა (12%) და პრეზენტაციის უნარებს (11%).

ცხრილი 16. თქვენ ორგანიზაციაში დამწყები იურისტები ფლობენ/ფლობდნენ თუ არა შემდეგ ზოგად უნარებსა და კვალიფიკაციას?

	ფლობს ყველა	ფლობს ზოგიერთი	არაფინ ფლობს	არ ვიცი/ მიჭირს პასუხი
გუნდური მუშაობის უნარი	92%	6%	2%	
დამოუკიდებლად მუშაობის უნარი	77%	15%	8%	
დატვირთულ რეჟიმში მუშაობის უნარი	78%	13%	9%	
პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა	95%	3%	2%	
კომუნიკაბელურობა	94%	5%	1%	
ეფექტური მოლაპარაკებების წარმართვის უნარი	62%	21%	16%	1%
დროის ეფექტური მართვის უნარი	72%	19%	8%	1%
ორგანიზებულობა / დისციპლინა	92%	4%	3%	
ანალიტიკური აზროვნების უნარი	81%	14%	5%	1%
სტრესულ პირობებში მუშაობის უნარი	74%	12%	14%	1%
გადაწყვეტილების სწრაფად მიღების უნარი	72%	17%	12%	
პრეზენტაციის უნარი	75%	13%	11%	1%
მოტივირებულობა	89%	7%	4%	1%

დამწყები იურისტების მიმართ სამართლებრივი ბაზრის მოთხოვნებთან დაკავშირებით საკუთარი, განსხვავებული აზრი აქვთ უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენელ რესპონდენტებს. მათი დაკვირვებით, დამსაქმებლებს უფრო მეტად სჭირდებათ ვიწრო პროფილის სპეციალისტი და როდესაც ორგანიზაცია აცხადებს ვაკანსიას, მაგალითად, საბანკო სამართლის სპეციალისტის პოზიციაზე, ხშირ შემთხვევაში, მათი კურსდამთავრებულებისთვის ეს წარმოდგენს ბარიერს.

*„დღეს დამსაქმებლისთვის საბაკალავრო, სამაგისტრო დონეზე საინტერესოა სპეციალისტი, რომელიც კონკრეტული ქვედარგის მიმართულებით არის კომპეტენტური, ვიდრე ზოგადად მთლიანი იურისპრუდენციის კუთხით.“
(უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენელი)*

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგადად, კვლევის მონაწილე უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენელი რესპონდენტების მოსაზრებით, სამართლებრივ ბაზარზე დამწყები იურისტებისგან „მოითხოვენ ყველაფრის ცოდნას და დიდ გამოცდილებას“.

3.5.2 დამწყები იურისტების სამუშაოს აღწერა

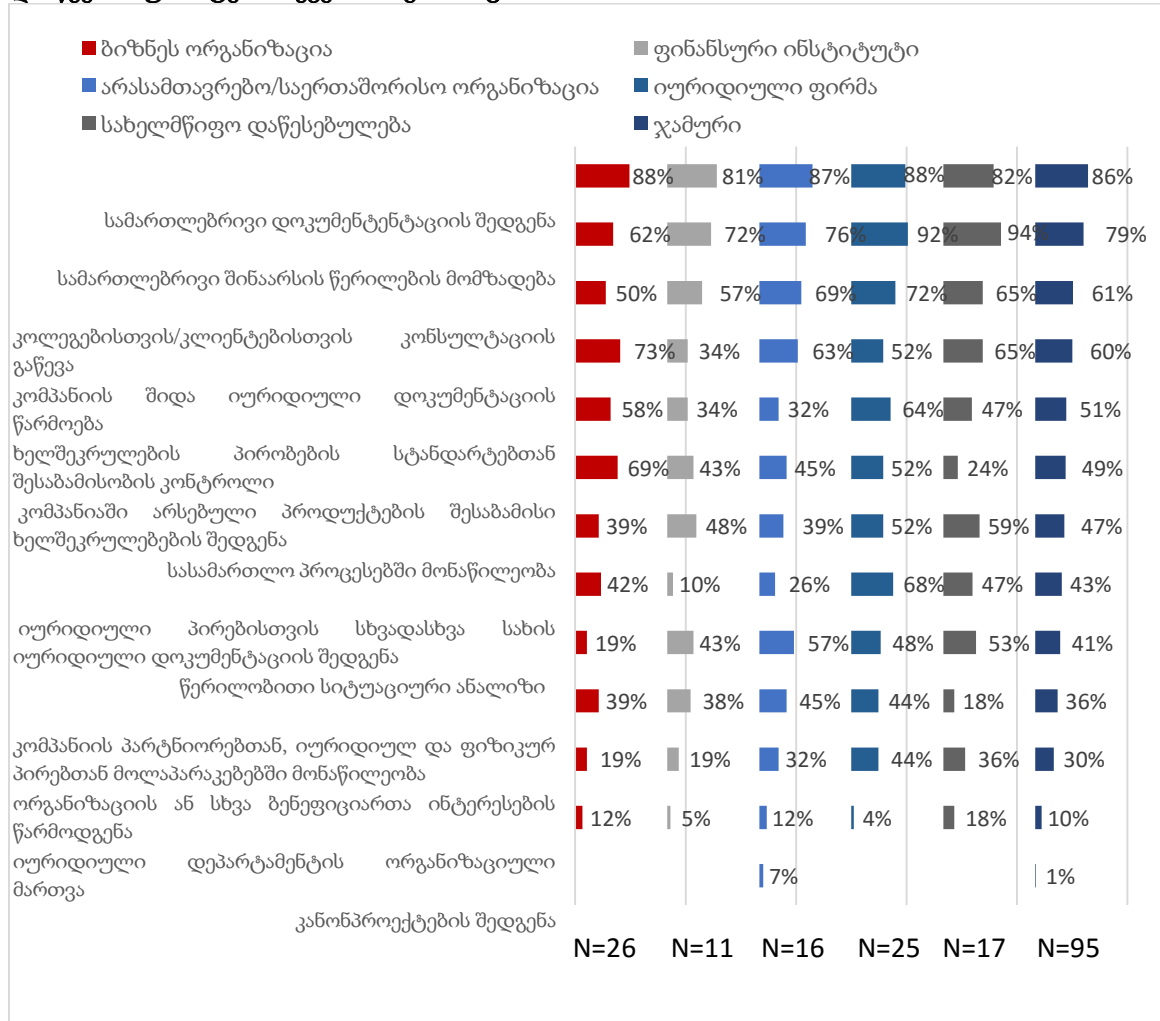
რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საკმაოდ ვრცელია იმ საკითხების ჩამონათვალი, რომლის შესრულებაც, ჯერ კიდევ გამოუცდელ იურისტებს უწევთ. ქვემოთ წარმოდგენილია ის ვალდებულებები, რომლებსაც დამწყებ იურისტებს ყველაზე ხშირად უყენებენ (თუმცა, ზოგადი ჩამონათვალი ბევრად ფართოა):

- ხელშეკრულებისა და სამართლებრივი დოკუმენტაციის შედგენა (86%);
- კომპანიის შიდა იურიდიული დოკუმენტების პროექტების შედგენა და მისი საქართველოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობის განსაზღვრა (79%) (გამოცდილი იურისტის ზედამხედველობის ქვეშ);
- სამართლებრივი შინაარსის წერილების მომზადება (61%);
- სასამართლო პროცესებში მონაწილეობის მიღება (60%) (თუმცა ძირითადად ეს ეხება მასალების მომზადებას, ორგანიზაციულ საკითხებს, კომუნიკაციას სასამართლოს ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან / თანაშემწესთან, მაგალითად პროცესის ჩანიშვნის თარიღებთან დაკავშირებით და ა. შ.).

ზემოთ მოცემული მაჩვენებელი ვარირებს სამიზნე ჯგუფების მიხედვით. მაგალითად, ორგანიზაციული კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამართლებრივი შინაარსის წერილების მომზადება უფრო მეტად უწევთ იურიდიულ კომპანიებში (92%) და სახელმწიფო დაწესებულებებში (94%) მომუშავე დამწყებ იურისტებს. ასევე აღსანიშნავია, რომ კომპანიის შიდა იურიდიული დოკუმენტაციის წარმოება ყველაზე ხშირად უწევთ ბიზნეს ორგანიზაციებში მომუშავე დამწყებ იურისტებს (73%), ყველაზე ნაკლებად კი ფინანსურ ინსტიტუტებში დასაქმებულ ახალბედა კადრებს (34%). ნიშანდობლივია ისიც, რომ სხვადასხვა მიმართულებით კომპანიაში არსებული პროდუქტების შესაბამისი ხელშეკრულებების შედგენა უფრო ხშირად უწევთ ბიზნეს ორგანიზაციებში მყოფ დამწყებ იურისტებს (69%), ვიდრე სახელმწიფო დაწესებულებაში დასაქმებულ იურისტებს (24%). აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლების მნიშვნელოვანი ნაწილის მოსაზრებით

(61%), დამწყებ იურისტებს ასევე უწევთ კოლეგებისთვის და კლიენტებისთვის კონსულტაციის გაწევა, თუმცა ეს ფუნქცია შედარებით ხშირ შემთხვევაში, იურიდიულ კომპანიებში დასაქმებულ ახალბედა იურისტებს აკისრიათ (72%).

გრაფიკი 9 - ქვემოთ დასახელებული აქტივობებიდან რომლებს ასრულებენ/ასრულებდნენ დამწყები იურისტები თქვენს ორგანიზაციაში?



თვისებრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ დამწყები იურისტის სამუშაო პროცესის ნაწილია კლიენტთან ურთიერთობა და მასთან ელექტრონული მიმოწერა; დოკუმენტის მოთხოვნა / დოკუმენტების წარდგენა სასამართლოში; მტკიცებულებების შეგროვება; კომპანიების ან სხვა ტიპის რეგისტრაციებზე კომპანიის წარმომადგენლობა საჯარო რეესტრში, მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში (სერვისების განვითარების სააგენტო). კვლევის ფარგლებში გამოკითხული იურიდიული კომპანიების წარმომადგენელი რესპონდენტების ინფორმაციით, დამწყებ იურისტებს ასევე უწევთ კლიენტისთვის ან საკუთარი კომპანიისთვის გარკვეული კვლევების მომზადება, უცხო ქვეყნის კანონმდებლობისა და საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილებების მოძიება და როგორც უცხოური, ისე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკის

გაცნობა. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების მოსაზრებით, „*იურიდიულ მომსახურებაში მცირე/უმნიშვნელო ეტაპი არ არსებობს, არამედ ყველა ეტაპი მნიშვნელოვანია: დოკუმენტის ჩაბარება, ვადები, მტკიცებულებების შეგროვება და ა.შ.*“

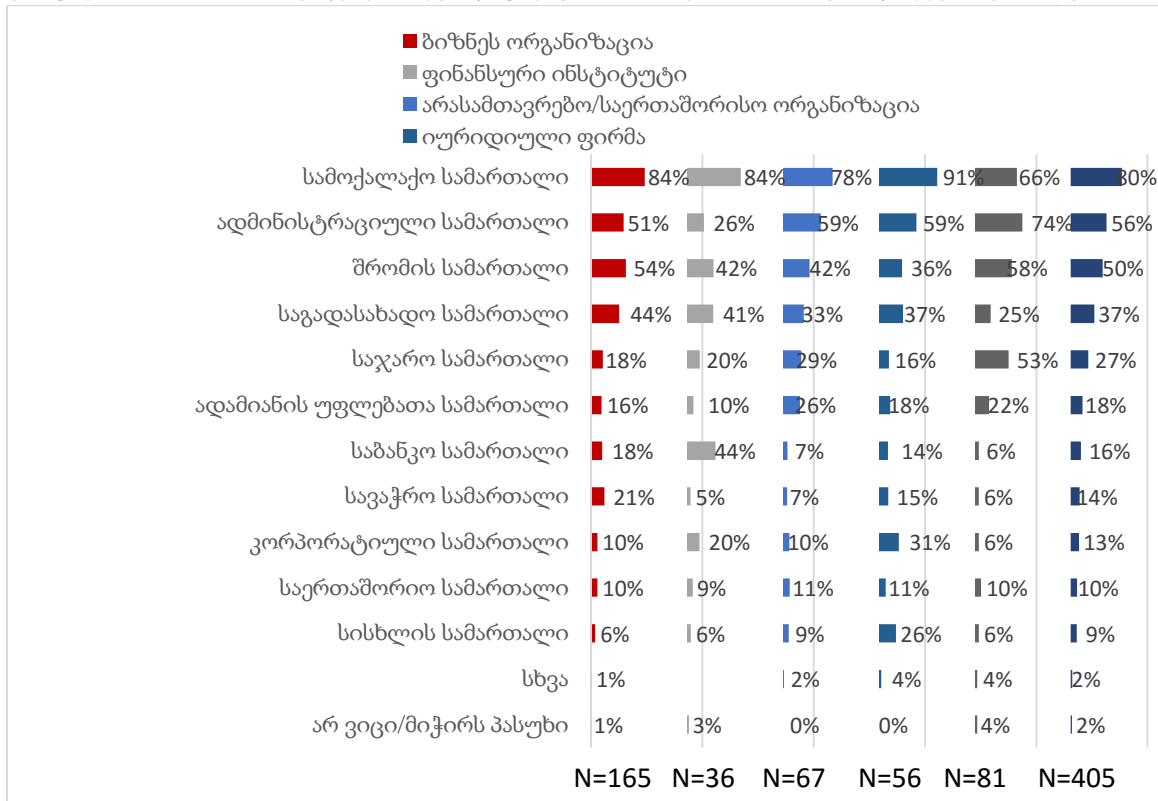
აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ **თვისებრივი** კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ დამწყებმა იურისტმა სასურველია შეძლებისდაგვარად შეასრულოს ნებისმიერი სახის სამუშაო. დამსაქმებლებს ხშირ შემთხვევაში გააზრებული აქვთ აღნიშნული მიდგომის რისკები და ზოგჯერ ნეგატიური გამოცდილების ფაქტებსაც იხსენებენ, თუმცა მათ დიდ ნაწილს მიაჩნია, რომ პრაქტიკა საუკეთესო მასწავლებელია და მოცემული რეალობიდან გამოსავალი დამწყები იურისტებისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება და მეტი ავტონომიურობაა. ამ მოსაზრებას ითვალისწინებენ როგორც საჯარო დაწესებულების და ბიზნეს ორგანიზაციების წარმომადგენლები, ისე იურიდიულ კომპანიებში გამოკითხული რესპონდენტები.

3.5.3 დამწყები იურისტების კვალიფიკაციის შეფასება

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების ერთი ნაწილის მოსაზრებით, დამწყები იურისტების დასაქმებისას ერთ-ერთ განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს მათი პროფესიული ცოდნა და ხარისხი. თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული უმალლესი სასწავლებლის წარმომადგენელი რესპონდენტების მოსაზრებით დამსაქმებლების მხრიდან დიდია მოთხოვნა ვიწრო სპეციალიზაციის მქონე კადრებზე.

რაოდენობრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვიმსჯელოთ იმაზე, თუ რომელი მიმართულებებია შედარებით მოთხოვნადი ორგანიზაციული კვლევის თითოეული სამიზნე ჯგუფისთვის. პირველ რიგში აღსანიშნავია, რომ სამოქალაქო სამართლის მიმართულების მქონე კვალიფიკაციის კადრები ყველაზე მოთხოვნადია გამოკითხული სამიზნე ჯგუფის მხრიდან. თუმცა ეს არ ეხება სახელმწიფო დაწესებულებებს, სადაც სამოქალაქო სამართლის მიმართულებაზე (66%) მეტად, დამსაქმებლებს ადმინისტრაციული სამართლის (74%) მიმართულების კვალიფიკაციური კადრები ესაჭიროებათ, რომელიც, თავის მხრივ, ყველაზე ნაკლებად მოთხოვნადია ფინანსური ინსტიტუტების მიერ (26%). რაც შეეხება საჯარო სამართლის მიმართულებით კვალიფიკაციის მქონე დამწყებ იურისტებს, ისინი ყველაზე მეტად (53%) სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს ესაჭიროებათ, ხოლო საბანკო სამართლის მიმართულებით სპეციალიზებული კადრები, ბუნებრივია, უფრო პრიორიტეტულია ფინანსური ინსტიტუტების წარმომადგენელთათვის (44%), ვიდრე კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სხვა სამიზნე ჯგუფებისთვის.

გრაფიკი 10 - რა მიმართულებებში კვალიფიკაციას სთხოვთ/მოსთხოვთ დამწყებ იურისტებს?



რაოდენობრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ რესპონდენტების უმრავლესობას, საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით მიაჩნია, რომ მინიმალური უნარებისა და კვალიფიკაციის მქონე დამწყები იურისტის პოვნა შრომის ბაზარზე უფრო მეტად რთული საკითხია (53%), ვიდრე მარტივი (45%). ხოლო, რაც შეეხება ზოგადად, იურისტების კვალიფიკაციის დონის შეფასებას, რესპონდენტებმა ის 10 ქულიან სკალაზე საშუალოდ 5.5 ქულით შეაფასეს, თუმცა მცირედით განსხვავდება ფინანსური ინსტიტუტების მიერ გაკეთებული შეფასება, რომელთა მოსაზრებითაც, კვალიფიციურ იურისტთა ნაკლებობა შრომის ბაზარზე 6.1 ქულით იქნა შეფასებული.

ცხრილი 17. გთხოვთ, თქვენს გამოცდილებაზე დაყრდნობით შეაფასოთ, ზოგადად, როგორია იურისტთა კვალიფიკაციის დონეს შრომის ბაზარზე?

	საშუალო შეფასება
ბიზნეს ორგანიზაცია	5.5
არასამთავრებო/საერთაშორისო ორგანიზაცია	5.2
სახელმწიფო დაწესებულება	5.6
ფინანსური ინსტიტუტი	6.1
იურიდიული ფირმა	5.2
ჯამური	5.5

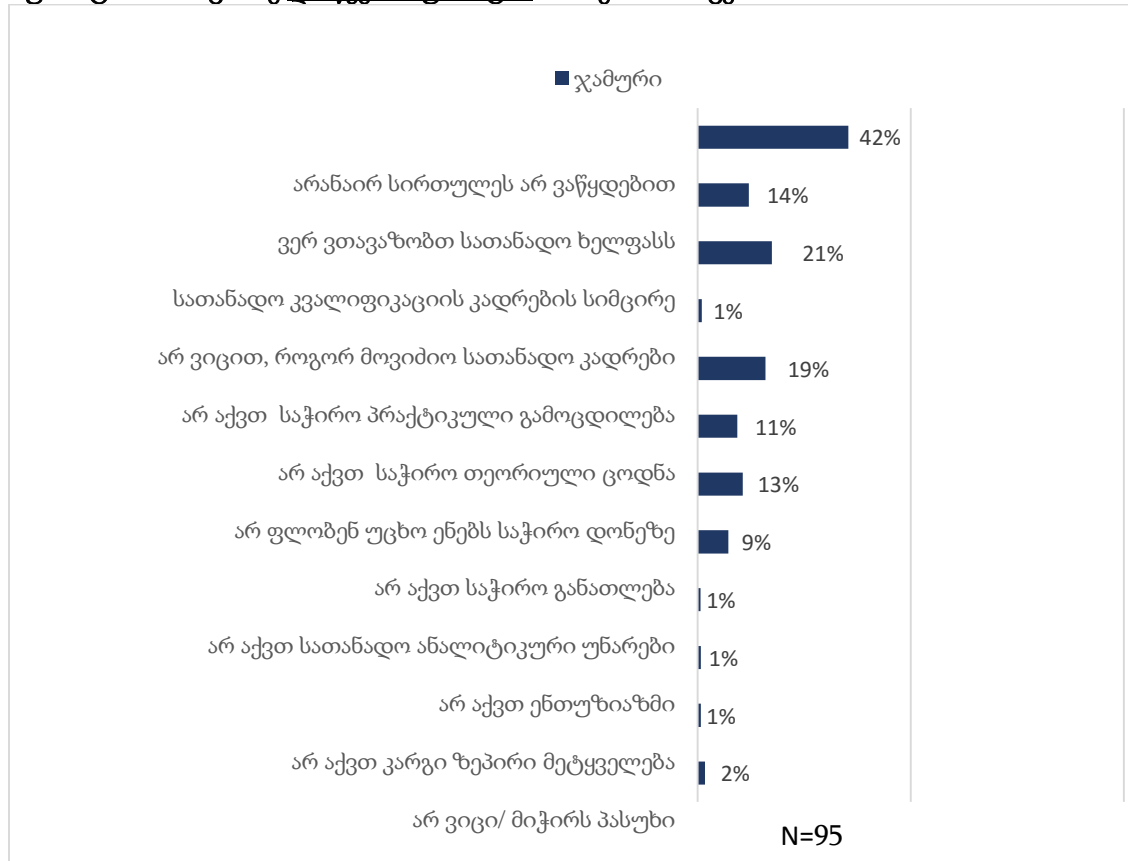
*შეფასებისთვის გამოიყენებული იყო 10 ქულიანი შკალა, სადაც „0“ ნიშნავს - საერთოდ არ არის ნაკლებობა, ხოლო „10“ ნიშნავს, რომ ძალიან დიდი ნაკლებობაა.

ართმევს სტუდენტი თავს „განვლილი საკითხების პრეზენტაციას, მსჯელობას, დისკუსიას, ინტერაქტივს და განსხვავებული აზრის გამოხატვასა და მოსმენას.“

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დამსაქმებელი რესპონდენტების მოსაზრებით, დამწყები იურისტების კვალიფიკაციასა და ბაზრის მოთხოვნებს შორის კიდევ ერთ შეუსაბამობას წარმოაჩენს - ინიციატივის ნაკლებობა ახალბედა იურისტების ნაწილში, რაც ხელისშემშლელი ფაქტორია როგორც პროფესიული, ისე ტექნიკური უნარების (მოკვლევის, მოძიების) განვითარების გზაზე.

რაც შეეხება **რაოდენობრივი** კვლევის მონაცემებს, რესპონდენტების თითქმის ნახევარს (42%) მიაჩნია, რომ დამწყები იურისტის მოძიების პროცესში არ აწყდებიან არანაირ სირთულეებს. თუმცა, თვისებრივი კვლევის მონაცემების მსგავსად, გამოკითხულთა თითქმის მეხუთედი (21%) უჩივის სათანადო კვალიფიკაციის კადრების სიმცირეს და დამსაქმებლისთვის საჭირო პრაქტიკული ცოდნის არ- არსებობას (19%).

გრაფიკი 12 - თქვენი გამოცდილებით, რა არის ის სირთულეები, რომლებსაც წააწყდით იურისტის პოზიციაზე დამწყები იურისტის მოძიების პროცესში?



რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ორგანიზაციების მიერ დასახელდა ის პროფესიული და ზოგადი უნარები, რომელთა არქონის გამოც გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ კანდიდატს ხშირ შემთხვევაში აღარ ასაქმებენ დამსაქმებლები. მათ შორის ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით საქმიანობის შესაბამისი კანონმდებლობის სრულყოფილად ცოდნა

(66%) და პასუხისმგებლობის მაღალი გრძობაა (55%) წარმოდგენილი. საქმიანობის შესაბამისი კანონმდებლობის ცოდნა სწორედ ის უნარია, რომელსაც თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული, დამსაქმებელი რესპონდენტები ასახელებდნენ როგორც უნარს, რომელსაც ყველაზე კარგად ფლობენ დამწყები იურისტები იქიდან გამომდინარე, რომ უმაღლესი სასწავლებელი პირველ რიგში სწორედ თეორიული ცოდნით აღჭურვავს კურსდამთავრებულებს.

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ იურიდიული კომპანიების წარმომადგენელთა მოსაზრებით, თეორიული ცოდნა დამწყებმა იურისტმა უმაღლესი სასწავლებლიდან უნდა „წამოიღოს“. ახალბედამ, რომელსაც არ აქვს პრაქტიკული გამოცდილება, სასურველია კარგად იცოდეს კანონმდებლობა, რადგან ყოველდღიურ საქმიანობაში საკმაოდ ხშირად უწევთ მასთან შეხება. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ კანდიდატზე უარის თქმის შემთხვევები ცოტაა, რადგან გამოსაცდელი ვადით აყვანისას აპლიკანტის შერჩევა ხდება მკაფიოდ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით.

თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი უნარების გარდა, საკმაოდ ვრცელია იმ მოთხოვნების ჩამონათვალი, რომლებიც დამწყები იურისტების მიმართ აქვთ დამსაქმებლებს: დამოუკიდებლად მუშაობის უნარი (38%), მოტივირებულობა (35%), ორგანიზებულობა/დისციპლინა (33%), ანალიტიკური აზროვნების უნარი (28%) და ა.შ.

თვისებრივი კვლევის მონაწილე როგორც ფინანსური ინსტიტუტების, ისე იურიდიული კომპანიების წარმომადგენელი რესპონდენტების ნაწილი მიიჩნევს, რომ ყველაზე დიდი განსვლა სამართლებრივი ბაზრის მოთხოვნებსა და დამწყები იურისტების კვალიფიკაციას შორის არის საგადასახადო კუთხით და საბანკო სამართლის სპეციალიზაციის მიმართულებით. აღსანიშნავია, რომ დასახელებულ მოსაზრებას სხვა სამიზნე ჯგუფებში გამოკითხული რესპონდენტებიც იზიარებენ.

ყველაზე დიდი პრობლემა ის არის, რომ დამსაქმებელს ყველაზე ხშირად სჭირდება სამოქალაქო იურისტი, აიყვანს სამოქალაქო ადვოკატს, რომელსაც აქვს შეხება სამოქალაქო სამართალთან, უმუშავია, კარგი ადვოკატია, მაგრამ არ იცის საგადასახადო სისტემა და არ იცის ასევე საბანკო საქმე, ანუ ფინანსური ადვოკატების ნაკლებობა ამ ქვეყანაში. [ექსპერტი იურიდიულ საკითხებში]

მიუხედავად იმისა, რომ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული რესპონდენტების ერთი ნაწილი მიიჩნევს, რომ დამწყები იურისტების თეორიული ცოდნა ასე თუ ისე აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, მეორე ნაწილის მოსაზრებით, მათი თეორიული საფუძვლებისა და კანონმდებლობის ცოდნა დამსაქმებლების და სამუშაო გარემოს მოთხოვნის შესაბამისი არ არის.

მიუხედავად იმისა, რომ უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენელი რესპონდენტების და სტუდენტების ინფორმაციით სასწავლო პროგრამები მოიცავს აკადემიური წერის სწავლებას, რესპონდენტების მოსაზრებით, ის სტანდარტები, რომლებსაც უმაღლესი სასწავლებელი იყენებს, ამ შემთხვევაში არ შეესაბამება იმას, რისი შესრულებაც უწევთ დამწყებ იურისტებს რეალურად. ამას გარდა, აკადემიური წერის სწავლება უმაღლეს სასწავლებელში, ხშირ

შემთხვევაში მოიცავს ზოგადად, ტექსტებთან მუშაობას და არა კონკრეტულად იურიდიული დოკუმენტაციის შედგენას.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორის წარმომადგენელი დამსაქმებლების მოსაზრებით, პროექტების შედგენა, ანალიზი, კვლევა და სამართლებრივი პრობლემის იდენტიფიცირება ის საკითხებია, რომელთა ცოდნაც დამწყებ იურისტებს მოეთხოვებათ, თუმცა მისი პრაქტიკულად განხორციელება ახალბედა იურისტების დიდი ნაწილისთვის სირთულეს წარმოადგენს. რესპონდენტების უმრავლესობა, საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, აცხადებს, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი გამოწვევები, რომლებსაც დამსაქმებლები დამწყები იურისტების მუშაობის პროცესში აწყდებიან, ისევ სამუშაო გამოცდილების დაგროვებით, უფროსი იურისტების მუდმივი მეთვალყურეობით და კურირებით არის შესაძლებელი. თუმცა, არის შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელს არ აქვს იმის ფუფუნება და დროის რესურსი, რომ დაელოდოს დამწყები იურისტის განვითარებას და მისი ამა თუ იმ უნარის გაუმჯობესებას.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენელი რესპონდენტების ნაწილი ფიქრობს, რომ დღესდღეობით პროფესიული უნარების გარდა, დამწყებ იურისტებს ესაჭიროებათ ისეთი ზოგადი უნარების გაუმჯობესება, როგორებიცაა თვითდისციპლინა და კონცენტრაციის უნარი.

„პირველი უნარი არის თვითდისციპლინა ... სტუდენტების პრობლემა არის ძალიან ცუდი კონცენტრაციის უნარი და გარკვეული ფუნდამენტური სასწავლო უნარების ნაკლებობა. ის, რომ წიგნი აუცილებლად უნდა მოიტანო, ის, რომ ნოუტები უნდა აკეთო ლექციის დროს.... ბევრი სტუდენტი, რომელიც მოდის, მისთვის ეს ცხადი არ არის სამწუხაროდ, ამიტომ ეს არის ზუსტად თვითდისციპლინის უნარი.“ [უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენელი]

რაც შეეხება თეორიულ ცოდნას, ისეთი პროფესიული უნარების გაუმჯობესება, როგორებიცაა კლიენტთა კონსულტირების, ადვოკატირებისა და ხელშეკრულებათა შედგენის უნარჩვევები, კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დამსაქმებელი რესპონდენტების მოსაზრებით, სამუშაო პროცესში ვითარდება და, გარკვეულწილად, განაპირობებს იურისტის კვალიფიკაციასა და კომპეტენციას.

3.6 სტაჟირების გამოცდილება

დამწყები იურისტების მიმართ დამსაქმებლების შეთავაზებას ძირითადად სტაჟირება წარმოადგენს, რომელიც კერძო სექტორის წარმომადგენელი ორგანიზაციების შემთხვევაში ზოგჯერ ანაზღაურებადია, ხოლო საჯარო სექტორის წარმომადგენელი უწყებების შემთხვევაში, როგორც წესი, არაანაზღაურებადი. ანაზღაურებადი სტაჟირების სისტემა, რესპონდენტების მოსაზრებით, გარკვეულწილად სტაჟირის მოტივირებულობის განმაპირობებელი ფაქტორია, ხოლო მოტივირებული და მონდომებული სტაჟირი კომპანიასაც „მოგებულს“ ტოვებს. თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული იურიდიული კომპანიების წარმომადგენელთა მოსაზრებით, სტაჟირების აყვანის პრაქტიკა კადრის საკუთარი პროფესიული სპეციფიკისა და სტანდარტების მიხედვით გამოზრდის კარგი საშუალებაა.

რაოდენობრივი კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ორგანიზაციების მხოლოდ მცირე ნაწილს (12%) ჰყავს ამჟამად სტაჟირი, რომელიც დასაქმებულია იურიდიულ დეპარტამენტში/იურიდიული მიმართულებით. აღნიშნული მონაცემის რეგიონის ჭრილში გაანალიზებისას აღმოჩნდა, რომ იმ ორგანიზაციების უმრავლესობა, ვისაც სტაჟირები ჰყავს, თბილისში მდებარეობს (15%), მცირე ნაწილი - ქუთაისში (3%), ხოლო ბათუმში მოღვაწე არცერთ გამოკითხულ კომპანიას არ ჰყავს ამჟამად სტაჟირი. იმ ორგანიზაციების უმრავლესობა, რომელთაც სტაჟირები არ ჰყავს ამ ეტაპზე, ამის მთავარ მიზეზად ასახელებს იმას, რომ კომპანიას არ აქვს სტაჟირების აყვანის აუცილებლობა (80%).

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სტუდენტების უმრავლესობა, ზოგადად, დადებითად აფასებს სტაჟირების ფარგლებში მიღებულ გამოცდილებას. მათი აღქმით, ამა თუ იმ ორგანიზაციაში გავლილი სტაჟირება გაცილებით ნაყოფიერია, ვიდრე ნებისმიერი თეორიული ცოდნა. თვისებრივი კვლევის მონაწილე სტუდენტების გამოცდილებით სტაჟირება მათ სძენს მეტ თავდაჯერებულობას, საკუთარი თავის რეალიზაციის უნარს და ისეთ პრაქტიკულ უნარჩვევებს, როგორებიცაა სარჩელის მომზადება, წარმომადგენლობა სასამართლოში და ა.შ.

სტაჟირების საშუალებით მიღებული ცოდნა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს, ასევე, ახალბედა იურისტის კონკრეტული სპეციალობით განვითარების კუთხით. მაგალითისთვის დასახელდა საგადასახადო კანონმდებლობა, რომელთანაც, სტუდენტი რესპონდენტის ინფორმაციით, მას შეხება არ ჰქონია სწავლის პროცესში, თუმცა საკმაოდ კარგად გაერკვა მიკროსაფინანსო ორგანიზაციაში გავლილი სტაჟირების ფარგლებში.

„ნებისმიერი რამ ნანახი უფრო გამხსოვრდება, რაც დავინახე და გავიგონე, ის უფრო მახსოვს მე ამ ეტაპზე ვიდრე, ის რაც წავიკითხე, მოვეყვი და ჩამეთვალა.“
[სტუდენტი, ბათუმი]

თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სტაჟირების პროგრამებთან დაკავშირებით სტუდენტებს გარკვეული ნეგატიური შეფასებებიც აქვთ. **თვისებრივი** კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სტუდენტების ინფორმაციით, სტაჟირებისას ორგანიზაციის წარმომადგენლები, ზოგიერთ შემთხვევაში, ითხოვენ იმაზე მეტის ცოდნას, ვიდრე სტუდენტებს აქვთ. ხოლო, მეორე მხრივ,

ფოკუსური ჯგუფური დისკუსიის მონაწილე სტუდენტები უკმაყოფილებას გამოთქვამდნენ იმის გამო, რომ მათ „შავ მუშებად“ ამუშავებენ. განსაკუთრებით კი ეს ეხება სახელმწიფო უწყებებს, სასამართლოს, კანცელარიას, სადაც სტაჟიორებს ნაკლებად საპასუხიმსგებლო სამუშაოების შესრულება უწევთ.

„სასამართლოში კანცელარიაში სტუდენტები, როგორც შავი მუშები, ისე სჭირდებათ, სტუდენტებს ისე არ სჭირდება სასამართლოში სტაჟირება, როგორც სასამართლოს ესენი, იმიტომ, რომ იმდენი სტუდენტია, რომელიც წინ და უკან აიტანს დოკუმენტებს, რომ ამაში რომ ფული გადაიხადოს სასამართლომ, არ უღირს, ესენი უფასო მუშები არიან“ [სტუდენტი, თბილისი]

თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო დაწესებულებებში გამოცხადებულ სტაჟირების პროგრამას დადებითად აფასებს უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენელთა ნაწილი. განსაკუთრებით კი აღინიშნა პროკურატურის მიერ შეთავაზებული სტაჟირების პროგრამა, რომელსაც, რესპონდენტთა მოსაზრებით, შერჩევის პროცედურებიც მისაღები აქვს და სტაჟირების პროგრამის მენეჯმენტიც - გამართული.

ფოკუსური ჯგუფური დისკუსიის მონაწილე რესპონდენტების ინფორმაციით, მათ მიერ გავლილი სტაჟირებების უმრავლესობა გასცემდა სერტიფიკატს, ცნობას ან რაიმე სტაჟირების გავლის დამადასტურებელ დოკუმენტს.

3.7 იურიდიული საგანმანათლებლო გარემოს ზოგადი შეფასება

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული თითოეული უმაღლესი სასწავლებელი ბაკალავრიატისა და სამაგისტრო პროგრამების ინდივიდუალურად შეიმუშავებს. შეიძლება ითქვას, რომ უმაღლესი სასწავლებლები ნაკლებად ითვალისწინებენ პროგრამის შედგენისას შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, რომლებიც დამსაქმებლების მხრიდან არსებობს.

უმაღლესი სასწავლებლების ერთი ნაწილი ცდილობს სასწავლო პროგრამის შედგენისას უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალთან ერთად გაითვალისწინოს სხვადასხვა დამსაქმებლის მოსაზრება და საჭიროებები, რომლებიც კონკრეტული მიმართულებით მოღვაწეობენ. დღესდღეობით, როდესაც დამსაქმებელი ეძებს ახალ კადრს, თუნდაც ეს იყოს დამწყები იურისტი, მას ხშირ შემთხვევაში ნათლად აქვს განსაზღვრული თუ რომელი სპეციალიზაციის მქონე კადრი სჭირდება. აქედან გამომდინარე, უმაღლესი სასწავლებლების ნაწილი ცდილობს, რომ ჯერ კიდევ ბაკალავრიატის პროგრამის შესწავლისას სტუდენტს საშუალება მისცეს აირჩიოს კონკრეტული, ვიწრო სპეციალობა. თუმცა, უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენელთა მოსაზრებით, სტუდენტთა ნაწილი არ იყენებს ამ შესაძლებლობას, ცდილობს მრავალმხრივი ცოდნა მიიღოს და თითოეული მიმართულებიდან აიღოს საგნები.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული როგორც დამსაქმებელი ორგანიზაციების, ისე უმაღლესი სასწავლებლების უმრავლესობა აცხადებს, რომ გაფორმებული აქვთ მემორანდუმები სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა სტაჟირებასთან დაკავშირებით. თუმცა, მათივე ინფორმაციით, ამა თუ იმ უმაღლეს სასწავლებელთან გაფორმებული მემორანდუმები ძირითადად ფორმალური ხასიათისაა და ნაკლებად გამოიყენება პრაქტიკაში ორივე მხარის მიერ. რაც შეეხება **რაოდენობრივი** კვლევის მონაცემებს, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ორგანიზაციების მხოლოდ ძალიან მცირე ნაწილი (4%) თანამშრომლობს უმაღლეს სასწავლებლებთან მემორანდუმის ფარგლებში.

რაც შეეხება უმაღლესი სასწავლებლების დიფერენცირებას სწავლების ხარისხის მიხედვით, თავად კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენლების მოსაზრებით, ისინი დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად ამზადებენ მომავალ იურისტებს და მათ კურიკულუმებში გათვალისწინებულია ის პუნქტები, რომელთა შესრულებაც უშუალოდ სამუშაო პროცესში უწყვეტ ახალბედა იურისტებს (იხ. ქვეთავი 3.5.2). ერთეული კერძო უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენელთა მოსაზრებით, მათი იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტების მომზადების მაღალ დონეზე მიუთითებს ისიც, რომ, სხვა უმაღლესი სასწავლებლებისგან განსხვავებით, მათ სასწავლებლებში ხშირია დაბალი აკადემიური მოსწრების მიზეზით სწავლის შეწყვეტის შემთხვევები (Drop out). აღნიშნულ მოსაზრებას მეტ-ნაკლებად იზიარებენ დამსაქმებლები; მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დამსაქმებლების მოსაზრებით ერთეული კერძო სასწავლებლების მიერ მომზადებული მომავალი იურისტები სახელმწიფო სასწავლებლის კურსდამთავრებულებთან შედარებით უკეთესად არიან მომზადებულები (იგულისხმება როგორც ზოგადი, ისე პროფესიული უნარჩვევების ფლობა), მათი წილი იურიდიული ფაკულტეტის კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობაში საკმაოდ მცირეა.

აუცილებლად უნდა აღინიშნოს ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის მიმართ თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოვლენილი განწყობა. რესპონდენტების მოსაზრებით, აღნიშნული სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლის იურიდიული ფაკულტეტი, ყველა სხვა, როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლისგან განსხვავებით, იურიდიული განათლების კერას წარმოადგენს და დღემდე, როგორც თავად განათლების სფეროს წამომადგენელთათვის, ისე დამსაქმებლებისთვის აღიქმება როგორც საფუძვლიანი იურიდიული განათლების მიმცემი უმაღლესი სასწავლებელი. რესპონდენტების მოსაზრებით, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი დღემდე მიმზიდველია მაღალი კვალიფიკაციის მქონე ლექტორებისთვის, რაც გარკვეულწილად, მის პრესტიჟულობასაც განაპირობებს. კვლევის ფარგლებში დასახელებული სხვა უმაღლესი სასწავლებლების სწავლების ხარისხისა და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის შეფასებისას რესპონდენტების დამოკიდებულება, ძირითადად, განპირობებულია სუბიექტური ფაქტორებით და მათი პირადი ურთიერთობით ამა თუ იმ სასწავლებელთან. თუმცა, კიდევ ერთხელ უნდა აღინიშნოს, რომ უმაღლესი სასწავლებლების უმრავლესობა ერთსა და იმავე ლექტორებთან თანამშრომლობს.

თვისებრივი კვლევის მონაწილე რესპონდენტების მოსაზრებით, სამართლებრივ საგანმანათლებლო გარემოში არსებობს საადვოკატო და სასამართლო ეთიკასთან და სტანდარტებთან დაკავშირებული ცოდნისა და უნარჩვევების დეფიციტი. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული კომპონენტის თეორიული ნაწილი უმაღლესი სასწავლებლების ნაწილმა უკვე დანერგა, კვლევის მონაწილე ექსპერტების აღქმით, დამწყებ იურისტებს პრაქტიკულ კომპონენტში მაინც უჭირთ მისი რეალიზება.

ძირითადად, კერძო უმაღლესი სასწავლებლები ცდილობენ ხელი შეუწყონ იმ სტუდენტებს, რომლებიც დასაქმებულები არიან, ხოლო, თავის მხრივ, უმაღლესი სასწავლებლებიც ცდილობენ არა მხოლოდ მეცნიერული, არამედ პრაქტიკული თვალსაზრისით შეასწავლონ სამართალი დამწყებ იურისტებს. რესპონდენტთა ნაწილი მიიმჩნევს, რომ სასწავლო კურსებში ინკორპორირებული პრაქტიკა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე სხვადასხვა დაწესებულებაში მიღებული გამოცდილება.

რაც შეეხება ფლუიდური ჯგუფური დისკუსიის ფარგლებში გამოკითხული სტუდენტების მიერ სწავლის პროცესების შეფასებას, მათი აღქმით, ძირითად პრობლემას წარმოადგენს პრაქტიკოსი ლექტორების დეფიციტი უმაღლესი სასწავლებლების იურიდიულ ფაკულტეტებზე.

„როდესაც გასწავლის სარჩელს, შესაგებელს და გასაჩივრების პროცესებს, ფორმები უნდა შეგადგენინოს, უბრალოდ ის ლექტორი, რომელიც 20 წელია იქ ასწავლის, თვითონ არ აქვს ეს ბაზა, რომ ჩვენ გვასწავლოს და მე, მაგალითად, როდესაც „საია“-ში მივედი სტაჟირებაზე, იქ ვისწავლე სარჩელის შედგენა, შესაგებელის გაკეთება, გასაჩივრებაც, ვისწავლე კერძო საჩივარი როგორ უნდა დამეწერა.“ [სტუდენტი, ქუთაისი]

სტუდენტების ინფორმაციით სასწავლო პროგრამის ხარვეზია ასევე ისიც, რომ უმაღლესი სასწავლებლის ბაზაზე ისინი ვერ იძენენ ანალიტიკური აზროვნების უნარებს, რაც შემდგომ

სამუშაო პროცესში ესაჭიროებათ. აღნიშნული უნარების განვითარება კი, მხოლოდ სტაჟირების პროგრამების საშუალებით არის შესაძლებელი.

3.7.1 საუნივერსიტეტო კლინიკები

„მათ იციან თეორია, მაგრამ არ იციან პრაქტიკა“ - ხშირ შემთხვევაში ასე აფასებენ კვლევის მონაწილე დამსაქმებლები და სამართლის ექსპერტები დამწყები იურისტების ცოდნასა და უნარებს. მიუხედავად იმისა, რომ იმიტირებული პროცესები აპრობირებული პრაქტიკაა და გათვალისწინებულია თითოეული უმაღლესი სასწავლებლის პროგრამაში, რესპონდენტების ნაწილის მოსაზრებით, ის საკმარისად ვერ უყალიბებს პრაქტიკულ უნარჩვევებს დამწყებ იურისტებს და გაცილებით ეფექტური იქნებოდა რეალური საქმეებისა და გადაწყვეტილებების განხილვა, თუნდაც ევროპული სასამართლოების გადაწყვეტილებებისა საქართველოს წინააღმდეგ, რაც გულისხმობს არა მხოლოდ სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების გაცნობას, არამედ იმ სრული ციკლის გაანალიზებას, თუ როგორ მივიდა სასამართლო ამა თუ იმ გადაწყვეტილებამდე.

„პრაქტიკას ნაკლებად ასწავლიან უნივერსიტეტებში“, აღნიშნულ მოსაზრებას იზიარებს დამსაქმებელთა უმრავლესობა, თუმცა თავად უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენლებს განსხვავებული წარმოდგენა აქვთ იმ უნარებზე, რომლებითაც სასწავლებელი აღჭურავს თავიანთ სტუდენტებს/კურსდამთავრებულებს. მათი აღქმით, უმაღლესი სასწავლებლების ბაზაზე არსებული საუნივერსიტეტო კლინიკები გარკვეულ პრაქტიკულ უნარჩვევებს უვითარებს სტუდენტებს, რაც შრომის ბაზარზე შესასვლელად მნიშვნელოვნად ეხმარება მათ.

იურიდიული კლინიკების პრაქტიკას დადებითად აფასებენ თვისებრივი კვლევის მონაწილე სტუდენტები. მათი აღქმით, კლინიკა საშუალებას აძლევს ახალბედა იურისტს, განახორციელოს საკუთარი მიზნები, დაწყებული სოციალური თვითშემოქმედებით, ნებისმიერი იურიდიული მიმართულებით დამთავრებული. სტუდენტთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ საუნივერსიტეტო კლინიკამ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა მათ პროფესიულ განვითარებაში, ორატორული უნარების ჩამოყალიბებაში, კომპლექსების დაძლევაში და ჩამოუყალიბა მათ კონკურენტუნარიანობის განცდა. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ საუნივერსიტეტო კლინიკაში მოხვედრილი სტუდენტი უკეთესად ახერხებს საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზებას, რაც მას პრივილეგიურულ მდგომარეობაში აყენებს სხვადასხვა პროგრამის თუ დამსაქმებლის მხრიდან შეთავაზებების შემთხვევაში.

„უნივერსიტეტიდან მე იმდენ ცოდნას ვერ მივიღებდი, ხელშეკრულებები, ყველაფერი პროცესებზე გამოსვლა, პროცესებზე როგორ გამოვსულიყავი, იურიდიულმა კლინიკამ უფრო მომცა ცოდნა, ვიდრე უნივერსიტეტმა.“
[სტუდენტი, ბათუმი]

სტუდენტების მოსაზრებებს იზიარებენ როგორც უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენლები, ისე თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დამსაქმებლები. მათი შეფასებით, საუნივერსიტეტო კლინიკების არსებობა და მისი მრავარფეროვნება, გარკვეულწილად, მეტყველებს უმაღლესი სასწავლებლის პრესტიჟსა და რეიტინგზე.