

ალტერბრიჯის სამეცნიერო ჟურნალი
„თანამედროვე მეცნიერების გამოწვევები“

მართვის და კომუნიკაციის საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტი
„ალტერბრიჯი“

2021 წელი

ნათია გოცაძე

საჯარო მმართველობის დოქტორი (Ph.D.)

მართვისა და კომუნიკაციის საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტი
„ალტერბრიჯი“, რექტორი

**საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საკანონმდებლო ჩარჩო,
შესაძლებლობები და პერსპექტივები საქართველოს სახელმწიფო
სამსახურში**

Abstract

Professional development of public servant is dynamic, systematic, organized and individually-creative process, which aims to improve qualification of employees working in public sector and is oriented to increase effectiveness of public work. In Georgia, this process is regulated with law „About public work“ with by Law-resolution N242 of the government of Georgia. The article discusses the legal framework, opportunities and perspectives for professional development of public servant.

Key words: Public sector in Georgia, professional development, public servant, professional development programs.

აბსტრაქტი

საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარება არის დინამიური, სისტემური, ორგანიზებული და ინდივიდუალურ-შემოქმედებითი პროცესი, რომელიც მიზნად ისახავს საჯარო უწყებებში დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას და მიმართულია მთლიანად საჯარო სამსახურის საქმიანობის ეფექტიანობის გაზრდაზე.

საქართველოში ეს პროცესი რეგულირდება საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“, კანონქვემდებარე აქტით - საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილებით.

წინამდებარე სტატიაში განხილულია საქართველოს საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საკანონმდებლო ჩარჩო, შესაძლებლობები და პერსპექტივები.

საკვანძო სიტყვები: საქართველოს საჯარო სამსახური; პროფესიული განვითარება; პროფესიული საჯარო მოხელე; პროფესიული განვითარების პროგრამები.

შესავალი

საქართველოში კარიერულ პრინციპზე დაფუძნებული პროფესიული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება ეფექტიანი სახელმწიფო მმართველობის სისტემის ერთ-ერთი პრიორიტეტული ამოცანაა. ამ მიმართულებით საქართველოში მნიშვნელოვანი ცვლილებები 2014 წელს დაიწყო, რასაც საფუძვლად დაედო საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის შემუშავება და დამტკიცება საქართველოს მთავრობის მიერ.

საჯარო სამსახურის რეფორმა წარმოადგენს ევროკავშირსა და საქართველოს შორის დადებული ასოცირების შეთანხმების ერთ-ერთ მთავარ კომპონენტს და მის ფარგლებში შემუშავებულია მიმართულებები, რომელთა დანერგვამაც უნდა განაპირობოს გამართული, გამჭვირვალე, მერიტოკრატიულ პრინციპზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება, რომელიც უზრუნველყოფს პროფესიონალიზმის განვითარებას.

საჯარო სამსახურის რეფორმის მნიშვნელოვანი შემადგენელია საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, რომელიც საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბების უმთავრეს ამოცანად პროფესიულ საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროცესს ისახავს და უზრუნველყოფს მოხელეთა კარიერის მართვის იმგვარი მოდელის შემუშავებას, რომელიც შექმნის საჯარო სამსახურის სისტემაში პროფესიონალი კადრების შენარჩუნების, მათი პროფესიული უნარების განვითარების, შესრულებული სამუშაოს შეფასებისა და კარიერული განვითარების დაგეგმვის ეფექტიან მექანიზმებს.

მოხელის პროფესიული განვითარების პროცედურები რეგულირდება კანონქვემდებარე აქტის საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილების თანახმად, რომელიც განსაზღვრავს მოხელეთა პროფესიული განვითარების შესახებ პროცესებს და ადგენს საბაზისო კომპეტენციებს და საგნებს, რომელთა შესწავლაც აუცილებელია მოხელეებისთვის.

ამრიგად, წინამდებარე კაბინეტური კვლევა (Desk research) წარმოადგენს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის და კანონქვემდებარე აქტის, საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილების, ასევე საჯარო სამსახურის რეფორმასთან დაკავშირებული ინფორმაციის, დოკუმენტებისა და მონაცემების ანალიზს.

კვლევაში გაანალიზებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, მთავრობის №242 დადგენილების იპლემენტაციის საკითხები;

გამოკვეთილია ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, კვლევის მეთოდად შერჩეული იქნა კაბინეტური კვლევის მეთოდი (Desk research), რომელიც განხორციელდა შემდეგი კლასიფიკაციის მიხედვით:

პირველადი კვლევა - ჩატარდა შემდგომი კვლევისათვის საფუძველის შექმნის მიზნით. კვლევის ფარგლებში მოხდა საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში მოხელეთა პროფესიული განვითარებისა და კარიერაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბების სამართლებრივი რეგულაციების მიმოხილვა და არსებული საკანონმდებლო ჩარჩოს შეფასებების ინტერპრეტაცია.

აღწერითი კვლევის - ფარგლებში შესწავლილი იქნა მოხელეთა პროფესიული განვითარების საკითხებთან მიმართებაში არსებული საონფორმაციო რესურსები და სტატისტიკური მონაცემები. ასევე, დამუშავდა საჯარო მმართველობის რეფორმის მიმდინარეობის შეფასების

მიმართ ჩატარებული კვლევების შედეგები.

ანალიტიკური კვლევა ჩატარდა აღწერითი კვლევის შემდგომ ეტაპზე, რომლის დროსაც დამუშავებული მონაცემების ანალიზის საფუძველზე მოხდა შესაბამისი დასკვნების გაკეთება. **საპროგნოზო კვლევის** ფარგლებში, შემუშავებული იქნა წინასწარი რეკომენდაციები, მოვლენათა მოსალოდნელი განვითარების შემდეგი პროგნოზირების გათვალისწინებით. წინამდებარე კვლევის მეთოდების კლასიფიკაცია წარმოდგენილია საფეხუროვანი სქემის სახით.

ცხრილი 1. კვლევის საფეხურები - პირველადი კვლევიდან პროგნოზირებისკენ

	აღწერითი კვლევა	ანალიტიკური კვლევა	საპროგნოზო კვლევა
პირველადი კვლევა			
მოხელეთა პროფესიული განვითარების სამართლებრივი რეგულაციების მიმოხილვა	მოხელეთა პროფესიული განვითარების საკითხებთან დაკავშირებული ინფორმაციის დამუშავება;	კვლევის შედეგების ინტერპრეტაცია; ძირითადი მიგნებები	მოვლენათა მოსალოდნელი განვითარების პროგნოზირება; წინასწარი რეკომენდაციები

კვლევის შედეგები

მოხელეთა პროფესიული განვითარების მნიშვნელობა საჯარო სამსახურში

მოხელის კარიერული განვითარება და კარიერის პრინციპზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის სისტემის ჩამოყალიბება საჯარო სამსახურის რეფორმის მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს, ვინაიდან, სწორედ პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტის ეფექტიანმა ფუნქციონირებამ უნდა უზრუნველყოს სტაბილური, პროფესიული, დამსახურებაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის სისტემის ჩამოყალიბება.

საჯარო მოხელეთა კარიერული მართვისა და პროფესიულ განვითარების საკითხები საკანონმდებლო დონეზე რეგულირდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, რომელიც 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიიღო პარლამენტმა და ძალაში შევიდა 2017 წლის 1 ივლისს.

აღნიშნული კანონით განისაზღვრება საჯარო მოსამსახურის სტატუსი, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობები, საჯარო სამსახურის მართვის

საკითხები, სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო-სამართლებრივი ურთიერთობების საკითხები¹

კანონის 54-ე მუხლი არეგულირებს მოხელეთა პროფესიული განვითარების კუთხით არსებულ უფლება-მოვალეობებს მოხელეებს და საჯარო დაწესებულებას შორის. კერძოდ: მოხელის გადაყვანის, კარიერული განვითარების, დროებითი ფუნქციების დაკისრების, სამსახურეობრივი მივლინების, მობილობის, შეფასების, პროფესიული განვითარებისა და უფლებამოსილების შეჩერების პრინციპებს².

მოხელის პროფესიული განვითარების პროცედურას არეგულირებს საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილება „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“, რომლის თანახმად, მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროება წარმოადგენს მოხელის მიერ უფლებამოსილებების განხორციელებისათვის აუცილებელი ცოდნისა და უნარების განვითარების საფუძველს, საჯარო სამსახურში მაღალი პროფესიული სტანდარტის დამკვიდრებისა და საჯარო დაწესებულების გამართული ფუნქციონირების უზრუნველსაყოფად.

პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრა

საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილების მე-4 მუხლის მიხედვით, მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებებს განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულების უფლებამოსილი პირი ყოველი წლის დასაწყისში.

საჭიროებების გამოვლენა ხდება შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით:

- თითოეული იერარქიული რანგის თანამდებობისთვის გათვალისწინებული მოთხოვნები;
- თითოეული მოხელის სამუშაო აღწერილობა;
- მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების შედეგები;
- საჯარო დაწესებულების სტრატეგიული მიზნები და საჭიროებები.

დადგენილების მიხედვით, საჯარო დაწესებულების უფლებამოსილმა პირმა მოცემული კრიტერიუმებიდან შეიძლება გაითვალისწინოს ერთ-ერთი ან რამდენიმე და ასევე, მიიღოს მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილება დამატებით, წლის ნებისმიერ დროს.

საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული, მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების გათვალისწინებით, ადგენს ამ საჯარო დაწესებულების მოხელეთა პროფესიული განვითარების ყოველწლიურ გეგმას, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით დამტკიცებული ფორმის შესაბამისად და წარუდგენს საჯარო სამსახურის ბიუროს არა უგვიანეს ყოველი წლის 1 მარტისა³.

¹ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი (მუხლი 1; მუხლი 2)

² „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი (მუხლი 54)

³ საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილება

დადგენილებით შემუშავებული „პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის“ პრაქტიკაში დანერგვისა და განხორციელების შეფასებისთვის, მნიშვნელოვანია იმის გამოკვლევა თუ რა ფორმით ხდება საჯარო სამსახურებში პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრა და სასწავლო პროცესის დაგეგმვა. ცალკე განხილვისა და შესწავლის საგანია მოხელეთა შეფასების ფორმები და შესაძლებლობები.

საგულისხმოა, რომ ახალი კანონის ამოქმედების შემდეგ, როდესაც სავალდებულო გახდა ყველა საჯარო მოხელის შეფასება, ორგანიზაციების დიდმა ნაწილმა შეფასების განმახორციელებელი მენეჯერებისათვის დაგეგმა განმავითარებელი აქტივობები, რათა მათ ობიექტურად და პროცედურების დაცვით შეაფასონ თანამშრომლები. ეს მნიშვნელოვანი აქტივობაა, ვინაიდან, სწორედ მენეჯერისგან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე ხდება განსაზღვრა, თუ რა სახის ცოდნის, კომპეტენციის ან ქცევის ცვლილება/განვითარება ესაჭიროება მოხელეს და რა სახის განმავითარებელი აქტივობებია დასაგეგმი. ასევე, ამ ეტაპზე წყდება, პროფესიული განვითარების რომელი ფორმის გამოყენება აჯობებს კონკრეტულ შემთხვევაში.

მსგავსი გადაწყვეტილებები ინდივიდუალურად, თითოეული მაგალითის გაანალიზებით მიიღება, სადაც მნიშვნელოვანია პროფესიული განვითარების ფორმის შერჩევაც და სხვა არსებული რესურსები.

გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ პროფესიული განვითარების საჭიროებების ანალიზისას ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წყარო არის თავად მოხელე. შესაბამისად, ინფორმაციის მიღება იმის შესახებ, თუ რა სახის ცოდნის და კომპეტენციის გაუმჯობესება ესაჭიროება მოხელეს თავისი პროფესიული განვითარებისათვის აუცილებელია და სასურველია, რომ ეს ინფორმაცია არსებობდეს შეფასების პროცესში.

მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამები და მათი გავლის წესი

პროფესიული განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირების შემდეგ, სამოქმედო სასწავლო გეგმის შემუშავების პროცესში გასათვალისწინებელია პროფესიული განვითარების პროგრამები და მათი გავლის წესები.

საქართველოს N242 დადგენილებაში გასაზღვრულია, რომ მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამები შესაძლებელია იყოს ორი სახის: საბაზისო და დამატებითი.

საბაზისო პროგრამის გავლის ვალდებულება გააჩნია მოხელეს, რომელიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დაცვით ღია ან დახურული კონკურსის საფუძველზე პირველად ინიშნება მოხელის თანამდებობაზე, დანიშნვიდან ერთი წლის ვადაში. ხოლო, ყველა სხვა შემთხვევაში, მოხელის მიერ პროფესიული განვითარებისათვის საბაზისო პროგრამის გავლის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს საჯარო დაწესებულების უფლებამოსილი პირი, საჯარო დაწესებულების საჭიროებიდან გამომდინარე.

საბაზისო პროგრამების ვალდებულება განსაზღვრულია შემდეგი სისტემის მიხედვით - IV და III რანგის მოხელეებისთვის „პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი“, ხოლო II და I რანგის მოხელეებისთვის პროფესიული განვითარების საბაზისო სასწავლო პროგრამა – „მოხელის მენეჯერული უნარები“.

საჯარო დაწესებულება უფლებამოსილია, II და I რანგის იმ მოხელეს, რომელსაც არ აქვს სამუშაო გამოცდილება საჯარო სამსახურის სისტემაში, საბაზისო სასწავლო პროგრამასთან –

„მოხელის მენეჯერული უნარები“ ერთად, გაატაროს საბაზისო სასწავლო პროგრამა – „პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი“.

პროფესიული განვითარების პროგრამების სასწავლო ფორმებს შორის, დადგენილებით განსაზღვრულია შემდეგი მეთოდები:

- ელექტრონული კურსი, რაც გულისხმობს დისტანციურ სწავლებას;
- საკლასო მეცადინეობა, რაც გულისხმობს ტრენერის თანდასწრებით მეცადინეობას ლექციის, სემინარისა და სხვა ფორმატში;
- მასტერკლასი, რაც გულისხმობს შესაბამისი დარგის პროფესიონალის მიერ გამოცდილების გაზიარებას ლექციის, სემინარისა და სხვა ფორმატში;
- სწავლა კეთებით, რას გულისხმობს პრაქტიკაზე ორიენტირებულ სწავლებას⁴.

დადგენილებით განსაზღვრული პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამების შინაარსი

საბაზისო პროგრამა „მოხელის მენეჯერული უნარები“ - განკუთვნილია I რანგის – მაღალი მმართველობითი დონის მოხელეებისთვის და ასევე, II რანგი – საშუალო მმართველობითი დონის საჯარო მოხელეებისთვის. პროგრამა ორიენტირებულია მენეჯერული კომპეტენციების განვითარებაზე და შედგება - 5 ძირითადი კურსისგან:

1. სტრატეგიული მართვა-დაგეგმვა (სტრატეგიული მენეჯმენტი, გრძელვადიანი და საშუალოვადიანი მიზნებისა და ამოცანების დაგეგმვა, სამოქმედო გეგმების შემუშავება);
2. მომსახურებისა და ხარისხის მართვა, რისკების მართვა, ცვლილებების მართვა;
3. გადაწყვეტილების მიღება, ლიდერობა და გუნდის მართვა, გუნდის გაძლიერება და მოტივირება, გენდერული თანასწორობა და სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრა სამუშაო ადგილზე;
4. პროფესიული კომუნიკაცია, ეფექტური კომუნიკაცია და ეფექტური მოლაპარაკებები, მედიასთან ურთიერთობა და საჯარო გამოსვლა;
5. საჯარო სამსახურის ეთიკა, კონფლიქტების მოგვარება, ორგანიზაციული კულტურა, ანტიკორუფციული პოლიტიკა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის სამართლებრივი საშუალებები.

საბაზისო პროგრამა „პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი“ - განკუთვნილია III რანგის უფროსი სპეციალისტის დონის მოხელეებისთვის და ასევე, IV რანგის უმცროსი სპეციალისტის დონის საჯარო მოხელეებისთვის. პროგრამა ორიენტირებულია ზოგადი კომპეტენციების განვითარებაზე და შედგება - 4 ძირითადი კურსისგან:

1. ადმინისტრაციული წარმოება.
2. ეთიკა საჯარო სამსახურში.
3. პროფესიული კომუნიკაცია, თანამშრომლობა და გუნდური მუშაობა.
4. ეფექტიანი მომსახურება და დროის მართვა.

⁴ საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილება

საბაზისო პროგრამების ხარისხის უზრუნველყოფა

საქართველოს N242 დადგენილების მიხედვით საბაზისო პროგრამების ხარისხის უზრუნველსაყოფად, მოხელის პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამა ექვემდებარება ხარისხის კონტროლს - აკრედიტაციას, რაც უნდა განახორციელოს სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა. აკრედიტაცია ადგენს პროგრამის სტანდარტებთან შესაბამისობას, მათ შორის შინაარსობრივი მიმართულებით.

აღნიშნულის განხორციელების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროსთან ერთად შემუშავდა და 2019 წლის 6 მარტს დამტკიცდა საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის N46/წ ბრძანება „პროფესიული საჯარო მოხელის საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის დებულებისა და საფასურის დამტკიცების შესახებ“⁵. პროგრამის შინაარსთან დაკავშირებული კომპონენტები განისაზღვრება საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტებით დადგენილი წესის საფუძველზე⁶.

პროფესიული განვითარების ღონისძიებების ფარგლებში, საბაზისო პროგრამების გარდა, საჯარო დაწესებულება, ასევე, უზრუნველყოფს დამატებითი პროგრამების გავლის საჭიროების დადგენას - მოხელის თანამდებობის, სამუშაოს, აღწერილობის, შეფასების შედეგებისა და დაწესებულების სტრატეგიული მიზნების გათვალისწინებით. თითოეული საჯარო მოხელე ვალდებულია, გაიაროს დამატებითი პროგრამის ერთი კურსი მაინც საჭიროების გამოვლენიდან ორი წლის განმავლობაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გამოვლენილი საჭიროებით გათვალისწინებული მოხელის ცოდნისა და უნარების განვითარება ხდება საჯარო დაწესებულების ან/და თავად მოხელის მიერ განხორციელებული ღონისძიების ფარგლებში.

პროფესიული განვითარების დამატებითი პროგრამა არის მოხელეთა კომპეტენციების და უნარ-ჩვევების განვითარების ნებაყოფლობითი ინსტრუმენტი, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს ნებისმიერ უნარ-ჩვევას და/ან შინაარსობრივ საკითხს. საბაზისო პროგრამისგან განსხვავებით, მთავრობის დადგენილება დამატებითი პროგრამის აკრედიტაციის საჭიროების განსაზღვრის უფლებამოსილებას ანიჭებს თავად საჯარო დაწესებულებას.

პროფესიული განვითარების სამოქმედო გეგმები

პროფესიული განვითარების საჭიროებების ანალიზის ბოლო ეტაპზე საჯარო დაწესებულება ადგენს პროფესიული განვითარების ყოველწლიურ გეგმას და გაწერს ფორმაში, რომელიც დამტკიცებულია სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის მიერ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

⁵ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანება №46/წ

⁶ საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტები

აღნიშნული ფორმა შემუშავდა პროფესიული განვითარების ერთიანი სისტემის შექმნის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 2019 წლის 14 იანვრის ბრძანებით და პროცესის ერთიანი სტანდარტის შესაბამისად განხორციელების საშუალებას იძლევა. პროფესიული განვითარების ყოველწლიური გეგმის საბოლოო სახით ფორმირების შემდგომ, თითოეული საჯარო ორგანიზაცია ვალდებულია საჯარო სამსახურის ბიუროს მიაწოდოს აღნიშნული ინფორმაცია ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული პროგრამით. საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული ვალდებულია, პროფესიული განვითარების გეგმა ატვირთოს ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონულ სისტემაში არაუგვიანეს ყოველი წლის 1 მარტისა. გეგმის განახლება წლის მანძილზე შესაძლებელია და ცვლილებები უნდა აისახოს ელექტრონულ პროგრამაში.

დასკვნა და რეკომენდაციები

მოხელეთა პროფესიული და პიროვნული პოტენციალის ადეკვატური შეფასება არის პროცესი, რომელიც გულისხმობს იმ საჭიროებების იდენტიფიცირებას, რა მიმართულებითაც უნდა განვითარდეს მოხელე. შეფასების პროცესში მნიშვნელოვანია უზრუნველყოფილი იქნას მრავალმხრივი ინფორმაციის მიღება - დამუშავება სხვადასხვა წყაროებიდან, მოხდეს სუსტი და ძლიერი მხარეების დიაგნოსტიკა, შესაძლებლობების გამოვლენა. აღნიშნული ინფორმაცია აისახება მოხელის ინდივიდუალური განვითარების გეგმაში და შესაბამისად მისი პროფესიული განვითარების მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს.

ამრიგად, პროფესიული განვითარების საჭიროებების ანალიზი, არის პირველი და შესაბამისად, ყველაზე საპასუხისმგებლო ეტაპი, რომელსაც გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება საბოლოო შედეგის მიღწევაში. კერძოდ, კონკრეტული საჭიროებების იდენტიფიცირება ქმნის კონკრეტული სასწავლო პროგრამის/აქტივობის შერჩევის საფუძველს, რის შემდეგაც ხდება გეგმის შემუშავება და დამტკიცება, რომელმაც თავისთავად უნდა უზრუნველყოს შედეგი, რომელიც ორიენტირებულია, როგორც მოხელის ინდივიდუალური საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე, ასევე მისი საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლებაზე და საბოლოოდ კარიერული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებაზე.

საბაზისო პროგრამების განხორციელების ეფექტიანობა დამოკიდებულია, როგორც მის შინაარსობრივ მხარეზე, ასევე სასწავლო პროცესის აღსრულების პროცესზე და შედეგების შეფასების მყარ მექანიზმებზე.

მთავრობის №242 დადგენილების მე-7 მუხლის მიხედვით, საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების პროგრამის ხარისხის კონტროლია აკრედიტაცია, რომლის ვადა განსაზღვრულია ხუთი წლით, რაც საკმაოდ გრძელვადიანი პერიოდია იმის გათვალისწინებით, რომ აკადემიური პროგრამებისგან განსხვავებით, მოხელეთა პროფესიული განვითარების პროგრამა უფრო დინამიურია და მოითხოვს ადაპტაციას იმ ცვალებადი მოთხოვნებიდან გამომდინარე, რომლებიც საჯარო სამსახურში იკვეთება.

დადგენილების მიხედვით, სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, როგორც აკრედიტაციის მიმნიჭებელი ორგანო, მნიშვნელოვან როლს ასრულებს პროფესიული განვითარების პროგრამების ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში, თუმცა საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების სპეციფიკიდან გამომდინარე, არსებობს საფრთხე, რომელიც გამოწვეულია გამოცდილების ნაკლებობით ამ კონკრეტული

მიმართულებით.

პროფესიული განვითარების საჭიროებების დადგენის შემდეგ, სასწავლო პროცესის დაგეგმვა წარმოადგენს საჯარო სამსახურის საქმიანობის მნიშვნელოვან ეტაპს, ვინაიდან, სწორედ ამ ფაზაში ხდება იმ აქტივობების შემუშავება, რომელთა შესრულებაც უზრუნველყოფს საჭიროებების დადგენის პროცესში გამოვლენილი ხარვეზების გაუმჯობესებას და იმ შედეგების მიღწევას, რომელიც საჯარო სამსახურს განსაზღვრული აქვს მოხელის კარიერული განვითარების კუთხით.

ეს არის კომპლექსური პროცესი, რომელიც გულისხმობს ისეთი კომპონენტების ერთობლიობას, როგორცაა: გამოვლენილ საჭიროებებთან თანმხვედრი სასწავლო აქტივობების მოძიება; კანონმდებლობით განსაზღვრული ვალდებულებების გათვალისწინება; პროგრამის შინაარსის, ფორმისა და სწავლების მეთოდების განსაზღვრა და მოსალოდნელ შედეგებთან შესაბამისობის დადგენა; კონკრეტული პროგრამის ჩამტარებლების შესახებ ინფორმაცია; განხორციელებისთვის საჭირო ფინანსური და სხვა რესურსები; სასწავლო ღონისძიებებისთვის საჭირო დრო და სხვა.

აღნიშნული ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე უნდა მომზადდეს პროფესიული განვითარების პროგრამის განხორციელების გეგმა და შეხვედრების განრიგი. პროფესიული განვითარების აქტივობების დაგეგმვის ეტაპზე წამყვანი როლი აქვს ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულს, რადგან სწორედ მისი პასუხისმგებლობაა უზრუნველყოს პროფესიული განვითარების გეგმის განხორციელება და საჭიროებებთან შესაბამისობა, როგორც მოხელის ინდივიდუალური, ასევე ორგანიზაციული მიზნებიდან გამომდინარე.

რეკომენდაციები

საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების სისტემის ანალიზისათვის, მნიშვნელოვანია იმის გამოკვლევა თუ რა ღონისძიებები ხორციელდება საჯარო დაწესებულებებში პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრისთვის, რისთვისაც საჭიროა ჩატარდეს პროფესიული განვითარების საჭიროებების დადგენის პრაქტიკის სიღრმისეული ანალიზი და მოხდეს იმ კითხვარებისა და შეფასების ფორმების მეთოდოლოგიური თვალსაზრისით შესწავლა, რომელიც მიხედვითაც ხდება პროფესიული მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების დადგენა.

1. აკრედიტაციის პროცესში მნიშვნელოვანია პროფესიული განვითარების პროგრამების მომხმარებლებს (საჯარო დაწესებულებები), პროგრამების განმახორციელებლებს (საგანმანათლებლო დაწესებულებები) და ცენტრს (სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი) შორის ურთიერთანამშრომლობითი ურთიერთობის ჩამოყალიბება, რაც უფრო მოქნილს და ეფექტიანს გახდის აკრედიტაციის პროცესის მართვას, მათ შორის სტანდარტების შეფასებისა და შემდგომი გადახედვის მიმართულებით. ასევე, ვინაიდან, აკრედიტაციის ვალდებულება არ არის განსაზღვრული დამატებითი პროგრამებისთვის, მნიშვნელოვანია შემუშავდეს მონიტორინგის ალტერნატიული მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს აღნიშნული პროგრამების ხარისხს.
2. მნიშვნელოვანია მოხდეს საჯარო უწყებებში სასწავლო გეგმების შემუშავების მეთოდოლოგიის შესწავლა და არსებული პრაქტიკის ანალიზი, რაც საშუალებას

მოგვცემს შევავასოთ არსებული სამოქმედო გეგმების შესაბამისობა საჭიროებებთან და შედეგების ეფექტიანობის შესაძლო ხარისხი.

გასათვალისწინებელია, რომ სასწავლო გეგმის შემუშავება/განხორციელების პროცესი მოითხოვს სპეციალურ ცოდნას სასწავლო ღონისძიებების დაგეგმვისა და მართვის მენეჯმენტის მიმართულებით, რისთვისაც მნიშვნელოვანია მოხდეს აღნიშნულ პროცესზე პასუხისმგებელი პირების კვალიფიკაციის შეფასება და საჭიროების შემთხვევაში შესაბამისი მიმართულებით გადამზადება.

ბიბლიოგრაფია

მიქაძე, ი., წულაია, ი. (2018). „მოხელის პროფესიული განვითარების სახელმძღვანელო“. თბილისი

პროფესიული განვითარების 2020 წლის გეგმა <https://bit.ly/3BV9IKn> მასალაზე წვდომა 1 სექტემბერი, 2021

„სახელმწიფო და კერძო სასწავლო დაწესებულებების როლი საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების პროგრამებში“, ინფორმაციის და თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI), 2018

საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ მუხლი 1; მუხლი 2, მუხლი 54

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №627 - „საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ“

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №242

საქართველოს საჯარო მმართველობის რეფორმის გზამკვლევი 2020 “ - საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია . თბილისი, საქართველო, 2015.

სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიუროს 2019 წლის საქმიანობის ანგარიში, <https://bit.ly/3tFSBcR> მასალაზე წვდომა 1 სექტემბერი, 2021

საჯარო მმართველობის რეფორმის სამოქმედო გეგმა 2019-2020 <https://bit.ly/2X52aWc> მასალაზე წვდომა 1 სექტემბერი, 2021

საჯარო მმართველობის რეფორმის არსებული მდგომარეობის შუალედური კვლევა - ეისითი, 2019

ცუხიშვილი, ნ., დოლიძე, ნ., ზურაბაშვილი, თ. (2019). საჯარო სამსახურის რეფორმის შეფასება და საკანონმდებლო ნორმებისა და ადმინისტრაციული პრაქტიკის ანალიზი. თბილისი

ცუხიშვილი, ნ. (2018). „საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმდინარეობის შეფასება სამინისტროებსა და სახელმწიფო მინისტრის აპარატში“, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტები, <https://bit.ly/3jZHQih> მასალაზე წვდომა 1 სექტემბერი, 2021

ცხრილები:

ცხრილი 1 - კვლევის საფეხურები - პირველადი კვლევიდან პროგნოზირებისკენ

მაკო ჯაოშვილი

ასოც. პროფესორი, Ph.D. პოზიტიური ფსიქოკონსულტანტი,
მართვის და კომუნიკაციის საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტი
„ალტერბრიჯის“ ვიცე-რექტორი სტრატეგიული განვითარების მიმართულებით

სამოქალაქო აქტივობის გავლენა საზოგადოებრივ-პოლიტიკური ცხოვრების გაუმჯობესებაზე

Abstract

Democracy, by its direct meaning, is the active participation of society in the running of the state. To create a powerful democratic state, Georgia needs to have a well-organized, strong civil society. If we look at the current events since the independence of our country, unfortunately, we are in a vicious circle: the bridge between the government and the population is broken, that caused the absolute distrust and nihilism towards elections. The article deals with the issues to detect the readiness of our population, especially the youth, to get involved in public-political life.

Key Words: Social Activity, Democratic Value, Public Responsibility.

აბსტრაქტი

დემოკრატია, მისი პირდაპირი მნიშვნელობით, ნიშნავს სახელმწიფოს მართვის პროცესში საზოგადოების აქტიურ მონაწილეობას. იმისათვის, რომ შეიქმნას ძლიერი დემოკრატიული სახელმწიფო, საქართველოს სჭირდება ჰქონდეს კარგად ორგანიზებული, ძლიერი სამოქალაქო საზოგადოება. თუკი, ამჟამად მიმდინარე მოვლენებს დავაკვირდებით, დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, სამწუხაროდ ჩვენ ისევ მოჯადოვებულ წრეში ვართ: ხიდი მთავრობასა და ქვეყნის მოსახლეობას შორის ჩატეხილია, რამაც გამოიწვია აბსოლუტური უნდობლობა და ნიჰილიზმი არჩევნების მიმართ. სტატია ემსახურება მოსახლეობის მზაობის გამოვლენას, განსაკუთრებით ახალგაზრდების, რომ ჩაერთონ საჯარო-პოლიტიკურ ცხოვრებაში.

საკვანძო სიტყვები: სამოქალაქო აქტივობა, დემოკრატიული ფასეულობა, საზოგადოებრივი პასუხისმგებლობა.

„დემოკრატია დაინტერესებულია შეგნებულ მოქალაქეთა აღზრდით, რომლებსაც უნარი ექნებათ შემოქმედებითად ჩაერთონ სახელმწიფოს ცხოვრების განვითარებაში“.

დიმიტრი უზნაძე

შესავალი

დემოკრატია, როგორც ხალხის მმართველობა, პირდაპირი გაგებით ნიშნავს სახელმწიფოს მართვაში საზოგადოების აქტიურ მონაწილეობას. თუ ჩვენ გვსურს ავაშენოთ მძლავრი დემოკრატიული სახელმწიფო, ბუნებრივია, ის უნდა ეყრდნობოდეს სწორად ორგანიზებულ, ძლიერ სამოქალაქო საზოგადოებას, რაც უზრუნველყოფს ხელისუფლების მიერ მართვის გაუმჯობესებას და მოქალაქეთა მოთხოვნებზე სწრაფი რეაგირების მეთვალყურეობას (ტაკიძე, 2019).

სამოქალაქო საზოგადოებას, ე.წ. „მესამე სექტორს“ შესწევს უნარი გავლენა ჰქონდეს არჩეულ პოლიტიკის შემქმნელებსა და ბიზნესზე, ამავდროულად, რეაგირება მოახდინოს ტექნოლოგიური განვითარების თანამდევ პროცესებზე და საზოგადოების შიგნით მიმდინარე ცვლილებებზე. მისი ფუნქციებია ხელი შეუწყოს გამჭვირვალობას, ანგარიშვალდებულების გაღვივებას, სოციალურ საკითხებზე ცნობადობის ამაღლებას, ექსპერტთა გამოცდილების გამყარებას, პოლიტიკისა და სტრატეგიის შექმნას, მარგინალებისთვის უფლებამოსილების მინიჭებას და მოქალაქეთა ჩართულობის წახალისებას (Jezard, 2018).

დემოკრატიული მმართველობა ზრდასრული მოქალაქეებისგან მოელის, რომ გონივრული გადაწყვეტილების მიღებისას ყოველმა მათგანმა შეგნებულად აღიქვას პროცესში აქტიური მონაწილეობის დანიშნულება, გააცნობიეროს ქვეყნის სწორი კურსით განვითარებაში საკუთარი წვლილის შეტანის აუცილებლობა.

მართალია, ჩართულობის სტიმულირებისთვის ჩვენს ამჟამინდელ სახელისუფლებო ორგანოებს უამრავი მექანიზმი გააჩნია, მაინც მწვავედ დგას მუდმივმოქმედი ურთიერთკავშირის მიღწევა, რაც განპირობებულია მთავრობასა და საზოგადოებას შორის ცალმხრივი, არასათანადო კომუნიკაციით და დიალოგის არარსებობით.

სოციოლოგიური კვლევების გაანალიზებით ნათლად ჩანს, რომ საქართველოში თვითმმართველობის ორგანოები ფრაგმენტულად ცდილობენ მოსახლეობის თანამონაწილეობის უზრუნველყოფას და ამ მხრივ, ფაქტობრივად, უმოქმედობა სჭარბობს. როგორც ირკვევა, მოისუსტებს საზოგადოების ინფორმირების დონე, ორმხრივი უკუკავშირი, მოქალაქეთა კომპეტენცია სახელმწიფოს შენების კუთხით. (ადგილობრივი...2017) აქ უპირველეს ყოვლისა იგულისხმება ურთიერთდაკავშირებული მოტივირებული საზოგადოების მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში თანამონაწილეობა, კონკრეტული საკითხების მოსაგვარებლად სამოქმედო გეგმის ერთობლივი შემუშავება, მოსალოდნელი შედეგების გაანალიზება და პროცესების შეფასება.

ბუნებრივია, როცა საზოგადოებას აქვს ინფორმაციაზე თავისუფლად წვდომის საშუალება, გაცილებით იზრდება მოქალაქეობრივი შეგნება და მეტი ადამიანი ერთვება გადაწყვეტილების მიღების პროცესში; რაც უფრო გამჭვირვალეა ქვეყნის მართვის პროცესი, მით ნაკლებია უპასუხოდ დარჩენილი შეკითხვები; რაც უფრო ღიად მსჯელობენ მოსახლეობისთვის აქტუალურ, საინტერესო საკითხებზე, გაცილებით მაღლდება ნდობა.

თვალს თუ გადავავლებთ ჩვენი ქვეყნის დამოუკიდებლობის მოპოვებიდან დღემდე მიმდინარე მოვლენებს, სამწუხაროდ, მოჯადოებულ წრეზე დავდივართ. ერთპარტიული მმართველობის ფარგლებში სახელმწიფო სტრუქტურათა წარმომადგენლები იგივე შეცდომებს უშვებენ, ხიდი მთავრობასა და მოსახლეობას შორის ჩატეხილია, საზოგადოებრივი აზრი ორად არის გაყოფილი და რაც ყველაზე სავალალოა, აბსოლუტური უნდობლობა და ნიჰილიზმი დამკვიდრდა არჩევნებისადმი.

უახლეს გამოწვევათა ჭრილში უაღრესად მნიშვნელოვანია საქართველომ შეინარჩუნოს ეროვნული თვითმყოფადობა და კულტურული ტრადიციები, განავითაროს დემოკრატიული ფასეულობები და მძლავრი ინსტიტუციური შესაძლებლობები.

სტატიის ერთ-ერთ აქტუალურ საკითხს წარმოადგენს, გავიგოთ სად არის გამოსავალი. სად ვართ ახლა და სად გვინდა, რომ ვიყოთ. დღესდღეობით, ჩვენი ქვეყანა

გზაგასაყარზე. გამოცდა ქართულმა სახელმწიფომ და საზოგადოებამ ერთად უნდა ჩააბაროს. შესაბამისად, კვლევის საგანს შეადგენს განვიხილოთ სამოქალაქო აქტივობის როლი ქვეყნის გაძლიერებაში. კვლევის მიზანია შევისწავლოთ ჩვენი მოსახლეობის, განსაკუთრებით, ახალგაზრდობის მზაობა ჩაერთოს საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ ცხოვრებაში, დავადგინოთ რა ხელშემშლელი ან/და ხელშემწყობი გარემოებებია ახალი პოლიტიკური სტანდარტების დასამკვიდრებლად ცვლილებების რეალიზებისთვის.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის დიზაინი მოიცავდა შერეულ მეთოდოლოგიას: თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების ჩატარებას, რომელთა ფარგლებში გამოყენებული ინსტრუმენტებია: თვისებრივი კვლევისთვის ფოკუს ჯგუფებში დისკუსიის ტექნიკა, ხოლო რაოდენობრივისთვის კი, სტრუქტურირებული კითხვარი. ასევე, სამაგიდე კვლევას, რომელიც მიზნად ისახავდა სამოქალაქო აქტივიზმის მიმართულებით და საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ ცხოვრებაში ახალგაზრდობის ჩართულობის შესახებ არსებული კვლევითი დოკუმენტების და სტატიების გაცნობას შემდეგ არსებით საკითხებზე აქცენტირებით:

- რამდენად არის საზოგადოება ინფორმირებული სახელმწიფოს მიერ ინიცირებული პროექტების დანიშნულების შესახებ;
- სრულად არის თუ არა გამოყენებული ახალგაზრდული რესურსი სამოქალაქო აქტივობებში;
- რამდენად არის გათვალისწინებული ახალგაზრდების საჭიროებები, მათი მისწრაფებები სახელმწიფოს ან/და სხვა სათანადო უწყების მიერ.

კვლევის შედეგები

საქართველოში ახალგაზრდების ინტერესებისა და საჭიროებების დასადგენად 2020 წელს ახალგაზრდობის სააგენტოს მიერ 11 მუნიციპალიტეტის მასშტაბით განხორციელებულ გაერთიანებულ კვლევაში მონაწილეობდა 14-დან 29 წლამდე ასაკის 4652 ახალგაზრდა (ახალგაზრდობის... 2020). მიუხედავად იმისა, რომ ახალგაზრდობა წარმოადგენს სოციალურ-ეკონომიკური და დემოკრატიული განვითარების უმთავრეს ბერკეტს, მათი აქტივობის მაჩვენებლის ანალიზმა გამოავლინა, რომ პოტენციური არასრულად არის გამოყენებული. გამოკითხულთა თითქმის ნახევარი აღნიშნავს, რომ პოლიტიკური პროცესებით არის დაინტერესებული. ყოველი მესამე რესპონდენტი ფიქრობს, რომ საკუთარი მუნიციპალიტეტის პოლიტიკა მიმართულია ახალგაზრდების ინტერესებისკენ, ხოლო 28% არ ფლობს ინფორმაციას რამდენადაა გათვალისწინებული სათანადო ორგანოების მიერ. კვლევის ერთ-ერთ ძირეულ მიგნებად განიხილება ის საკითხი, რომ ახალგაზრდული პოლიტიკის რეალიზებისთვის ურთიერთობა ადგილობრივ თვითმმართველობებსა და ცენტრალურ ხელისუფლებას შორის სიმბოლური ხასიათისაა. ასევე, გამოიკვეთა ახალგაზრდების პესიმისტური განწყობა, როგორც დაბალი აქტიურობის წინაპირობა. მათ არ სჯერათ, რომ ინიციატივებს მხარს დაუჭერენ გადაწყვეტილების მიმღები პირები ან/და ამ ინიციატივების სამიზნე აუდიტორია.

ამავე წელს ფრიდრიხ ებერტის ფონდის სამხრეთ კავკასიის ოფისისა და საქართველოს პარლამენტის სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა კომიტეტის ინიციატივით ჩატარდა კვლევა თბილისს და იმერეთის რეგიონის მაგალითზე იმის გასარკვევად რა სჭირდება ახალგაზრდა თაობას პოზიტიურ ტრანსფორმაციულ ძალად ჩამოყალიბებისთვის, რისი გაკეთებაა საჭირო სახელმწიფოს მხრიდან რომ სრულად იყოს გამოყენებული ახალგაზრდობის პოტენციალი. (ახალგაზრდული...2020) ერთერთ ძირითად მიგნებად დასახელდა, რომ ახალგაზრდებმა არ იციან როგორ გახდნენ აქტიური

მოქალაქეები და ჩაერთონ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. პრობლემას წარმოადგენს ის ფაქტიც, რომ მათ უჭირთ საკუთარი საჭიროებების იდენტიფიცირება.

რაც შეეხება „ცვლილებებზე ორიენტირებული ახალგაზრდების ხელშეწყობა საქართველოში“ პროექტზე დაყრდნობით საქართველოს პოლიტიკის ინსტიტუტის მიერ 2021 წელს მომზადებულ დოკუმენტს, აქ განხილულია პოლიტიკურ-დემოკრატიული მოვლენებისადმი ახალგაზრდა თაობის განწყობა. გამოიკვეთა, რომ საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ ცხოვრებაში ახალგაზრდები არ ერთვებიან ერთი მხრივ, ზოგადი ნიჰილისტური დამოკიდებულების, არსებული ფინანსური სიდუხჭირისა და სოციალურ-ეკონომიკური ვითარების გამო, მეორე მხრივ, მათ შესაძლებლობათა არასათანადო დაფასების და საგანმანათლებლო სივრცეში შექმნილი ბარიერების შედეგად (საქართველოში ახალგაზრდების...2021). განსაკუთრებით მწვავე მდგომარეობაა რეგიონებში, სადაც ახალგაზრდები ნაკლებად არიან თვითრეალიზებულნი და მოისუსტებენ პოლიტიკური აქტივობისთვის საჭირო უნარ-ჩვევებში. ზოგადი ნიშნით, კვლავ გამოწვევად რჩება სამოქალაქო აქტივიზმის მინიმალური დონე.

ხელისუფლებასა და საზოგადოებას შორის ურთიერთკავშირის, არსებული პოლიტიკური ვითარებისადმი მოქალაქეთა განწყობის შესასწავლად 2021 წლის აგვისტო-სექტემბრის პერიოდში ჩავატარეთ თვისებრივი კვლევა 4 ფოკუს ჯგუფთან, რეგულაციების გათვალისწინებით, ონლაინ დისკუსიის ფორმატში. სესიის ხანგრძლიობა 1.5-2 საათი. თითო ჯგუფში იყო 4-6 მონაწილე. მიზნობრივად შეირჩა საშუალო ფენის წარმომადგენელი ქალები და ახალგაზრდები.

პირველი ფოკუს ჯგუფი - 6 მონაწილე, დემოგრაფიულ ჭრილში: ძირითადად თბილისში მცხოვრებნი, ერთი - უცხოეთში დასაქმებული, შუა ხნის ქალები, 4 საკუთარი ბიზნესის მქონე, 1 თვითდასაქმებული, 1 დიასახლისი.

მე-2 ჯგუფი - 6 მონაწილე, დემოგრაფიულ ჭრილში: თბილისის მაცხოვრებლები. კერძო და საჯარო სკოლის დაწყებითი კლასების მასწავლებლები, ექიმი, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი, დოქტორანტი, დასაქმების სააგენტოს თანამშრომელი, ასაკობრივ ჭრილში: 2- შუა ხნის, 4 მონაწილე 24-29 წლის.

მესამე ფოკუს ჯგუფის შედეგები - 4 მონაწილე, დემოგრაფიულ ჭრილში: მასწავლებლები თელავიდან, სკოლის დირექტორი ბათუმიდან, წარმატების სკოლის დამფუძნებელი თბილისიდან, სამი შუა ხნის, 1 ახალგაზრდა 30 წლის.

მე-4 ფოკუს ჯგუფი - 4 მონაწილე. ასაკობრივი ჭრილი 20-29 წელი. დემოგრაფიულ ჭრილში - ქუთაისი, ზუგდიდი, ბათუმი და თბილისი, 3 სტუდენტი, 1 სამოქალაქო განათლების მასწავლებელი.

ოთხივე ფოკუს-ჯგუფში დისკუსიის შედეგებით გამოვლინდა, რომ მიმდინარე მოვლენებისადმი რესპონდენტებში მძლავრობს ნიჰილიზმი, უნდობლობა, უიმედობა, პასუხისმგებლიანობის ნაკლებობა. პრაქტიკულად ყველა რესპონდენტი სხვადასხვა რაკურსით აღნიშნავს, რომ საჭიროა სამოქალაქო საზოგადოების გააქტიურება, ხალხმა უნდა განაგოს მთავრობა და არა პირიქით. მთავრობის მოვალეობაა მოქალაქეთა ინტერესების დაცვა, უსაფრთხო გარემოს შექმნა და სტაბილურობის განცდის გაძლიერება. ასევე ითქვა, რომ ხელისუფლების სათავეში მყოფმა პირებმა აუცილებელია ხელი შეუწყონ კულტურულ-საგანმანათლებლო საქმიანობის განვითარებას და ახალგაზრდების დასაქმებას, რათა არ გაჩნდეს უპერსპექტივობის განცდა და ქვეყნიდან წასვლის სურვილი.

პირველ ფოკუს ჯგუფში აქცენტი გაკეთდა იმ აქტივობებზე, რაც საჭიროა ნდობის აღსადგენად. ეს პირველ რიგში ეხება მოსახლეობის პრობლემების ძირეულ შესწავლას, მათთან უშუალო, გულწრფელი და ღია ურთიერთობის დამყარებას, განსაკუთრებით კი, საშუალო ფენისადმი დამოკიდებულების შეცვლას, რაც გამოიხატება საზოგადოებრივ-პოლიტიკური პროცესებისადმი მათი როლის წინწამოწევაში. ხაზი გაესვა აქტუალურ საკითხებზე სწორი კომუნიკაციისა და პრიორიტეტების მიხედვით განხილვის აუცილებლობას.

მეორე ფოკუს ჯგუფის ფარგლებში უფრო მეტად გამოიკვეთა სამოქალაქო პასუხისმგებლობის შესახებ ცნობადობის ამაღლების საჭიროება. მონაწილეთა აზრით, გარე მოტივაცია სახელმწიფოსგან უნდა მოდიოდეს და მანვე უნდა უზრუნველყოს ცვლილებისადმი დამოკიდებულების წახალისება. ადამიანები როცა ვერ ხედავენ, რომ რაიმე იცვლება მათ სასიკეთოდ და მდგომარეობა გაურესებისკენ მიდის, ეს კიდევ უფრო ამწვავებს ნიჰილისტურ განწყობას. აღინიშნა, რომ განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს სკოლებში იდეოლოგიური აღზრდის და პატრიოტული გრძნობის გაღვივების საკითხებს. სახელმწიფომ, ასევე, უნდა გააძლიეროს მოქალაქეთა შინაგანი რწმენა იმის შესახებ, რომ ახალგაზრდებს შესწევთ ძალა იყვნენ აქტიურები, მოახმარონ თავიანთი განათლება და გამოცდილება აღმავლობის გზით ჩვენი ქვეყნის განვითარებას. მათ მიაჩნიათ, რომ პოლიტიკა ახალგაზრდულ ფრთაზე უნდა იდგეს და წინამძღოლის ფუნქციას უნდა ასრულებდეს ლიდერი, როგორც ქვეყნის მსახური, რომელიც სხვა ლიდერებს ზადებს!

მესამე ფოკუს ჯგუფში ცნობიერების ამაღლების გარდა წინა პლანზე წამოიწია უნდობლობის გაქარწყლების საკითხებზე მსჯელობამ. მონაწილეებს მიაჩნიათ, რომ მთავრობისადმი და ასევე საარჩევნო პროცესებისადმი ნდობა „ჩიხშია“ მოქცეული. პროცესს ამწვავებს ის გარემოება, რომ ახალგაზრდებს წინა თაობებისგან მუდმივად ესმით - რა აზრი აქვს, მაინც ვერაფერს გავაკეთებთ, არაფერი შეიცვლება. ასეთი მიდგომა, ბუნებრივია, აჩენს უიმედობას და ამძაფრებს ნიჰილიზმს. სანაცვლოდ, თუკი ახალგაზრდებს მიეცემათ ფართო არეალი საასპარეზოდ, ისინი მზად არიან დაამსხვირონ მცდარი სტერეოტიპები. მათ ზღვა ენერჯია აქვთ და დიდი პოტენციალი მდგომარეობის გამოსასწორებლად. აღინიშნა, რომ ერთპარტიული მმართველობით დემოკრატიულ გარემოს ვერ შექმნი. საჭიროა ხელისუფლების სათავეში მოვიდნენ მომავლის ლიდერები, რომლებიც სწორი ღირებულებებით გააერთიანებენ ადამიანებს, წარმოაჩენენ მათ ინდივიდუალიზმს, გაუძლიერებენ შინაგანი თავისუფლების განცდას.

მეოთხე ფოკუს ჯგუფში, რომელიც მხოლოდ ახალგაზრდებით იყო დაკომპლექტებული, დისკუსია სწორედ იმ მიმართულებით წარიმართა, თუ რას მოელის ახალგაზრდა თაობა თანამედროვე ტიპის პოლიტიკოსებისგან. რესპოდენტებმა მკაფიოდ ჩამოაყალიბეს, რომ არჩევანის გასაკეთებლად მნიშვნელოვანია ვინ რას გვპირდება, რა პროგრამა აქვს, როგორი ხედვები. აღნიშნეს, რომ დასავლეთში არის იდეოლოგია, მსოფლმხედველობა, საქართველოში სამწუხაროდ არ გვაქვს ეს კულტურა არც პოლიტიკაში, არც საზოგადოებაში, არც მთავრობაში, არც ოპოზიციაში. არჩევნების დაწყებისთანავე ამომრჩევლის მიდგომა ასეთია: ახლა გამომჩნდებიან, დაგვპირდებიან და მერე გაქრებიან... არ ჩანს რეალური, მჭიდრო კომუნიკაცია საკუთარ მოსახლეობასთან. მთავრობა და ოპოზიციური პარტიები ცალსახად გამიჯნულია საზოგადოებისგან. რა არის ამის შედეგი?! საერთოდ, ვერ იგებენ, რა პრობლემები აწუხებს ხალხს, ქვეყანას. თუმცა, ეს მარტო პოლიტიკოსების ბრალი როდია. ჩვენ ვართ პოსტსაბჭოთა მენტალობის ქვეყანა და არჩევნებისა თუ მთლიანად პოლიტიკისადმი ასეთი დამოკიდებულება უფრო საზოგადოების პრობლემაა. ადამიანთა უმეტესობას აქვთ კომპლექსი, სულ მიაჩნიათ, რომ ყველა იტყუება. იმისთვის, რომ ქვეყანა წავიდეს უკეთესობისკენ, კარგი განათლება და გამოხატვის თავისუფლება გვჭირდება. შეკითხვაზე ვინ იქნება მესამე ძალა, ერთმნიშვნელოვნად უპასუხეს - 29 წლის ზევით ახალგაზრდა თაობა, რომელიც მზად არის სისტემური ცვლილებების განსახორციელებლად. სწორედ ისინი უნდა მოვიდნენ სათავეში, ხოლო საზოგადოება აქტიურად უნდა ჩაერთოს ამ ცვლილებათა რეალიზებაში, რადგან ხელისუფლების წყაროა ხალხი.

ფოკუს ჯგუფებთან ინტერვიუების შედეგებიდან გამომდინარე დავინტერესდით დამატებით შეგვესწავლა კონკრეტული მიმართულებები:

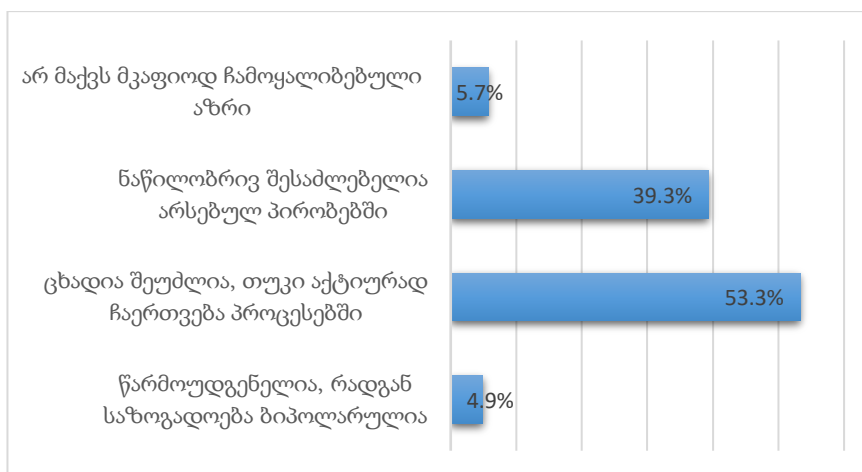
- რამდენად ახდენს გავლენას სამოქალაქო აქტივობა საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ ცხოვრებაზე
- როგორია სამოქალაქო ჩართულობის ხარისხი ჩვენი ქვეყნის მასშტაბით
- რა როლი აქვს მედიას სამოქალაქო საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაში

- რა ხელშემწყობი და ხელშემშლელი ფაქტორებია პოლიტიკურ პროცესებში საშუალო ფენის აქტიური ჩართულობისთვის

მიზნობრივად შევარჩიეთ განათლების სფეროს წარმომადგენლები და ტენდენციის დონეზე საკითხების გამოსაკვლევად შევიმუშავეთ სტრუქტურირებული კითხვარი. გამოიკითხა 120 რესპოდენტი, რომელთა უმეტესობა (86%) ქალები არიან. გამოკითხულთა ¼ 51-60 წლამდე ასაკისაა, 21 % განეკუთვნება 41-50 ასაკობრივ სეგმენტს, 28% კი - 31-40 წლამდე.

რაოდენობრივი კვლევის ანალიზმა აჩვენა, რომ ქვეყნის მასშტაბით სამოქალაქო ჩართულობის ხარისხი საკმაოდ დაბალია, თუმცა ბოლო ხანს შეიმჩნევა გაცილებით მეტი ახალგაზრდის ჩართულობა და როგორც წესი, აქტიურობა მკვეთრად მატულობს წინასწარჩენო პერიოდში. ერთ-ერთ საკვანძო საკითხს წარმოადგენდა საზოგადოებრივ-პოლიტიკური მოვლენების მიმართ დამოკიდებულება. იხ. დიაგრამა #1. რესპოდენტების ნახევარმა აღნიშნა, რომ პიროვნებას თავისი აქტიური ჩართულობით შეუძლია გავლენა მოახდინოს საზოგადოებრივ-პოლიტიკური ცხოვრების გაუმჯობესებაზე. 39%-ის აზრით, ეს ნაწილობრივ არის შესაძლებელი არსებულ პირობებში.

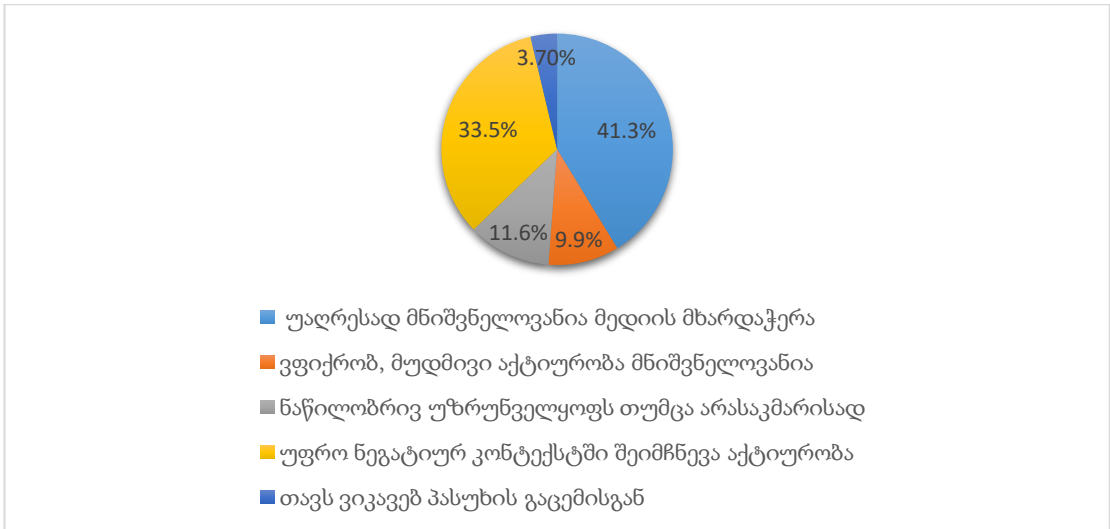
დიაგრამა #1. პიროვნების გავლენა საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ ცხოვრებაზე



სამოქალაქო საზოგადოების ძირითად ფუნქციებად გამოკითხულთა ნახევარზე მეტმა დაასახელა: მთავრობისადმი მომთხოვნელობაში აქტიურობის გაზრდა; მოქალაქეობრივი წვლილის შეტანა და განათლების დონის ამაღლება; ქვეყნისთვის არსებით საკითხებზე გადაწყვეტილებაში ჩართულობა; სახელმწიფოებრივი აზროვნების გაძლიერება.

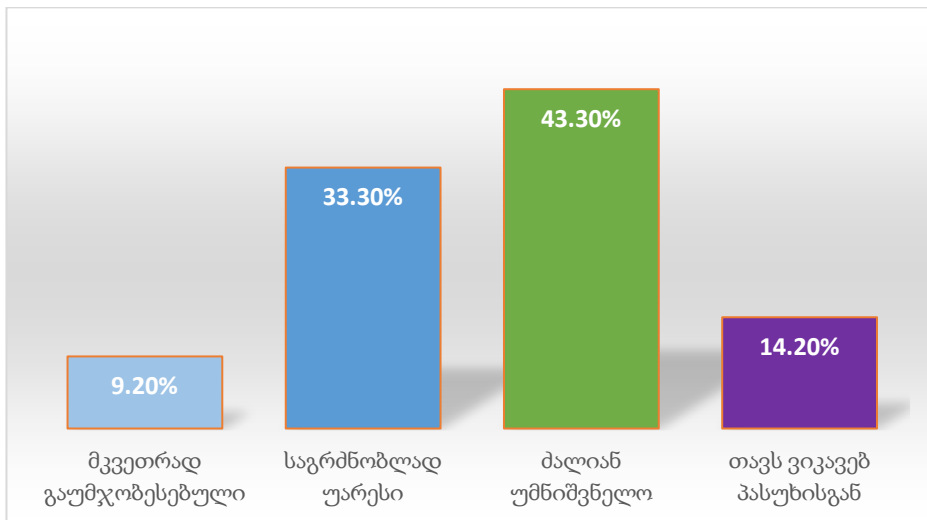
რამდენადაც თვისებრივი კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ მოისუსტებს სამოქალაქო ცნობიერება. შესაბამისად, განვსაზღვრეთ მისი ამაღლებისთვის რა როლი ეკისრება მედიას. (იხ. დიაგრამა #2). გამოკითხულთა 41%-ს მიაჩნია, რომ უაღრესად მნიშვნელოვანია მედიის მხარდაჭერა. 33%-ის აზრით, ნეგატიურ კონტექსტში უფრო შეიმჩნევა აქტიურობა.

დიაგრამა#2. მედიის როლი სამოქალაქო საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაში



სახელმწიფოსა და საზოგადოებას შორის ამჟამინდელი ურთიერთკავშირი 43%-ის აზრით ძალიან უმნიშვნელოა, ხოლო 33% თვლის, რომ საგრძნობლად გაუარესდა. (იხ. დიაგრამა #3).

დიაგრამა #3 სახელმწიფოსა და საზოგადოების ურთიერთკავშირი



დასკვნა და რეკომენდაციები

რაოდენობრივი კვლევის შედეგად გამოვავლინეთ რა არის სამოქალაქო აქტივობის ხელშემწყობი და ხელშემშლელი ფაქტორები. რესპოდენტთა შეფასებით, პოლიტიკურ პროცესებში აქტიურ ჩართულობას განაპირობებს მეტი ინფორმირება და გამჭვირვალობა, მოქალაქეობრივი პასუხისმგებლობის მხარდაჭერა, სამართლიანობის განცდის გაღვივება, მიმდინარე პროცესთა ობიექტური, მიუკერძოებელი გასაჯაროვება. რაც შეეხება, რატომ არიდებს თავს ახალგაზრდობა ჩართულობას, მიზეზად დასახელდა სამოქალაქო თვითშეგნების და განათლების დაბალი დონე; სახელმწიფო სტრუქტურებისადმი

უნდობლობა; საზოგადოებაში დამკვიდრებული ნიჰილისტური განწყობა; მცდარი სტერეოტიპული წარმოდგენა - „მაინც ისე იქნება, როგორც სურთ“.

თვისებრივმა კვლევამ აჩვენა, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ახალგაზრდების დასაქმების შესაძლებლობა მნიშვნელოვნად გაზრდის მათი საკუთარი შესაძლებლობის რეალიზების ხარისხს და შეამცირებს ქვეყნიდან ტალანტების გადინების მაჩვენებელს. ასევე საინტერესო მიგნებაა, რომ ქვეყნის განვითარების პერსპექტივა ახალგაზრდულ ფრთაზე დგას და ფაქტობრივად, სახელმწიფოს მართვის სადავეები სწორედ მას უნდა გადაეცეს.

გამოკითხვის შედეგებით ე.წ. მესამე ძალას 29 წლის ზევით თაობა წარმოადგენს, რომელიც მზად არის სისტემური ცვლილებების განსახორციელებლად. ინტერვიუერთა მოსაზრებით, წინამძღოლის ფუნქცია უნდა იტვირთოს ძლიერი პიროვნული მახასიათებლების მქონე ლიდერმა, რომელიც მუდმივად ხალხის სამსახურშია და პრიორიტეტების ზუსტი განაწილებით გამჭვირვალე, სანდო ურთიერთობას ამყარებს დაინტერესებულ მხარეებთან.

ზოგადად, სამოქალაქო აქტივობებში მონაწილე ადამიანებს გამოარჩევთ სამართლიანი მიდგომები, პოლიტიკური დამოუკიდებლობა და მორალური ღირებულება (Cooper, 2015). საკუთარი უფლება-მოვალეობების გაცნობიერებით და სხვისი უფლებების დაცვაზე ზრუნვის გამოხატვით ისინი ენთუზიაზმით ერთვებიან უკეთესი მომავლის შექმნის პროცესში.

განათლებული, შემართებით სავსე ახალგაზრდები ერთგვარ კატალიზატორის როლს ასრულებენ საზოგადოებაში: ისინი არიან ანტრეპრენერები, კრეატიულები, მოაზროვნეები, ინფლუენსერები. მათ შეუძლიათ პროტესტის ღიად გამოხატვა და პროცესების გაძლიერება (Engaging ... 2019). სახელმწიფო თუკი იზრუნებს, რომ მათ მისცეს სათანადო ცოდნა, უნარები და გამოცდილება, ამასთანავე, მხარი დაუჭიროს მათ აქტივობებს, დააკმაყოფილოს მათი საჭიროებები და მისწრაფებები, ცხადია, ეს დადებითად აისახება ქვეყნის პროგრესულ განვითარებაზე.

როცა ახალგაზრდობა ხვდება, რომ მათი არ ესმით, ჩნდება საფრთხე, რომ შესაძლოა მათი მოსაზრებები არ იყოს ჯეროვნად გათვალისწინებული ან გამოყენებული იყოს სხვა პოლიტიკური აქტორების მიერ (Milanese, 2020).

საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარებით აქტიური ახალგაზრდების ჩართულობა მთავრობისთვის სიახლეებისა და პროცესების გაუმჯობესების წყაროა (Engaging ... 2019). სამთავრობო ინიციატივებში მონაწილეობით ისინი პოზიტიურ ბიძგს აძლევენ საზოგადოების და ეკონომიკის განვითარებას. მათგან მიღებული ახალი იდეებისა და მიდგომების საფუძველზე სახელმწიფო შეძლებს პოლიტიკის შედეგიანობა მიუსადაგოს ახალგაზრდა თაობის შეხედულებებს. შეცდომა იქნება იმის დაშვება, რომ საერთო გამოცდილებამ შეიძლება ახალგაზრდობა წაიყვანოს ერთი მიმართულებით ფიქრისკენ ან/და ერთდამიხვე პოლიტიკური აზრის გატარებისკენ (Milanese, 2020).

საქართველოში არსებული გამოწვევების ფონზე რეკომენდებულია პროფესიული გადამზადება იმ უნარების ასამაღლებლად, რაც ადამიანებს შესაძლებლობას მისცემთ პირადი პასუხისმგებლობით გააკეთონ სწორი არჩევანი ქვეყნისთვის სასარგებლო საქმეებში სამონაწილეოდ და არსებული გარემოს გასაუმჯობესებლად.

მიზანშეწონილია ხელისუფლებამ კომუნიკაცია მიმართოს არა მხოლოდ მოზარდებზე, არამედ მათ მშობლებსა და მასწავლებლებზე. ამ მიზნით საგანმანათლებლო სივრცეში უნდა შემუშავდეს კოლაბორაციული და სათათბირო პროექტები, სადაც ჩაერთვებიან ახალგაზრდები, სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაციები და სამთავრობო მკვლევრები, რაც განაპირობებს კონკრეტული მიმართულებით ერთობლივ მუშაობასა და წარმატებულ შედეგებს.

ამავდროულად, მნიშვნელოვანია მედიის მეშვეობით სამოქალაქო აქტივიზმის შესახებ ცნობადობის ამაღლება, საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებისა და საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება.

მოქალაქეთა ჩართულობის პროცესის სრულყოფა საჭიროებს ორმხრივ ჯანსაღ კომუნიკაციას, რაც თავის მხრივ, გულისხმობს მოსახლეობის მხრიდან გადაწყვეტილების მიღებაში ჩართულობისთვის ობიექტური ფაქტებზე წვდომას. სამოქალაქო შეგნების ასამაღლებად, ადგილობრივ თუ უცხოელ ექსპერტთა რჩევით, აუცილებელია სათანადო უნარ-ჩვევების გაძლიერება. რეკომენდებულია ინტერდისციპლინურ ფორმატში მოქალაქეთა ჩართულობის სწავლება, სკოლებსა და საუნივერსიტეტო სივრცეში სამოქალაქო განათლების კომპონენტზე ცოდნის გამყარება და პრაქტიკული უნარების გამომუშავება.

ბიბლიოგრაფია

ადგილობრივი თვითმმართველობის განხორციელებაში მოქალაქეთა ჩართულობის მექანიზმები საქართველოში, ევროსაბჭო პირველი გამოცემა, ნოემბერი 2017 გამოცემულია თბილისში, VT Georgia-ს მიერ, <https://rm.coe.int/1680784818> მასალაზე წვდომა 27.10.21

ახალგაზრდობის სააგენტო (2020). ახალგაზრდობის საჭიროებების, გამოწვევების, ინტერესების და რესურსების კვლევა. <https://youthagency.gov.ge/%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%96%E1%83%A0%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AD%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%94/#1612458928948-788f6c2a-8b64> მასალაზე წვდომა 27.10.21.

ფრიდრიხ ებერტის ფონდი (2020). ახალგაზრდული პოლიტიკის განხორციელება ადგილობრივ დონეზე: იმერეთი და თბილისი <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/15958.pdf> მასალაზე წვდომა 27.10.21.

საქართველოს პოლიტიკის ინსტიტუტი (2021). საქართველოში ახალგაზრდების პოლიტიკაში ჩართულობა <https://bit.ly/3jL8BpT> მასალაზე წვდომა 27.10.21.

Jezard, A. (2018). Who and What is Civil Society, <https://www.weforum.org/agenda/2018/04/what-is-civil-society/> მასალაზე წვდომა 27.10.21.

Cooper, R. (2018). What is Civil Society, its role and value in 2018, University of Birmingham, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c6c2e74e5274a72bc45240e/488_What_is_Civil_Society.pdf ბოლო ნახვა: 27.10.21

უზნაძე, დ. (1917). ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის ამოცანები

ტაკიძე, მ. (2019). სამოქალაქო საზოგადოების როლი და ჩართულობა პოლიტიკის ფორმირებაში, სამაგისტრო ნაშრომი

OECD (2019). ახალგაზრდების ჩართულობა ღია მთავრობაში, კომუნიკაციის გზამკვლევი

Milanese, N. (2020). Reinventing Democracy in Europe: Youth Doing Politics in Times of Increasing Inequalities, <https://bit.ly/3xbPGJE> მასალაზე წვდომა 27.10.21

Teona Maisuradze

Assoc. Prof., Head of Business Administration Program

International Teaching University of Management and Communication “Alterbridge”

Are We There Yet? Comparative Analysis of Local Georgian Job Descriptions to the Golden Standards

Abstract

Human resources department is involved in creation and development of a job description, however only human resources department cannot create this document. The actual supervisor, head of the department or a unit should clarify what the expectations from the person holding the vacancy are. Afterwards the key functions of the job are outlined and other additional activities that can also be done by the position holder are added as secondary functions to the position. Human resources department provides detailed instructions of how the job can be done properly as well as analyzes the similar position in the industry and internationally in order to ensure the job description corresponds to the common internationally accepted or industry accepted golden standard. The study compares selected positions in the field of marketing and management and identifies the differences of local job description to the golden standard, outlining the gaps and recommending the areas of improvement for human resources specialists creating and developing job descriptions. Believing that existing job descriptions in the fields studied lead to inefficiency of the working process in the organizations studies, the article proposes recommendations to develop the job descriptions so that the commonly accepted golden standards are adopted in order to help make organizational processes make the functions of each position more efficient.

Key words: *Job Description, Performance Review, Human Resources Management.*

Introduction

Human resources management facilitates proper allocation of valuable human resources and helps identify opportunities for internal movement and advancement of proven talent, a talent inspired by ideas that can help solve problems and meet organizational objectives. Ideally the candidates join the company at a starting position and enjoy an enthusiastic and extended growth experience, with a growing level of job engagement, satisfaction and productivity as they move up the career ladder to perform and reach high proficiency. Job satisfaction can be defined as “the attitudes and feelings people have about their work” (Armstrong & Taylor, 2014), which influences “the extent to which an individual’s abilities match the requirements of the job” (Kozlowski, 2012)

Feelings towards a job depend on “what the latter has understood when evaluated what the job is about and what responsibilities the job entails” (Robin and Judge, 2013). When organization clarifies its vision and creates a detailed strategy to accomplish its mission the next step is determining what kind of human resources it needs to employ and for what roles. The job descriptions in the organization are created to clarify the requirements of the role and the expectation of the organization towards the performance of the job holder (Marsden, Caffrey, McCaffrey, 2013). Job descriptions work best when they are made a part of the performance review, which helps checking the alignment of individual’s goals to the ones of organization. (Michele Gapes, 2018)

Job descriptions bring advantage to the both the recruiter organization and the prospective candidate by providing further details about the position and responsibilities while communicating the expectations about the levels of education and experience required to succeed in a given position (Christine Whelan, 2021). For organization the documents provide a clear picture of business structure and where exactly the position fits, what professional training and development, as well as performance management measures are needed for a certain position. On the other hand, the job description “enables employees to get acquainted with a job” (Brannik, Levine & Morgeson, 2007). According to Robbins (1996) JD provides “a formal relationship between an employee and an organization”. With the help of a well written job description an employee can follow the steps “to perform duties within the norms of an organization” (Statt, 2004).

In order to discuss the job description one first needs to define job analysis. This is a “process of systematic inquiry to discover and document the essential nature of the work” (Brannick et al, 2007). It identifies work behavior and the knowledge, skills, abilities and other characteristics needed to perform those work behavior. Only after the analysis, human resources specialists in the organization start crafting the job description, which provide insights into the overall objectives, roles, responsibilities, limits of the authority, reporting/peer relations, critical success factors and competences for the respective positions within the business unit. (Chyekok Ho, Chinseng Koh, HR Due Diligence, 2012).

The purpose of job description is to define key activities of the job, specify knowledge, skills and abilities that will be expected from the incumbent (Dessler, 2013), provide a basis for evaluating the qualifications of a given individual to predict success in the given role without extensive training and supervision. (Wallen et al, “Principles and Practice of Clinical Research”, 2018). Sometimes job descriptions do not actually describe the kind of person who might be able to do the job, rather it is needed to develop a personal specification (Chris Rowley, Wes Harry, Managing People Globally, 2011) to be advertised as a vacant position in the organization.

Suggestions when composing and positioning job description include knowing what an organization needs but also envision the future so that the description is a living document that can be modified with the changing nature and requirements for the job (Whitney Johnson, 2020). It is of utmost importance that every job presented by an organization is demonstrated and communicated as a quality opportunity of meaningful work, personal growth and impact. Composing JD can be time consuming, but they clarify the expectations of the role of the position, therefore help avoid the potential conflict when either party perceives the requirements differently. When you hire an individual whose values align with the purposes of your organization, it’s a win-win, so the best practice suggests that the job descriptions are a tool to invite the talent to apply.

When there is a need to recruit, hire and onboard, the most common approaches are standardized and are lead to misjudgment and error. As a result, the process is costly and eventually does not yield results. Employees expect their job positions to offer them desired indulgence (Armstrong, 2012, R&J, 2013) The failure begins at the very first step, which is writing a proper job description without overinflating the qualifications needed for the job and scaring off the potential candidates that would fit to the job if not held away. The second step is people stuck in pre-defined roles, with no growth opportunities available leading to the disengagement.

Employees have a tendency to be intolerant towards performing duties that they were not aware of (Crawford and Rich, 2016). In case of limited specific information about the job in the description employees are “forced to perform the duties outside the job description” (El-Hajji, 2011) This leads to the job holders failing to understand the real nature of the tasks due to the complexity of the expectations (Armstrong, 2012, Lane 2005, Robin and Judge, 2013).

Poorly written job descriptions can make matters worse because when the employees are faced with the duties that are not mentioned in their job descriptions, they begin to doubt whether they are made for these positions (Lane, 2005, Robin & Judge, 2013) and their familiarity with the jobs begins to decline. A solution for this problem can be found in personalization of the job descriptions. Fitting the job to employees rather than fitting employees to jobs – one of the best ways to maximize engagement (Vivek Bapat, 2018). The author provides advice to make helping others a core responsibility for the altruistic employees, while establishing clear goals for the big thinkers and creating and modifying new positions for the creative employees. It may be wise to create more generic descriptions that emphasize expectations and accountabilities, rather than specific tasks, thereby encouraging employees to focus on results rather than job duties. A more wide-ranging job description is also easier to maintain – it does not require modification with every minor change in duties.

The study compares selected positions in the field of marketing and management and identifies the differences of local job description to the golden standard, outlining the gaps and recommending the areas of improvement for human resources specialists creating and developing job descriptions. Believing that existing job descriptions in the fields studied lead to inefficiency of the working process in the organizations studies, the article proposes recommendations to develop the job descriptions so that the commonly accepted golden standards are adopted in order to help make organizational processes make the functions of each position more efficient.

Research Methodology

The aim of our research is to explore the possible ways to improve the efficiency of the processes in the organization based on development of the individual job descriptions in the company and their comparison to the golden standard internationally or among the industry. We believe that organization of the processes of the work and the distribution of the functions among the positions is challenging, but very efficient way to ensure every position is thoroughly planned. Studied existing job descriptions in the fields reveal the gaps and overlaps of the working process in the organizations decreasing the likelihood of the process being wholesome and complete. The article proposes recommendations to develop the job descriptions so that the commonly accepted golden standards are adopted in order to help organizations determine prioritized functions as well as the link between individual functions that enable the processes to run without interruptions.

The research was done with qualitative approach, aiming to explore the contents of the documents of job descriptions provided by the companies. The exploration involves the detailed study of the documents of job description in order to eliminate legal aspects and specific of the industry or the field, afterwards the documents are discussed during individual interviews with the jobholders and compared to the golden industry or international standard in order to discover the gaps and overlaps in the functions. As a result of the interview discussions specific recommendations are given to the positions, the companies and generally to the field under study. The article proposes improvements for the fields of marketing and management as well as the combined recommendations.

The comparison of the job descriptions locally to the golden standard was summarized in four aspects: working conditions, organization of the process, employee training and evaluation and field specific recommendations. Field specific recommendations are given separately and therefore we do not mention them in this article.

The field of marketing included the range of positions starting from the sales representative, to the customer service positions like service administrator, service manager up to the marketing manager. 13 companies were studied among which ten were international companies and three local companies. The industries the companies operate in were from various fields and included: call centers, realtor, car dealership, cargo and educational services, food industry, tourism and various imports.

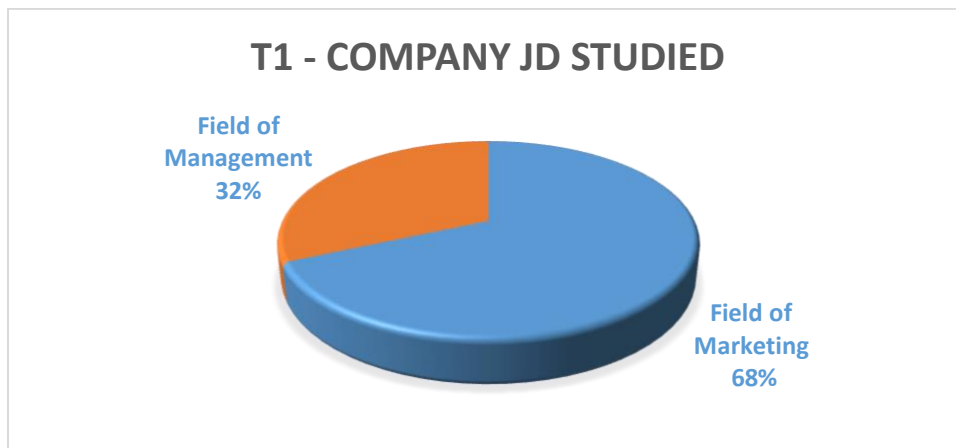
The field of management included the range of positions starting from the project manager, event planner, tour operator and ending with the human resources management specialist and a career counselor. Six companies were studied in the field of management among which five were international companies and one local company. The industries the companies operate in included educational services and tourism industry.

Organization of the Study

For the purpose of the research, the given job descriptions were considered in terms of the legal aspects related to the job and the position. The considered factors during the analysis were the requirements by the law and other regulations of the industry or specific field. The next step in the research was the identification of the expectations of the position, which was studied through the individual interviews held with the position holders in the companies identified. Individual one-hour

qualitative interviews were held with the jobholders in order to further explore the key functions of the position given in the existing job description and performed actually by the position holder. The interviewees were asked to list the functions they performed on daily basis and during the interviews, the golden standard of each position was discussed with the jobholder. During the interviews, the gaps and overlaps in the functions were identified and the reasons discussed. After a thorough discussion of the factors of industry specifics, plausible recommendations for developing of given job descriptions were provided. These recommendations are discussed in the compiled format later in the article.

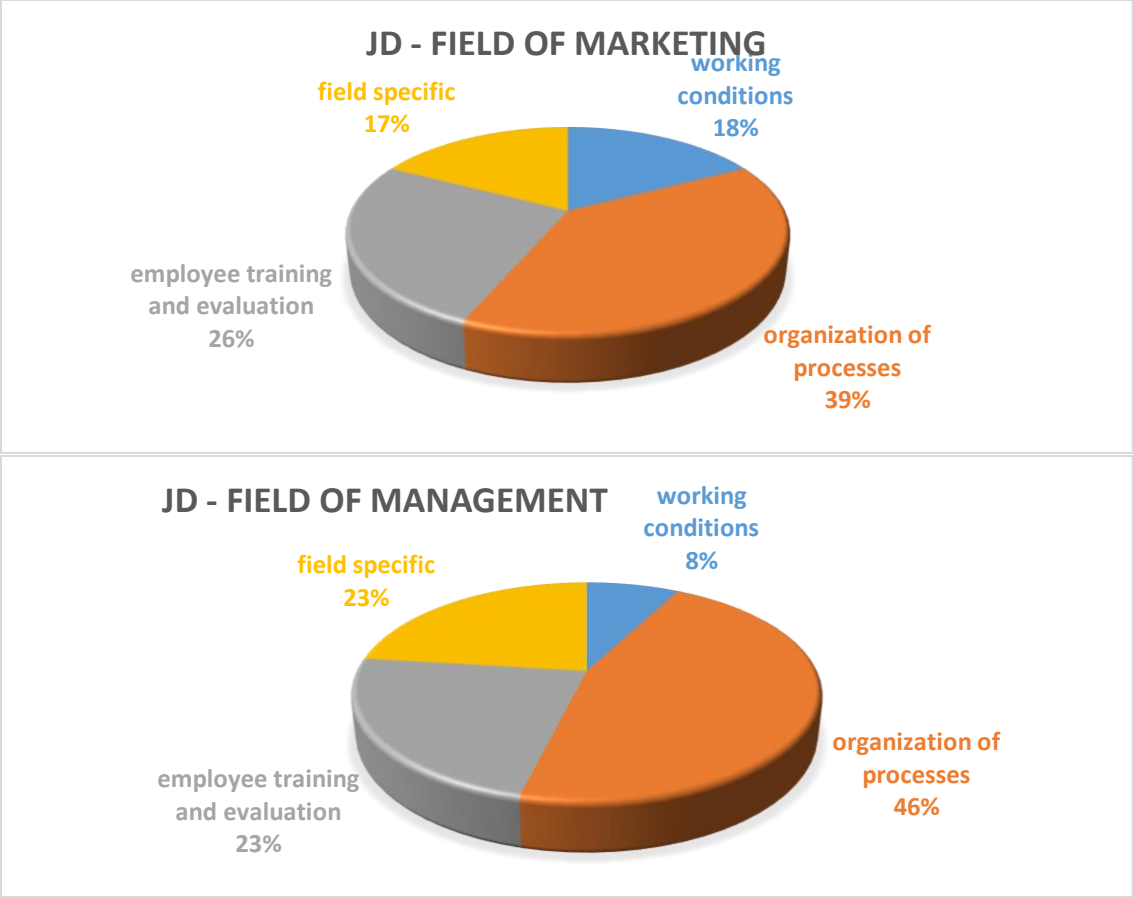
For better analysis, the companies studied were divided into the following categories: the field of marketing 68% and the field of management 32%. The positions within each field were identified and were ranked from the lowest to the top positions in the hierarchy. Individual positions were observed and compared with the industry, as well as the golden standard for the position and the differences were spotted and analyzed. Afterwards the combined analysis was made for the field and recommendations prepared for each field.



Conclusions and Recommendations

Job description should be an important part of HRM process, because it is the responsibility of a company to present true and fair view of the position provided in accordance to the golden standard in the industry. The important aspect that we considered while the research was the common understanding of fairness towards the candidate and the jobholder. Here we provide the comments on the positions individually and later present a combined table of the differences identified for the given field. The differences are presented in the form of what is missing in the local context, as well as the features of the local market that are different from global market and the advantages of the above mentioned. Below is a chart of combined differences of the local and golden standard which identified the areas of improvement for the given fields studied:

Combined Recommendations for Human Resources Professionals Creating and Developing Job Descriptions in the field of Marketing and Management



The comparison of the job descriptions locally to the golden standard was summarized in four aspects: working conditions, organization of the process, employee training and evaluation and field specific recommendations. Field specific recommendations are given separately and therefore we do not mention them in this section.

Working conditions include the process of agreement on the terms and the entry into legally binding relations. Especially in the marketing field, sales positions, we discovered that the entry in the legal relations does not happen at the beginning of the performance of the job but after a certain result is being demonstrated by the salesperson. In the management positions, there is also no definite trial period after which the candidate signs the contract of employment.

We believe that more safety measures should be included so that the employee has a job security, enters legally binding agreement and gets the payment for performance as s/he begins to perform the functions in the job description of the given position. Another very important aspect of the work conditions observed during the comparison was the compensation of the overtimes and holidays. Individual companies studied had internal regulation regarding the missed days of work due to the holidays and the way the overtime is compensated, but for more clarity as the golden standards mostly imply is to include this information in the job description as an emphasis of key performance indicators that go with given positions.

Organization of the processes of the work and the distribution of the functions among the positions is challenging, but very efficient way to ensure every position is thoroughly planned. Human

resources departments or specialists in the organization should analyze the processes that are ongoing in the organization and the function gaps and overlaps need to be considered. Considering each individual job description will not be complete with the check of the linkages between the positions and here we do not mean the reporting or the supervision relations only.

Job Descriptions need to be reviewed in a form of a package when it comes to a specific process in an organization. During the analysis of the comparison of the local job descriptions and the international golden standard we came across the supporting positions. These are the positions that ease the function of the primary position by performing routine and technical activities that would allow the primary position to think and act more strategically and focus on the quality of the performance delivered. Here we identified difference between the fields of marketing and management in terms of the approach the support positions are designed.

Particularly, in the field of marketing we discovered that supporting positions mainly continue the technical details of the sale and finalize the deal once the primary position has agreed on all the details with the customer. Concern about having this support function is that the primary function of sales does not get to receive a feedback once the deal goes through and therefore there is no improvement in the performance if needed. And the final concern is about the transfer of the accurate information about the process of the negotiation that the primary position was involved in to the supporting position, which in the cases studied gave a possibility to distort the information and eventually the interviews revealed that the primary position had to interfere in order to finalize the deal. In the field of marketing we do not see the benefit the supporting positions provided discussed from the job descriptions analyzed and believe that unless the reporting and information exchange components are well described, the supporting positions will not add value to the selling process in the given organizations.

As for the field of management among the supporting positions discovered we identified many overlaps in the positions. When analyzing the job description of an assistant manager, the functions of the position were not clearly differentiated from that of the manager so that the superiority would be spotted, and as for the functions of the position of administrator as a supporting position for the manager were still as general as the ones of the manager. In the cases studied the supporting position was responsible to fulfill the full range of functions of the primary function and when it came to the primary function the position functions expanded as far as interfering with other departments like marketing, finance and in some cases to very details of design and decoration, which is no way the job of a manager or even an event planner, which is an administrative position that overlooks different professionals' performance to plan, organize and implement an event fit for the specifications provided in advance.

The recommendation for the field of management in dealing with the supporting positions is to ensure the administrative functions are identified based on the job specifics and they are removed from the primary position, giving the primary position clear supervising functions and reducing their involvement in other departments to a degree of the exchange of the information and opinions.

Employee training and evaluation is a uniform problem in most of the job design processes, most of the job descriptions do not involve the training and development opportunities, just the functions that need to be performed. Even international standard does not give specific details about

the training and development, but they include the obligation of the position to engage in professional advancement activities and it definitely is included in the performance criteria.

We discovered that the field of management offers the chances of training and development to the extent of introducing the position holders to the organization, its values and regulations and some cover the industry to help the positions understand better and be more efficient. However, the interviews revealed that there is no focus on the skills development that are general to the position, like managerial skills, communication efficiency or the process planning and optimization skills that our respondents would like to have developed as an investment and the attention the organization is willing to provide to its employees.

In the case of field of marketing the training and development is not at all integrated in the job description, being a required qualification and experience for the job stressing that with no proven record of sales it is impossible to get the job in the first place. Almost no training is provided to the sales force in the cases studied except the general integration of the employees at the company, therefore we recommend including the training and development in the job description and binding the company to provide the opportunities for professional advancement, possible promotion and career ladder within the job descriptions.

I. Positions Studied in the Field of Marketing

The combined analysis of the differences in positions in the field of marketing include working conditions, investment in employee training and development, organization of the work and processes and the specific aspect of the field of marketing, in our case the understanding of the customers.

Working conditions for the positions should be reviewed in terms of the compensation, overtime and holiday payments made to the employees and these payments should be made in accordance to the golden standard, as well as the employee development, training and investment in them should be a part of the compensation package that employee receives in return to the functions performed under the given position. Contractual agreements should be made in time and include possible choices of employment format, like freelancing and flexible work schedules.

Employee evaluation systems should be developed within organizations and compared to the industry standards providing for clear criteria for evaluation set and agreed upon with the position holders. The targets for positions in the sales and marketing field should be agreed with the employees and the system of bonus in forms of key performance indicators should be built. The evaluation should be expanded to all interested parties and system like 360 degree evaluation should be enacted as an inherent part of the job performed. Self-assessment component practice of the 360 degree evaluation, being crucial for the assessment should be integrated as the responsibility of the position holder on regular basis.

Significant improvements should be made to the organization of the work and the distribution of the functions among the positions. Human resources departments or specialists in the organization should analyze the processes that are performed in the organization and the function gaps and overlaps need to be considered. Supporting positions should be analyzed in terms of their value and some of the

functions integrated, while in some cases the supporting positions eliminated to avoid double tasks or the gaps between the tasks which lead to inefficiency of the positions and underperformance.

An important drawback of the organizations was spotted in terms of helping the jobholders understand the functions needed to be performed conceptually. The cases studied and the organizations reviewed did not support its employees in receiving general knowledge about the industry and the information sharing in the organization. Limited access to the database of client, transfer of the relationship to supporting positions, no or limited possibility to receive customer feedback makes it difficult for employee to understand the general picture in the organization. The limited connection of the positions with other departments like research and development of financial department also reduces the amount of the quality information received which is needed to make strategic choices about how to approach customers. And the last aspect being the involvement in decision-making, which is also limited to only idea sharing with the team.

<p>Working conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Compensation, overtimes, holidays ○ Job security ○ Employment formats ○ Investment in employee development 	<p>Employee Training and Evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 360 degree ○ Setting targets ○ Self-assessment
<p>Organization of work among positions - Supporting positions</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Technical staff ○ Brand manager ○ Social media ○ Customer service ○ Finalizing sales 	<p>Understanding the customers</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ General knowledge ○ Access to databases ○ Limited relationship with clients, research and development and financial analysts ○ Copywriter – ideas only, no link with executives

II. Positions Studied in the Field of Management

The combined analysis of the differences in positions in the field of management include investment in employee training and development, organization of the work and processes and the specific aspect of the field of management, in our case the understanding of the process as a whole.

It is of significant importance to organize the positions in the organization in a way that the organization is managed efficiently and the processes in organization run smoothly excluding the possibility of the delays as well as the overlaps between the positions in the process. Managing a project or an event as well as the department or the organization itself requires wide range of skills and even multitasking so it is very difficult to distinguish among the managerial positions and regulate the degree of their involvement into other field like finance, marketing, legal department or even with the functions of the logistics and the design of the projects and the events. It needs to be very clear where the line between the general knowledge of the field and specific functions of the field is drawn. As in the cases studied by us we encountered additional functions of decorating, planning, dealing with legal aspects or financial reporting as a part of everyday work of a manager, where the emphasis in the description should be made on the coordination and organization of the actual activity for the involving

department or the party instead of performing the task by the manager. However, organizations under study not having enough personnel to fulfill the functions mentioned put a pressure and requirement on the managers to perform these functions, which does not correspond to international, golden standard and which is a deviation from the actual function of managers. On the other hand there are cases of supporting positions that are very similar to the supervisory positions and it is impossible to differentiate them as well. The recommendation to the organization of the work among positions would be towards development of the degree of involvement in performing a certain specific function and delegating it to specific professional and rather enhancing the skills of general management and coordination.

In the field of management based on the companies researched we concluded that companies do engage in training and teaching activities but majority of the training is very general and there are no specific insights taught to the managers of any level. There is also no participation of other department representatives in the training and development. Another very important recommendation to this point is the possibility to responsible autonomy from the part of the manager, which was not observed in the job description and no mechanism of evaluation of the performance developed and set in the organizations. One topic for training that is not included in any of the cases studied is he training for the understanding of the confidentiality matters especially for the managers that work in teams and evaluate the team members as well as the human resources specialists who are aware of the personal information and the decisions on appointment, promotion, hiring and firing of the personnel in the organization.

When it comes to discussing the function of project, event, department or organization managers the primary function to analyze is the planning function, which in its part needs to be properly displayed in the job description. The position as a result of our research is not involved in the part of analysis when the risks for the project or when the stakeholders are analyzed before the planning starts, so the limited or no participation in the actual analysis of the risks or the expectations makes it very difficult to proceed with day-to-day running of the project, event or operations. Furthermore, when the manager is not given a possibility or a requirement to do the contingency planning based on the things that can go wrong during the implementation, the position is limited to just following the instructions strictly. Today with the ever-changing nature of the environment, markets and developments on methods, systems and technology it is unwise to expect a manager to stick to an existing or prior plan.

	<p>Employee Training and Evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> - More needed - Autonomy needed - Confidentiality
<p>Organization of work among positions - Functions of the position</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wide range of activities (Multitasking) - Additional functions – embassies/insurance/decorations - Supporting positions – administrator vs manager 	<p>Planning process</p> <ul style="list-style-type: none"> - Project planning based on the analysis - Contingency planning for events

Bibliography

- Armstrong, M., Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management* (13th edition), Hampshire, UK: Ashford Colour Press
- Robbins, S.P., (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (7th edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Brannik, M.T., Levine, E.L., & Morgeson, F.P. (2007). *Job and Work Analysis: Methods, Research and Applications for Human Resource Management* (2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage
- Whelan Christine, (2021). Why Job Descriptions are so Important, BusinessPlus DOR: 13.11.2021 <https://businessplus.co.nz/index.php/2021/09/22/why-jobs-descriptions-are-so-important/>.
- Chyekok Ho, Chinseng Koh, (2012). *HR Due Diligence, Mergers and Acquisitions in China*, Elsevier Publishing
- Crawford and Rich, (2016). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Analytic Test, *Journal of Applied Psychology* 95(5). DOR: 13.11.2021Link: https://www.researchgate.net/publication/46254565_Linking_Job_Demands_and_Resources_to_Employee_Engagement_and_Burnout_A_Theoretical_Extension_and_Meta-Analytic_Test
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th edition). New Jersey, USA: Prentice Hall
- El-Hajji, M.A. (2011). Some recent trends in writing job description for purpose of job evaluation: A reflective view. *American International Journal of Contemporary Research*, 1(3)
- Kozlowski, W.J. (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol.1). New York: Oxford University Press.
- Lane, L.L. (2005). *By all means communicate: An overview of basic speech communication* (2nd edition) Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Marsden, P., Caffrey, M., McCaffrey, J. (2013). *Human Resource Management Assessment Approach*. Washington, DC: USAID
- Michele Gapes, (2018) Performance Reviews are Changing, *New Zealand Management Magazine*, DOR: 13.11.2021 link: <https://management.co.nz/article/performance-reviews-are-changing>
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior* (15th. edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Rowley, C., Harry, W., (2011) *Managing People Globally, An Asian Perspective*, A Volume in Chandos Asian Studies Series, Science Direct. DOR: 13.11.2021 Link: <https://www.sciencedirect.com/book/9781843342236/managing-people-globally>
- Statt, D. (2004). *Psychology and the World of Work* (2nd edition). Hampshire, UK: Palgrave Macmillan

Vivek B., (2018). Why You Should Let Employees Personalize Their Job Descriptions, Harvard Business Review, Developing Employees

Wallen, G.R., Cheryl A.F., (2018) "Principles and Practice of Clinical Research", 4th edition, DOR: 13.11.2021 link: https://monashhealth.org/wp-content/uploads/2018/06/5853_2010_Research_Reportpdf.pdf

Whitney Johnson, (2020). Write a Job Description That Attracts the Right Candidate, Harvard Business Review, Hiring and Recruiting.

Natia Gogebashvili

International Teaching University of Management and Communications Alterbridge

Head of International Relations Office

Change Management Challenges in Georgian Higher Education Institutions and the Necessary Tools for Handling Them

Abstract

In the rapidly changing world, companies are facing challenges in adapting to the accelerated processes of wanted or unwanted change. Therefore, maintaining stability becomes problematic for companies from any business sector and the absence of know-how makes it more complicated. Representing the area with fundamental importance to the development of a country, higher education institutions must overcome these challenges still staying competitive. For dealing with the above-mentioned problems, it is crucial to have a strategy, how to manage the process of change. Based on the survey conducted in Georgia and the online data research, the paper aims to describe the essence of organizational change, to reveal change management challenges faced by HEIs in Georgia and describe the famous models of change process implementation.

Key words: *HEI; Change Management; Strategy; Development; Challenge.*

აბსტრაქტი

სწრაფად ცვალეზად სამყაროში, სასურველი თუ არასასურველი ცვლილებებისგან გამოწვეულ დაჩქარებულ პროცესებთან შეგუება კომპანიებისთვის გამოწვევას წარმოადგენს. ამის გამო, სტაბილურობის შენარჩუნება პრობლემური ხდება ბიზნესის ნებისმიერ სექტორში მოღვაწე კომპანიისთვის, ნოუ-ჰაუს არარსებობა კი პროცესს კიდევ უფრო ართულებს. წარმოადგენენ რა ქვეყნის განვითარებისთვის ფუნდამენტური მნიშვნელობის სფეროს, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა უნდა გადალახონ ეს გამოწვევები ისე, რომ არ დაკარგონ კონკურენტუნარიანობა საგანმანათლებლო ბაზარზე. ზემოაღნიშნულ პრობლემებთან გამკლავებისთვის, გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება სტრატეგიას, თუ როგორ უნდა მოხდეს ცვლილებების პროცესის მართვა. საქართველოში ჩატარებული გამოკითხვისა და მონაცემთა ანალიზის მეშვეობით, ნაშრომი მიზნად ისახავს ორგანიზაციული ცვლილებების არსის აღწერას, საქართველოში არსებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წინაშე მდგარი გამოწვევების გამოვლენას ცვლილებების მენეჯმენტის ჭრილში და მსოფლიოში ცნობილი ცვლილებების მართვის მოდელების აღწერას.

საკვანძო სიტყვები: *უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება; ცვლილებების მართვა; სტრატეგია; განვითარება; გამოწვევა.*

Introduction

Higher Education Institutions have a crucial role in the developing of a society. The high-level functioning of HEIs ensures the growth of competitive leaders, managers, politicians, etc. which in turn supports the well-being of the country. Therefore, the processes going inside the higher education institutions reflect on a larger scale than they could have been in other organizations.

In the modern world, when everything changes rapidly and the daily routines are accompanied by uncertainty, the need for managing change becomes inevitable. Being easily adaptable, and maintain the stability is a major challenge for HEIs as well as companies from any other field. Managing organizational change is one of the most important steps in planning and implementing a strategy. In this context, there is a need to assess the feasibility of change. Questions such as - what skills are needed to make rapid changes and how to manage the change process - need to be answered. Accordingly, the study of organizational development and change management is a topical and necessary task to improve the management of the organization.

As the change management process is closely related to human resource management of an organization, it can be reviewed as an organizational change. Many studies have been conducted worldwide, to explain the internal processes related to managing change. The geographic factor is another very important issue when doing survey on this topic. Depending on the geopolitical locations, countries have different styles of management and intercompany processes are run in a different way.

Given the vital importance of change, it is necessary to discuss the theoretical and practical aspects of its management. The aim of the paper is to highlight the need for organizational development orientation and modern aspects of organizational change management, analysis of transformation practices. Challenges of transformations in Georgian HEIs, and the effective ways of handling them should be identified.

The subject of research is the processes involved in the implementation of change in higher education institutions, the attitude of the management team, administration and academic staff towards change and the contradictions that arise during the transformation. The research object is Georgian universities. The sample consists of the university management team, administration, and academic staff. Quantitative research method was used in the research, namely face-to-face interview, and questionnaire.

There are numerous models and theories regarding organizational change management. An interesting model of change is offered by Hiatt, Mckinsey and Lewin. Their models do not exclude each other and have a logical link. The process of change management has theoretically been discussed by numerous researchers, including Kotter, Bridges, Adizes. Theoretically, they have thoroughly discussed change management, but it is interesting to examine these theoretical aspects on the example of Georgian HEIs.

In the research process, it turned out that management teams of Georgian HEIs have theoretical knowledge about the change process, although, when the changes are actually implemented in practice, they are unable to apply the knowledge. It was also revealed that the overall perception of HEI representatives towards the change management processes are positive and most of them believes that it is a vital component of competitive advantage on the education market. Another fact that the

research made clear is that HEIs in Georgia lack the support from the state government, be it the funding opportunities or human resource development.

Research Methodology

To obtain the reliable results, the paper used four methods of qualitative research: case study, desk research, process tracing and semi-structured interviews. Interpretivism was chosen as a research philosophy, as the study focuses on multiple methods of change management and aims at showing the different aspects of the problem.

At the initial stage of the research, a questionnaire was sent to all HEIs operating in Georgia. Email participants were asked to disseminate the questionnaire within the HEI management team, administration, and academic personnel. 25 HEI representatives participated in the survey, 312 persons in total. The questionnaire included open and closed questions and aimed at revealing the knowledge and perception of participants towards change management.

The desk research was another tool for the research as it provided the possibility to analyze secondary data including research, journal articles, books, blogs, etc. The data was collected from the Ilia State University scientific databases and all the other available sources online.

Information on change management was provided by both Georgian and foreign language literature and Internet resources. For the literature review, the information was synthesized, and the changes discussed theoretically. For practical analysis, quantitative and qualitative methods were used, namely, questionnaires and in-depth interviews. Respondents included HEI top managers, administration and academic staff.

Change Management in Higher Education

What is change? It is the presence of something new with no knowledge about how to deal with it. Dr. Ichak K. Adizes relates the change straight to the problem:

The more change, the more problems we will have. (Adizes 2016, 21)

However, it is obvious that there is no continuous success without breaking status-quo.

Even though, changes are directly linked to problems, it remains crucial for the companies, to keep up with the wanted or unwanted trends to gain competitive advantage on the market. Here comes the need for having a strategy, that, most likely, could help in dealing with the unwanted change.

Many studies have been conducted worldwide to observe the emotional side of the change process in organizations. Maria Dasborough, Peter Lamb and Yiliani Suseno in their research about the Emotions in Higher Education Change Management (Dasborough, Lamb, and Suseno 2015) analyzed the employees' emotions during a structural change. The purpose of the research was to identify the perceptions of employees towards the change and underline the psychological aspects of adapting with the new reality. The authors found that people who went through the changing processes in the organizations saw the opportunities of development, a threat that good management was needed to succeed, and the unavoidability of change. Dasborough, Lamb and Suseno claim that managers should

consider the employees' emotions individually and use the knowledge for better leading the process of change. This approach will give managers ability to analyze why people perceive change positively or negatively and what is the reason of their emotions being shifted.

According to Monica Davis and Matthew Fifolt, HEIs face challenges that may be a serious obstacle to their development and even their existence. Therefore, the research authors suggest that change in higher education is inevitable, constant, and very much needed for continuous sustainability. Change initiatives are managed by the change management program (CMP) in US HEIs, which helps employees to adapt with the new skills and understand the organizational problems better, the authors discuss. Supporters believe that CMPs are a good tool for successfully implementing the process of change within the organization, when opponents argue that CMPs do not address the initial problems and they only serve the superficial symptoms instead (Davis and Fifolt, 2018).

An interesting article was published in Leadership & Organization Development Journal in August 2018 (Hechanova, Caringal-Go, and Magsaysay, 2018). The study addresses the differences between academic institutions and business enterprises in terms of change management and commitment to change. As the key findings, the authors state that with all the other factors being similar, a difference was found in competencies that ensure effective change management.

“Execution competencies predicted effectiveness of CM in business enterprises whereas strategic and social competencies predicted perceived effectiveness of CM in academic institutions” (Hechanova, Caringal-Go, and Magsaysay 2018).

The authors suggest that change management execution depends on the organizational culture and therefore, the leaders of the process should be chosen carefully. Hechanova, Caringal-Go and Magsaysay claim that a nuanced approach is needed to be used when appointing the change leadership team. The same pathos can be seen in Regina Andriukaitiene's work (ANDRIUKAITIENE et al. 2018) where, together with the other authors she underlines the importance of organizational culture in managing the process of change. According to her, the organizational and corporate cultures are systems shared by the staff members and they should be supported by the organizational rules as they are related to the employees' perceptions to the organization. The authors argue that when the culture change becomes necessary, the process should include several important factors such as establishing a well-disposed climate of change, creating a possibility to communicate the problem with the top managers, strengthening the structural change and role modeling, supporting patience, etc. To be able to manage change, it should be considered that each organization is unique with its culture, and it is impossible to drive any process by ignoring the cultural specifics. According to the authors, reinforcing the organizational culture is a time-consuming process but inevitable at the same time to achieve the goals.

Professor of Higher Education and Sustainability Geoffrey Scott argued that higher education institutions were affected by the following factors: (Scott, 2003)

- Decrease in Government Funding

- Increase in competition
- Government Scrutiny
- Extending movement of consumer rights
- Uncontrollable spread of information technology and communication

Decrease in government funding in this high competition is caused by the perception that it is a cost rather than investment and that education in a private welfare not a public good, Scott claims. He underlines the fact that national quality-assurance agencies force HEIs to make the performance data available to public which is attractive for publications to create the HEI ranking tables.

Another important change force factor suggested by Professor Scott is the fact that students start complaining about education quality as the fees increase and this is accompanied by the up-to-date knowledge available online.

According to the author, as changes are unavoidable, it is crucial for HEIs to know the “what” and “how” of change. That “what” is all about identifying smart ideas and the best way for HEIs to face the challenges are (1) start “flexible learning” and (2) use online learning. To explain the above-mentioned idea, Scott refers to the research conducted in Australia according to which most of Australian 90 000 students respond best to the programs which meet the following criteria:

- They are appropriate to the needs and abilities of students and delivered by the responsive lecturers who are effective in teaching
- They include working possibilities for students with each other and with those who are having the same experience in learning
- They mix theory and practice and let students “learn by doing”
- They provide students with flexible learning opportunities
- They are supportive in administrative issues and make the learning resources maximally adjusted
- They provide opportunities of self-learning and help students to improve the experience by coaching.

Results of the Study

This chapter presents the research data and discussion of the main findings. As described in methodology part, the qualitative research methods were used for the data collection. An online questionnaire with open and closed questions was disseminated among the 63 Georgian HEI management teams, administration, and academic personnel. The questionnaire had 312 responses in total. It addressed the following issues: what are the most important resources for gaining the competitive advantage on Georgian education market? Effective change management as a necessary tool for remaining competitive; The most difficult change management challenges for Georgian HEIs; Change management models and methods; Desired changes in Georgian HEIs.

75.2% of the research participants represented the state universities and the remaining 24.8% - private ones or other.

Their occupations were distributed as follows: 55.8% - academic personnel, 29.2% - administration, 5.8% - HEI management team, 9.3% - other.

87.5% of research participants consider that their universities are competitive, 4.2% thinks the opposite and 8.3% find it hard to answer the question.

On the question, what is the most important aspect for a HEI to become competitive on the education market, 16.7% named professionals in management team and the same percentage of the participants went for financial sustainability. 17.3% thinks that having experienced academic personnel is essential, 13.8% of participants believe that strategic vision of management team is the most important. Financial sustainability was named by 16.7% of the respondents and 83.3% of them thinks that all the above-mentioned factors are core components of successful change management. The remaining 5.4% believes that there are other factors which play the main role in changing process.

It should be noted that majority of the research participants – 95.5% in particular - responded positively on a question, whether effective change management is important or not for maintaining the competitive advantage on the market. Although, only the half of them – 51.9% thinks that their university manages changes effectively. 16.7% of the research participants believe that change management in their HEI is not successful and 31.4% of them refrain from answering the question.

Responses on the question about the hardest challenges of Georgian HEIs were distributed as follows: lack of knowledge about change management in the management team – 5.1%, lack of financial resources – 19.9%, problems related to human resource management – 9.3%, desire to maintain the status-quo in the management team – 7.7%, insufficient communication between the management team and employees – 7.7%, all the above-mentioned – 43.9%, other – 6.4%.

It is noteworthy that only 26.9% of the research participants have heard about the existence of change management methods. The remaining 73.1% either responded negatively on the question or refrained from answering. Another question was about the change management models which they have heard about or gone through them in practice. The following methods were named by the research participants: Deming cycle, ADKAR model, McKinsey 7S, models by Kotter and Lewin, EASIER change management model, Consistent Growth model, Bridges model, centralized and decentralized change management models, the Bottom-UP change management, etc.

At the end of the survey, the research participants were asked to write what they would change in the HEIs they work at. Answers listed the following: adding professional staff, improving teaching courses, appointing an experienced management team, changing management style, developing the popular courses based on a research, activation of HR policy, improving the strategic vision in the team, transforming the organizational management system into an agile management style and making the process of forming self-governing teams more flexible and adaptable, changing the target group, giving the private universities more flexibility, reinforcing the human resources, reducing formality as much as possible and increasing transparency, etc.

According to some participants of the research, bringing more young people to management teams and academic staff and assigning an appropriate salary is another necessary change to be implemented in Georgian HEIs. The author of the idea claims that young staff members trained in European, or US higher education institutions can establish a good practice in Georgian universities.

Conclusion and Recommendations

By using the methods of qualitative research, such as semi-structured interviews, Case study, desk research and process tracing, the research shows that HEIs in Georgia need an effective management of the changing processes. Not to result in failure when trying to stay competitive on the market, HEI management teams should pay attention to the motivation of their academic and administrative staff. It ensures revealing the problematic areas of internal processes and help to effectively manage the processes. As the traditional methods of managing crisis become ineffective as time goes by, leaders should identify and analyze modern approaches to the education management and try to avoid remaining status-quo.

In developing countries like Georgia, using digital platforms of managing processes is not common for many organizations. This factor, in most cases, become a barrier for adapting the changing environment. Covid pandemic was a clear example of the unwanted change that transformed into a big challenge for HEI management. It should be concluded that Georgian education system lack of Government support in terms of consulting, development, and financing as well. As mentioned in the survey results, adequate resources to motivate staff by contributing in their professional development would be a step forward to improve HEIs performance efficiency.

As mentioned in the data analyses section, research shows that Georgian HEI management teams lack relevant knowledge in change management specifics. This conclusion may not apply to every HEI certainly, thus, I believe it would be beneficial for any organization to develop managerial skills to that direction.

It is worth mentioning as a recommendation, that HEIs, like any other organizations should learn to live with change, which requires readiness for any kind of uncertainty. To be prepared for unwanted circumstances, they should think strategically and develop human resources to as many directions as possible.

Bibliography

- Adizes, I. (2016). *Mastering Change: Introduction to Organizational Therapy*. Revised & Expanded Edition. Carpinteria: Adizes Bookshore.
- Andriukaitiene, R., Cherep, A. V., Voronkova, V. H., Punchenko, O. P., Kyvliuk, O. P. (2018). Managing Organizational Culture As A Factor In Organizational Change, No 75 (October), p. 169-79
- Dasborough, M., Lamb, P., Suseno, Y. (2015). "Understanding Emotions in Higher Education Change Management." *Journal of Organizational Change Management*, July, p. 579–90.
- Davis, M., Fifolt, M. (2018). "Exploring Employee Perceptions of Six Sigma as a Change Management Program in Higher Education." *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40 (1): p.81–93
- Hechanova, M. R., M., Caringal-Go, J. F., Magsaysay, J. F. (2018). "Implicit Change Leadership, Change Management, and Affective Commitment to Change." *Leadership & Organization Development Journal* 39 (7) p. 914–25

ნანა შონია, ეკონომიკის დოქტორი, პროფესორი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

ზურაბ მუშკუდიანი, ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი, პროფესორი,
მართვისა და კომუნიკაციის საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტი ალტერბრიჯი

ნათელა ჯანელიძე, ეკონომიკის დოქტორი, ასისტენტ პროფესორი, აკაკი წერეთლის
სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ირინე კოპალიანი, ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი, სს „ვითიბი ბანკი
ჯორჯიას“ ქუთაისის ფილიალის მმართველი. აკაკი წერეთლის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

ფიზიკური პირების პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების პოლიტიკის გავლენა საბანკო კონკურენციაზე

Abstract

Following the transition to a market economy, the banking sector in Georgia has changed radically, becoming virtually state-independent business and one of the most successful economic reforms in the country. Nevertheless, there is still a process of concentration/consolidation of banks, the identity of prices for banking products and services, the difficulty of establishing a place for a new player in the market, etc., which limits the elements of interbank free competition. The above may be caused by the lack of proper regulatory mechanisms by the state. It is a fact that the existing mechanisms and procedures of administration in the relevant direction need to be refined; particular attention should be paid to sharing of foreign experience in interbank competition, analysis of new legal regulations implemented in the banking sector of Georgia, revealing the role of the state in improving the country's interbank competition policy in responsible lending to individuals.

Keywords: *Individual, Responsible Lending, Banking Sector, Banking Regulations, Banking Competition.*

აბსტრაქტი

საქართველოში საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის კვალობაზე მირფესვიანად შეიცვალა საბანკო სექტორი, ის პრაქტიკულად გახდა სახელმწიფოსაგან დამოუკიდებელი ბიზნესი და ქვეყანაში განხორციელებული ეკონომიკური რეფორმებიდან ერთ-ერთი წარმატებული. მიუხედავად აღნიშნულისა, დღემდე ადგილი აქვს ბანკების კონცენტრაცია/კონსოლიდაციის პროცესს, საბანკო პროდუქტებსა და მომსახურებაზე ფასების იდენტურობას, ბაზარზე ახალი მოთამაშის მიერ ადგილის დამკვიდრების სირთულეს და ა.შ. რაც ზღუდავს ბანკთაშორის თავისუფალი კონკურენციის ელემენტებს. ზემოაღნიშნული შესაძლოა გამოწვეული იყოს სახელმწიფოს მხრიდან რეგულირების სათანადო მექანიზმების არარსებობით. ფაქტია, რომ შესაბამისი მიმართულებით ადმინისტრირების არსებული მექანიზმები და პროცედურები დახვეწას საჭიროებს, განსაკუთრებით საყურადღებოა ბანკთაშორის კონკურენციის უცხოური გამოცდილების გაზიარება, საქართველოს საბანკო სექტორში განხორციელებული ახალი სამართლებრივი რეგულაციების ანალიზი, სახელმწიფოს როლის გამოვლენა ქვეყნის ბანკთაშორის კონკურენციის პოლიტიკის გაუმჯობესების მიზნით ფიზიკური პირების პასუხისმგებლიან დაკრედიტებაში.

საკვანძო სიტყვები: ფიზიკური პირი, პასუხისმგებლიანი დაკრედიტება, საბანკო სექტორი, საბანკო რეგულაციები, საბანკო კონკურენცია.

შესავალი

მსოფლიო და მათ შორის, საქართველო 2020 წელს კორონა ვირუსის გამო შექმნილი პანდემიის შედეგად ახალი გამოწვევის წინაშე აღმოჩნდა, რაც შეეხო როგორც ჯანდაცვის სისტემას, ასევე ეკონომიკური მიმართულებით ქვეყნის განვითარებას. ვირუსის გავრცელების პრევენციის მიზნით შეჩერდა წარმოებისა და მომსახურების სფეროს საქმიანობის უმეტესი ნაწილი, ჩაიკეტა სახელმწიფო საზღვრები, რამაც, პირველ რიგში, მოსახურების სფეროს გაჩერება განაპირობა. განსაკუთრებით, ტურიზმის სფეროში მომუშავე ფიზიკური თუ იურიდიული პირები, რომელთა უმეტესობაც კომერციული ბანკის სესხებით სარგებლობდა (კოპალიანი, 2021), მოულოდნელად დარჩნენ შემოსავლის გარეშე. პანდემიის გამო შექმნილი ვითარების შედეგად საქართველოს საბანკო სექტორმა ოპერატიულად შეძლო ონლაინ რეჟიმში მომსახურებაზე გადასვლა, რაც ნამდვილად არ იყო საკმარისი ფინანსური კრიზისის თავიდან ასაცილებლად. მსოფლიო პანდემიამ საქართველოს საბანკო სექტორი დააყენა ერთდროულად რამდენიმე გამოწვევის წინაშე, კერძოდ: ლიკვიდობის რისკი, საკრედიტო დაბანდებების შემცირების რისკი, რისკების ზრდა დაკრედიტების მიმართულებით – ბიზნეს სექტორში წარმოშობილი გაურკვეველობა პანდემიის ფონზე და მათი საქმიანობის რენტაბელობის პროგნოზირების სირთულე, სამომხმარებლო დაკრედიტების სექტორში ფიზიკური პირების დაკრედიტების რისკის ზრდა სამუშაო ადგილების დაკარგვის რისკის პირობებში (შონია, კოპალიანი, 2019), იპოთეკის ბაზრის კრიზისის რისკი, საკრედიტო პორტფელების ხარისხის გაურესების რისკი, საპროცენტო და არასაპროცენტო შემოსავლების შემცირების რისკი, მოგების შემცირების რისკი (შონია, კოპალიანი, დიდბარიძე, 2019).. ამ სირთულეების ფონზე ეროვნულმა ბანკმა მიიღო თანმიმდევრული გადაწყვეტილებები, რათა მაქსიმალურად შეემსუბუქებინა საქართველოს საბანკო სექტორისათვის პანდემიით გამოწვეული ეკონომიკური დარტყმა, რადგან ცნობილია, რომ საბანკო სექტორში გამოწვეული ნეგატიური შედეგები ჯაჭვური რეაქციით უარყოფითად აისახება ქვეყნის მთლიან ეკონომიკაზე.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის დროს გამოყენებული იქნა როგორც თვისობრივი (ჩაღრმავებული ინტერვიუ ჩატარდა 5 კომერციული ბანკის ტოპ-მენეჯერთან უფასო საკონსულტაციო მომსახურების სხვადასხვა ფორმების დანერგვის შედეგების შესწავლის მიზნით, ხოლო ჯგუფური ინტერვიუ - ერთ-ერთი ბანკის 10 მსხვილ კლიენტთან ბანკის მომსახურების ხარისხის გამოსავლენად.), ისე რაოდენობრივი მეთოდები. კერძოდ კი, დაკვირვების, შედარების, ეკონომიკური ანალიზის, ანკეტირების, კონტენტ-ანალიზის და მონოგრაფიული კვლევის მეთოდები.

კვლევის შედეგები

2020 წლის პანდემიით გამოწვეული კრიზისი თვალნათლივ უჩვენებს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ქვეყნის ეკონომიკის მდგრადობა ეკონომიკური შოკების მიმართ. ფაქტია, რომ საბანკო სექტორი ყველაზე მდგრადი და კარგად კაპიტალიზებული სფეროა ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკაში. შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ის არსებული ზედამხედველობის პირობებში საკმაოდ მობილიზებული, საკმარისი რეზერვებითა და ადეკვატური ბუფერებით შეხვდა საყოველთაო გამოწვევას – პანდემიას, ასევე თანმიმდევრული და აბსოლუტურად ადეკვატურია საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ გატარებული ღონისძიებები. ყოველივე ზემოაღნიშნული კი ეხმარება ქართულ კომერციულ ბანკებს შეუფერხებლად განაგრძონ ეკონომიკის დაკრედიტება, რაც საბოლოო ჯამში დაეხმარება ქვეყნის ეკონომიკას კრიზისის სწრაფად და ნაკლები დანაკარგებით დამლევად. კონკრეტული გადაწყვეტილებები, რომელიც ეროვნულმა ბანკმა მსოფლიო პანდემიიდან გამომდინარე ოპერატიულად შეიმუშავა და განახორციელა ქვეყნის მასშტაბით, მართალია პირდაპირ არ არის დაკავშირებული ბანკთაშორის კონკურენციასთან, მაგრამ გათვალისწინებულია საბანკო კონცენტრაციის თავიდან აცილების ელემენტები. კერძოდ უზრუნველყოფილია, რომ ყველა მოქმედ ბანკს ჰქონდეს თანაბარი დამხმარე მექანიზმები და ინსტრუმენტები ნეგატიური შედეგების გასაწინააღმდეგებლად, რაც ლიდერ ბანკებს არ მისცემს შანსს ისარგებლონ არსებული მდგომარეობით და დაბალი რეიტინგის ბანკებთან მიმართებაში მოიპოვონ დამატებითი უპირატესობები (Shonia., Mushkudiani., Kopaliani, 2018).

საბანკო სექტორში განხორციელებული ახალი რეგულაციებიდან ცალკე გამოვყოფთ ფიზიკური პირების დაკრედიტების მიმართულებით სიახლეს, რომელიც 2018 წლის ბოლოს დამტკიცდა ეროვნული ბანკის მიერ და ძალაში შევიდა 2019 წლის 1 იანვრიდან. ანალოგიური ტიპის რეგულაცია ბოლო პერიოდში ევროპის რამდენიმე ქვეყანაში დაინერგა, მაგალითად: უნგრეთში, შვედეთში, დანიაში, ლიტვაში, ჩეხეთში, ესტონეთში და სხვა.¹ როგორც ეროვნული ბანკი განმარტავს "ფიზიკური პირის დაკრედიტების შესახებ დებულების" მიზანია საქართველოს საფინანსო სისტემის სტაბილური და მდგრადი ფუნქციონირების ხელშეწყობა და ჯანსაღი დაკრედიტების წახალისება. დებულება ვრცელდება, როგორც უშუალოდ ფიზიკურ პირებზე, ასევე ინდივიდუალ მეწარმეებზე (თუ მათი სასესხო ვალდებულება არ აღემატება 2 მლნ ლარს), ასევე ისეთ შემთხვევებზე, როდესაც ფიზიკური პირი აწვდის მოთხოვნის უზრუნველყოფის საშუალებას სხვა ფიზიკურ თუ იურიდიულ პირს, სესხის უზრუნველსაყოფად. თავისუფალი კონკურენციის პრინციპების საფუძველზე ახალი რეგულაციის დაცვა მოეთხოვებათ კომერციულ ბანკებს, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებს და სესხის გამცემ ნებისმიერ სუბიექტებს. დადასტურებულია, რომ საფინანსო ბაზარზე მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები საკმაოდ ლიბერალური საკრედიტო პოლიტიკით პოზიციონირებდნენ, რამაც გარკვეულწილად

¹ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4422157?publication=0>

უარყოფითი შედეგი გამოიღო მოსახლეობის გადამხდელუნარიანობაზე და ზოგადად მათ სოციალურ მდგომარეობაზე.

კანონის მიღებას წინ უძღოდა რამდენიმე თვიანი მოსამზადებელი პერიოდი და კანონის სამუშაო ვერსიების განხილვა კომერციული ბანკის წარმომადგენლებთან. ფიზიკური პირების დაკრედიტების გამკაცრების აუცილებლობა კი მოსახლეობის მძიმე სოციალურმა მდგომარეობამ და აღნიშნულის ფონზე გადაუხდელი და პრობლემური ვალდებულებების წილის ზრდამ განაპირობა. არსებული სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით 2018 წლის მეორე ნახევრისათვის საკრედიტო-საინფორმაციო ბიუროს „კრედიტინფო“-ს შავ სიაში დაახლოებით 650 ათასი მოქალაქე იყო რეგისტრირებული², რომლებიც მოკლებულნი იყვნენ ნებისმიერი ეკონომიკური აქტივობის განხორციელების შესაძლებლობას.

საბანკო სექტორის რეგულაციები ჯერ კიდევ 2018 წლის 1 მაისიდან გამკაცრდა, რამაც მოამზადა ნიადაგი შემდეგი მასშტაბური ცვლილებებისათვის. ყველაზე მნიშვნელოვანი იყო ის, რომ ბანკებს მსესხებლის გადამხდელუნარიანობის სრულფასოვანი ანალიზის ჩატარება დაევალოთ. აქვე უნდა აღნიშნოთ სავალუტო რისკების ადეკვატური გადანაწილების მიზნით ეროვნული ბანკის მიერ საქართველოს მთავრობასთან ერთად განხორციელებული პროექტი 2015 წლის 1 იანვრამდე გაცემული სესხების გალარების შესახებ, რომლის ფარგლებშიც მსესხებლებს მიეცათ საშუალება განსაზღვრული პერიოდის მანძილზე მოეხდინათ ვალუტის სესხის კონვერტირება ლარში შეღავათიანი კურსით.

ზემოთ აღნიშნული და 2019 წლის იანვრიდან დაანონსებული რეგულაციების მოლოდინის გამოც შეიძლება აიხსნას ის პროცესი, რომ კომერციულმა ბანკებმა ჯამში 55 სერვის-ცენტრი დახურეს. საქართველოს ეროვნული ბანკის სტატისტიკის მიხედვით, 2018 წლის დეკემბერში წინა წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით კომერციული ბანკების სერვის-ცენტრები 847-დან 792-მდე შემცირდა. ამის ფონზე გაიზარდა ფილიალების რაოდენობა, თუმცა მხოლოდ ერთი ერთეულით 134-დან 135-მდე. სამწუხარო ტენდენცია რაც რეგულაციას მოჰყვა, იყო წლის დასაწყისში ბანკების ნაწილში თანამშრომელთა ოპტიმიზაციის პროცესი. 01.01.2019 წლიდან ამოქმედებული ფიზიკური პირების პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების დებულებიდან შეიძლება გამოიყოს შემდეგი ძირითადი მიმართულებები და საკვანძო საკითხები:

შემოსავლების შეფასება – მსესხებლის შემოსავლის შესწავლა, კრედიტის გადახდის ფინანსური შესაძლებლობის შეფასებისათვის. დადასტურებული შემოსავლის ტიპები, როგორცაა ხელფასი, იჯარა, დივიდენდი და ა.შ. განსაზღვრულია დაკრედიტების დებულებით. ასევე ბანკებს აქვთ უფლება შეიმუშაონ და ეროვნულ ბანკს შეუთანხმონ დაუდასტურებელი ტიპის შემოსავლების დათვლის პრინციპი.

სესხის უზრუნველყოფის კოეფიციენტები – დებულებით განსაზღვრულია მისაღები სესხის ყოველთვიური შენატანის ყოველთვიურ დადასტურებულ შემოსავალთან თანაფარდობის მაქსიმალური დასაშვები ნორმა (PTI) და სესხის თანხის გირაოში წარმოდგენილი უძრავი ქონების ღირებულებასთან შეფარდების მაქსიმალური ზღვარი (LTV), იხ. ცხრილი 1–2.

ცხრილი 1. სესხის მომსახურების მაქსიმალური კოეფიციენტები

ყოველთვიური წმინდა შემოსავალი, ლარი	არაჰეჯირებული მსესხებლებისთვის მაქსიმალურ/საკონტრაქტო ვადიანობაზე	ჰეჯირებული მსესხებლებისათვის მაქსიმალურ/საკონტრაქტო ვადიანობაზე
<1,000	20% / 25%	25% / 35%
>=1,000-2,000<		35% / 45%
>=2,000-4,000<	25% / 30%	45% / 55%
>=4,000	30% / 35%	50% / 60%

² <https://mycreditinfo.ge/wm.php?page=home&c=lapza>

წყარო: <https://www.nbg.gov.ge/uploads/01/281> .PDF

ხოლო, სესხის უზრუნველყოფის კოეფიციენტი ეროვნულ და უცხოურ ვალუტაზე სხვადასხვაა (იხ. ცხრილი 2).

ცხრილი 2. სესხის უზრუნველყოფის კოეფიციენტის (LTV) მაქსიმალური მაჩვენებელი

ლარით გაცემული სესხებისთვის	უცხოური ვალუტით გაცემული სესხებისთვის
85%	70%

წყარო: <https://www.nbg.gov.ge/uploads/01/281> .PDF

ცხრილი 1 გვიჩვენებს, რომ სესხის უზრუნველყოფის კოეფიციენტის გაანგარიშება ხდება ჰეჯირებული და არაჰეჯირებული მსესხებლების კატეგორიის მიხედვით. ჰეჯირება წარმოადგენს სავალუტო რისკების დაზღვევის მეთოდს და ამ შემთხვევაში, ჰეჯირებულია მსესხებელი, თუ მისი წმინდა შემოსავლები არანაკლებია იმავე ვალუტაში არსებული სესხის მომსახურებისთვის საჭირო წმინდა შემოსავალზე. არაჰეჯირებულად ითვლება ისეთ მსესხებელი, რომლის ყოველთვიური წმინდა შემოსავალი და სესხის ვალდებულება არის სხვადასხვა ვალუტაში.

დაანგარიშების პრინციპები – როცა მსესხებლის ყოველთვიური შემოსავლები განსხვავებულია ან ფიქსირდება ყოველთვიურისაგან განსხვავებული პერიოდულობის რეგულარული შემოსავლები, შემოსავლად აიღება მაქსიმალური მნიშვნელობა შესაბამისი პერიოდის მედიანურ და საშუალო მაჩვენებლებს შორის.

საჩქები – ეროვნულ ბანკს განსაზღვრული აქვს ჯარიმები დებულების დარღვევის შემთხვევის დაფიქსირებისას.

საკრედიტო დაწესებულებები ვალდებულნი არიან განსხვავებული სასესხო პროდუქტის გაშვებამდე, მათ შორის, არსებული სტუდენტური სესხების პირობებიც კი შეათანხმონ ეროვნულ ბანკთან და შემდეგ გასცენ სესხები. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ დებულების მიღმა დარჩა 2019 წლის 1 იანვრამდე გაცემული სესხების ვალდებულების გაზრდის გარეშე რეფინანსირებების შემთხვევები, რაც კომერციულ ბანკებს აძლევს საშუალებას კონკურენტული პირობების შეთავაზებით გადმოიბირონ მსესხებელი.

აღნიშნული დებულება ავალდებულებს პირს დარეგისტრირდეს ეროვნულ ბანკში, თუ მისგან 20-ზე მეტ ფიზიკურ პირს აქვს სესხი აღებული, რადგან ასეთ შემთხვევაში აღნიშნული პირი ითვლება სესხის გამცემ სუბიექტად. წლის დასაწყისშივე გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ ზემოაღნიშნულ რეგისტრაციას თავს არიდებდნენ სესხის გამცემი ფიზიკური პირები, ეს კი, გარდა სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობისა, ასევე შეიცავს ფინანსური სახსრების დაბრუნებადობის რისკსაც.

ფაქტია, რომ რეგულაციის პირობები მნიშვნელოვნად ამცირებს ბანკების მიერ ფიზიკურ პირებზე საცალო პროდუქტების გაყიდვების მასშტაბებს. აღსანიშნავია, რომ ის ძირითადად სამომხმარებლო ტიპის სესხებს შეეხო, რითაც ბაზარი ზომაზე მეტად იყო გაჯერებული. სამომხმარებლო სესხებზე მოთხოვნა საზღვრების გარეშე შეიძლება გაიზარდოს და ფულის მიწოდება ამ ტიპის სესხების სახით იზრდებოდა წლების მანძილზე. შედეგად კი მივიღეთ, რომ აღნიშნული ჭარბი სამომხმარებლო დაკრედიტებით ქვეყნის ეკონომიკა სარგებელს ვერ ნახულობდა, რადგან ამ ტიპის სესხები არ ემსახურება ბიზნესის განვითარებას, დასაქმების პრობლემის მოგვარებას და რაიმე დოვლათის წარმოებას ქვეყანაში. სამომხმარებლო მიზნობრივობით გაცემული სესხების აბსოლუტური უმრავლესობა მიემართება სხვადასხვა ტიპის სამომხმარებლო პროდუქტების შესაძენად, რომლებიც როგორც წესი იმპორტირებულია და არ არის შექმნილი ჩვენი ეროვნული წარმოების მიერ. შესაბამისად, ფული ავტომატურად გაედინება ქვეყნიდან, არ იძლევა ეკონომიკურ ეფექტს და არ მონაწილეობს ქვეყნის შიგნით დოვლათის დაგროვებაში. სწორედ ეს იყო ერთ-ერთი

ძირითადი ფაქტორი, რაც საფუძვლად დაედო ჭარბი სამომხმარებლო დაკრედიტების შეზღუდვას.

როგორც მოსალოდნელი იყო რეგულაციამ პირდაპირ იმოქმედა ელექტროტექნიკის და საყოფაცხოვრებო ნივთების მაღაზიების გაყიდვებზე. ფაქტია, რომ ამ სექტორში საცალო გაყიდვების 90% განვადებით შესყიდვაზე მოდიოდა, განვადებების კატასტროფულად შემცირების ფონზე შემცირდა გაყიდვებიც. ზოგიერთმა ბანკმა, მაგალითად სს "ვითიბი ბანკი ჯორჯიამ" საერთოდ გააუქმა ტექნიკის განვადების პროდუქტი. ახალი შეზღუდვების გამო დეველოპერულ სფეროში ბინების გაყიდვები რეგულაციის საწყის ეტაპზე 2018 წლის იანვრის თვესთან შედარებით რიგი კომპანიებისათვის 30%-ით, ხოლო სხვებისათვის 70%-ით არის შემცირებული, თუმცა ფასები ისევ მაღალია. მაგრამ მხოლოდ 2019 წლის პირველი თვის მონაცემებით დასკვნების გამოტანა და განზოგადება არასწორი იქნება, გარკვეული დრო ბანკებსაც დასჭირდათ, რომ ახალ რეგულაციას მორგებოდნენ. ამასთან იანვრის თვე ყოველთვის პასიურობით ხასიათდება. მიუხედავად ამისა, მაინც გვინდა შევადაროთ კომერციული ბანკების მიერ 2017–2020 წლების იანვრის თვის ფიზიკური პირების დაკრედიტების მაჩვენებლები ერთმანეთს (იხ. ცხრილი 3).

ცხრილი 3. კომერციული ბანკების მიერ გაცემული სამომხმარებლო სესხების დავალიანების მოცულობა (ათასი ლარი)

ფიზიკური პირების სამომხმარებლო სესხების მოცულობა			
31.01.2017	31.01.2018	31.01.2019	31.01.2020
2,777,376	3,765,391	3,912,446	4,105,527

წყარო: <https://www.nbg.gov.ge/index.php?m=306> სამომხმარებლო სესხები (ნაშთები)

ცხრილიდან ჩანს, რომ მიუხედავად ახალი საბანკო რეგულაციებისა გაზრდილია ფიზიკური პირების დაკრედიტების მოცულობა სამომხმარებლო სესხების მიხედვით. თუმცა, 2017-2018 წლის იანვრის თვის მონაცემებთან შედარებით 2019-2020 წლების იანვრის თვის მონაცემები უმნიშვნელოა. თუ 2018 წლის იანვარში 2017 წლის იანვართან შედარებით 35,5% იყო გაზრდილი, 2020 წლის იანვარში 2019 წლის იანვართან შედარებით - 4,9%-ით გაიზარდა. აქვე არის ყურადღება გასამახვილებელი იმაზე, რომ წლების მიხედვით აღნიშნულ სესხებზე საპროცენტო განაკვეთებიც გაზრდილია და მხოლოდ 2020 წლის იანვარში არის 0,1 %-ით შემცირებული (იხ. ცხრილი 4).

ცხრილი 4. საშუალო წლიური შეწონილი საპროცენტო განაკვეთი

ფიზიკური პირების სამომხმარებლო სესხებზე (პროცენტებში)

საშუალო წლიური შეწონილი საპროცენტო განაკვეთი ფიზიკური პირების სამომხმარებლო სესხებზე (პროცენტებში)			
31.01.2017	31.01.2018	31.01.2019	31.01.2020
15	16,5	16,9	16,8

წყარო: <https://www.nbg.gov.ge/index.php?m=306> სამომხმარებლო სესხები (ნაშთები)

ასევე, საინტერესოა ფიზიკურ პირებზე უძრავი ქონებით უზრუნველყოფით გაცემული სესხების მოცულობა (ცხრილი 5)

ცხრილი 5. ფიზიკურ პირებზე გაცემული უძრავი ქონებით უზრუნველყოფილი სესხები (ათასი ლარი)³

	უძრავი უზრუნველყოფილი მოცულობა მდგომარეობით		ქონებით სესხების ბოლოს		თვის განმავლობაში გაცემული სესხები
	ეროვნული ვალუტით	უცხოური ვალუტით	ეროვნული ვალუტით	უცხოური ვალუტით	ეროვნული ვალუტით
31.01.2017	968,899	4,590,154	88,313	150,219	
31.01.2018	2,111,640	4,379,656	203,688	153,808	
31.12.2018	2,888,912	5,816,785	213,538	395,186	
31.01.2019	2,893,624	5,708,234	95,507	79,634	
31.01.2020	4,520,426	5,869,879	162,396	174,928	

წყარო: <https://www.nbg.gov.ge/index.php?m=306> უძრავი ქონებით უზრუნველყოფილი სესხები

ცხრილიდან ჩანს, რომ ფიზიკურ პირებზე უძრავი ქონებით უზრუნველყოფილი სესხები როგორც ეროვნულ, ისე უცხოურ ვალუტაში წლების მიხედვით მზარდია, მხოლოდ 2018 წლის დეკემბრის მონაცემებთან შედარებით 2019 წლის იანვრის თვეში არის კლება, რაც განსაკუთრებით თვალშისაცემია უცხოური ვალუტით გაცემულ სესხებში.

ეროვნულმა ბანკმა მოგვიანებით შეამსუბუქა ზემოთ აღნიშნული რეგულაცია და ცვლილება შეიტანა ფიზიკური პირების დაკრედიტების დებულებაში, ეროვნული ბანკის ბრძანება № 44/04 "ფიზიკური პირის დაკრედიტების შესახებ დებულების დამტკიცების თაობაზე" 2020 წლის 13 მარტ⁴. ცვლილება, რომელიც ძალაში შევიდა 2020 წლის 15 აპრილიდან, ბანკების დაკრედიტების მიკრომენეჯმენტში ნაკლებ ჩარევას გულისხმობს და აძლევს მათ საშუალებას გახდნენ უფრო მოქნილები და დაკრედიტების ზრდის შესაბამისად გაზარდონ საოპერაციო ეფექტიანობა, კერძოდ:

- ✓ ბანკებს მიეცათ თავისუფლება თავად შიდა პროცედურით განსაზღვრონ თვითდასაქმებულის შემოსავლის დადგენის წესი;
- ✓ მხოლოდ ლარში გაცემული/გასაცემი სესხებისათვის შეიცვალა სესხის მომსახურების კოეფიციენტის ზღვრების ოდენობა და განისაზღვა ორი ზღვრული მაჩვენებელი (ვალუტაში დარჩა უცვლელი), (იხ. ცხრილი 6):

ცხრილი 6. სესხის მომსახურების კოეფიციენტი

შემოსავალი (ხელზე ასაღები)	PTI კოეფიციენტი– სესხი უცხოურ ვალუტაში	PTI კოეფიციენტი სესხი
<1,000	20%	25%
>=1,000	30%	50%

³ <https://www.nbg.gov.ge/index.php?m=306>

⁴ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4822603?publication=0>

წყარო: <https://www.nbg.gov.ge/index.php?m=340&newsid=3881>

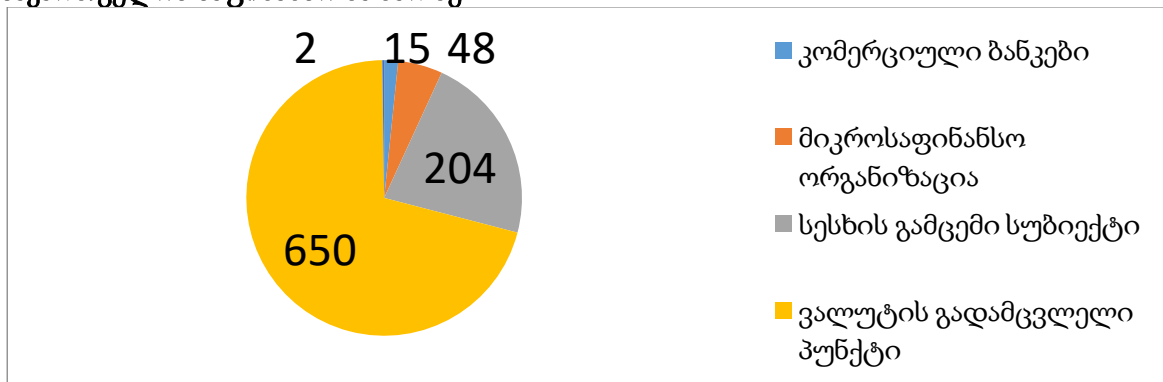
- ✓ გაიზარდა იპოთეკური სესხის მაქსიმალური ვადა 15–დან 20 წლამდე;
- ✓ საზღვარგარეთ მიღებული შემოსავალის მქონე მსესხებლებისათვის შემცირდა სესხის უზრუნველყოფის LTV კოეფიციენტი 60%–დან 70% მდე;
- ✓ ფიზიკურ პირებს, რომელთა სესხებიც აღემატება 1 მლნ ლარს (ცვლილებამდე იყო 2 მლნ ლარი) აღარ შეეხება აღნიშნული რეგულაცია.

უნდა ავლნიშნოთ, რომ რეგულაცია აუცილებელი იყო ჭარბი დაკრედიტების ტვირთისაგან მოსახლეობის გათავისუფლებისათვის. მსესხებლების დიდი ნაწილი გაუაზრებლად იღებდა საკრედიტო პროდუქტებს, რასაც ხშირად ისინი არა მარტო ფინანსურ კრიზისამდე, არამედ საცხოვრებელი უძრავი ქონების დაკარგვამდეც მიჰყავდა. რეგულაციამდე უაღრავი შემთხვევა ფიქსირდებოდა, როდესაც მსესხებელს დადასტურებული შემოსავალი ჰქონდა მხოლოდ 700 ლარი, ხოლო ყველა საკრედიტო ვალდებულების ყოველთვიური შენატანი შეადგენდა 500 ლარს. გრძელვადიან პერიოდში აღნიშნულის თავიდან აცილების მიზნით ეროვნულმა ბანკმა შეიმუშავა მოსახლეობის ფინანსური განათლების სტრატეგია დაწყებული საშუალო სკოლის სასწავლო კურსებიდან, ხოლო მოკლევადიან პერიოდში მექანიკურად შეზღუდა ჭარბ დაკრედიტებაზე ხელმისაწვდომობა.

აღსანიშნავია ისიც, რომ ბანკებზე მეტად ჭარბვალდებულების პრობლემა მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების და განსაკუთრებით ონლაინ სესხების გამცემი სუბიექტებიდან მომდინარეობდა. 2008 წლიდან დაწყებული ონლაინ სესხების გაცემის პროცესი არ ექვემდებარებოდა სეზონის რეგულაციას, შესაბამისად 2017 წლამდე, როდესაც ეფექტური საპროცენტო განაკვეთის ზედა ჭერი დადგინდა 100/150%, მათ მიერ გაცემული სესხების ეს მაჩვენებელი 700%–საც კი სცდებოდა. ფაქტიურად ეს კომპანიები მოსახლეობის გალატაკებას ემსახურებოდნენ და ქვეყნიდან თანხის გადინებას უწყობდნენ ხელს. ამას ადასტურებს ისიც რომ 2018 წლის დასასრულს "ფონდი ქართუს" მიერ დაფარული მოსახლეობის გადაუხდეელი კრედიტების მხოლოდ 25% იყო ბანკების ვალდებულებები, დანარჩენი კი არასაბანკო სექტორს ეკუთვნოდა. 2017 წლისათვის ასეთი 75 კომპანია ფიქსირდება საქართველოში, 2018 წ რიცხვი 25–მდე შემცირდა, ხოლო 2019 წლის რეგულაციის შემდეგ ფაქტიურად მხოლოდ ერთეულები დარჩა ბაზარზე.

2019 წ 31 დეკემბრის მონაცემებით საქართველოს საბანკო და არასაბანკო სექტორი წარმოდგენილია შემდეგი მონაწილეებით (იხ. ნახაზი 1).

ნახაზი 1. საბანკო და არასაბანკო სექტორის წილობრივი მონაწილეობა საქართველოს საფინანსო ბაზარზე



წყარო: https://www.nbg.gov.ge/uploads/publications/annualreport/2020/erovnuli_banki_211020.pdf

ფიზიკური პირების პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების პოლიტიკის ამოქმედებიდან დღემდე სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით ვხედავთ, რომ აღნიშნული რეგულაცია ნამდვილად ემსახურებოდა ფინანსური ბაზრის სტაბილურობას და ფასების

სტაბილიზაციას, ამასთან ერთად, თანაბარ პირობებში ჩააყენა როგორც საბანკო, ისე არასაბანკო სექტორი ფიზიკური პირების დაკრედიტების მიმართულებით. ასევე, უნდა აღინიშნოს ეროვნული ბანკის მიერ გატარებული ლარიზაციის ღონისძიების შედეგები: 2017 წლის 15 იანვრიდან ფიზიკურ პირებზე 100 ათას ლარამდე სესხები გაიცემა მხოლოდ ეროვნული ვალუტით, ხოლო 2019 წლის 24 იანვრიდან, უკვე 200 000 ლარამდე სესხები, როგორც ფიზიკურ, ასევე იურიდიულ პირებზე გაიცემა მხოლოდ ეროვნულ ვალუტაში. შედეგად მივიღეთ ის, რომ 2018 წლის ბოლოსთვის 2017 წელთან შედარებით სესხების დოლარიზაციის მაჩვენებელი 9%-ითაა შემცირებული და 57%-ს წარმოადგენს. დეპოზიტების დოლარიზაციას რაც შეეხება, ის 8%-ითაა შემცირებული და 2018 წლის ბოლო მაჩვენებლით 63%-ია. კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია ფიზიკური პირების დედოლარიზაციის საკითხი, აქ 11%-ით არის შემცირებული მაჩვენებელი და 47.7%-ია.

შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მიზანი რაც აღნიშნულ რეგულაციას ედო საფუძვლად პირველივე წელიწადში ფაქტიურად მიღწეული იქნა, დადებითი ტენდენციები გამოიკვეთა ფინანსური სტაბილურობის რისკების შემცირების მხრივ, ეტაპობრივად უმჯობესდება სასესხო პორტფელების ხარისხი, საერთო სესხების მასაში მცირდება მაღალი საკრედიტო ტვირთით გაცემული სესხებისა და უცხოურ ვალუტაში გაცემული სესხების მოცულობა, რაც მოსახლეობის საკმაოდ სოლიდური ნაწილისათვის ფინანსური პრობლემების მიზეზს წარმოადგენდა. რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, ამ რეგულაციის ამოქმედებას მოჰყვა დამატებითი სასესხო რესურსების გადასროლა მცირე და საშუალო ბიზნესის დასაკრედიტებლად, შესაბამისად საგრძნობლად გაიზარდა ბანკების მიერ იმ სეგმენტების დაფინანსება, რომლებიც ქვეყანაში ქმნიან დოვლათს და აწარმოებენ ეროვნულ პროდუქციას.

დასკვნა

მსოფლიო პანდემიის წელიწადს წინ უსწრებდა ერთ–ერთი საუკეთესო წელი ქართული საბანკო სექტორისათვის. მიუხედავად 2019 წლის 1 იანვრიდან ამოქმედებული ფიზიკური პირების პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების წესისა, რომელსაც წლის დასაწყისში არსებული გარკვეული ვარაუდების მიხედვით საბანკო სექტორში საკრედიტო პორტფელები შემცირება და შესაბამისად საბანკო სექტორის მომგებიანობის შემცირება მოყვებოდა, 2019 წელი ერთ–ერთი საუკეთესო წელიწადი იყო ქართულ საბანკო სივრცეში. 2019 წლის ბოლოს კომერციული ბანკების მთლიანმა საკრედიტო პორტფელმა შეადგინა 32 მლრდ ლარი, შესაბამისად სესხების წლიური ზრდა 16,3% იყო გაცვლითი კურსის ეფექტის გარეშე. წელიწადის მანძილზე მკვედრად შემცირდა დოლარიზაციის მაჩვენებელი საკრედიტო პორტფელებში, ასევე საპროცენტო განაკვეთი უცხოური ვალუტით დენომინირებულ სესხებზე ისტორიულ მინიმუმამდე ჩამოვიდა. ზოგადად აღნიშნულ წელიწადში წმინდა საპროცენტო მარჟა და არასაპროცენტო შემოსავლები შემცირდა. თუმცა ზრდისა და მასშტაბის გამო ეფექტიანობის ზრდამ, ასევე აქტივების ხარისხის გაუმჯობესებამ და ცალკეული გაუთვალისწინებელი ხარჯების შემცირებამ მომგებიანობაზე პოზიტიურად იმოქმედა და 15 ბანკიდან 13–მა ბანკმა წელიწადი მაღალი მოგებით დაასრულა, მხოლოდ 2 ბანკი იყო ზარალზე– "სილქ როუდბანკი" და "პაშა ბანკი". მომგებიანობის ტენდენცია ბანკებმა 2020წ პირველ თვეშიც შეინარჩუნეს– მხოლოდ ერთ თვეში ბანკების მოგება 41,7%-ით, 90 მლნ ლარამდე გაიზარდა. მაგრამ პირველი (747 მლნ ლ), მეორე (486 მლნ ლ), და მესამე კვარტალი (85,9 მლნ ლ) ზარალით დაამთავრეს. 2020 წლის პირველი ნახევრის მონაცემებით ყველა ბანკი ზარალზეა, მხოლოდ ერთმა ბანკმა "სილქროუდ ბანკი" დაამთავრა წლის პირველი ნახევარი 0,25 მლნ ლარი მოგებით. თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ დარეზერვებამდე ბანკების აბსოლუტურ უმრავლესობას მოგება უფიქსირდება, ანუ ბანკების ძირითადი საოპერაციო საქმიანობა ისევ მომგებიანია, კერძოდ ციფრებში გამოხატული 10 თვის საპროცენტო შემოსავალი 4 მლრდ ლარია, რაც გასული წლის ანალოგიურ მონაცემს

აღმატება 9,16%-ით, კიდევ უფრო რომ ჩავშალოთ ფიზიკური პიების სესხებიდან მიღებული შემოსავალი 3%-ით არის გაზრდილი ერთი წლის წინანდელ მონაცემთან შედარებით. **საკრედიტო პორტფელები**, მიუხედავად 2020 წლის 15 აპრილიდან ეროვნული ბანკის მიერ ფიზიკური პირის დაკრედიტების საბანკო რეგულაციების გამარტივებისა, COVID-19 მიერ გამოწვეულმა ნეგატიურმა მოვლენებმა მნიშვნელოვნად შეამცირა საკრედიტო დაბანდების მოცულობა, იმ ნიშნულთან მიმართებაში რაც კომერციულ ბანკებს 2020 წლის დასაწყისში გაწერილი ქონდათ წლიური ბიზნეს გეგმის მონაცემებში. ვადაგადაცილებულ სესხებს ეზრდებათ სავალდებულო სარეზერვო ნორმა, რაც თავის მხრივ კიდევ ამცირებს კომერციული ბანკების მოგებას. რესტრუქტურისაციის შემთხვევაში კი უკვე კომერციული ბანკები ვერ სთავაზობენ მსესხებლებს ვერც არსებული რეზერვის შენარჩუნებას, რაც ბანკის გარდა თავად მსესხებლისათვისაც ნეგატიური ფაქტორია რადგან მოქმედებს მის საკრედიტო ისტორიაზე, ასევე გარკვეული ტიპის რესტრუქტურისაციები ავტომატურად მოიცავს არსებულ სესხზე დარიცხული %-ების კაპიტალიზაციას და სესხის საპროცენტო განაკვეთის ზრდას. აღნიშნული შერბილებული რეგულაციები პირდაპირ არ არის დაკავშირებული ბანკთაშორის კონკურენციასთან, თუმცა, გათვალისწინებულია საბანკო კონცენტრაციის თავიდან აცილების ელემენტები, რაც ლიდერ ბანკებს არ მისცემს შანს შთანთქონ რომელიმე დაბალი რეიტინგის ბანკი.

ბიბლიოგრაფია

კოპალიანი ი. (2021). კონკურენცია საქართველოს საბანკო სექტორში და მისი რეგულირების სრულყოფის გზები, სადისერტაციო ნაშრომი.

შონია ნ., კოპალიანი ი. (2019). ფიზიკური პირების პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების პოლიტიკის სრულყოფის საკითხები საქართველოში. ყოველკვარტალური საერთაშორისო, რეცენზირებადი და რეფერირებადი სამეცნიერო ჟურნალი ეკონომიკა და ფინანსები. 2, გვ. 19–32.

შონია ნ., კოპალიანი ი., დიდბარიძე მ. (2019). ჭარბვალიანობა და მისი შეფასების მეთოდები. აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი მეორე საერთაშორისო კონფერენცია – თანამედროვე განვითარების ეკონომიკური, სამართლებრივი და სოციალური პრობლემები –. 20–21 სექტემბერი, 2019, ქუთაისი.

<http://ejournals.atstu.ge/BLSS/index.html>

<https://drive.google.com/file/d/1xOH2xAwPbCZMTy2OZ4UUWrXGKDpimCbY/view>

Shonia N., Mushkudiani Z., Kopaliani I. (2018), Some Important Aspects of Inter-bank Competition. IPASJ International Journal of Management (IIJM). 6, 2, pp 011-018.

Deloitte Center, (2016). “Top regulatory trends for 2016 in banking”, published by Deloitte Center for Regulatory Strategies;

<https://regpulseblog.wordpress.com/tag/banking/page/3/?iframe=true&preview=true%2Ffeed%2F>

ნანახია 16.05.21.

საქართველოს მაცნე <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4822603?publication=0>, ნანახია 16.05.21.

საქართველოს ეროვნული ბანკი
https://old.nbg.gov.ge/uploads/publications/annualreport/2020/erovnuli_banki_211020.pdf ნანახია 16.05.21.

ანა მაზმიშვილი

დოქტორანტი, ასისტენტი

მართვისა და კომუნიკაციის საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტი
„ალტერბრიჯი“

მენეჯმენტის პრობლემები და მათი გადაჭრის გზები კრიზისული სიტუაციების დროს

Abstract

The paper is an analytical review of the existing literature on crisis management. The purpose of the paper is to discuss the main problems of management in unexpected crisis situations, which can lead not only to material loss, but also to the complete liquidation of the business. Emphasizes the important role of the manager in crisis situations. The results and conclusion-recommendations of the study is about the important and necessary issues that need to be considered in order to manage crises properly and more effectively.

Key words: Management, Crisis, Problems.

აბსტრაქტი

სტატია მოიაზრებს კრიზისის მენეჯმენტის შესახებ არსებული ლიტერატურის ანალიტიკურ მიმოხილვას. სტატიის მიზანია იმსჯელოს მენეჯმენტის პროცესში წარმოქმნილ გაუთვალისწინებელ კრიზისულ სიტუაციებზე, რომელსაც მიყვავართ არა მხოლოდ მატერიალურ დანაკარგამდე, არამედ ასევე, ბიზნესის სრულ ლიკვიდაციამდე. ხაზს უსვამს მენეჯერის როლის მნიშვნელობას კრიზისულ სიტუაციაში. კვლევის შედეგები და დასკვნა-რეკომენდაციები არის მნიშვნელოვანი და აუცილებელი საკითხი, რომელიც იმსახურებს გაანალიზებას, რათა სწორად და მეტად ეფექტურად მოხდეს კრიზისის მართვა.

საკვანძო სიტყვები: მენეჯმენტი; კრიზისები; პრობლემები.

შესავალი

დღესდღეობით კრიზისი არის ოცდამეერთე საუკუნის გამოწვევა ნებისმიერი ტიპის ბიზნესისათვის. კრიზისი ისეთი მოვლენაა, რომელიც, წესით, იშვიათად ხდება. მაგრამ დღეს, ამ სიტყვამ, თითქოს, მნიშვნელობა შეიცვალა და თანამედროვე სამყაროსთვის ყოველდღიურობად იქცა.

დღესდღეობით, ეს თემა უფრო აქტუალურია, ვიდრე ოდესმე, განსაკუთრებით მსოფლიო პანდემიის (covid 19) გავრცელების ფონზე. საერთოდ, კრიზისი, რომელიც გავლენას

ახდენს ბიზნესზე, ვლინდება როგორც მოვლენა ან გარემოება, რომელიც კომპრომისს ან ზიანს აყენებს საბაზრო პოტენციალს და ამავდროულად ბიზნესის ან მთელი რეგიონის რეპუტაციას. კრიზისის მენეჯმენტი არის ბიზნესის მართვის მნიშვნელოვანი ინტეგრალური კომპონენტი, რომელსაც დანიშნულების დონეზე იყენებენ სახელმწიფო სექტორის სააგენტოები და საზოგადოებები, უფრო მსხვილი საწარმოები და ცალკეული ბიზნესი, თუმცა რისკების არასწორმა გაგებამ და მართვამ შეიძლება გამოიწვიოს სერიოზული კრიზისული მდგომარეობა.

კრიზისი ტრადიციულად კლასიფიცირდება, როგორც ბუნებრივი (ქარიშხლები და მიწისძვრები) ან ადამიანის მიერ შექმნილი (სამრეწველო უბედური შემთხვევა, თვითმფრინავების კატასტროფები და ტერორისტული მოვლენები).

კრიზისი შეიძლება დაიყოს სამ ეტაპად: კრიზისის საწყისი პერიოდი, თავად კრიზისი, რომელიც ჩვეულებრივ ხანმოკლეა და პოსტკრიზისული პერიოდი, რომელიც კვლავ შეიძლება დიდხანს გაგრძელდეს.

კრიზისულ სიტუაციებში, როგორცაა ეკონომიკური ვარდნა და რეცესია, გაცვლითი კურსის ცვალებადობა, ბაზრის ნდობის დაკარგვა და საინვესტიციო სახსრების გატანა, ომი, სამხედრო გადატრიალებები, სანქციების დაწესება და ტერორიზმი, სამოქალაქო არეულობა, მზარდი დანაშაული, მიწისძვრები, ტაიფუნები, ვულკანური ამოფრქვევები და წყალდიდობები, ინფექციური დაავადებები და სხვა, ნებისმიერი ადგილისა თუ ბიზნესის რეპუტაცია შეიძლება საფრთხის წინაშე აღმოჩნდეს. ამ დროს სახელმწიფოსა და კერძო სექტორის ტოპ მენეჯერებს ძალიან ცოტა დრო აქვთ რთული გადაწყვეტილებების მისაღებად დამაბულობისა და არასტაბილურობის ატმოსფეროში. კრიზისი, ასევე, გადამწყვეტ მნიშვნელობას აღწევს, როდესაც ცვლილებები, უკეთესი იქნება ეს თუ უარესი, გარდაუვალია და ეს გამოცდილება შეიძლება სასარგებლო იყოს ხალხისა და ორგანიზაციებისათვის ან პირიქით.

ზოგადად კრიზისები შეიძლება დავყოთ რამდენიმე ტიპად (Comcec, 2017):

1. ეკოლოგიური კრიზისები და ბუნებრივი კატაკლიზმები - კრიზისების ამ კატეგორიაში შედის ქარიშხლები და ციკლონები, მიწისძვრები, ვულკანური ამოფრქვევები, ცუნამები და სხვა, ანუ ყველა ის მოულოდნელი მოვლენა, რომელიც უკავშირდება ბუნებრივ წარმონაქმნებსა და უბედურ შემთხვევებს. მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლებელია თვალყური ვადევნოთ ექსტრემალურ ამინდთან დაკავშირებულ მოვლენებს, როგორცაა ტროპიკული ქარიშხლები და გათვალისწინებულ იქნეს სიფრთხილის ზომები ადამიანთა უსაფრთხო ადგილებში გადასაყვანად, მრავალი სახის გეოლოგიური მოვლენის პროგნოზირება შეუძლებელია.

2. ტექნოლოგიური მოვლენები - კრიზისთა ამ კატეგორიაში შედის ისეთი კრიზისები, რომლებიც გამოწვეულია ტექნოლოგიური მოვლენებით, როგორცაა სატრანსპორტო შემთხვევები და IT სისტემების მოშლა, რაც შეიძლება გამოწვეული იყოს ტექნიკის გაუმართაობით ან ტექნიკურ სისტემებთან მუშაობის დროს ადამიანის შეცდომებით.

3. საზოგადოებრივი / პოლიტიკური მოვლენები - ბიზნესზე მოქმედი საზოგადოებრივი და პოლიტიკური მოვლენები მოიცავს კრიმინალს, პოლიტიკურ არეულობას, ტერორიზმს, ომებს და ადამიანის უფლებების დარღვევას. როდესაც საფრთხე გარე გავლენას უკავშირდება და ამას ქვეყნის შიდა არეულობაც ემატება, სიტუაცია განსაკუთრებით მძიმე ხდება.

4. პანდემიით გამოწვეული კრიზისები - ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული კრიზისი, რომელიც დიდ გავლენას ახდენს ბიზნესის ინდუსტრიაზე ბოლო წლებში განსაკუთრებით აქტუალური და გავრცელებულია. დღეს ჩვენ ვცხოვრობთ ახალ რეალობაში, რომელსაც კოვიდ-19-ის პანდემია ჰქვია. ეპიდემიის საშიშროება თანამედროვე სამყაროში, როგორცაა SARS, ფრინველის გრიპი, ებოლა, MERS და Zika, ხშირად სულ უფრო ხშირად ხდება სარისკო ბიზნესისთვის.

5. ეკონომიკური მოვლენები/კრიზისები - მოიცავს გლობალურ რეცესიებს, სუსტ ეროვნულ ეკონომიკას და გაცვლითი კურსის მოულოდნელ ცვლილებებს. ამ ყველაფერმა შეიძლება გამოიწვიოს მომხმარებელთა ნდობის დაკარგვა და შეცვალოს მომხმარებლის ქცევა პროდუქტისა და მომსახურების მიმართ. ეკონომიკური კრიზისი ამცირებს ინდივიდების შემოსავალსა და ქონებას, რაც თავისთავად გავლენას ახდენს სოციალური საქმიანობის ყველა ასპექტზე.

გარდა ამისა, კონკრეტულმა მოვლენებმა შეიძლება გავლენა იქონიოს ინდივიდუალურ ბიზნესზე, როგორცაა უბედური შემთხვევა ან ინციდენტი საზოგადოებრივ სფეროში (მაგ: საგზაო შემთხვევა ან დანაშაული), ან მოვლენა ინდივიდუალური ბიზნესის ფარგლებში: (მაგ. საკვების მოწამვლა, უბედური შემთხვევა შენობაში, ხანძარი სამხარეულოში ან ოთახში, კლიენტთა სხვადასხვა ჯგუფს შორის მტრობა, IT სისტემების გაუმართაობა და ა.შ).

იმისათვის, რომ მაქსიმალურად შევამციროთ კრიზისების უარყოფითი ზემოქმედება ძალიან მნიშვნელოვანია ბიზნესს ჰქონდეს კრიზისული სიტუაციების მართვის წინასწარი გეგმა. ის ძირითადი პრობლემები, რაც გასათვალისწინებელია მენეჯმენტის/მენეჯერების მიერ შესაძლებელია წარმოვადგინოთ შემდეგნაირად:

კრიზისის თავიდან აცილების პრობლემა - რაც წარმოადგენს შესაძლებლობას დროულად დაადგინოს საფრთხეები, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს კრიზისი, ეფექტურად ჩაერიოს ადრეულ ფაზაში, ასევე, მოახდინოს საზოგადოებრივი მენეჯერებისათვის სისტემატიური მონიტორინგის შედეგად მიღებული ინფორმაციის მიწოდება. სასურველია, მენეჯმენტის პრიორიტეტები პრევენციის გამოწვევაზე იყოს დაკავშირებული (ან უნდა ეხებოდეს) ანალიზის, კლასიფიკაციის, მონიტორინგისა და გარემოსდაცვითი რისკის ადრეული გამოვლენის სისტემების დიზაინს (Natera, 2006).

კრიზისისათვის მზადყოფნის პრობლემა - რაც უკავშირდება კონკრეტული კრიზისული სიტუაციის/სცენის სავარაუდო მახასიათებლების პროგნოზირების შესაძლებლობას და წარმოჩენას, გაურკვევლობის თავიდან არიდების მიზნით. აქ მთავარი მენეჯმენტის პრიორიტეტი არის გაუთვალისწინებელი გეგმებისა და სამოქმედო ოქმების შემუშავება/დაკორექტირება და ფორმალიზაცია. ისინი უნდა შემოწმდეს და განახლდეს სიმულაციის კონკრეტული პროგრამების საშუალებით (Natera, 2006).

კრიზისის საპასუხო პრობლემა - ის მოითხოვს კატასტროფაზე დაუყოვნებელ რეაგირებას, რათა ზიანი მაქსიმალურად შეიზღუდოს. მენეჯმენტის პრიორიტეტი ამ დროს არის წინასწარ შემუშავებული სამოქმედო გეგმების სწრაფი გააქტიურება და ეფექტური განხორციელება, სადაც ერთეულებს შორის კოორდინაცია, სწორი კომუნიკაცია და ადამიანური, მატერიალური, ფინანსური რესურსების ეფექტური მობილიზება გადაწყვეტი ელემენტია კრიზისთან ბრძოლის ამ ეტაპზე (Natera, 2006).

კრიზისის შემდგომი (პოსტკრიზისული) პრობლემა - რაც მოიცავს ერთი მხრივ, რეკონსტრუქციის პროცესს (ნორმალურ სიტუაციაში დაბრუნება) და, მეორე მხრივ, კრიზისული სიტუაციიდან მიღებულ გამოცდილებას, რომელიც მნიშვნელოვანი

ინსტრუმენტია მომავალ კრიზისებზე რეაგირებისათვის. ამ შემთხვევაში, მენეჯმენტის პრიორიტეტებია რეკონსტრუქციის გეგმების შემუშავება და გააქტიურება, რასაც ჩვეულებრივ ახლავს კრიზისის მსხვერპლთა დახმარების სპეციალური ღონისძიებები, ასევე კრიზისების ადრეული გამოვლენის სისტემების, რისკების მონიტორინგის, ასევე საგანგებო სიტუაციებისა და სამოქმედო აქტივობების კორექტირება (Natera, 2006).

კვლევის მეთოდოლოგია

მეთოდად შერჩეულ იქნა სოციოლოგიური კვლევის მეთოდი (კონტენტ-ანალიზი) და სამაგიდე (არსებული ინფორმაციის შესწავლა/ანალიზი) კვლევა. კვლევის პროცესში ასევე გამოყენებულ იქნა კრიზისების მენეჯმენტის მიმართულებით არსებული სამეცნიერო ლიტერატურა და ნაშრომები.

კვლევის შედეგები

კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია კრიზისული სიტუაციების მართვის გეგმის/სტრატეგიის არსებობა როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო სექტორისათვის. კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ასევე ის ძირითადი პრობლემები, რაც ნებისმიერი ორგანიზაციის მენეჯერმა უნდა გაითვალისწინოს, რათა მზად იყოს კრიზისის უარყოფითი შედეგების თავიდან ასაცილებლად.

სამწუხაროდ, დღევანდელ რეალობაში, კრიზისები იმაზე მეტად გვხვდება, ვიდრე ჩვენ წარმოგვიდგენია და მიუხედავად იმისა, თუ რა კატეგორიაში არიან სხვადასხვა სახის კრიზისები კლასიფიცირებული, მათ აქვთ საერთო, ხშირად მასშტაბური და გრძელვადიანი შედეგები, რაც გავლენას ახდენს ეკოსისტემებზე, საფრთხეს უქმნის ბიზნესსა, საზოგადოებას, ცალკეულ ქვეყნებსა თუ რეგიონებს.

დასკვნა და რეკომენდაციები

ნაშრომში განხილულმა საკითხებმა ნათლად დაგვანახა კრიზისების მენეჯმენტის მნიშვნელობა კრიზისული სიტუაციების მართვის პროცესში და ის ძირითადი პრობლემები რის წინაშეც დგანან ბიზნეს ორგანიზაციები, აქვე განვიხილავ რამდენიმე რეკომენდაციას, რომლებიც, ვფიქრობ, აუცილებლად გასათვალისწინებელი და ხშირად გადაამწყვეტიცაა ანტიკრიზისული მართვის პერიოდში. კერძოდ:

- **კრიზისის სწორი შეფასება ადრეულ ფაზაში (უშუალოდ კრიზისის გამწვავებამდე)** - მნიშვნელოვანია მენეჯერმა საწყის ეტაპზე მოახდინოს სწრაფი რეაგირება კრიზისთან მიმართებაში, რათა არ მოხდეს მისი მეტად გართულება. მენეჯერებმა ნაციონალურ და რეგიონულ დონეზე სწორად უნდა განსაზღვრონ ის რისკები, რომლებიც შესაძლებელია გადაიზარდოს შემდგომ გრძელვადიან კრიზისებში. პირველ რიგში, უნდა გაანალიზდეს თუ რა სახის კრიზისული სიტუაცია შეიძლება შეექმნას ქვეყანას, რეგიონს, ბიზნესს და ა.შ, როგორც ნაციონალურ, ისე რეგიონალურ და ასევე, მუნიციპალურ დონეზე, რათა ზუსტად განისაზღვროს ის რიგი საჭიროებები, რომლებიც უნდა გატარდეს კრიზისების სამივე დონეზე (კრიზისამდე პერიოდი, კრიზისული პერიოდი და პოსტკრიზისული პერიოდი). შესაბამისად, როდესაც განისაზღვრება კრიზისის ტიპი, რომელიც დიდი ალბათობით შეიძლება დაემუქროს ქვეყანას, ორგანიზაციას ან რომელიმე

ლოკაციას, შემუშავდება კონკრეტული რისკისა, თუ კრიზისის აღმოფხვრის/შემსუბუქების მართვის გეგმა, რომელშიც ჩართულნი უნდა იყვნენ კრიზისის მენეჯერები და პრაქტიკული გამოცდილების მქონე პირები, რომლებსაც აქვთ ინფორმაცია შესაბამისი კრიზისული სიტუაციების მართვის შესახებ და შეუძლიათ სტრატეგიული ნაბიჯების განხორციელება.

- **სახელმწიფოსა და ბიზნეს სექტორის კომუნიკაცია** - როგორც კრიზისის დროს, ისე პოსტკრიზისულ სიტუაციაში ძალიან მნიშვნელოვანი საკითხია სახელმწიფოსა და კერძო ბიზნეს ორგანიზაციების სწორი კომუნიკაცია, კონკრეტული საჭიროებების იდენტიფიცირება და შესაბამისი გეგმის შემუშავება კრიზისთან საბრძოლველად.
- **კრიზისული სიტუაციების მართვის ცენტრის არსებობა(მართვის ყველა დონეზე)** - ვფიქრობ ძალიან მნიშვნელოვანია არსებობდეს კრიზისების მართვის ცენტრი, რომელიც დაკომპლექტებული იქნება პროფესიონალთა გუნდით, რომლებიც შეიმუშავებენ და გასცემენ შესაბამის რეკომენდაციებს (გიდლაინებს) ბიზნეს ორგანიზაციებზე განსხვავებული ტიპის კრიზისების მართვის ყველა დონეზე (მუნიციპალურ, რეგიონალურ და ნაციონალურ დონეზე).
- **კრიზისის მართვის გეგმა** - კრიზისული მენეჯმენტის წინასწარ განსაზღვრული გეგმა არის ორგანიზაციებისთვის ერთერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი რესურსი, რადგან ოფიციალური გეგმის არ არსებობამ შესაძლებელია გამოიწვიოს დაგვიანებული რეაგირება კრიზისულ სიტუაციაში, რაც თავისთავად იწვევს მეტ ზარალი, ვიდრე შეიძლებოდა მომხდარიყო, ამიტომ კრიზისების ეფექტური დაგეგმისათვის ორგანიზაციის ლიდერებს უნდა ჰქონდეთ მზა სტრატეგიები და გეგმები, რომლებიც კრიზისის მართვის ნებისმიერ დონეზე შეამცირებს მის გავლენას ბიზნესზე/რეგიონზე.
- **ინფორმირებულობა და სწორი კომუნიკაცია კრიზისულ პერიოდში** - მზადყოფნა მნიშვნელოვანი ინფორმაციისა და კომუნიკაციის ჭრილში, რომელიც შეიმუშავებს კრიზისებისა და რისკის მართვის სტრატეგიებს მუნიციპალურ, ნაციონალურ და რეგიონალურ დონეზე. სწორი კომუნიკაცია საზოგადოებასთან და ინფორმირებულობა ნებისმიერი ტიპის კრიზისის დროს ხშირად გადამწყვეტი ხდება. მაგალითად, კრიზისის დროს დიდ როლს თამაშობს მედია და სოციალური ქსელები, რომლებიც არაერთ ცრუ ინფორმაციას აშუქებენ კრიზისთან დაკავშირებით, რაც ხშირად იწვევს საზოგადოების გაურკვეველობასა და პანიკას, რომლის საფუძველი შეიძლება სულ არ იყოს ის მასშტაბი, რა სისწრაფითაც ის ვრცელდება. მიუხედავად იმისა, რომ მედია შეიძლება იყოს ინფორმაციისა და შეტყობინებების გავრცელების სწრაფი და ეფექტური საშუალება, ის ვერ ჩაანაცვლებს უშუალოდ სამიზნე აუდიტორიასთან კომუნიკაციას. ამასთან ინფორმაციის გაზიარება არის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მნიშვნელოვანი კომპონენტი, ანალიზი და შესაბამისი მონაცემების გავრცელება ინდივიდებსა და ორგანიზაციებს შორის, რადგან კრიზისული ცოდნა არის უნიკალური რესურსი, რომელიც ორგანიზაციას სჭირდება კრიზისის პრევენციისა და გამძლეობის გასაზრდელად.
- **ადამიანური რესურსების მომზადება (ტრენინგი) კრიზისების მენეჯმენტში** - ხშირად ორგანიზაციას არ ჰყავს კადრები, რომლებიც მომზადებულნი არიან კრიზისული სიტუაციების გასამკლავებლად, რაც დიდი პრობლემაა კრიზისის მართვის პერიოდში. ამიტომ, ვფიქრობ, ყველა ორგანიზაციამ უნდა იზრუნოს კადრების დატრენინგებაზე ამ მიმართულებით, თუმცა მხოლოდ აღნიშნული მეთოდი შეიძლება არაეფექტური აღმოჩნდეს კადრების მომზადებისას, ამიტომ გარდა ტრენინგებისა, ვფიქრობ თანამშრომლები უნდა ჩაერთონ და გაიწვრთნან პოტენციური კრიზისის დაგეგმვისა და მზადყოფნის ყველა დონეზე. ასევე,

ძალიან მნიშვნელოვანია მენეჯერმა სწორად გადაანაწილოს კადრების მოვალეობები და პასუხისმგებლობები კრიზისის დროს და თითოეულ კადრს ჰქონდეს შესაბამისი განათლება, რათა შედარებით მარტივად იმართოს არსებული კრიზისი.

- **კრიზისული გუნდები** - კრიზისის მართვის გასაადვილებლად ორგანიზაციის ლიდერებმა უნდა მოახდინონ რესურსების რეორგანიზაცია და მართვა, რაც შეიძლება მოიცავდეს კრიზისული გუნდების ჩამოყალიბებას. კრიზისული გუნდები ხელმძღვანელობენ კრიზისული მართვის გეგმის განხორციელებას, მათ შორის კრიზისული სწავლების ხელშეწყობის ღონისძიებებს.
- **სხვა ქვეყნების გამოცდილების გაზიარება** - კრიზისებს, ისევე, როგორც ნებისმიერ მნიშვნელოვან მოვლენასა თუ საკითხს სჭირდება სწორი დაგეგმვა და მართვა. ვფიქრობ, ძალიან სასარგებლო და ფაქტიურად გადამწყვეტია ქვეყნისათვის ამ მიმართულებით განხორციელებული სხვა ქვეყნების კრიზისის მენეჯმენტის წარმატებული გამოცდილება/პრაქტიკა. შესაბამისად, თუ გვექნება სხვა ქვეყნის მიერ უკვე განხორციელებული და დანერგილი კრიზისების მართვის პრაქტიკული მოდელი/მოდელები, შედარებით მარტივად შევძლებთ შეცდომებისა და არასწორი გადაწყვეტილებების დაშვების ალბათობის მინიმუმამდე შემცირებას.

ბიბლიოგრაფია

COMCEC. (2012). Risk and Crisis Management in the Tourism Sector: Crisis Response in OIC Member Countries.

Sausmarez, N. (2009). Crisis Management, Tourism & Sustainability: The Role of Indicators, Journal of Sustainable Tourism, Vol 15, Issue 6

Mehr M. K., Jahanian, R. (2016). Crisis Management and Its Process in Organization, Mediterranean Journal of Social Science, Vol 7, Issue 5 S1

Villareal, M. (2020). "Leadership Crisis Management: Understanding The 3-Stages Of Crisis Management". United States of America, Mr. V Consulting Services.

Sheffi, Y; (2015). "The Power of Resilience: How The Best Companies Manage The Unexpected". United States of America, MIT Press.

ქეთი შენგელია

PhD, ასისტენტ-პროფესორი
მართვისა და კომუნიკაციის საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტი
„ალტერბრიჯი“

Covid-19 მედიის დღის წესრიგში და იმუნიზაციის პროცესი

Abstract

Covid-19 has affected the news, journalism, and the media system, among other domains. Scientists have already discovered a solution against covid-19, which is vaccination. However, a large part of the population does not trust vaccines. The number of people against immunization today is alarming, as well as different interpretations of covid-19 by different TV channels.

The aim of the research in this article is to determine the process related to the immunization process in the society based on the TV coverage of Covid-19.

Key words: *To cover epid-situation, immunization, hope, Rustavi 2, Covid 19.*

აბსტრაქტი

კოვიდ 19-მა გავლენა იქონია ახალ ამბებზე, ჟურნალისტიკაზე, მედია სისტემებზე და ასევე, სხვა სფეროებზე. მეცნიერებმა უკვე შექმნეს კოვიდ-19-ის საწინააღმდეგო ვაქცინა, თუმცა, მოსახლეობის დიდი ნაწილი არ ენდობა ვაქცინას. იმ ადამიანების რაოდენობა, რომელიც არ ენდობა იმუნიზაციის პროცესს საკმაოდ საგანგაშოა, ასევე, კოვიდ-19-ის განსხვავებული ინტერპრეტაციები სხვადასხვა სატელევიზო არხებზე განსხვავებულია.

კვლევის მიზანია, რომ გამოავლინოს იმუნიზაციასთან დაკავშირებული პროცესის მახასიათებლები, რომელიც კოვიდ-19-ის მედიაში გაშუქებას უკავშირდება.

საკვანძო სიტყვები: *ეპიდვითარების გაშუქება, იმუნიზაცია, იმედი, რუსთავი 2, covid-19.*

შესავალი

Covid-19 მსოფლიო ჯანდაცვისთვის გლობალური გამოწვევა და საფრთხეა. წინასწარი კვლევებით ის ღრმა ნაიარევს დატოვებს სოციალური, ეკონომიკური და პოლიტიკური კრიზისების სახით. პანდემიასთან გამკლავება მოითხოვს საზოგადოების ძალისხმევას, ჩაერთონ საყოველთაო ვაქცინაციის პროცესში, ატარონ პირბადე, თავი აარიდონ მასობრივ

შეკრებებს, მოგზაურობას და ა.შ. არსებულ ვითარებაში თავისი წილი პასუხისმგებლობა აკისრია მედიას, ჯანდაცვის სექტორს და სახელმწიფო მოხელეებს.

Covid-19-მა რადიკალურად შეცვალა მედიის დღის წესრიგი. მსოფლიოში და მათ შორის საქართველოში 2020-2021 წლებში ჩატარებულმა კვლევებმა ცხადჰყო, რომ მაყურებელი ახლა უფრო მეტ დროს ატარებს ტელეეკრანთან, ვიდრე ადრე (Perez, 2020). ამას დიდწილად განაპირობებს მსოფლიო იზოლაცია და შეზღუდული სოციალური ურთიერთობები. ამერიკული კვლევითი ორგანიზაციის - „ნილსენის“ მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ აშშ-ში პანდემიით გამოწვეული კრიზისის პერიოდში საერთო ტელეყურება 60%-ით გაიზარდა (Perez, 2020). საქართველოს პირველი არხის მიერ 2020 წლის ტელეაუდიტორიის კვლევის თანახმად, ტელემაყურებელთა პროპორცია მოსახლეობაში შემდეგნაირად გამოიყურება: სატელეფონო კვლევით გამოკითხული 2,507,640 მოსახლეობიდან 73,3% არის ყოველდღიური მაყურებელი, 15,4% - არამაყურებელი, 8,4% ყოველკვირეული მაყურებელია, ხოლო 2,6% - ყოველთვიური. კვლევის თანახმად, მოსახლეობის 53% ნდობას უცხადებს ტელეკომპანია „იმედს“, „რუსთავი 2“-ს 30,8%. ქვეყანაში მიმდინარე მოვლენების, სიახლეების შესახებ ძირითად წყაროს 68,4%-ით წარმოადგენს ტელევიზია, ტელეყურების რეგულარული დროითი ზონა უმაღლეს ნიშნულზეა 21:00 – 22:00 საათზე 64,9% მაჩვენებლით (საქართველოს პირველი არხი, 2020).

„საქართველოს სტრატეგიის და განვითარების ცენტრის“ მიერ 2020 წელს მომზადებულ კვლევაში აღნიშნულია, რომ მკაცრმა იზოლაციამ განაპირობა მედიის, მათ შორის ინტერნეტმედიის მოხმარების ზრდა. კვლევაში ნათქვამია, რომ ინტერნეტის მოხმარების პიკური დრო საღამოს 5 საათიდან 11 საათამდე იყო, ახლა კი ეს დრო დილის 8-დან საღამოს 11 საათამდეა გაზრდილი. ეს გლობალური მაჩვენებელია, დრო, როცა ონლაინ არ ვართ, არის მაშინ, როცა გვძინავს (სართანია, 2020).

NDI-ის დაკვეთით CRRC საქართველოს მიერ 2021 წლის თებერვალში ჩატარდა სატელეფონო გამოკითხვა საზოგადოების განწყობის შესასწავლად, რომლის მიხედვითაც ირკვევა, რომ მოსახლეობა კორონავირუსის აცრის მიმართ სკეპტიკურად არის განწყობილი. მთავრობის ვაქცინაციის გეგმას ეფექტურად მოსახლეობის ნახევარზე ნაკლები - 42% აფასებს. 35% ამბობს, რომ შესაძლებლობის შემთხვევაში აიცრებოდა, 53% კი აცხადებს, რომ არ აიცრებოდა. ისინი, ვინც ამბობენ, რომ აცრას არ გაიკეთებენ, მიზეზად ასახელებენ ვაქცინის ხარისხის მიმართ უნდობლობას (48%) და რწმენას, რომ პანდემიის გადალახვას ვაქცინაციის გარეშე შეძლებენ (20%). მოქალაქეები Covid-19-ის შესახებ ინფორმაციას უმეტესად ტელევიზიიდან (69%), ან ინტერნეტით (35%) იღებენ. ინფორმაციის სანდოობის მხრივ - სამედიცინო სფეროს მუშაკებსა (74%) და დაავადებათა კონტროლის ეროვნულ ცენტრს (68%) გამოარჩევენ (NDI, 2021).

დღესდღეობით იმუნიზაციის ტემპი ქვეყანაში მკვეთრად შემცირებულია, რაც მედიკოსთა შეშფოთებას იწვევს. სპეციალისტების თქმით, აცრასთან დაკავშირებით მოსახლეობას მეტი ინფორმაცია სჭირდება, განსაკუთრებით - რეგიონებში. ვაქცინაციის პროცესის ხელშესაწყობად წინასწარი რეგისტრაციის გარეშე ვაქცინაცია შესაძლებელია მუნიციპალიტეტების სოფლებში განთავსებულ მოძრავ პუნქტებში, ასევე ამბულატორიებსა და სამედიცინო დაწესებულებებში. ამ მოცემულობით, ფაქტობრივად, გაჩერებულია ქვეყნის ყველა დიდი ვაქცინაციის ცენტრი - ინფექციური საავადმყოფო, იაშვილის კლინიკა, ბოჭორიშვილის სამედიცინო ცენტრი. ქვეყანაში ვაქცინა არის, თუმცა მსურველი - არა.

იმუნიზაციის დაწყებიდან შვიდი თვე გადის და ამ ეტაპისთვის სახელმწიფომ მოსახლეობის მხოლოდ 25% აცრა სრულად. არსებული რეალობის ფონზე, როცა ტელეყურება საგრძნობლად გაზრდილია, ხოლო მეხუთე ტალღის საშიშროება - კარსმომდგარი, საინტერესოა დადგინდეს, თუ რა ინტენსივობით, დროის რომელ მონაკვეთში და რა კონტექსტით აშუქებდა ტელევიზია Covid-19-ის შესახებ ინფორმაციას ბოლო კვარტლის მონაცემებზე დაყრდნობით.

კვლევის მეთოდოლოგია

მოცემულ სტატიაში განსახილველ საკითხს წარმოადგენს საინფორმაციო ბადეში კორონავირუსთან დაკავშირებული სიახლის, ამბის გაშუქების კონტენტანალიზი. კვლევა განხორციელდა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის გამოყენებით. წინასწარ დაშვებას წარმოადგენს ცდომილება, რომელიც ეფუძნება ინტერნეტსივრცეში საინფორმაციო გამოშვების არგანთავსების გამო კონკრეტულ საეთერო გადაცემაზე წვდომის არქონას. კვლევა ჩატარდა სამაუწყებლო არხების - „იმედისა“ და „რუსთავი 2“-ის ღამის საეთერო საინფორმაციო გადაცემებზე „ქრონიკასა“ (20:00) და „კურიერზე“ (21:00) დაყრდნობით. თითოეული საკვლევი გადაცემა გაანალიზებულია საერთო მიდგომითა და მეთოდით, რაც გულისხმობს იმას, რომ შერჩეული საკვლევი მეთოდი - რაოდენობრივი კონტენტანალიზი სისტემატიზებულია. ასევე, ის ობიექტურია - კვლევის მიგნებები არ ასახავს ავტორის პირად შეხედულებებს, ანალიზი იმავე შედეგებს აჩვენებს მაშინაც, თუკი აღნიშნულ კვლევას სხვა მკვლევარი ჩაატარებს. თავად რაოდენობრივი კვლევა გულისხმობს საკვლევ ტექსტში/სატელევიზიო გადაცემაში საკვლევი შეტყობინების ზუსტ რეპრეზენტაციას. კვლევითი მიდგომა არის დედუქციური; კვლევისთვის შესწავლილია ინტერნეტსივრცეში არსებული ოთხი თვის - მაისის, ივნისის, ივლისისა და აგვისტოს საინფორმაციო გადაცემების არქივი. ჩვენი მიზანია: დავადგინოთ, თუ რა სიხშირით და როგორი თანრიგით აშუქებს აღნიშნული ორი სატელევიზიო გადაცემა covid-19-ის შესახებ ინფორმაციას საკუთარ საეთერო ბადეში, ხოლო შემდგომ, თვალსაჩინო დიაგრამების აგებითა და მათზე დაყრდნობით, განვახორციელოთ მოპოვებული ინფორმაციის სანდო განზოგადება.

კვლევის აღწერითი ნაწილი

„რუსთავი 2“ - მაისი: მაისში ღამის კურიერში აქტუალურია ქალთა და მცირეწლოვანთა გაუპატიურების საკითხები; პოლიტიკური პარტიის „ერთობა, რაობა, იმედი“ დაფუძნება; მაისში პირველმა ჩინურმა ვაქცინამ - სინოფარმმა მიიღო ავტორიზაცია; 5 მაისს დაფიქსირდა 2021 წელს დაინფიცირებულთა პირველი პიკური მაჩვენებელი; ევროკავშირი ნიკა მელიას გირაოს იხდის; ნინოწმინდის პანსიონატის საკითხი; გეგმები ტურისტული სეზონისთვის - მწვანე პასპორტები; მინერალური წყლების მწარმოებელთა და დისტრიბუტორთა გაფიცვები; ნამახვანჭესის აქციები; 27 მაისს საქართველოში ინდური შტამი დაფიქსირდა; იხსნება საქართველოს საჰაერო და სახმელეთო საზღვრები; გიორგი გახარია პოლიტიკურ ასპარეზზე გამოდის.

მაისში Covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია ღამის „კურიერის“ ეთერში პირველ ნომრად გაშუქდა 6-ჯერ, მეორე ნომრად 4-ჯერ, მესამე ნომრად 6-ჯერ, მეოთხე ნომრად 7-ჯერ, მეხუთე ნომრად 2-ჯერ, მეექვსე ნომრად 3-ჯერ, Covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია საერთოდ არ მოხვედრილა საეთერო ბადეში ერთხელ, ცდომილება - 1.

„რუსთავი 2“ - ივნისი: 1 ივნისს საქართველოში დადასტურდა კოვიდის სამხრეთ აფრიკული შტამი, ჯანმომ ავტორიზაცია სინოვაკის ვაქცინასაც მიანიჭა; ნინოწმინდის პანსიონატის საქმე;

7 ივნისს სამ ჩვილ ბავშვში დაფიქსირდა Covid-19; ლაშა შავდათუაშვილი ოლიმპიური ოქროს მედალოსანია; ნაციონალური მოძრაობა შედის პარლამენტში, თუმცა შარლ მიშელის დოკუმენტს ხელს არ აწერს; სასულიერო პირები ვაქცინაციის წინააღმდეგ - ბლუთუზის საკითხი; მესამე ტალღა დასრულებულია, გვიახლოვდება მეოთხე ტალღა; ივნისში დაფიქსირდა ორჯერადად აცრილებში ინფიცირება; გახარია-სააკაშვილის შეხვედრა აშშ-ში; ქალთა კვოტირების წესის ცვლილება პარლამენტში; იმუნიზაციის პროცესში ხარვეზებია; არასრულწლოვანთა გაუპატიურების საკითხი; ქვეყნის მზარდი ეკონომიკური მაჩვენებელი. ივნისში Covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია ღამის კურიერის ეთერში პირველ ნომრად გაშუქდა 2-ჯერ, მეორე ნომრად 7-ჯერ, მესამე ნომრად 5-ჯერ, მეოთხე ნომრად 7-ჯერ, მეხუთე ნომრად 3-ჯერ, მეექვსე ნომრად 2-ჯერ, მერვე ნომრად ერთხელ. Covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია საერთოდ არ მოხვედრილა საეთერო ბადეში ერთხელ, ცდომილება - 2.

„რუსთავი 2“ - ივლისი: ივლისში აქტუალური საკითხები იყო თბილისის პრაიდი - მასთან დაკავშირებული ტრაგედიები და მოძალადეების დაკავება; შერეული ვაქცინაციით იმუნიზაცია; შვილებზე სექსუალური ძალადობა; ევროკავშირის წარმომადგენლების ვიზიტი საქართველოში; ზაზა გახელაძე ოჯახს დაუბრუნდა; 16 ივლისს პირველად კოვიდს ჩვილი ემსხვერპლა; შარლ მიშელის ანულირებული ხელშეკრულება და მესამე ვიზიტი საქართველოში; საველე ჰოსპიტლის გახსნა; 31 ივლისს ავსტრალიის დაკარგული მოქალაქე გარდაცვლილი იპოვეს.

ივლისში Covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია ღამის კურიერის ეთერში პირველ ნომრად გაშუქდა 5-ჯერ, მეორე ნომრად 4-ჯერ, მესამე ნომრად 5-ჯერ, მეოთხე ნომრად 6-ჯერ, მეხუთე ნომრად 2-ჯერ, Covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია საერთოდ არ თქმულა 2-ჯერ, ცდომილება- 4.

„რუსთავი 2“ - აგვისტო: აგვისტო საყურადღებოა ფაქტობრივად ყოველდღიური რეკორდული სტატისტიკური მაჩვენებლებით როგორც ინფიცირების, ასევე გარდაცვალების კუთხით; 3000-ზე მეტი გაუქმებული ჯავშანი კოვიდვაქცინაზე; მორიგი კოვიდშეზღუდვები - ჯანდაცვის სისტემა უკიდურესი ზომებისთვის მზად არის; 20 აგვისტოს პირველი პაციენტი მიიღეს საველე ჰოსპიტალში; ყალბი კოვიდ პასპორტები; პანდემია და არჩევნები - არჩევნების თარიღი არ გადაიწვეს.

აგვისტოში covid-19-ის შესახებ საკითხები საეთერო ბადეში პირველ ნომრად გაშუქდა 19-ჯერ, რიგით მეორე ნომრად 5-ჯერ, მესამე ნომრად 6-ჯერ, მეოთხე ნომრად - ერთხელ.

„იმედი“ - მაისი: „ქრონიკაში“ მეტად აქტუალური საკითხებია მმართველი გუნდის საპარლამენტო დელეგაციის ვიზიტები გერმანიასა და ესპანეთში; სტრატეგიული თანამშრომლობები სხვადასხვა ქვეყნის წარმომადგენლებთან; სააკაშვილის გუნდის უარი მიშელის დოკუმენტს და ოპოზიციის პოლიტიკური „ჭირვეულობა“; მმართველი გუნდის დეპუტატების საჯარო აცრა და მაგალითი მოსახლეობას; ბიძინა ივანიშვილის მიერ გაწეული ქველმოქმედებები.

მაისში „ქრონიკაში“ კოვიდის შესახებ ინფორმაცია საინფორმაციო ბადეში პირველ ნომრად განთავსდა 4-ჯერ, მესამე ნომრად 4-ჯერ, მეოთხე ნომრად 2-ჯერ, მეხუთე ნომრად 6-ჯერ, მეექვსე ნომრად 2-ჯერ, მეშვიდე ნომრად 3-ჯერ, მერვე ნომრად 2-ჯერ, მეათე ნომრად 2-ჯერ. საეთერო ბადეში covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია საერთოდ არ თქმულა 4-ჯერ, ცდომილება - 2.

„იმედი“ - ივნისი: მმართველი გუნდის ვიზიტი თურქეთში; ნინოწმინდის პანსიონატის საქმე; გახარია პარტიის საკითხი და კავშირი სააკაშვილთან; ლარის გამყარების ტენდენციები;

საქართველო არჩეულია გაეროს ტურიზმის ორგანიზაციის აღმასრულებელი საბჭოს წევრად; ქვეყანა ტურისტების მისაღებად მზადაა - ტურისტები თავს დაცულად გრძნობენ, სასტუმროებს რეკორდული რაოდენობის ჯავშნები აქვთ; საქართველო, როგორც ფასილიტატორი ქვეყანა სომხეთ-აზერბაიჯანს შორის; უზენაესი საბჭოს მოსამართლეების საკითხი; ცვლილებები საარჩევნო კოდექსში; პრაიდი და დაზარალებული ჟურნალისტები. ივნისში covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია პირველ ნომრად გაჟღერდა 2-ჯერ, მეოთხე ნომრად - ერთხელ, მეხუთე ნომრად - ერთხელ, მეექვსე ნომრად 2-ჯერ, მეშვიდე ნომრად 3-ჯერ, მეცხრე ნომრად 5-ჯერ, მეათე ნომრად 4-ჯერ. Covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია არ გაჟღერებულა 6-ჯერ, ცდომილება - 3.

„იმედი“ - ივლისი: აქტუალურია მასობრივი იმუნიზაციის დაწყების და ახალშობილებში დელტა შტამის გავრცელების საკითხი; კიბერშეტევები ვაქცინაციის სარეგისტრაციო პორტალზე და სახელმწიფოს მუშაობა აღნიშნულის აღმოსაფხვრელად; შეტევა საპატრიარქოზე და მეუფეთა განცხადებები; ეპიდვითარება საქართველოში მსოფლიოში არსებული ვითარების მიმოხილვის ფონზე; მეოთხე ტალღის მოლოდინი. ივლისში covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია „ქრონიკის“ ეთერში პირველ ნომრად გაჟღერდა 7-ჯერ, მეორე ნომრად 2-ჯერ, მესამე ნომრად - ერთხელ, მეოთხე ნომრად - ერთხელ, მეხუთე ნომრად 3-ჯერ, მეექვსე ნომრად 2-ჯერ, მეშვიდე ნომრად 3-ჯერ, მერვე ნომრად 3-ჯერ, მეცხრე ნომრად - ერთხელ, მეათე ნომრად - ერთხელ. Covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია არ გაჟღერებულა 5-ჯერ, ცდომილება - 2.

„იმედი“ - აგვისტო: შარლ მიშელის ანულირებული დოკუმენტი; ტურისტები საქართველოში; ოპოზიცია - მიხეილ სააკაშვილის მიერ ინტერნეტსივრცეში გამოქვეყნებული სტატუსი, რომელიც მან მალევე წაშალა; მზადება არჩევნებისთვის; წინასაარჩევნო სოციოლოგიური გამოკითხვები. აგვისტოში covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია „ქრონიკის“ ეთერში პირველ ნომრად გადმოიცა 9-ჯერ, მესამე ნომრად 3-ჯერ, მეოთხე ნომრად 2-ჯერ, მეექვსე ნომრად 3-ჯერ, მეშვიდე ნომრად 3-ჯერ, მერვე ნომრად 2-ჯერ, მეცხრე ნომრად 2-ჯერ, მეათე ნომრად 2-ჯერ. Covid-19-ის შესახებ ინფორმაცია არ გაჟღერებულა ერთხელ, ცდომილება - 4.

კვლევის შედეგები

კვლევისთვის ჯამურად შესწავლილ იქნა „ქრონიკისა“ და „კურიერის“ 123 საეთერო გადაცემა, ცდომილება - 18.

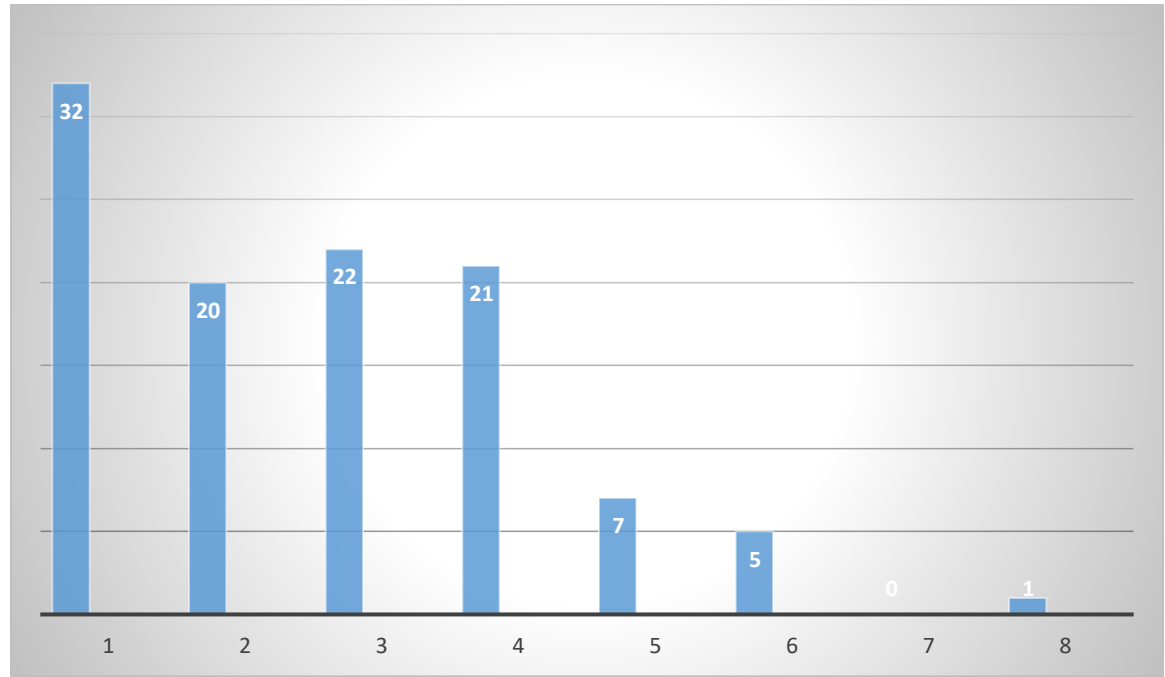
კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ახალმა რეალობამ მედია პროფესიული სტანდარტების დაცვის თვალსაზრისით, არაერთი გამოწვევის წინაშე დააყენა. ჟურნალისტები მედიცინაზე, როგორც მეცნიერებაზე მუშაობას გამოუცდელნი შეხვდნენ, რასაც ადასტურებს სხვადასხვა კონტექსტში, განსხვავებული ინტერპრეტაციით გაშუქებული ინფორმაცია covid-19-ის შესახებ;

მიღებულ მონაცემებზე დაყრდნობით გამოვლინდა აგრეთვე შემდეგი პრობლემა - ინსტიტუტებისა და ადამიანების სიმბოლიზება და ჰეროიზაცია. დაავადებათა კონტროლისა და პრევენციის ცენტრის მეცნიერების - ამირან გამყრელიძის, პაატა იმნაძისა და თენგიზ ცერცვაძის მიერ გაწეულ სამუშაოებთან დაკავშირებით ბრიტანულმა მაუწყებელმა BBC-მ 2020 წლის 6 ივლისს გამოაქვეყნა სტატია სახელწოდებით „როგორ დაეხმარა „სამი მუშკეტერი“

საქართველოს ვირუსის წინააღმდეგ ბრძოლაში“ (Rhayan, 2020). საზოგადოებრივი ჯანდაცვის კამპანიას კიდევ რამდენიმე გამორჩეული სახე ჰყავს: მარინა ეზუგბაია, ზიძინა კულუმბეგოვი, ლევან რატიანი, ეკატერინე ტიკარაძე. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული პერსონები (ჩამოთვლილიდან ერთი მაინც) ფაქტობრივად ყოველდღიურად გვაწვდიან ინფორმაციას ქვეყანაში და მსოფლიოში არსებულ ეპიდეითარებასთან დაკავშირებით, გასცემენ რეკომენდაციებს, ან შეზღუდვებს საჭიროებისამებრ, რთული აღმოჩნდა საზოგადოების უმრავლესი ნაწილის ცნობიერების ამაღლება და მათი დარწმუნება ჩაერთონ იმუნიზაციის პროცესში. აქვე უნდა აღინიშნოს საყოველთაოდ ცნობილი ფაქტი ანტივაქსერული მოძრაობის შესახებ, რომელსაც დიდწილად საეკლესიო პირები უჭერენ მხარს. აღნიშნული ხელს უწყობს უკუკავშირს მედიასა და საზოგადოებრივ განწყობებს შორის.

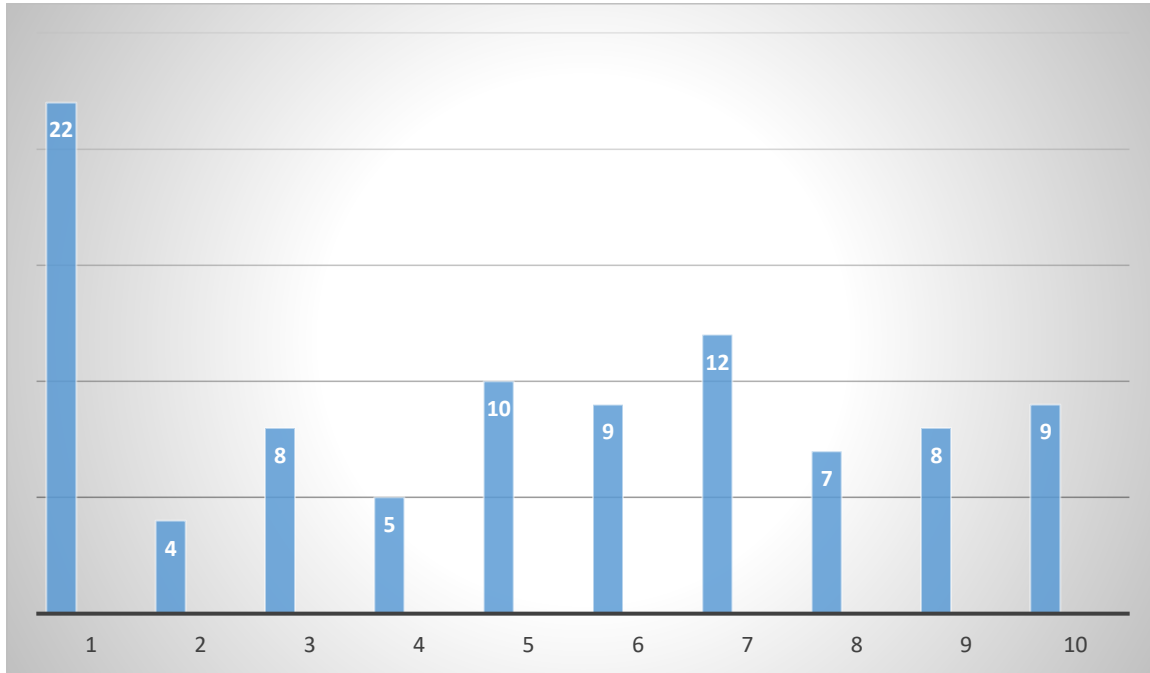
საინტერესოა, ასევე, ის ფაქტი, რომ დილემას წარმოადგენს covid-19-ის გაშუქების ფორმა: შეცდომაა ეპიდემიოლოგიური მდგომარეობის სენსაციური და განმეორებითი გაშუქება, მუდმივი საუბრები ერთსა და იმავე საკითხზე, თუმცა, ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ ზედაპირული გაშუქებაც საზიანოა ქვეყანაში არსებული ზოგადი ეპიდეითარებისთვის. დღემდე გადაუჭრელ პრობლემას წარმოადგენს ოქროს შუალედის პოვნა covid-19-თან დაკავშირებული სიახლეების გაშუქებისას.

ქვემოთ მოცემულია ორი სვეტოვანი დიაგრამა. პირველი მათგანი „კურიერის“ მიერ covid-19-ის გაშუქების მონაცემებს აღწერს. ხოლო მეორე - „ქრონიკისას“. დიაგრამებზე დაჯამებულია - მაისის, ივნისის, ივლისისა და აგვისტოს მონაცემები, თუ რომელ ადგილს იკავებდა covid-19 საინფორმაციო ბადეში (პირველიდან მე-8 პოზიციამდე). ასე მაგალითად, „კურიერმა“ ეპიდეითარების შესახებ ინფორმაცია პირველ ნომრად ოთხი თვის განმავლობაში ჯამურად გააქდერა 32-ჯერ, მეორე ნომრად 20-ჯერ და ა.შ.



ოთხი თვის: მაისი, ივნისი, ივლისი, აგვისტო - ჯამური მონაცემები; covid-19-ის ეთერში გაშუქების თანრიგი;

„რუსთავი 2“; „კურიერი“ 21:00.



ოთხი თვის: მაპრილი, მაისი, ივნისი, ივლისი, აგვისტო - ჯამური მონაცემები;
covid-19-ის ეთერში გაშუქების თანრიგი;
„იმედი“; „ქრონიკა“ 20:00.

მოცემული დიაგრამიდან ნათელია, რომ ოთხი თვის მონაცემებზე დაყრდნობით, „რუსთავი-2“ covid-19-თან დაკავშირებული სიახლეების ნომერ პირველ ნომრად გაშუქებაში ბევრად უფრო აქტიურია, ვიდრე „იმედი“. ანალოგიური სურათია მე-2, მე-3 და მე-4 ნომრად covid-19-ის ამბის გაშუქებაშიც. აღმოჩნდა, რომ „ქრონიკაში“ ეპიდვითარება გასაშუქებელ საკითხებს შორის მე-5 პოზიციიდან იწყებს გააქტიურებას.

კვლევაში ასევე მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა ორი არხის ღამის ეთერის განსხვავებული კონტექსტი covid-19-თან დაკავშირებით. „იმედი“ მეტწილად ყურადღებას ამახვილებს მსოფლიოში არსებულ ზოგად ეპიდემიოლოგიურ მდგომარეობასა და მასთან შედარებით საქართველოში არსებულ ვითარებაზე; ტურისტების გაზრდილ ვიზიტზე საქართველოში, სასტუმროების ჯავშნების რეკორდულ რაოდენობასა და ასევე, ქვეყნის მზარდ ეკონომიკაზე; სახელმწიფო ჩინოვნიკების საჯარო აცრებსა და მათ სამაგალითო ქცევაზე. „ქრონიკის“ სიუჟეტებში მხოლოდ რამდენიმე წამი ეთმობა მოწოდებას იმუნიზაციისკენ და მოქალაქეების პასუხისმგებლობის საკითხს.

რაც შეეხება „კურიერს“, აქ covid-19-თან დაკავშირებული კონტექსტი მეტწილად განპირობებულია ქვეყანაში არსებული ყოველდღიური ეპიდვითარებით, უშუალოდ ინფიცირებულთა მძიმე მდგომარეობის აღწერითა და პირადი გამოცდილებების/ისტორიების გაშუქებით. შესაბამისად, მეტი სიხშირით გვხვდება მოწოდება იმუნიზაციისკენ, პირბადის ტარებისა და საჯარო თავშეყრის ადგილებისგან თავის არიდების შესახებ.

დასკვნები და რეკომენდაციები

დღესდღეისობით, როცა მედიაკვლევების მიხედვით, ტელეყურება გაზრდილია მსოფლიო მასშტაბით, covid-19-ის შტამი მუტაციას განიცდის და კაცობრიობისთვის ერთადერთ ხსნას ვაქცინაცია წარმოადგენს, საინფორმაციო გამოშვებებს განსაკუთრებით დიდი პასუხისმგებლობა აკისრია. „კურიერსა“ და „ქრონიკაზე“ ჩატარებული კვლევის შედეგად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ პანდემიურ გარემოში ეთიკურ ჟურნალისტიკასთან ერთად, მეტად მნიშვნელოვანია ოქროს შუალედის პოვნა covid-19-თან დაკავშირებული საკითხების გაშუქების ინტენსივობის თვალსაზრისით. მნიშვნელოვანია, აგრეთვე, მიუკერძოებლობა და სიზუსტე არამხოლოდ სტატისტიკური მონაცემების გამოქვეყნებისას, ასევე, ტერმინოლოგიის გამოყენებისა და ფოტო/ვიდეო მასალის შერჩევისას.

დასკვნის სახით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ქვეყანაში არსებული დაბალი იმუნიზაციის მაჩვენებელი გარკვეულწილად განპირობებულია covid-19-თან დაკავშირებული საკითხების ნაკლები ინტენსივობით და განსხვავებული ინტერპრეტაციით გაშუქებით.

რეკომენდაციები კი, შეგვიძლია რამდენიმე პუნქტად ჩამოვყალიბოთ:

- სანდო და რელევანტურ წყაროებთან ერთად, ჟურნალისტებმა უნდა შეარჩიონ მაღალკვალიფიციური რესპონდენტები;
- მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა, რომ ვიმყოფებით საგანგებო და არაორდინალურ ეპიდვითარებაში, როდესაც მოვლენები და რეკომენდაციები სწრაფად იცვლება;
- უნდა დაისვას სწორი შეკითხვები, მოვლენები არ უნდა გასცდეს რეალურ სურათს.

ბიბლიოგრაფია

ტორაძე, მ., მაისაშვილი, ხ. (2019). მედიისა და კომუნიკაციის კვლევის მეთოდები. თბილისი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საუნივერსიტეტო გამომცემლობა;

წულაძე, ლ. (2020). სოციოლოგიური კვლევის თვისებრივი მეთოდები. თბილისი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საუნივერსიტეტო გამომცემლობა;

სართანია, ქ. (2020). covid-19-ის გავრცელების ფონზე საქართველოში საინფორმაციო და ონლაინ სივრცეში სიძულვილის ენის, ქსენოფობიის, რასიზმის, ძალადობრივი და რადიკალური მოწოდების შემცველი ნარატივების ტენდენციების მონიტორინგი. <https://www.gcsd.org.ge/storage/files/doc/covid-19%20%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%90%20geo.pdf> მასალაზე წვდომა 28.09.2021

საქართველოს პირველი არხი, (2020). ტელეაუდიტორიის კვლევა, სატელეფონო კვლევა. <https://cdn.1tv.ge/app/uploads/2021/02/1613989757-%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%90%E1%83%A3%E1%83%93%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%98%E1%83%A1->

[%E1%83%99%E1%83%95%E1%83%9A%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%90.pdf](#)

მასალაზე

წვდომა 28.09.2021

ჟურნალისტური ეთიკის ქარტია (2020). ეთიკური დილემები პანდემიის გაშუქებისას. <https://www.qartia.ge/ka/covid/article/81426-ethikuri-dilemebi-da-gamotsvebi-pandemiis-gashuqebisas> მასალაზე წვდომა 28.09.2021

NDI, CRRC (2021). საზოგადოების განწყობა საქართველოში, 2021 წლის თებერვლის სატელეფონო გამოკითხვის შედეგები. https://www.ndi.org/sites/default/files/NDI%20Georgia_Public%20Opinion%20Poll_February%202021_GEO_Final.pdf მასალაზე წვდომა 28.09.2021

Perez, S. (2020). Nielsen explains how covid-19 could impact media usage across the US. <https://techcrunch.com/2020/03/17/nielsen-explains-how-covid-19-could-impact-media-usage-across-the-u-s/> მასალაზე წვდომა 28.09.2021

Rhayan, D/BBC. (2020). Coronavirus: How 'three musketeers' helped Georgia fight virus. https://www.bbc.com/news/world-europe-53269000?intlink_from_url=https%3A%2F%2Fwww.bbc.co.uk%2Fnews%2Fworld&link_location=live-reporting-story&fbclid=IwAR0b_6udyrNsKSDI4yeeBEfslwFjqtmqPS0zo5T5Rou4uh-hdedgcMlkoVQ მასალაზე წვდომა 28.09.2021

თამთა ჩხაიძე

მასობრივი კომუნიკაციის დოქტორანტი, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

კომუნიკაციების ოფიცერი, თბილისის ადამიანის უფლებათა სახლი

დეზინფორმაციის გავლენა ეროვნულ უმცირესობებზე: საქართველოსა და ესტონეთის მაგალითზე

აბსტრაქტი

დეზინფორმაცია, როგორც თანამედროვე სამყაროს ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი გამოწვევა, აქტუალურია საქართველოსა და ესტონეთშიც. განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე მყოფი ორი ქვეყანა, განსხვავებული პოლიტიკური წარსულითა და ტექნოლოგიების განვითარებით, წლების განმავლობაში ებრძვის დეზინფორმაციის კამპანიას. ნაშრომი იკვლევს, თუ რა გავლენას ახდენს დეზინფორმაცია ამ ქვეყნებში მცხოვრებ ეთნიკურ უმცირესობებზე.

საკვანძო სიტყვები: დეზინფორმაცია, ყალბი ამბები, ეთნიკური უმცირესობა, საქართველო, ესტონეთი.

Abstract

Disinformation, as one of the most crucial challenges of modern society, is an issue for Georgia and Estonia. Countries at their different stages of development, with different political backgrounds and technological developments, have been battling a disinformation campaign for years. The paper examines the impact of misinformation on ethnic minorities living in these countries.

Key words: *Disinformation, Fake news, Ethnic minorities, Georgia, Estonia.*

შესავალი

1991 წელი მსოფლიო ისტორიაში გარდამტეხი აღმოჩნდა. 1991 წლის სექტემბრისთვის, საბჭოთა კავშირი 12 რესპუბლიკას მოიცავდა. 25 დეკემბერს თანამდებობა მიხეილ გორბაჩოვმა

დატოვა და ძალაუფლება ბორის ელცინს გადასცა. საბჭოთა დროშა კრემლის თავზე, რუსეთის დროშამ ჩაანაცვლა. იმავე დღეს, ამერიკის შეერთებული შტატების პრეზიდენტმა პოსტსაბჭოთა სახელმწიფოებს დამოუკიდებლობა მიულოცა. 1991 წლის 26 დეკემბერს საბჭოთა კავშირი ოფიციალურად დაიშალა (BBC, 2013).

საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ ყოფილი მოკავშირე ქვეყნების დემოკრატიზაციის პროცესი განსხვავებული ტემპითა და, ზოგიერთ შემთხვევაში, განსხვავებული მიმართულებით განვითარდა. ნაწილი კვლავ რუსეთის აქტიურ მოკავშირედ დარჩა, ნაწილმა კი მკვეთრად გამოხატული დასავლური კურსი აირჩია.

მიუხედავად იმისა, რომ საბჭოთა კავშირის დაშლიდან სამი ათეული წელი გავიდა და ყოფილმა მოკავშირე რესპუბლიკებმა დემოკრატიზაციის პროცესი ამდენივე წლის წინ დაიწყეს, მედია ყველა ქვეყანაში ინდივიდუალურად და პოლიტიკური კონიუნქტურის შესაბამისად ვითარდებოდა. კვლევაში მონაწილე ქვეყნები მედიის, ისევე როგორც სოციალური, ეკონომიკური თუ პოლიტიკური მიმართულებების მიხედვით, განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე იმყოფებიან, თუმცა დეზინფორმაცია, ყალბი ამბები და პროპაგანდისტული ნარატივი ორივე ქვეყნისთვის გამოწვევაა. საბჭოთა კავშირიდან თავის დაღწევის შემდეგ, ყოფილი მოკავშირე ქვეყნები არაერთი პრობლემის წინაშე აღმოჩნდნენ.

ლატვიის, რუსეთსა და ბალტიის ზღვას შორის მდებარე ქვეყანა, 1991 წლის შემდეგ, დემოკრატიულ რესპუბლიკად იქცა. იმ დროისთვის, როცა ესტონეთი საბჭოთა კავშირისგან თავის დაღწევას ცდილობდა, ფიჭური ტელეფონიც კი მოსახლეობის მცირე ნაწილს ჰქონდა. ციფრული მიმართულებით ესტონეთი სწრაფად განვითარდა და მალე ტექნოლოგიების მიმართულებით ლიდერ სახელმწიფოდ მოგვევლინა. 2005 წელს, ესტონეთი პირველი ქვეყანა გახდა, რომელმაც ამომრჩევლებს არჩევნებში ელექტრონულად ხმის მიცემა შესთავაზა (E-Estonia, 2005)

2 წლის შემდეგ კი, ესტონეთი პირველი კოორდინირებული კიბერ თავდასხმის მსხვერპლად მოგვევლინა (Cooperative Cyber Defence Centre of Excellence, 2007). ცოტა ხნით ადრე, ხელისუფლებამ მიიღო გადაწყვეტილება, მე-2 მსოფლიო ომის მემორიალური ქანდაკების, ბრინჯაოს ჯარისკაცისთვის ადგილი შეეცვალა, რამაც ესტონეთში მცხოვრები რუსულენოვანი მოსახლეობის მნიშვნელოვანი გაღიზიანება გამოიწვია, რაც მოსახლეობის დაახლოებით 30% შეადგენდა. ტალინში მასობრივი საპროტესტო აქცია გაიმართა, რასაც სამი კვირის განმავლობაში სახელმწიფო, საბანკო და მედია სერვერების პარალიზება მოჰყვა. ისეთი ტექნოლოგიურად განვითარებული ქვეყნისთვის, როგორც ესტონეთია, კიბერშეტევა მნიშვნელოვან გამოწვევად იქცა. ესტონეთზე განხორციელებულმა კიბერშეტევამ მნიშვნელობა შესძინა ქვეყანაში ელექტრონული უსაფრთხოების საკითხებს.

რაც შეეხება საქართველოს, ვარდების რევოლუციის შემდეგ, ქვეყნის საგარეო პოლიტიკური კურსი რუსეთის თავის ტკივილად იქცა. რუსული „რბილი ძალა“ და დეზინფორმაციული კამპანიები 2008 წლის აგვისტოს ომის შემდეგ კიდევ უფრო გაძლიერდა.

საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის ბოლო წლების ანგარიშები ცხადყოფს, რომ იცვლება მხოლოდ სხვადასხვა სახელმწიფოების მხრიდან ჰიბრიდული ომის მცდელობის მეთოდები, საზოგადოებაში ანტიდასავლური განწყობების გაღვივება და ქვეყნის

მიერ არჩეულ საგარეო კურსზე ზემოქმედების ტაქტიკები, რომელიც უფრო დახვეწილი ხდება. შესაბამისად, დეზინფორმაცია, ყალბი ამბები და სხვადასხვა ქვეყნების პროპაგანდა კვლავ გამოწვევად რჩება (საქართველოს სახელმწიფო უშიშროების სამსახური, 2019).

ყალბი ამბები და პროპაგანდისტული ნარატივი, ქვეყანაში მიმდინარე სოციალური თუ პოლიტიკური პროცესების პარალელურია, რაც თითოეული ქვეყნის მაგალითზე ინდივიდუალურად მიმდინარეობს. თუმცა, საკვლევი საკითხის აქტუალობა კიდევ უფრო გამოკვეთა 2020 წლის მსოფლიოს მთავარმა გამოწვევამ, COVID-19-ის კრიზისმა. ახალი კორონავირუსის პანდემიად გამოცხადების შემდეგ, ინტერნეტსივრცე დეზინფორმაციის მძლავრმა ნაკადმა მოიცვა, რაც პრაქტიკულად ყველა ენაზე იყო ხელმისაწვდომი.

2020 წლის მარტში, ევროკავშირის მონიტორინგის გუნდმა პირველი ანგარიში გამოაქვეყნა, სადაც საუბარი რუსულ მედიასაშუალებებზე იყო, რომელიც პანდემიის პერიოდში მიზანმიმართულ დეზინფორმაციას ავრცელებდნენ (Guardian, 2020).

ევროკავშირის მიერ, 2020 წლის 16 მარტს მომზადებული შიდა ანგარიშის მიხედვით, დაახლოებით 80 სხვადასხვა რუსული წყაროს მიზანი საზოგადოების დაშინება, დაბნევა და პანიკის დათესვას იყო. ანგარიშის მიხედვით, მოსკოვს სხვა არაერთი მიზანიც ჰქონდა. მათ შორის, მოსახლეობაში ევროპული სამედიცინო სისტემის მიმართ უნდობლობის დათესვა. თუმცა, აქვე აღსანიშნავია რუსეთის ახალი ტაქტიკა, ხშირ შემთხვევაში ისინი თავად არ წარმოადგენდნენ დეზინფორმაციის წყაროს. როგორც წესი, მათი მიზანი უკვე გავრცელებული ყალბი ამბების გაძლიერება და გავრცელებაში ხელშეწყობაა, რაც შესაძლებლობას აძლევს, პასუხისმგებლობა თავიდან აიცილონ.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევა მიზნად ისახავს, აჩვენოს, დეზინფორმაციის გავლენა საქართველოსა და ესტონეთში მცხოვრებ ეთნიკურ უმცირესობებზე. კვლევის არაექსპერიმენტული დიზაინი ეფუძნება თვისებრივ მეთოდებს. კერძოდ, მეორადი წყაროების ანალიზს და საკანონმდებლო ბაზის მიმოხილვას.

კვლევის შედეგები

2016 წელს ევროპულმა პარლამენტმა მიიღო სპეციალური რეზოლუცია პროპაგანდის საწინააღმდეგო სტრატეგიული კომუნიკაციის შესახებ, სადაც მნიშვნელოვანი ნაწილი დაეთმო რუსული პროპაგანდის გავლენას ევროკავშირის აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებზე (European Parliament Resolution, 2016). რეზოლუციაში ეწერა, რომ კრემლის მიზანს ევროკავშირის ერთიანობის რღვევა წარმოადგენდა, რაც საბოლოოდ სტრატეგიულ პარტნიორობთან ურთიერთობის გაფუჭებისკენ იქნებოდა მიმართული.

2018 წელს, ევროკომისიამ ევროპული ბარომეტრის კვლევის შედეგები გამოაქვეყნა, რომლის თანახმადაც, ესტონეთი ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს შორის, ყველაზე ნაკლებად კრიტიკული

იყო ყალბი ამბებიდან მომავალი საფრთხის მიმართ. ეს იყო პირველი კვლევა, რომელიც ევროკომისიამ ყალბი ამბების გავლენის შესახებ გამოაქვეყნა. ამავე კვლევამ აჩვენა, რომ ესტონელები ყველაზე მეტად ენდობოდნენ მედიის მიერ გავრცელებულ ახალ ამბებს და ყველაზე ნაკლებად აწყდებოდნენ ყალბი ამბების შემცველ ინფორმაციას. კითხვაზე, თუ რამდენად შეეძლოთ ამოეცნოთ ყალბი ამბები, 64%-მა უპასუხა, რომ ისინი შეძლებდნენ ყალბი ამბების ამოცნობას (European Commission, 2018).

2020 წელს ესტონეთში რუსულ ენაზე მოსაუბრე მოსახლეობა გამოკითხეს, აღმოჩნდა, რომ დაახლოებით 70 000 ესტონელისთვის ინფორმაციის მთავარი წყარო რუსული ტელეარხები იყო (Vihalem & Juzefovičs, 2020). მაშინ, როცა კრემლის ტელევიზიას მოსახლეობის მესამედისთვის მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს. 2020 წლის მონაცემებით, ესტონეთის ყველაზე დიდ ეთნიკურ ჯგუფს, საერთო მოსახლეობის 24.7%-ით, რუსები შეადგენენ (Eesti Statistika, 2020). 2020 წლის მარტში, როცა რუსული ტელეარხები კორონავირუსის შესახებ არასწორ ინფორმაციას ავრცელებდნენ, ესტონეთში, მოსახლეობის გარკვეული ნაწილი მხოლოდ ამ ინფორმაციას ენდობოდა. Propastop-ის სტატის მიხედვით, კვლევის შედეგები გარკვეულ საფრთხეებზეც მიუთითებს, რადგან რუსეთი კორონავირუსთან დაკავშირებულ თემებს, პანდემიის დასაწყისში, მსუბუქად აშუქებდა და ისე წამოაჩენდა, თითქოს ვირუსი მხოლოდ გარკვეული ქვეყნების პრობლემა იყო (Propastop, 2020).

მრავალი წლის განმავლობაში, ესტონეთი რუსეთის სტრატეგიული ინტერესის ორბიტის მნიშვნელოვანი ნაწილია. 1991 წლის შემდეგ, რუსეთის „რბილი ძალა“ რამდენიმე მიმართულებითაა თვალშისაცემი. გეოპოლიტიკური მიზნების განსახორციელებლად, ისეთ ინსტრუმენტებს, როგორც მედია გავლენები, კიბერშეტევა, ენერჯო დამოუკიდებლობა და ჯაშუშური საქმიანობა, რუსეთი აქტიურად იყენებს, რასაც ადასტურებს ესტონეთის უსაფრთხოების სამსახურის ყოველწლიური მიმოხილვები (Teperik, 2018).

არაერთი წყაროს მიხედვით, კრემლის პროპაგანდის მიმართ ესტონეთის ერთ-ერთ ყველაზე მოწყვლად ჯგუფს რუსულენოვანი მოსახლეობა წარმოადგენს. ამის მიუხედავად, პროპაგანდისტული ნარატივის სამიზნედ შეიძლება ზოგიერთი ეთნიკურად ესტონელიც ჩაითვალოს, მათ შორის ადამიანები, რომელთაც გარკვეული ნოსტალგია აქვთ საბჭოთა წარსულის მიმართ, ან მხარს უჭერენ ქსენოფობიურ რიტორიკას.

ათეული წლის განმავლობაში, რუსულენოვანი მოსახლეობა ესტონეთის საზოგადოების მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენდა. არაერთი კვლევის მიხედვით, ეს ჯგუფი მრავალგანზომილებიანია ეთნიკური წარმომავლობის, პოლიტიკური აქტივიზმის, პრეფერენციების, საგანმანათლებლო და სოციალურ-ეკონომიკური პარამეტრებისა თუ მედიის მოხმარების მიხედვით. Ukrainian Prism-ის მიერ გამოქვეყნებულ პოლიტიკის დოკუმენტში ვკითხულობთ ექსპერტის კომენტარს: „*რუსულენოვანთა დაახლოებით 15%-ს აქვს ძალიან სუსტი სახელმწიფო იდენტობა, ისინი არ მიეკუთვნებიან ესტონეთის სახელმწიფოს ან საზოგადოებას, არ სცემენ პატივს ჩვენს ეროვნულ სიმბოლოებს და ურჩევნიათ გონებრივად იცხოვრონ რუსულ სივრცეში*“ (Teperik, 2018).

2007 წლის აპრილის პროვოკაციულ მოვლენებამდე, ეთნიკურ ესტონელებსა და ადგილობრივ რუსულენოვანებს შორის ურთიერთობა მშვიდობიანი იყო. ორ ჯგუფს შორის შესამჩნევი პოლარიზაციის შემდეგი პიკი 2013 წელს დაიწყო და უკრაინაში განვითარებულმა მოვლენებმა

გამოიწვია. 2014 წლიდან, ესტონეთში ადგილობრივი რუსულენოვანი მოსახლეობის პოზიციისა და აღქმის შესახებ დისკუსიამ საჯარო სივრცეში გადაინაცვლა, როგორც ეროვნული, ისე საერთაშორისო მასშტაბით.

აღსანიშნავია ესტონეთის მედია ლანდშაფტის განხილვაც, რომელიც შეიძლება სამ ძირითად სეგმენტად დავყოთ: ეროვნული (ესტონურენოვანი) მედია, ადგილობრივი რუსულენოვანი მედია და უცხოური მედია (მათ შორის, რუსეთის მაუწყებლები). ესტონური მედია თავისუფლების მაღალი ხარისხით სარგებლობს. მსოფლიო პრესის თავისუფლების ინდექსის მიხედვით, 2021 წლის მონაცემებით ესტონეთი მე-15 ადგილზეა (Reporters without Borders, 2021).

ETV+ ესტონეთის ეროვნული მაუწყებლის ტელეარხი, რომლის სამიზნე აუდიტორიას რუსულენოვანი უმცირესობა წარმოადგენდა, 2015 წელს ამოქმედდა. ყირიმის ოკუპაციისა და ანექსიის შემდეგ ცხადი გახდა, რომ რუსულენოვანი მოსახლეობის რუსულ მედია სივრცეში დატოვება, საფრთხის შემცველი იყო. მალევე აღმოჩნდა, რომ პროექტი არც ისე წარმატებული იყო, რადგან რუსულ ტელეარხებთან კონკურენცია, ფაქტობრივად, შეუძლებელი აღმოჩნდა.

2017 წლის ოქტომბერში, ესტონური მედიის მონიტორინგის მონაცემებმა აჩვენა, რომ რუსულენოვან მოსახლეობას შორის ყველაზე პოპულარულ სატელევიზიო არხებს შორის რუსულენოვანი ტელევიზიები სჭარბობდა. იგივე შეეხებოდა რადიო სადგურებსაც (Teperik, 2018).

2018 წელს გამოქვეყნებულ პოლიტიკის დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ ეთნიკურ ესტონელებსა და ესტონეთში მცხოვრებ ეთნიკურ რუსებს შორის, მედიის მოხმარების მიხედვით მნიშვნელოვანი განსხვავება იყო. ამავე კვლევის მთავარი დასკვნა იყო ის, რომ რუსულენოვანი სოციალური მედიის ქსელები აქტიურად გამოიყენებოდა მტრული ნარატივებისა და ტოქსიკური დეზინფორმაციის გენერირების გასავრცელებლად.

შეიძლება ითქვას, რომ რუსულენოვანი მედიის აქტიური მოხმარება, მეტ-ნაკლებად, რუსეთის მენტალურ სივრცეში დარჩენას გულისხმობს და შეიძლება გავლენას ახდენდეს მტრულ ნარატივებზე. 2018 წელს გამოქვეყნებულ დოკუმენტში, ვკითხულობთ ექსპერტის კომენტარს: *„ისინი უაღრესად მიჩვეულნი არიან ახალი ამბების მიღებას, გართობას და ფილმების ყურებას რუსულ არხებზე. ატარებენ დროს სოციალურ ქსელებში, როგორებიცაა VK ან OK, რომლის კონტენტიც, როგორც წესი, უნიკალური ტოქსიკური ხედვებითაა დატვირთული. ხშირად, სურათი აბსოლუტურად აცდენილია რეალობას.“*

აღსანიშნავია ისიც, რომ კორონავირუსის პანდემიის პარალელურად, ETV+-მა სამჯერ მეტი მაყურებელი მოიპოვა, რაც შეიძლება იმით იყოს განპირობებული, რომ მოსახლეობას ლოკალური შეზღუდვებისა და რეკომენდაციების შესახებ სურდა ინფორმაციის მიღება, რასაც რუსეთში არსებული მაუწყებლები ვერ ახერხებდნენ. მიუხედავად ამისა, ETV+-მა რუსეთის მაუწყებლებს კონკურენცია ვერ გაუწია (Bahovski, 2020).

მიუხედავად იმისა, რომ რუსული საინფორმაციო კამპანიების შესახებ, ესტონეთში გარკვეული მოსაზრებები არსებობს, რომლის მიხედვითაც, მათი მიზანი საზოგადოებრივი

აზრის მანიპულირებაა, ესტონეთში რუსულენოვანი კონტენტის აკრძალვის შემთხვევები არ ყოფილა.

ონლაინ დეზინფორმაციას ესტონეთის კანონმდებლობა არ არეგულირებს, თუმცა ინფორმაციასა და გაციფრულებასთან დაკავშირებით, არსებობს „კიბერუსაფრთხოების აქტი“ (2018) და „ინფორმაციული საზოგადოების სერვისის აქტი“ (2004).

2020 წელს აღმოსავლეთ პარტნიორობის ექვსი ქვეყანა (სომხეთი, აზერბაიჯანი, საქართველო, ბელარუსი, მოლდოვა, უკრაინა) [SV1] და რუმინეთი კოვიდ-19-ზე სახელმწიფო რეაგირების, საკომუნიკაციო სტრატეგიის და დეზინფორმაციის გავრცელების კუთხით იკვლიეს (OECD, 2020). [SV2]

კვლევაში ნათქვამია, რომ საქართველომ, სხვებთან შედარებით, წარმატებულად გაართვა თავი ვირუსის პირველ ტალღას და კარგი საკომუნიკაციო სტრატეგიით, გარკვეულწილად, შეძლო პანდემიის მართვა. საკოორდინაციო საბჭო, ყოველდღიური ბრიფინგები, სატელეფონო ცხელი ხაზი და სპეციალური ვებ-გვერდი დაეხმარა ხელისუფლებას სწორი კომუნიკაცია დაემყარებინა საზოგადოებასთან. ამ პერიოდში, საქართველოსთვის მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენდა ეროვნული უმცირესობები (აზერბაიჯანელები და სომხები), რომელთათვისაც ინფორმაციის მთავარი წყარო რუსული ტელეარხები იყო. ყალბ ამბებს შორის სჭარბობდა ცრუ ინფორმაცია ლუგარის ლაბორატორიაზე, ანტიამერიკული, ანტი ლიბერალური, კარანტინის წესების საწინააღმდეგო ნარატივები (EEAS , 2020).

ესტონეთისგან განსხვავებით, საქართველოში ეთნიკური უმცირესობების დიდ ნაწილს სომხურ, აზერბაიჯანული და რუსულენოვანი მოსახლეობა წარმოადგენს. მათი ინტეგრაცია, არაერთხელ გამხდარა საზოგადოებრივი თუ პოლიტიკური დისკუსიის საგანი.

2014 წლის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის მიხედვით, ეთნიკური უმცირესობები მოსახლეობის დაახლოებით 13.2%-ს წარმოადგენენ. 6.3% - ეთნიკურ აზერბაიჯანელებს, 4.5% კი ეთნიკურ სომხებს წარმოადგენენ (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014). ეს ორი ჯგუფი, ძირითადად, ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონებში ცხოვრობს და ეთნიკური ქართველებისგან განსხვავებით, ნაკლებად ერთსულოვნები არიან ქვეყნის საგარეო კურსის მიმართ, რასაც არაერთი კვლევა ადასტურებს, მათ შორის, 2020 წელს გამოქვეყნებული პოლიტიკის ნარკვევი „ევროკავშირი და ეთნიკური უმცირესობები საქართველოში: ინფორმაციული ვაკუუმი და დეზინფორმაცია“ (მინესაშვილი, 2020). 2019 წელს, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტმა, ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერით გამოაქვეყნა ანგარიში, სახელწოდებით: „ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების პოლიტიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობის კვლევა“. კვლევაში ნათქვამია, რომ ეთნიკური უმცირესობებისთვის ქართული მედია არ წარმოადგენს ინფორმაციის მთავარ წყაროს (სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი, 2019). ამასვე ადასტურებს რამდენიმე წლით ადრე, 2016 წელს მომზადებული პოლიტიკის დოკუმენტი „ეთნიკური უმცირესობები საქართველოში: მედიის მეშვეობით ჩართულობიდან გაძლიერებისკენ. სადაც ნათქვამია, რომ ეთნიკური უმცირესობები უცხოურ მედიას იყენებენ და პროპაგანდისა და დეზინფორმაციის ადვილი სამიზნეები არიან (ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველო", 2016).

2017 წელს „მედიის განვითარების ფონდმა“ უკრაინის, ჩეხეთისა და უნგრეთის პარტნიორ ორგანიზაციებთან ერთად გამოაქვეყნა კვლევა, რომელსაც კრემლის გავლენის ინდექსი ერქვა. ავტორებმა მიზნად დაისახეს, გაეზომათ რუსეთის ფედერაციის გავლენის მექანიზმი სხვა ქვეყნების საინფორმაციო სივრცეებზე. როგორც ამ კვლევიდან ვიგებთ, რუსული პროპაგანდა საქართველოში კომპლექსური ხასიათისაა, რაც მოიცავს არამხოლოდ რუსულ პროპაგანდისტულ პლატფორმებს, არამედ ქართულ ტაბლოიდურ მედიასაშუალებებსაც (Detector Media, Media Development Found, Political Capital, European Values, 2017).

2020 წლის ივლისში, საქართველოს პოლიტიკის ინსტიტუტმა (GIP) პოლიტიკის ნარკვევი გამოაქვეყნა, რომლის მიხედვითაც, ინფორმაციის სხვადასხვა წყაროს ზეგავლენით, ეთნიკური უმცირესობები გაცილებით ადვილად ექცევიან ევროკავშირის შესახებ მცდარი ან ნეგატიური ინფორმაციის ზემოქმედების ქვეშ (მინესაშვილი, 2020).

2020 წლის ივნისში, კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრმა CRRC-მა დემოკრატიის კვლევის ინსტიტუტის (NDI)-ის დაკვეთით საზოგადოების განწყობები იკვლია. კვლევის ფარგლებში, სავსე სამუშაოები 26-30 ივნისს, სატელეფონო ინტერვიუს მეთოდით ჩატარდა.

კვლევის მიზანს დეზინფორმაციასთან ბრძოლა, კომუნიკაციის ეკოსისტემისა და კორონავირუსთან დაკავშირებული მითების შესწავლა, ინფორმაციის მიღების ძირითადი არხების და წყაროების იდენტიფიცირება წარმოადგენდა. როგორც კვლევის ავტორებმა განმარტეს, კორონავირუსთან დაკავშირებული სიცრუეში შემყვანი, შუღლის გამღვივებელი და ცრუ ინფორმაციის გავრცელება აძლიერებს შიშს და დაბნეულობას, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს დაუმორჩილებლობა, პოლიტიკური კონფლიქტი, საინფორმაციო სივრცის დაბინძურება და არადემოკრატიული ძალების გაძლიერება (National Democratic Institute - NDI, 2020). მოსახლეობის უმრავლესობამ მკვლევრებს უპასუხა, რომ მათთვის მარტივი იყო იმის გარჩევა, თუ რა არის სიმართლე და რა არა. ასევე უმრავლესობამ თქვა, რომ კორონავირუსის შესახებ გავრცელებული ინფორმაციის დიდი ნაწილი ცრუ ინფორმაციას ჰგავდა.

საქართველოში ჩატარებული ვაქცინაციის შესახებ სტატისტიკური ინფორმაცია აჩვენებს, რომ ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ რეგიონებში, ვაქცინაციის განსაკუთრებით დაბალი მაჩვენებელია (NCDC, 2021) და სჭარბობს ანტივაქსერული განწყობები. რაც შეიძლება ბადებდეს საფუძვლიან ეჭვს, რომ ვაქცინაციასთან დაკავშირებული დეზინფორმაციული კამპანიები ეთნიკურ უმცირესობებზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს.

დასკვნა და რეკომენდაციები

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო და ესტონეთი პოლიტიკური თუ საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე იმყოფება, გარკვეული მსგავსებები თვალშისაცემია. ტერიტორიული სიდიდით ორივე ქვეყანა ერთმანეთის მსგავსია და ეთნიკური უმცირესობა, ორივე ქვეყნის შემთხვევაში, მოსახლეობის თითქმის მესამედს წარმოადგენს.

მიუხედავად იმისა, რომ ესტონეთი ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოა და ტექნოლოგიების მიმართულებით ერთ-ერთი მოწინავე, დეზინფორმაცია და პროპაგანდისტული ნარატივი ქვეყნისთვის არანაკლებ გამოწვევას წარმოადგენს.

საქართველოს სახელმწიფო უშიშროების სამსახური (2019). *საქართველოს პარლამენტის ვებგვერდი*. http://parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/136156/1-5776?fbclid=IwAR0yKQTHA_hxL9o8ag9TT7gbkCt-DBkCvtFdmXSc_b4_rLObxw7-NIYY888 ; მასალაზე წვდომა 20.07.2020

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2014). *საქართველოს 2014 წლის მოსახლეობის აღწერის ძირითადი შედეგები*. <https://www.geostat.ge/media/20679/2014-wlis-aRweris-ZiriTadi-Sedegebi.pdf> მასალაზე წვდომა: 02.10.2021

სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი. (2019). *ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების პოლიტიკურ ცხოვრებაში მონაწილეობის კვლევა*. <https://osgf.ge/publication/etnikuri-umciresobebis-warmomadgenlebis-politikur-ckhovrebashi-monawileobis-kvleva/> მასალაზე წვდომა: 11.11.2021

ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველო". (2016). *ეთნიკური უმცირესობები საქართველოში: მედიის მეშვეობით ჩართულობიდან გამღიერებისკენ*. http://www.osgf.ge/files/2016/EU%20publication/Angarishi_A4_Media_GEO.pdf მასალაზე წვდომა: 11.11.2021

Bahovski, E. (2020). *First Steps towards the Estonian Media Space*. Retrieved 02.10.2021 from International Center for Defence and Security: <https://icds.ee/en/first-steps-towards-the-estonian-media-space/>

BBC (2013). *Soviet Union timeline*. Retrieved 15.07.2020 from www.bbc.com: <https://www.bbc.com/news/world-europe-17858981>

Cooperative Cyber Defence Centre of Excellence (2007). *Analysis of the 2007 Cyber Attacks Against Estonia from the Information Warfare Perspective*. Retrieved 30 August, 2021 from https://ccdcoe.org/uploads/2018/10/Ottis2008_AnalysisOf2007FromTheInformationWarfarePerspective.pdf [SV4]

Detector Media, Media Development Found, Political Capital, European Values. (2017). *კრემლის გავლენის ინდექსი*. თბილისი, პრლა, ბუდაპეშტი, კიევი: მედიის განვითარების ფონდი. Retrieved 30 August [SV5], 2021 from <http://mdfgeorgia.ge/uploads/library/67/file/GEO-FINAL-WEB.pdf>

EEAS (2020). *COVID-19 related disinformation, propaganda and other activities*. Retrieved 5 October, 2021 from [SV6] EU VS Disinfo: <https://euvsdisinfo.eu/eeas-special-report-update-2-22-april/>

Eesti Statistika (2020). *Rahvaarv rahvuse järgi, 1. jaanuar, aasta*. Retrieved 30 August, 2021 from Stat.ee: <https://vana.stat.ee/34267> [SV7]

E-Estonia (2005). *i-voting in Estonia*. Retrieved 30 August, 2021 from Estonia's e-governance web site: <https://e-estonia.com/solutions/e-governance/i-voting/> [SV8]

European Commission (2018). *Fake news and disinformation online*. Brussels: European Commission, Retrieved 5 October, 2021 from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2d79b85a-4cea-11e8-be1d-01aa75ed71a1/language-en>. [SV9]

European Parliament Resolution (2016). *European Parliament resolution of 23 November 2016 on EU strategic communication to counteract propaganda against it by third parties*. Retrieved 5 October, 2021 from [www.europarl.europa.eu: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0441_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0441_EN.html) [SV10]

Guardian, T. (2020). *Russian media 'spreading Covid-19 disinformation'*. Retrieved 5 September, 2020 from The Guardian: [SV11] World: <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/18/russian-media-spreading-covid-19-disinformation>

Propastop (2020). *The Kremlin's censoring of the coronavirus is a threat to Estonia*. Retrieved 5 July, 2020 from Propastop Web site: <https://www.propastop.org/eng/2020/03/31/the-kremlins-censoring-of-the-coronavirus-is-a-threat-to-estonia/> [SV12]

Reporters without Borders. (2021). *Data of press freedom ranking 2021*. Retrieved 5 October, 2021 from Reporters without Borders' Web Site: https://rsf.org/en/ranking_table [SV13]

Teperik, D. (2018, July 31). *Estonia: Disinformation Resilience Index*. Ukrainian Prism: Foreign Policy Council: Retrieved 7 September, 2021 from <http://prismua.org/en/english-estonia-disinformation-resilience-index/> [SV14]

Vihalem, T., Juzefovičs, J. (2020). Sense-making of conflicting political news among Baltic Russian-speaking audiences. *National Identities*. Retrieved 7 september, 2021 from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14608944.2020.1723512?journalCode=cni> [d20](https://doi.org/10.1080/14608944.2020.1723512)

ნინო შუკვანი

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის დოქტორანტი,

მართვისა და კომუნიკაციის საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტ „ალტერბრიჯის“ აფილირებული ასისტენტი,

უსაფრთხოების სფეროს მკვლევართა ასოციაცია "უსმა-ს" მკვლევარი.

ძალაუფლების პარადიგმები

Abstract

Power is a complex and ever-changing phenomenon. People strive to achieve, strengthen, and maintain power for a variety of reasons, which can be seen in both everyday life and political arena. Essentially, all of this stems from a need for recognition and power over others. When authority becomes totalitarian, it becomes unpredictable and dangerous, making it simple to manipulate people. The system aims to suppress human thought, destroy individualism, and eliminate existence as a whole.

The modern world is full of control mechanisms. Power is manifested through public relations; without communication, power loses its role and significance. A critical, free-spirited person must accurately evaluate the current reality in order to avoid conformism and direct power toward positive change.

Key words: *Power, Political animal, Total control and management forms.*

აბსტრაქტი

ძალაუფლება კომპლექსური და ცვალებადი ფენომენია. ის, თუ რატომ სურთ ადამიანებს ძალაუფლების მოპოვება, განმტკიცება და შენარჩუნება, კარგად წამოჩინდება, როგორც ყოველდღიურ ცხოვრებაში, ასევე, პოლიტიკურ ასპარეზზე. ძირითადად, ამ ყველაფრის უკან, აღიარებისა და სხვებზე გავლენის მოხდენის სურვილი იმალება. როდესაც ძალაუფლება ტოტალურ ხასიათს იძენს, იგი არაპროგნოზირებადი და საშიში ხდება და სხვების მართვაც მარტივი ხდება. სისტემა ცდილობს ადამიანის აზროვნება ჩაახშოს, დააკარგვინოს ინდივიდუალიზმი და გამოაცალოს არსებობის მთავარი საყრდენი.

თანამედროვე სამყარო სავსეა კონტროლის მექანიზმებით. ძალაუფლება საზოგადოებრივ ურთიერთობებში ვლინდება, იქ სადაც არ არსებობს კომუნიკაცია,

ძალაუფლება კარგავს თავის როლსა და მნიშვნელობას. კრიტიკულად მოაზროვნე, თავისუფალმა ადამიანმა სწორად უნდა შეაფასოს არსებული რეალობა, რათა კონფორმიზმის მსხვერპლად არ იქცეს და ძალაუფლება სასიკეთო ცვლილებებისკენ მომართოს.

საკვანძო სიტყვები: ძალაუფლება, "პოლიტიკური ცხოველი," ტოტალური კონტროლი და მართვის ფორმები.

შესავალი

ძალაუფლება სოციალური ურთიერთობების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია. თემის მრავალმხრივობიდან გამომდინარე, მისი ცნებითი შინაარსიც მრავალფეროვანია. მართალია, ძალაუფლებრივი ურთიერთობების შემეცნებამ პროგრესი განიცადა, მაგრამ მისი სისრულით გაშუქება ვერ მოხერხდა. აღნიშნული ფენომენის განხილვა აქტუალურია ყველა დროსა და სივრცეში, მიუხედავად გარემოებებისა. ის, რაც ერთი შეხედვით ბუნებრივი და ხელშესახები უნდა იყოს, აღმოჩნდება რომ ბუნდოვანი და გაუგებარია. ძალაუფლება თავის თავს ახორციელებს როგორც შეგნებულად, ამავდროულად, ანონიმურადაც. მას არ გააჩნია მუდმივი ხასიათი, ის იმდენად ცვალებადი, მოძრავი და დინამიურია, შეუძლებელია სტატიკურ მდგომარეობაში იმყოფებოდეს. სამართლიანი იქნება, ამოვიდეთ ზოგად ადამიანური ბუნებიდან, მისი აზროვნების მოდუსიდან. ძალაუფლების ფენომენის აქტუალობა ხომ ადამიანის მოთხოვნილებებმა განაპირობა. ერთი წუთით წარმოვიდგინოთ, რომ ერთ დღეს არანაირი მოთხოვნილებები არ გაგვაჩნია, შესამაბისად არც სურვილები, მაშინ არც საჭიროება იქნება ვაწარმოოთ ძალაუფლებრივი ურთიერთობები. საინტერესოა, არა იმდენად ძალაუფლების ღია გამოვლინება, არამედ მისი ფარული მხარეები. სწორედ, ამ დაფარულობაში მჟღავნდება იგი და ავლენს საკუთარი თავს ისეთად, როგორც ის სინამდვილეშია. ის, რაც ხილულია, გონებრივ ინსტანციებს ექვემდებარება, ხოლო ის რაც დაფარულია, ამ ინსტანციების მიღმაა. ერთი შეხედვით, ჰუმანურ სამყაროში ვცხოვრობთ, შეიქმნა კანონი, ეთიკური ნორმები და აღარ არის ის სისატიკე, როდესაც ადამიანებს გილიოტინაზე სჯიდნენ. ძალაუფლება თავის თავს მართალია ჰუმანურ ფორმებში ავლენს, მაგრამ სწორედ, ამ ჰუმანურობის საშუალებით ნიღბავს თავის ჭეშმარიტ ბუნებას. ცხადია, ეს არ უნდა გავიგოთ ისე, რომ ძალაუფლებას მხოლოდ ნეგატიური შინაარსი აქვს. ძალაუფლებას პოზიტიური შინაარსიც ააქვს, თუ მას მოაქვს საზოგადოებრივი, სასიკეთო ცვლილებები. საგულისხმოა, როგორ იქცა ძალაუფლება თვალთვალის ინსტრუმენტად, ან იქნებ პირიქითაა და თვალთვალი და ყოველდღიური კონტროლი იქცა ძალაუფლების მექანიზმად, არც მათი თანაბარი, თანადროული არსებობაა გამოსარიცხი. “როდესაც სული ხელმძღვანელობს სხეულს, მაშინ გვაქვს ბატონობის საწყისი, ხოლო როდესაც გონება ექვემდებარება ვნებებს, მაშინ პოლიტიკური და მეფური საწყისი“ (არისტოტელე, 1995:16).

რამდენად არის დაცული ადამიანი თანამედროვე საზოგადოებაში და ხომ არ არის კონფორმიზმის დონე იმდენად მაღალი, რომ მან ინდივიდუალიზმის ნიველირების წინაშე დაგვაყენოს? სწორედ ცხოვრებისეულ პრაქტიკაში ჩანს ყველაზე უკეთ, როგორ „აფათურებს ხელს“ ძალაუფლება იქ, სადაც სრულიად წარმოუდგენლად გვეჩვენება მისი არსებობა. აღნიშნული მცდელობა იმისა, რომ უკეთ გავერკვეთ, რატომ არის ადამიანი ძალაუფლების მოპოვების სურვილით შეპყრობილი, რეალურად რა დგას ამ ყველაფრის უკან და რა სახით არის

შესაძლებელი, გამოვლინდეს ძალაუფლება ჩვენ მიმართ და ჩვენ მიერ. რატომ არის ადამიანი "პოლიტიკური ცხოველი" და რატომ მიისწრაფვის ძალაუფლების მოსაპოვებლად? ეს ბუნებრივია ჩადებული მასში? თუ უბრალოდ ვერ უძლებს ცდუნებას, რაც საზოგადოების მხრიდან აღიარებას ტოლფასია. ძალაუფლების გაგებისთვის რელევანტურია ვახსენოთ ერთ-ერთი საყურადღებო მკვლევარი, რომელმაც შეიმუშავა ძალაუფლების გაგების ტრადიციულისაგან განსხვავებული მიდგომა, მიშელ ფუკო (1926-1984) რომელიც თანამედროვე ევროპული ინტელექტუალური ცხოვრების ერთ-ერთი არქიტექტორია. იგი ძალაუფლების ბუნების შესახებ პრინციპულად განსხვავებულ მეთოდოლოგიასა და ანალიზს გვთავაზობს. ფუკოს მიერ შემუშავებული ძალაუფლების მოდელი ეფუძნება ძველი მიდგომების ფუნდამენტურ კრიტიკას. იგი თვლის, რომ "ტრადიციულ მიდგომებს არ შესწევთ უნარი ადეკვატურად ახსნან ძალაუფლების თანამედროვე ფორმები, რომელიც დაკავშირებულია ცოდნასთან და სპეციფიკურ ტექნოლოგიებთან" (ფუკო, 2005:11). ფუკოს კონცეფციაში იკვეთება ძალაუფლების ახლებული გააზრების მცდელობა. დისციპლინირებული რეჟიმი, ძალაუფლება და ცოდნა უკვე შეუძლებელია განვიხილოთ ძალაუფლების კლასიკური თეორიის ტერმინებში. უფრო მეტიც, ამ თეორიის ანალიზი შეზღუდულია სახელმწიფოს ცნებით, მიზანმიმართული რაციონალური საქმიანობით და რეპრესიულობით, ხოლო ძალაუფლება შეიძლება გაანალიზდეს როგორც ფუნქციონირებადი და ცირკულირებადი, რომელიც არასოდესაა შემოსაზღვრული ერთი ადგილით. ფუკო ახდენს ამ ყველაფრის დეტალიზაციას, ჩაშლას. მართალია, ის ძალაუფლებას ლოკალურად განიხილავს და კონკრეტული შედეგების მიხედვით ანალიზებს, მაგრამ ეს სულაც არ ნიშნავს იმას, რომ მას არ აინტერესებს ძალაუფლების გლობალური ხასიათი. მისი მიდგომა გონივრულია, იგი ცდილობს დეტალიზაციის მეშვეობით შეგვიქმნას ერთიანი, ზოგადი წარმოდგენა ძალაუფლების პარადიგმებზე. ძალაუფლება არსებობს ნაწილ-ნაწილ და ამავდროულად, ხორციელდება როგორც ერთი მთლიანობა. ეს ერთგვარი მეთოდი და გზაა, რათა უფრო ხელშესახები იყოს ძალაუფლების ბუნება თითოეული ჩვენგანისთვის.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის პროცესში ძირითადად გამოყენებულია ფენომენოლოგიური რედუქციის, ანუ ეიდეტური რედუქციის მეთოდი, რომელიც საკვლევი საგნის არსების გამოვლენას გულისხმობს. ეს ერთგვარი სტრატეგიაა, რათა საგანი მაქსიმალურად დავინახოთ ისეთად როგორც ის სინამდვილეშია და არ წარმოვიდგინოთ იმგვარად, როგორც ჩვენს აღქმაშია. ეს ნიშნავს მოვიხსნათ წინასწარ შექმნილი კორელატები, განწყობები და შთაბეჭდილებები. ასევე, გამოყენებულია შედარებითი მეთოდი, რათა საკითხი გაანალიზდეს თანამედროვეობის გადასახედიდან, რაც საშუალებას იძლევა დავინახოთ "ღირებულებათა გადაფასების" პროცესი, რა შეიცვალა გარეგნულად და ამასთანავე არსობრივად. კომპლექსური მიდგომა არის მცდელობა იმისა, რათა უფრო ცხადად დავინახოთ თემის აქტუალობა და მნიშვნელობა არა მარტო პოლიტიკურ ასპარეზზე, არამედ ყოველდღიურ, ყოფით დონეზეც.

კვლევის შედეგები

ძალაუფლების პარადოქსის დამარცხება შესაძლებელია მხოლოდ მის შესახებ ჩვენი წარმოდგენების გაფართოების გზით. მისკენ სწრაფვას საფუძვლად უდევს ადამიანის ბუნებრივი მოთხოვნილება, რომ ის დაინახონ, აღიარონ და დააფასონ. იგი მოიპოვება ისეთი მოქმედებების შედეგად, რომლებიც აერთიანებს ადამიანებს. ძალაუფლების "წრიული ხასიათი," ცხადყოფს

იმასაც, რომ ჩვენს სოციალურ როლებსაც წრიული ხასიათი აქვს, რასაც თან ახლავს "სარკისებრი არეკვლის" ეფექტი. იცვლება ჩვენი ყოველდღიური ურთიერთმიმართებები, ხდება ჩვენი ქცევის ასახვა ან სხვების ქცევაზე უკუკავშირის მიცემა. გაცხოველებული კონკურენციის სამყაროში ჩვენ ვკარგავთ საკუთარ თავს და თუ ერთ დღეს ბატონები ვართ, მეორე დღეს ჩვეულებრივად ვემონებით და ჩვენზე ბატონობენ, ან ერთდროულად ვართ ბატონები და ასევე მორჩილებაში მყოფნი. ამ საფრთხის წინაშე რომ არ აღმოვჩნდეთ, აზროვნების პარალელურად ჩვენი ყოველდღიური ვითარებაც უნდა ვაკრიტიკოთ. ამ ფენომენის უკეთესად აღქმისთვის კარგი იქნება თუ გავანალიზებთ მის მოქმედებას, გადაადგილების ტრაექტორიას. თუ ვუშვებთ, რომ ძალაუფლება გამორიცხავს რაიმე სახის მიჯაჭვულობას, მაშინ რატომ არსებობს იძულება, ძალდატანება? იქნებ აქ არსებული ძალაუფლებრივი ურთიერთობები ძალადობის ცივილურ ფორმას წარმოადგენს. ერთი წუთით წარმოვიდინოთ შემდეგი ვითარება, თუ გონება თავისუფალია, ანუ ავტონომია გააჩნია, მასზე ზეგავლენას ვერ მოახდენენ. მაშინ, რასთან გვაქვს საქმე? იქნებ მიუხედავად თავისუფლებისა, ინდივიდები უძლურნი არიან იმ საფრთხეების წინაშე, რაც მათ გარშემო არსებობს, ან იქნებ მათი სურვილი არაა იმდენად ძლიერი, რომ არსებული გამოასწორონ და უკეთესობისკენ შეცვალონ. აღნიშნულის ანალიზი არის იმ მოდელის შემოთავაზება, რითაც შეიძლება ვებრძოლოთ ჩაგვრას. ამის ფონზე კი გავანალიზოთ ის, თუ როგორ არის სტრუქტურირებული საზოგადოება და თავიდან ავირიდოთ ის მოსალოდნელი საფრთხეები, რაც თან ახლავს მოდერნიზაციის პროცესს. ძალაუფლების ეპიზოდური როლების მიუხედავად, ის უნდა წარმოვიდგინოთ არა მარტო დანაწევრებული სახით, არამედ როგორც ერთი მთლიანობა. ეს გვაიძულებს ძალაუფლების ტრადიციულ გაგებაზე უარი ვთქვათ და ყოველივე არსებულს განყენებულად შევხედოთ, რაც აბსოლუტური სახით შეუძლებელია. ობიექტთან ვერ დავამყარებთ ურთიერთობას თუ მასთან არ ვიქნებით სუბიექტურ-ობიექტურ დამოკიდებულებაში. თუმცა ეს დამოკიდებულება არ უნდა გადაიზარდოს სტერეოტიპულ მიდგომაში. "იმას, ვისაც შეუძლია გონებით მოვლენების წინასწარი განჭვრეტა, ის თავისი ბუნებით ხელმძღვანელი და მბრძანებელია, ხოლო ვისაც შეუძლია ამის განხორციელება ფიზიკური ძალებით, ის ქვეშევრდომია და მონური ბუნების მქონე, მონასა და ბატონს ერთი და იგივე ინტერესები ჰქონია (არისტოტელე, 1995:11). ჩანაფიქრი შესაძლებელია იყოს ის, რომ ძალაუფლებას მაქსიმალურად შევხედოთ "წმინდა ცნობიერების" დონეზე. ჩვენ ვცხოვრობთ კონტროლის მიკროკოსმოსში, სადაც დისკურსული პრაქტიკა მუდმივ მოძრაობაშია. ის იმდენაც ცვალებადია, რთულია ამ ცვალებადობაში მყარი, უცვლელი წერტილის, საყრდენის აღმოჩენა. შესაძლოა, რაღაცები აღმოვაჩინოთ, მაგრამ სრულ ნდობას ვერ გამოვუცხადებთ, ეს არ ნიშნავს იდეალების არსებობას ძირი გამოვუთხაროთ. უბრალოდ იდეალების პოვნამ არ უნდა შეგვიქმნას ილუზიები. კვლევის შედეგი გახლავთ ისიც, რომ ძალაუფლების ფენომენი არის რაციონალურ და ამავედროულად, ირაციონალურ კონტექსტში გაზრებული. ეს იძლევა შესაძლებლობას, რომ მაქსიმალურად ნათლად დავინახოთ ძალაუფლების არსობრივი ნაწილი და მისი მოქმედების მიმართულება. ზემოთ აღნიშნული მეთოდები, რომლებიც ერთგვარი მიდგომებიც გახლავთ, დაგვეხმარება საგანს შევხედოთ ფართოდ და ამავედროულად ლოკალურად. ამგვარად, ეს იქნება მცდელობა თავი ავარიდოთ, ძალაუფლების ნეგატიურ შედეგებს და იგი გამოვიყენოთ რაც შეიძლება უფრო შემოქმედებითად, როგორც ყოფით, ასევე პოლიტიკურ სარბიელზე.

დასკვნები და რეკომენდაციები

ძალაუფლება საზოგადოებრივი ყოფის, ადამიანთა სოციალური თანაცხოვრების ერთ-ერთი

ფუნდამენტური საყრდენი, სვეტია. იგი თავს იჩენს ყველგან, სადაც ადამიანთა მყარად ჩამოყალიბებული გაერთიანებებია. თითქმის ყველა ფენას აქვს სურვილი მიიღტვოდეს ძალაუფლებისკენ და სწორედ ამ დროს იწყება “გაუთავებელი შუღლი, შეხლა-შემოხლა და ეს შინააშლილობა ბოლოს უღებს თვით მათაც და სახელმწიფოსაც” (პლატონი, 2005:274).

ინდივიდების ძალაუფლებისადმი დამოკიდებულების მიხედვით ფართოვდება ან კლებულობს თითოეულის მოწესრიგებულობის ხარისხი, მოქმედების არეალი და მოვლენების წინასწარ განჭვრეტის შესაძლებლობა. ადამიანი ის ბიოლოგიური არსებაა, რომელსაც მბრძანებელი სჭირდება. ხოლო ძალაუფლების მფლობელი ხშირ შემთხვევაში ბოროტად იყენებს საკუთარ შესაძლებლობას: „ადამიანს ძალაუფლება კი არ რყვნის, არამედ ძალაუფლების დაკარგვის შიში“. (ამერიკული მაქსიმა) ძალაუფლება ხელს აფათურებს იქ, სადაც წარმოუდგენლად გვეჩვენება მისი არსებობაც. ის გვხდება არა მარტო პოლიტიკურ სივრცეში, არამედ ყოფით ცხოვრებაშიც. ძალაუფლება უმეტესად შენიღბულია და ცდილობს, არ გაამჟღავნოს საკუთარი თავი, ეს ფენომენი ადამიანივით ამოუცნობი და იდუმალია.

გადავხედოთ თანამედროვეობას, დღესაც აქტუალურია მაკიაველის ანალიზი, სადაც მან დაგვანახა ის, რაც რეალურად ხდება, "გამარჯვებული პარტიის მიერ გამოცემული კანონები საყოველთაო სიკეთეს კი არ ისახავს მიზნად, არამედ პარტიის ბელადების პირად გამორჩენას. აი, რატომ დებენ ხელშეკრულებებს: არა იმიტომ, რომ გაადიდონ მამული, არამედ იმიტომ, რომ დააკმაყოფილონ მცირერიცხოვან თავკაცთა პატივმოყვარეობა" (მაკიაველი, 2006:31). ავიღოთ ჩვენი ქვეყნის, საქართველოს მაგალითი, პარტიების რიცხვი იზრდება და უმეტესობა პირად სარგებელზეა ორიენტირებული. პარტიათა სიმრავლეს კი დემოკრატიის განვითარებას უკავშირებენ. დემოკრატია ფუთავს ძალაუფლებას და გვევლინება, როგორც მძლავრი მექანიზმი, რომლის მეშვეობით მეტ-ნაკლებად ძალაუფლების "მპყრობელნი" სურვილებს იკმაყოფილებენ. ესეც ადასტურებს იმას, რომ ძალაუფლება ყოველთვის, პირდაპირი გზით არ ამჟღავნებს საკუთარ თავს.

ცოდნისა და ძალაუფლების ურთიერთმიმართება არის ის ერთ-ერთი საკვანძო საკითხი, რომელიც ამხელს ძალაუფლებრივი ურთიერთობების დამალულ შრეებს. "ცოდნა ემსახურება ძალას". მთავარი მომსახურება, რომელსაც ის გვთავაზობს, არის იმის დამალვა, თუ როგორ ხდება ძალაუფლების გამოყენება, მიღება და შენარჩუნება. როგორც ის ამბობს, "ეს არ უნდა იყოს ცნობილი". სწორედ ამიტომ ვსაუბრობთ ძალაუფლების მქონე დიდ პიროვნებებზე, მაგრამ ცოტა რამ არის ნახსენები ქმედებების, მანიპულაციების და, ხშირად, ბოროტად გამოყენების შესახებ, რაც ამის უკანაა. ძალაუფლება სიტუაციურია, სხვადასხვაა მისი მანიფესტაციის ადგილი და გარემოება, მაგრამ ის თითქმის ყველა ვითარებაში რჩება როგორც საშუალება და არა როგორც მიზანი. ამისი ნათელი მაგალითია ის პროტესტი და რევოლუციები, რომელიც ჩვენს ქვეყანაში მიმდინარეობს. მიუხედავად ამისა, თითქოს სასიკეთოდ არაფერი არ იცვლება. მხოლოდ და მხოლოდ ძალაუფლების დემონსტრაცია ხდება უპირატესი. ძალაუფლების ცოდნა ძალაუფლების პარადიგმას ადგენს, ძალცოდნა ერთგვარ ინდიკატორად გვევლინება, რითაც გვიმარტივდება ძირითადი თავისებურებების გამოვლენა. ძალაუფლება ყოველთვის გულისხმობს სხვის ქმედებებსა და რეაქციებს. მიუხედავად იმისა, რომ ძალადობა შეიძლება იყოს ზოგიერთი ძალაუფლების ურთიერთობის ნაწილი, თავისთავად ძალაუფლების განხორციელება ყველა ვითარებაში არ არის ძალადობა.

ძალაუფლებას როგორც თავისთავად არსებულს, არა აქვს არც ნეგატიური და არც პოზიტიური შინაარსი, მთავარია როგორ, რა მიმართულებით გამოიყენებთ მას. ერთია, როდესაც ძალაუფლებას ვიყენებთ სხვების სამართავად და ის იძენს ტოტალური კონტროლის ხასიათს და მეორეა, როდესაც ვიყენებთ იმისთვის, რომ საზოგადოებაში მაქსიმალურად დამყარდეს

თანასწორობა, თავისუფლება და სამართლიანობა. ძალაუფლების გარეშე ადამიანის არსებობა თითქმის წარმოუდგენელია, სწორედ ეს არის მისი არსებობის გამართლება. ეს ანიჭებს მას პრესტიჟულობასა და უპირატესობის განცდას. ძალაუფლება სხვადასხვა ფორმით გვხვდება. მას განხორციელებისა და საკუთარი თავის გამოვლენის სხვადასხვა მექანიზმები გააჩნია. ძალაუფლება საშიში მაშინ ხდება, როდესაც ფარული მეთოდებით ახორციელებს თავის მიზანს, ხდება არაპროგნოზირებადი და უმართავი. ის არის აუცილებელი მოცემულობა, რომლის სრულად განსაზღვრა შეუძლებელია, ხოლო გარკვეულ დონეზე - შესაძლებელი. რაც უფრო ვცდილობთ მის მოხელთებას, მით უფრო ხდება მასთან გაუცხოება. თუმცა, ფაქტი ჯიუტია, ის არის ყოფიერების მთავარი წარმმართველი ძალა, რომლის გარეშეც არსებობა უბრალოდ წარმოუდგენელი იქნებოდა. ადამიანის სურვილი, მისწრაფებები თუ ინტერესები ძალას დაკარგავდა, თუ იგი არ იარსებებდა. ადამიანმა გამოიგონა ის, რათა დაიკმაყოფილოს საკუთარი მოთხოვნილებები და პატივმოყვარეობა. თანამედროვე სამყაროში ძალაუფლების მიზანია - სისტემის ნაწილი გაგვახადოს, ჩაახშოს ყოველივე ადამიანური, ის, რაც არის აზროვნება და შემოქმედებითი უნარი. დაგვარგოთ ინდივიდუალიზმი და ვიაზროვნოთ არა დამოუკიდებლად, არამედ ისე, როგორც აზროვნებს ყველა. თანამედროვე სამყარო სავსეა თვითკონტროლის მექანიზმებით და ეს ყველაზე უკეთ გადმოსცემს ძალაუფლების მანკიერ მხარეებს. ადამიანმა უნდა იპოვოს საკუთარ თავში ძალა, რათა თავი დააღწიოს ამ ქაოსს. გამოსავალი კი თავისუფალ აზროვნებაშია. კაცობრიობა თავისუფალი ანუ კრიტიკული აზროვნების მეშვეობით გააცნობიერებს საკუთარ ეგოსა და სამყაროს, ამქვეყნად არსებობის მიზანსა და დანიშნულებას, მოახდენს ძალაუფლების ფენომენის აღქმას და, მასთან მიმართებაში საკუთარი ინტერესების დაცვას.

ბიბლიოგრაფია

- ფუკო, მ. (2015). თანამედროვე ჰერმენევტიკის სათავეებთან. თბილისი, გამომცემლობა Carpe Diem
- პლატონი (2005). "სახელმწიფო." თბილისი, გამომცემლობა "ნეკერი
- არისტოტელე (1995). „პოლიტიკა“ თბილისი, გამომცემლობა სააქციო საზოგადოება "პირველი სტამბა,"
- მაკიაველი (2006). „მთავარი“. თბილისი, ბაკურ სულაკაურის გამომცემლობა

მამუკა კუპრაშვილი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
დოქტორანტი

საწარმოთა ფინანსური მდგომარეობის ანალიზის ძირითადი მეთოდები

Abstract

The financial condition of enterprises is characterized by rather high risk and variability in present day turbulent economic environment, which in many cases endangers it and leads to the bankruptcy of the enterprise. Operation and financial success of a company greatly depend on its financial condition. That is why important attention is paid to financial analysis of the company.

Key words: *Financial condition, analysis, financial indicators.*

აბსტრაქტი

საწარმოთა ფინანსური მდგომარეობა ხასიათდება მაღალი რისკით და ცვალებადობით დღევანდელ ტურბულენტურ გარემოში, რაც ხშირ შემთხვევაში საფრთხეს უქმნის და მიჰყავს კომპანია ბანკროტამდე. კომპანიის ფინანსური წარმატება დიდწილად დამოკიდებულია მის ფინანსურ მდგომარეობაზე. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ ყურადღება მიექცეს კომპანიის ფინანსურ ანალიზს.

საკვანძო სიტყვები: *ფინანსური მდგომარეობა, ანალიზი, ფინანსური მაჩვენებლები.*

შესავალი

კომპანიების ფინანსურ წარმატებას მათივე ფინანსური მდგომარეობა განაპირობებს. კომპანიის მმართველებისთვის, ინვესტორებისთვის და სხვა დაინტერესებული პირებისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ფორმა იყოს გადახდისუნარიანი, სტაბილური, აქტიური და მომგებიანი. ამის მისაღწევად, მნიშვნელოვანია კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის გამოკვლევა და ამ გამოკვლევების საფუძველზე, ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესების ღონისძიებების დასახვა. ამდენად, კომპანიების ფინანსური მდგომარეობის ანალიზი, მათი ეკონომიკური ფუნქციონირების ყველა ეტაპზე, მუდამ აქტუალურია.

კვლევის მიზანია ფინანსური მდგომარეობის ანალიზის გარკვეული მეთოდების წარმოდგენა, რომლებიც საწარმოთა ფინანსური მდგომარეობის ანალიზისთვის ეფექტურად გამოიყენება. ამისთვის დასმულია შემდეგი სახის ამოცანები:

- მოძიებული იქნეს, კონკრეტული ლიტერატურული წყაროები;
- შერჩეულ იქნეს კვლევის ობიექტები;

- განიმარტოს ფინანსური მდგომარეობის ანალიზის არსი;
- მიმოხილული იქნეს ფინანსური მდგომარეობის ანალიზის კონკრეტული მეთოდები საკვლევ ობიექტებზე დაყრდნობით;
- საკვლევ ობიექტების მაჩვენებლები შეუდარდეს ერთმანეთს შედეგების უკეთ გასაცნობად.
- და სხვა.

კვლევის მეთოდოლოგია და ობიექტები

კვლევა ეყრდნობა ანალიზურ, სინთეზურ, სტრუქტურულ, ტრენდულ, დაჯგუფებისა და შედარების მეთოდებს. კვლევის ობიექტებია შეზღუდული პასუხისმგებლობის საწარმოები: „ენგურჰესი“ და „გარდაბნის თბოსადგური.“ კომპანიები მოღვაწეობენ ენერგეტიკის დარგში. კვლევა ჩატარებულია 2017-2019 წლებში მათ ფინანსურ ანგარიშგებებზე დაყრდნობით.

ფინანსური მდგომარეობის რაობა

საწარმოს ფინანსური მდგომარეობა, ფართო გაგებით, გულისხმობს მის უნარს, დააფინანსოს საკუთარი საქმიანობა. ვიწრო გაგებით კი, აჩვენებს თუ როგორ არის საწარმო უზრუნველყოფილი საკუთარი ფინანსური სახსრებითა და აფასებს საწარმოს წარსულსა და ამჟამინდელ მდგომარეობასა და იძლევა რეკომენდაციებს მისი შემდგომი სრულყოფის მიზნით. „ფინანსური მდგომარეობა საწარმოს ფინანსური, მიმდინარე საოპერაციო და საინვესტიციო საქმიანობის მაჩვენებელთა ერთობლიობაა, რომელიც ასახავს საწარმოს რესურსების ფაქტიურ რაოდენობას, მათ განთავსებასა და გამოყენებას.“ (ჩეჩელაშვილი, 2013:13)

კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის ეფექტიანობა განისაზღვრება კომპანიის წარმოების ეკონომიკური შედეგიანობით, კომერციული და ფინანსური მოღვაწეობითა და სხვა. სხვაგვარად, საწარმოს ფინანსური გეგმების წარმატებით განხორციელება, მის ფინანსურ მდგომარეობაზე დადებითად აისახება. საპირისპირო შემთხვევაში, იზრდება პროდუქციის თვითღირებულება, მცირდება რეალიზაციიდან მიღებული შემოსავალი, მოგება და ფირმის ფინანსურ მდგომარეობასა და გადახდისუნარიანობას საფრთხე ემუქრება.

ფინანსური მდგომარეობის ანალიზის მეთოდები

ფინანსური მდგომარეობის ანალიზისთვის საჭიროა გარკვეული მეთოდების გამოყენება: ანალიზის, სინთეზის, დინამიკის, სტრუქტურის, შედარებისა და სხვა. აქვე აღსანიშნავია, რომ ანალიზი და სინთეზი ურთიერთშებრუნებული მეთოდებია, დინამიკური და სტრუქტურული ანალიზი კი, ფინანსური მდგომარეობის ანალიზის დროს, ურთიერთშემავსებლებია.

ანალიზი (analysis) ბერძნული სიტყვაა და დაშლას, დანაწევრებას ნიშნავს. (ჭიალაძე 2018:21) იგი გულისხმობს ერთი მთლიანობის შემადგენელ ნაწილებად დაყოფას, მისი უკეთ შესწავლის მიზნით. ანალიზის საშუალებით შესაძლებელია კომპანიის ფინანსური რესურსებით გონივრულად უზრუნველყოფა და ამ რესურსების ეფექტურად განთავსება და გამოყენება.

სინთეზი (synthesis) ბერძნული სიტყვაა და შეერთებას, შერწყმას ნიშნავს. იგი გულისხმობს ანალიზით მიღებული მონაცემების განზოგადებასა და მათ ერთ მთლიანობაში მოყვანას. უფრო კონკრეტულად, სინთეზი საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის ხარისხობრივი მახასიათებელია და ზოგად მაჩვენებლებს აღწერს. იგი ახასიათებს მთლიანად საწარმოო მასშტაბით კომპანიის საქმიანობის შედეგს.

დინამიკური ანალიზის დროს, შესაძლებელია ფინანსური ანგარიშგების თითოეული მაჩვენებლის შედარება წინ პერიოდთან. მისი საშუალებით, მენეჯმენტს შეუძლია საწარმოს მრავალწლოვანი ფინანსური მდგომარეობის ანალიზი, რათა გაარკვიოს რა იწვევს კონკრეტულ ცვლილებებს. ანალიზისთვის შეიძლება საბაზისო მაჩვენებლების გამოყენება კერძოდ, რომელიმე გასული პერიოდის მონაცემები, რომლებიც შესაძლოა პროცენტული სახით იყოს წამოდგენილი. ამ დროს ყოველი შემდეგი წელი საბაზისო წელს შეუდარდება და დგინდება გადახრები. დინამიკური ანალიზს სხვაგვარად **ჰორიზონტალურ ანალიზსაც** უწოდებენ.

სტრუქტურული ანალიზი აჩვენებს ფინანსური მაჩვენებლების სტრუქტურულ შემადგენლობას პროცენტულად. ამ დროს ფინანსური ანგარიშგების ყოველი მუხლი და/ან მუხლების ჯგუფი პროცენტულად არის წარმოდგენილი ანგარიშგების მთავარი (საბაზისო) მაჩვენებლის მიმართ. დინამიკური ანალიზისგან განსხვავებით ამ დროს გაანალიზდება კონკრეტული ერთი პერიოდის ფინანსურ ანგარიშგება. ამის გამო ის სტატიკური და არადინამიურია. სტრუქტურული ანალიზის ძირითად მიზანს წარმოადგენს, გამოიკვილოს ფინანსური ანგარიშგების მუხლების ხვედრითი წილის ცვლილებები. როგორც წესი, ბაზად საბალანსო უწყისში აიღება მთლიანი აქტივები, ხოლო მოგება-ზარალის ანგარიშგებაში - შემოსავალი რეალიზაციიდან. სტრუქტურულ ანალიზს სხვაგვარად **ვერტიკალურ ანალიზსაც** უწოდებენ.

შედარებითი ანალიზის დროს კონკრეტული მაჩვენებლები შედარება ხდება შიდა საწარმოო და საწარმოთაშორისო დონეზე. შიდა საწარმოო დონეზე განიხილება საწარმოებისა და მათი შვილობილი საწარმოების, ქვედანაყოფებისა და ცალკეული მაჩვენებლების შედარება. საწარმოთაშორისო დონეზე ერთმანეთს ედარება კონკრეტული საწარმოს მაჩვენებელი კონკურენტ საწარმოსას ან მოცემული დარგის საშუალო ინდუსტრიულ მაჩვენებლს. ორივე შედარება ხორციელდება ტენდენციების ანალიზის დახმარებით, განსაზღვრული დროის განმავლობაში ფინანსური მაჩვენებლების ცვლილებების ასახვით.

საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის ძირითად ინდიკატორებს **ლიკვიდურობისა და გადახდისუნარიანობის** შეფასების მაჩვენებლები წარმოადგენს. **ლიკვიდურობა** არის საწარმოს უნარი დროულად და სრულად დაფაროს ვალდებულებები. დაბალი ლიკვიდურობის გამომწვევი მიზეზი საბრუნავი სახსრების სტრუქტურაში ვლინდება. რაც უფრო ადვილი ხდება საბრუნავი საშუალებების რეალიზება და ფულად სახსრებად გადაქცევა, მით უფრო ლიკვიდური და გადახდისუნარიანი იქნება კომპანია. ამასთან ცხადია, ლიკვიდურობა შეფარდებითი ცნებაა. ყოველთვის შესაძლებელია აქტივის გაყიდვა, მაგრამ რამდენად მარტივად შეუძლია ეს საწარმოს, სხვა საკითხია. ლიკვიდურობის ხარისხის განსაზღვრა შესაძლებელია იმ დროის ხანგრძლივობით, რა დროშიც შესაძლებელია აქტივის ფულად სახსრებად გადაქცევა. მაგალითად, უძრავ ქონებას საწარმოსთვის მაღალი ფულადი სახსრების მოტანა შეუძლია, მაგრამ მისი გაყიდვა მარტივი საქმე არ არის. იგი დაბალი ლიკვიდური აქტივია.

ლიკვიდურობისა და გადახდისუნარიანობის ცნებების მსგავსების მიუხედავად, მათი ერთმანეთთან გაიგივება დაუშვებელია. მაგალითად, კომპანია შესაძლებელია ბაზარზე ოპერირებდეს საკმაოდ მაღალლიკვიდური ორგანიზაციის სახელით, რასაც ხელს უწყობდეს ანალიტიკოსების მიერ გამოთვლილი ფინანსური მაჩვენებლები, მაგრამ მის საბრუნავ აქტივებში სჭარბობდეს ვადაგადაცილებული დებიტორული დავალიანებები, რომელთა რეალიზება შესაძლოა ფინანსურ დანაკარგებსაც კი იწვევდეს. მამასადამე, როდესაც ლიკვიდურობა ნაკლებად დინამიურ ხასიათს ატარებს, **გადახდისუნარიანობა** საკმაოდ ცვალებადია. შესაძლებელია საწარმო სარგებლობდეს მაღალლიკვიდური ორგანიზაციის სახელით, შეძლოს კონკრეტული კრედიტორის მოთხოვნის დაკმაყოფილება, მაგრამ ვეღარ შეძლოს მორიგი კრედიტორის ვალდებულების დაფარვა ვადაგადაცილებული და დაუფარავი დებიტორული დავალიანებების გამო.

ამრიგად, ლიკვიდურობა ნიშნავს გააჩნია, თუ არა კომპანია საკმარისი მიმდინარე აქტივები მიმდინარე ვალდებულებების დასაფარვად, ხოლო გადახდისუნარიანობა აჩვენებს, ახერხებს თუ არა იგი, მიმდინარე ვალდებულებების მიმდინარე აქტივებით დაფარვას. ზოგადად, ლიკვიდურობა და გადახდისუნარიანობა ხშირად ერთიდაიგივე მნიშვნელობით გამოიყენება და გარკვეული აბსოლუტური და შეფარდებითი მაჩვენებლებით იზომება.

ლიკვიდურობის ანალიზის ჩატარებისთვის, სასურველია მიმდინარე აქტივები ლიკვიდურობის შემცირების მიხედვით დაჯგუფდეს. ჯერ მაღალლიკვიდური აქტივები; შემდეგ სწრაფად რეალიზებადი აქტივები; მესამე ადგილზე ნელა რეალიზებადი აქტივები და ბოლოს ძნელად რეალიზებადი აქტივებია. (იხ. ცხრილი 1)

მაღალლიკვიდური აქტივები	ფულადი სახსრები, მისი ექვივალენტები და ფასიანი ქაღალდები
სწრაფად რეალიზებადი აქტივები	მოკლევადიანი დებიტორული დავალიანებები, გაცემული ავანსები და სხვა.
ნელა რეალიზებადი აქტივები	მარაგები, დაუმთავრებელი წარმოება, გადახდილი დღგ, გრძელვადიანი დებიტორული ვალდებულებები და სხვა.
ძნელად რეალიზებადი აქტივები	დაუმთავრებელი მშენებლობა, ძირითადი საშუალებები, არამატერიალური აქტივები და სხვა.

ცხრილი 1

ვალდებულებები, დაფარვის ზრდის მიხედვით ჯგუფდება. ჯერ სასწრაფო ვალდებულებები, რომელთა გადახდის ვადა უკვე დამდგარია; შემდეგ მოკლევადიანი ვალდებულებებია; შემდეგ გრძელვადიანი ვალდებულებები და ბოლოს მუდმივი პასივები. (იხ. ცხრილი 2)

სასწრაფო ვალდებულებები	კრედიტორული ვალდებულებები, ბანკის მოკლევადიანი კრედიტები და ა.შ. რომელთა გადახდის ვადაც უკვე დამდგარია
------------------------	--

მოკლევადიანი ვალდებულებები	მოკლევადიანი ვალდებულებები, მოკლევადიანი სესხები და ა.შ.
გრძელვადიანი ვალდებულებები	გრძელვადიანი ვალდებულებები, ბანკის გრძელვადიანი სესხები და ა.შ.
მუდმივი პასივები	საკუთარი კაპიტალი

ცხრილი 2

ლიკვიდურობის ანალიზმა ცხადყო, რომ შპს „ენგურჰესი“ საკმაოდ მაღალ ლიკვიდურია. მას არამარტო შეუძლია ყველა მიმდინარე ვალდებულების მიმდინარე აქტივებით დაფარვა, არამედ რჩება კიდევ საკმარისი რესურსი საწარმოს კვლავ ფუნქციონირებისთვის. შპს „გარდაბნის თბოსადგურის“ ლიკვიდურობის მაჩვენებლები, პირიქით საკმაოდ დაბალი მნიშვნელობებით გამოირჩევა, რასაც ძირითადად გრძელვადიანი სესხის მიმდინარე ნაწილის მაღალი მნიშვნელობა იწვევს, თუმცა ისინი კვლავ ნორმის ფარგლებშია.

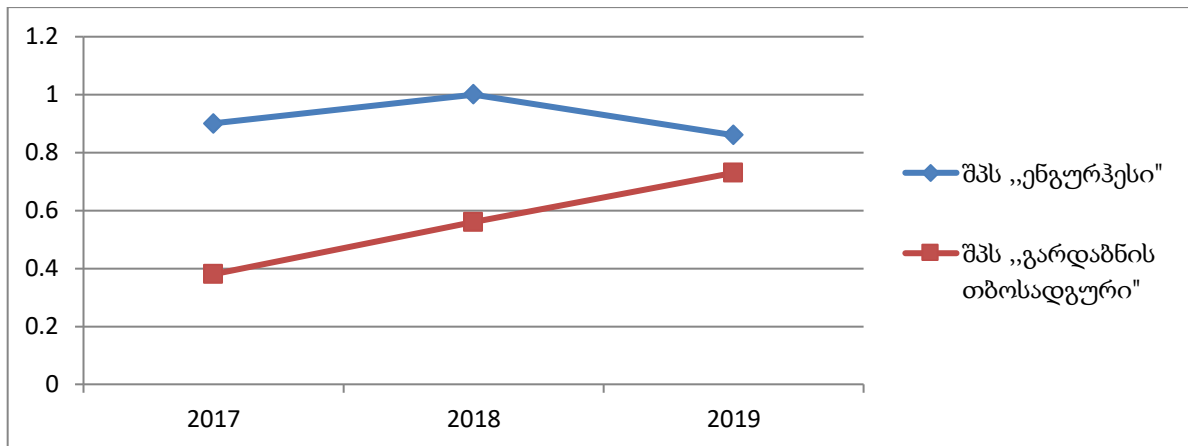
საკუთარი საბრუნავი სახსრები ორივე საანალიზო კომპანიაში დროთა განმავლობაში განმავლობაში კლებულობს, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ მიმდინარე აქტივების საკუთარი კაპიტალით დაფინანსების მცირდება და სულ უფრო მეტად ხდება მათი ვალდებულებებით უზრუნველყოფა. ეს ორივე კომპანიის ფინანსური მდგომარეობისთვის არასასურველი მოვლენაა.

საწარმოს ფინანსური მდგრადობა ანუ სტაბილურობა გულისხმობს ფინანსური რესურსების ისეთი სახით ფორმირებას, რომ უზრუნველყოს საწარმოს მოგებისა და კაპიტალის ზრდა გადახდისუნარიანობისა და კრედიტუნარიანობის შენარჩუნების პირობით. ფინანსური მდგრადობა მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული იმაზე, თუ რამდენად სწორად და მიზანმიმართულად არის დაბანდებული ფინანსური რესურსები საწარმოს აქტივებში.

ფინანსური მდგრადობის ანალიზის არკვევს, რამდენად ეფექტურად იყენებს ხელმძღვანელობა საწარმოს საკუთარ და მოზიდულ სახსრებს. მისი საშუალებით კომპანიაში არსებული ფინანსური პრობლემები და რისკები დროულად გამოვლინდება და ორგანიზაციის კრედიტორებზე შესაძლო დამოკიდებულებისა და გაკოტრების შესახებ სიგნალს იძლევა. მაღალი ფინანსური მდგრადობა გულისხმობს, რომ საწარმოს აქტივების დასაფინანსებლად მეტწილად გამოყენებული აქვს საკუთარი ფინანსური სახსრები. სხვაგვარად, საკუთარი კაპიტალის ხვედრითი წილი ვალდებულებების წილს უნდა აღემატებოდეს, რაც ფინანსური მდგრადობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პირობაა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, საწარმო ხდება კრედიტორებზე დამოკიდებული და აქვს გაკოტრების მაღალი ალბათობის დონე.

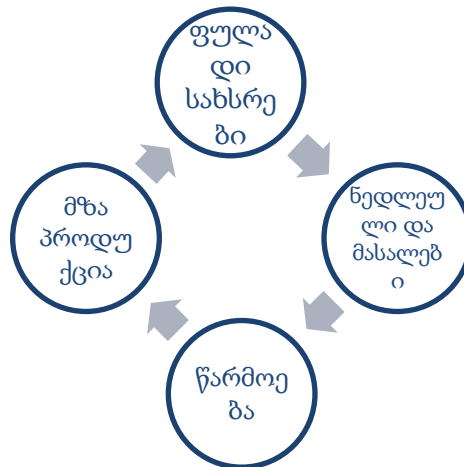
საანალიზო კომპანიებიდან არცერთს გააჩნია ფინანსური სტაბილურობის მაჩვენებლების სასურველი მნიშვნელობა, გარდა შპს „ენგურჰესის“ 2018 წელს, როდესაც კაპიტალის სტრუქტურის მაჩვენებელმა 1 შეადგინა, (გამოითვლება საკუთარი კაპიტალს ვალდებულებებთან შეფარდებით) რაც წინა წელთან შედარებით 0.1 პუნქტით მაღალი იყო. ამ მაჩვენებლის მაღალი მნიშვნელობა მოცემულ საანგარიშგებო პერიოდში წინასთან შედარებით საკუთარი კაპიტალის 15 626 000 ლარით ზრდამ და ვალდებულებების 2 977 000

ლარით შემცირებამ გამოიწვია. შემდეგ პერიოდში კი მისი მნიშვნელობა კვლავ გაუარესდა, რაც წინა წელთან შედარებით ვალდებულებების მაღალმა მატებამ გამოიწვია. (იხ. ნახაზი 1)



ნახაზი 1

საქმიანი აქტივობის ხარისხი პირდაპირპროპორციულ დამოკიდებულებაშია საწარმოში ავანსირებული ღირებულების წრებრუნვის მოდელთან. ეს გულისხმობს, რომ რესურსებში ავანსირებული ფული ქმნის მატერიალურ სიმდიდრეს, რომელიც შემდეგ კვლავ ფულად იქცევა. უფრო კონკრეტულად მარტივი წრებრუნვის მოდელის თანახმად, საწარმო თავისი ფულადი სახსრებით ყიდულობს ნედლეულსა და მასალებს, რომლებსაც შემდგომ პროდუქციის საწარმოებლად იყენებს. მიღებული პროდუქციის გაყიდვით ის კვლავ იღებს ფულად სახსრებს საწარმოო ციკლის კვლავწარმოებისთვის. (იხ. სქემა 1)



სქემა 1

კომპანიებში ფულად სახსრებს მოკლევადიან და გრძელვადიან აქტივებში აბანდებენ. შესაბამისად, მოკლევადიან აქტივებში დაბანდებულ ფულს აქვს უნარი წელიწადში რამდენჯერმე კვლავ გადაიქცეს ფულად სახსრებად. გრძელვადიან აქტივებს კი შედარებით დიდი ბრუნვის ხანგრძლივობა გააჩნიათ. მათი ღირებულების წრებრუნვა ზოგჯერ წლობით გრძელდება.

შპს „ენგურჰესს,“ ისევე როგორც შპს „გარდაბნის თბოსადგურს,“ შეინიშნებათ საქმიანი აქტივობის ხარისხის გაუარესების ტემპები. ეს იმას ნიშნავს, რომ საბრუნავი სახსრების

გამოთავისუფლებისა და მამასადამე ფულად სახსრებად გადაქცევის სისწრაფე მცირდება. შპს „ენგურჰესის“ შემთხვევაში 2017-2019 წლებში საქმიანი აქტივობის ხარისხის გაურესებას, შედარებით მცირედი, მაგრამ ზრდადი ტემპი აქვს. შპს „გარდაბნის თბოსადგურს“, 2019 წელს, საქმიანი აქტივობის ნახტომისებური ვარდნა აქვს, მაშინ როდესაც გასულ პერიოდში ამ მაჩვენებლების საკმაოდ კარგი მდგომარეობა ჰქონდა.

მომგებიანობისა და საინვესტიციო ეფექტიანობის ანალიზი აჩვენებს მასზე მოქმედი ფაქტორების გავლენის ხარისხს, რომელთა საშუალებით შესაძლოა დადგინდეს რამდენად ოპტიმალურად იყენებს კომპანია თავის რესურსებს, რაც მენეჯმენტს მმართველობითი გადაწყვეტილების მიღებაში ეხმარება.

მომგებიანობა ანუ რენტაბელობა ეკონომიკური ეფექტიანობის ფარდობითი მაჩვენებელია. **საინვესტიციო ეფექტიანობის** ანალიზი კი აჩვენებს, როგორ უზრუნველყოფს კომპანია, როგორც საკუთარი ასევე მოზიდული საინვესტიციო სახრების ეფექტიან დაბანდებას. უფრო კონკრეტულად, აჩვენებს თუ რამდენი ლარის მოგებას ნახულობს კომპანია თითოეული ლარის აქტივზე, საკუთარ კაპიტალზე, მთლიანად კაპიტალზე და ა.შ.

შპს „ენგურჰესი“ 2017 წელს მომგებიანობისა და საინვესტიციო ეფექტიანობის კარგი მაჩვენებლებით ხასიათდებოდა. ამავე წელს შეინიშნებოდა საწარმოო ფაქტორების უფრო ეფექტიანად გამოყენების დონე. რეალიზაციიდან მიღებული შემოსავალი უფრო მეტი პროცენტული წილით იყო გაზრდილი, ვიდრე გაყიდული საქონლის თვითღირებულება. უფრო კონკრეტულად, მაშინ როდესაც შემოსავალი 14 152 000 ლარით იყო გაზრდილი, თვითღირებულების ზრდა მხოლოდ 4 072 000 ლარი იყო. მაჩვენებლები შემდეგ წელს კიდევ უფრო გაიზარდა. 2019 წელს მისი მდგომარეობა საკმაოდ გაუარესდა. ასეთ მკვეთრ ვარდნაზე გავლენა იქონია რეალიზებული საქონლის თვითღირებულებამ. ეს უკანასკნელი გაიზარდა. მოცემულ წელს შემცირებული იყო ასევე სხვა არასაოპერაციო შემოსავალი. მენეჯმენტის მიერ შემუშავებული იქნა გარკვეული ღონისძიებები, შეიკვეცა ზოგადი და ადმინისტრაციული ხარჯები და სხვა საოპერაციო ხარჯები 1 608 000 ლარის ოდენობით, მაგრამ მიუხედავად ამ მცდელობებისა საწარმოში მაინც ზარალს ჰქონდა ადგილი.

შპს „გარდაბნის თბოსადგურს“ საანალიზო 3 წლიან პერიოდში მომგებიანობისა და საინვესტიციო ეფექტიანობის კარგი მაჩვენებლები აქვს. საწარმო საკმაოდ ეფექტურად იყენებს საწარმოო ფაქტორებს, რაც რეალიზებული პროდუქციის თვითღირებულების შემცირებას იწვევს. თუმცა დროთა განმავლობაში შეინიშნება ამ მაჩვენებლების გაუარესების ტემპი, თუმცა ერთის მხრივ ისინი კვლავ ნორმის ფარგლებში რჩებიან.

კვლევის შედეგები

- გადახდისუნარიანობისა და ლიკვიდურობის მაჩვენებლის ანალიზმა აჩვენა, რომ შპს „ენგურჰესისა“ და შპს „გარდაბნის თბოსადგურს“ ამ მხრივ კარგი მდგომარეობა აქვთ;
- შპს „ენგურჰესის“ ფინანსური სტაბილურობის კოეფიციენტები 2017 – 2018 წლიან პერიოდში იზრდება. შემდეგ კი კვლავ მცირდება შპს „გარდაბნის თბოსადგურს“ 2017 – 2019 წლებში ფინანსური მდგრადობის კოეფიციენტების არასასურველი მნიშვნელობები აქვს, თუმცა შეინიშნება სტაბილური ზრდის ტემპი.
- საანალიზო კომპანიებიდან არცერთს გააჩნია ფინანსური სტაბილურობის მაჩვენებლების სასურველი მნიშვნელობა, გარდა შპს „ენგურჰესისა“, 2018 წელს, როდესაც კაპიტალის სტრუქტურის მაჩვენებელმა 1 შეადგინა;

- საქმიანი აქტივობის თვალსაზრისით, ორივე კომპანიას საანალიზო პერიოდში, მაჩვენებლების გაუარესების ტემპები შეენიშნებათ;
- მომგებიანობის მაჩვენებლების ანალიზმა ცხადყო, რომ შპს „ენგურჰესის“ ფინანსურ მდგომარეობას, ამ მაჩვენებლების მიხედვით, საფრთხე ემუქრება. მათი მნიშვნელობა არასტაბილური და ძალიან დაბალია. შპს „გარდაბნის თბოსადგურს“ ამ მხრივ ჯერ - ჯერობით სირთულეები არ აქვს. მართალია, მაჩვენებლების მნიშვნელობები მცირდება, მაგრამ ისინი კვლავ ნორმის ფარგლებში რჩებიან.

დასკვნები და რეკომენდაციები

- ლიკვიდურობის უზრუნველსაყოფად, შპს „გარდაბნის თბოსადგურის“ ხელმძღვანელობამ უნდა შეიმუშავოს გზები მიმდინარე აქტივების ზრდისთვისა და მიმდინარე ვალდებულებების შემცირებისთვის. ამის ერთ - ერთი გზა კრედიტორული დავალიანებების შემცირებაა;
- შპს „ენგურჰესის“ მენეჯმენტმა საჭიროა აქტივების სესხით დაკრედიტების მოქნილი პოლიტიკა შეიმუშავოს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შესაძლოა საწარმოს ფინანსურ დამოუკიდებლობას საფრთხე დაემუქროს და საპროცენტო ხარჯებიც გაიზარდოს;
- შპს „ენგურჰესმა“ საქმიანი აქტივობის გასაზრდელად საჭიროა დააჩქაროს დებიტორული დავალიანების ამოღებისა და კრედიტორული დავალიანების დაფარვის პერიოდი;
- ორივე საწარმომ, სასურველია მომგებიანობის ასამაღლებლად, შეამციროს ზოგადი და ადმინისტრაციული ხარჯები, რომელიც მოცემულ წლებში მათ საკმაოდ მაღალი რაოდენობებით აქვთ.

ბიბლიოგრაფია

ბუღალტრული აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტი 23, ნასესხებ სახსრებთან დაკავშირებული დანახარჯები, 2009.

ფინანსური აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტი 9, ფინანსური ინსტრუმენტები, 2014.

მაღლაკელიძე, დ, ყიფიანი, მ, ვაშაკიძე, ნ, (2011). საწარმოს ფინანსური მდგრადობის შეფასების მაჩვენებლების ანალიზი. *ეკონომიკური პროფილი*, ტომი 6, N1(9), ქუთაისი, გვ. 25-30

ჩეჩელაშვილი, ა. (2013). ფინანსური მდგომარეობის და მდგრადობის გაუმჯობესების გზები ლუდისა და უალკოჰოლო სასმელების წარმოებაში

ჭილაძე, ი. (2019). საწარმოთა ლევერეჯის ანალიზის მეთოდის სრულყოფის საკითხები, თბილისი

ჭილაძე, ი. (2018). ფინანსური ანალიზი, თბილისი

NEXIA TA, შპს „ენგურჰესი“ ფინანსური ანგარიშგება, 2018.

NEXIA TA, შპს „ენგურჰესი“ ფინანსური ანგარიშგება, 2019.

NEXIA TA, შპს „ენგურჰესი“ ფინანსური ანგარიშგება, 2020.

PKF Georgia, შპს „გარდაბნის თბოსადგური“ ფინანსური ანგარიშგება, 2018.

PKF Georgia, შპს „გარდაბნის თბოსადგური“ ფინანსური ანგარიშგება, 2019.

PKF Georgia, შპს „გარდაბნის თბოსადგური“ ფინანსური ანგარიშგება, 2020.

შპს „ენგუჰესის“ <https://www.engurhesi.ge/ka> მასალაზე წვდომა 25.09.2021.

საქართველოს ნავთობისა და გაზის კორპორაცია, პროექტი გარდაბნის თბოსადგური, <https://www.gogc.ge/ka/project/gardabnis-tbosadguri/34> მასალაზე წვდომა 25.09.2021.

მერი კანთელაშვილი

კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის
სამართლის სადოქტო პროგრამის დოქტორანტი

ადმინისტრაციული სანქციების სამართლებრივი ბუნება და შეფარდების პრობლემა covid -19 პირობებში

აბსტრაქტი

ნაშრომში დისკუსიის მიზანია წარმოაჩინოს ადმინისტრაციული სანქციების შეფარდების პროცესში გადაცდომის ჩამდენ პირებთან მიმართ კანონმდებლობით უზრუნველყოფილი უფლების დაცვის მაღალი სტანდარტის არსებობა და ამავე დროს თანამედროვე გამოწვევის covid-19 პირობებში ადამიანის კონსტიტუციით გარანტირებული უფლებების შეზღუდვის დასაშვებობის მიზანშეწონილობა.

საკვანძო სიტყვები: ადმინისტრაციული სანქციები, დისციპლინური, ადმინისტრაციული, პანდემია, სახდელი.

Abstract

The purpose of the discussion in the paper is impose In the process of imposing administrative sanctions By law against perpetrators of misconduct Existence of a high standard of secured rights protection and At the same time in the odern challenge covid-19 conditions Human rights guaranteed by the Constitution Feasibility of limiting admissibility.

Key words: Administrative sanction, disciplinary, administrative, pandemic, penalty.

შესავალი

ტერმინი „ადმინისტრაციული სანქციები“ გულისხმობს ადმინისტრირების, მმართველობის მიერ გამოყენებულ სასჯელს, ამრიგად შემფარდებელი ვალდებულია იცავდეს როგორც ამ წესებს, ასევე სამართლიანობის და პროპორციულობის პრინციპის დაცვით ახორციელებდეს ამ სახდელთა შეფარდებას.

ევროკავშირის კანონმდებლობა სანქციების განმარტებისას არ ანიჭებს უპირატესობას ტერმინს "სანქციები", ინგლისურ ვერსიებში უფრო ხშირად ვხვდებით ტერმინებს „ჯარიმა“ და „საზომი“. (de Moor-van Vugt, A, 2012:12)

ადმინისტრაციული სანქცია ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი ნორმების თანხმლები ნაწილია, ხოლო ეს სანქცია შეიძლება იყოს, როგორც ადმინისტრაციული სახდელები, ისე დისციპლინური პასუხისმგებლობა და ქონებრივი ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება. (სალხინაშვილი...2000:16)

დისციპლინური პასუხისმგებლობა წარმოადგენს საჯარო მოსამსახურისათვის პროფესიული საქმიანობის განხორციელების პროცესში გამოვლენილი დარღვევებისათვის დადგენილი პასუხისმგებლობის ფორმას, რომლის მიზანია საჯარო მოსამსახურის მიერ კანონმდებლობით დადგენილი ფუნქციების ჯეროვნად შესრულების უზრუნველყოფა და საქმიანობის პროცესის გაუმჯობესება (ცუხიშვილი 2013:2). ამ ნაშრომის მიზნებისთვის, ეს არის ის ერთ-ერთი სფერო სადაც გადაწყვეტილების მიღებისას პროპორციულობის პრინციპის დაცვას ენიჭება განსაკუთრებული მნიშვნელობა.

დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა ასევე გამოიყენება სახელმწიფო სამსახურში მყოფ პირების მიმართ, რომლებიც ახორციელებენ საკანონმდებლო, აღმასრულებელ და სასამართლო ხელისუფლებას, სახელმწიფო თავდაცვას. დისციპლინური პასუხისმგებლობა საკითხი ასევე ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლით განსაზღვრულ პირებზე, რომელთა მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობა განისაზღვრება შესაბამისი ნორმატიული აქტით ან საკანონმდებლო ნორმით.

საკითხის აქტუალობა გამომდინარეობს იქიდან, რომ კანონმდებლობის მიერ დაშვებულია ისეთი დისციპლინური სახდელის (სანქციების) გამოყენება, რომელიც მოიცავს გარკვეულ აკრძალვებს, როგორცაა თანამდებობის დაკავების აკრძალვა განსაზღვრული დროის მონაკვეთში, ასეთი თანამდებობის დაკავების უფლების ჩამორთმევა შემდგომში და სამსახურიდან გათავისუფლება.

ნაშრომში აქცენტი კეთდება დისციპლინური სანქციების გამოყენების სამართლებრივი დასაბუთებლობის მნიშვნელობაზე, ამ პირების მორალური და სამართლებრივი მდგომარეობის და პასუხისმგებლობის ზომის ზემოქმედების ხასიათის გათვალისწინებით. .

ადმინისტრაციული სახდელის მიზანი პრევენციული ხასიათისაა, იგი გამოიყენება ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩამდენის აღსაზრდელად, რათა დაიცვას კანონები, გააჩნდეს სულისკვეთება საერთო ცხოვრების წესების პატივისცემით, ასევე სხვა პირთა მხრიდან ახალი სამართალდარღვევის ჩადენის პრევენციის მიზნით.

კვლევის მეთოდები - თემატურ ნაშრომზე მუშაობის პროცესში გამოყენებულია ფორმალურ-იურიდიული, შედარებით-სამართლებრივი, ანალიზისა და სინთეზის კვლევის მეთოდები, საერთო სასამართლოების, საკონსტიტუციო და ევროპული სასამართლოების გადაწყვეტილებები, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეებზე მიღებული დადგენილებების შესწავლა და განზოგადება.

ფორმალურ-იურიდიული და შედარებით-სამართლებრივი კვლევის მეთოდებით დადგინდა, რომ ადმინისტრაციული სანქციების გამოყენებისას მმართველობისა და ადმინისტრაციული ორგანოები ხელმძღვანელობენ ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის, საპროცესო კოდექსით და ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის და სპეციალური წრის ან სფეროს მარეგულირებელი კანონებით დადგენილი წესების შესაბამისად, რომელთა საბოლოო მიზანია დაცული იყო უფლების დაცვის მაღალი სტანდარტი.

ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ ადმინისტრაციული სახდელის დადებისას აუცილებელია ადმინისტრაციული პროცედურების ზოგადი პრინციპებისა და პირთა უფლებების დაცვა, რომლებიც დადგენილია 1977 წლის 28 სექტემბრის (77) 31-ე რეზოლუციით - „პირთა უფლებების დაცვის შესახებ ხელისუფლების ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული აქტების მიმართ“. ასეთი უფლებებია - პირი უნდა მისცეს ზეპირი განმარტება (მოსმენის უფლება); ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა; დახმარების მიღება და წარმომადგენლობის უფლება; ინფორმირება სამართლებრივი დაცვის საშუალებების შესახებ (გადაწყვეტილებაში უნდა იყოს მითითებული სამართლებრივი დაცვის ჩვეულებრივი საშუალებები და მათი გამოყენების ვადები) ევროპის სახელმწიფოებში, მაგალითად ავსტრია, ნიდერლანდები, ესპანეთი, საბერძნეთი, სანქციების გამოყენებისას წარმოება

მიმდინარეობს ზოგადი ადმინისტრაციული პროცედურებით და ვრცელდება - ადმინისტრაციულ-პროცედურული მუხლები. (ხარშილაძე 2016:72-73).

იურიდიულ ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ის რეგულაცია, რომელიც ითვალისწინებს საჯარო დაწესებულებაში ინსპექტირების განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეულის არ არსებობის ან საჯარო დაწესებულების სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელი ზემდგომი სტრუქტურული ერთეულის მიერ დისციპლინური წარმოების განხორციელებას არ არღვევს მიუკერძოებლობის პრინციპს, რამდენადაც დამოუკიდებელი სუბიექტი დაინტერესებული არ არის წარმოების შედეგებით და მაქსიმალურად შეინარჩუნებს ობიექტურობას (ტურავა ...2018:217). თუმცა განსხვავებული სტანდარტი იქნა დადგენილი სტრასბურგის ადამიანთა უფლებების სასამართლოს გადაწყვეტილებით საქმეში „რამსაჰაი და სხვები ნიდერლანდების წინააღმდეგ“ ადამიანის უფლებათა სასამართლომ გაუმართლებლად და დარღვევად მიიჩნია ამსტერდამის პოლიციის მიერ ადამიანის უფლებების დამრღვევი პოლიციელების მიმართ მოკვლევის წარმოება. რასაც არგუმენტად დაუდო, რომ გაუმართლებელია იმავე დანაყოფმა აწარმოოს მოკვლევა, რომელშიც თავად გადაცდომის ჩამდენი პირები არიან დასაქმებული (European Court of Human Rights – Chamber judgment – Ramsahai v. The Netherlands, <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&id=930131&Site=COE&direct=true>, (ნანახია 07.06.2021).

პოსტსაბჭოთა სივრცის ქვეყნები განსხვავებით ქართული კანონმდებლობისაგან სრულიად იზიარებენ ევროპის სასამართლოს გადაწყვეტილებებს, როგორც უფლების დაცვის მაღალი სტანდარტს და საკანონმდებლო დონეზეა მოწესრიგებული დისციპლინური გადაცდომის საქმის განმხილველი ორგანოების შემადგენლობა და უფლებამოსილება. მაგალითად, რუმინეთის კანონმდებლობა ითვალისწინებს დისციპლინური საქმეების წარმოების განმახორციელებელ სადისციპლინო კომისიების არსებობას სხვადასხვა კატეგორიის საჯარო მოხელეებისათვის, რომლის შემადგენლობაშიც აუცილებლად შედის პროფკავშირების ერთი წარმომადგენელი, საჯარო დაწესებულების შესაბამისი უფლებამოსილების მქონე პირი და საჯარო მოხელეთა უმრავლესობის მიერ არჩეული პირი (PATRU, 2020:16).

ევროპის ქვეყნებში განასხვავებენ ადმინისტრაციული სანქციების იძულების მარტივ ზომებს, რომლებიც გამოიყენება ადმინისტრირების მიზნით, ასევე პროფილაქტიკურს (პრევენციული), რომელიც დამახასიათებელია ადმინისტრაციული სამართლისათვის და მიზანია რეპრესიული, შესაბამისად, კვაზი-კრიმინალური. დოქტრინაში და პრაქტიკაშიც სადავოა ზომების წმინდა პრევენციული ან იძულებითი ხასიათი, ვინაიდან ისინი ახლოს არიან სისხლის სამართალთან, როდესაც ჯარიმას ემატება ზარალის გადახდა ან ადრე არსებული ან სამომავლო უფლების შეზღუდვა (European commission, 1992:12).

ადმინისტრაციული სანქციების გამოყენების პრობლემაა ასევე სახდელის ინდივიდუალიზაცია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, რომლის შესაბამისად არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი სასკ-ის 57¹ მუხლის ის ნორმატიული შინაარსი, რომელიც სამართალდარღვევის - წიაღით სათანადო ლიცენზიის გარეშე სარგებლობისათვის, სანქციის სახით, ითვალისწინებდა სამართალდარღვევის იარაღის სავალდებულო კონფისკაციას და გამორიცხავდა საქმის განმხილველი ადმინისტრაციული სასამართლოს მიერ ამავე სანქციის ინდივიდუალიზაციის შესაძლებლობას, საქართველოს კონსტიტუციის მე-19 მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებთან მიმართებით.

ჩადენილი სამართალდარღვევისათვის დადგენილი იძულების ღონისძიების სიმკაცრის კრიტერიუმის გათვალისწინებით, ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა, რომლის ჩადენის გამო სანქცია ითვალისწინებს ადმინისტრაციულ პატიმრობას, კონვენციის არსიდან გამომდინარე, ითვლება სისხლისსამართლებრივ სამართალდარღვევად.

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის შესაბამისად ადმინისტრაციულ პატიმრობა შეფარდებული პირები ვერ სარგებლობენ სამართლიანი

სასამართლოს დაცვის უფლებით, ვინაიდან საქმის შემჭიდროვებული ვადების განხილვის გამო, ისინი დროულად ვერ ახერხებენ მტკიცებულებათა გამოთხოვას (საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო 2012:9).

დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „სამსახურიდან დათხოვნა“ შემზღვეველი ზომაა და ამავე დროს რეპრესიული ხასიათის იგი პირზე მორალურ დისკრედიტაციას ახდენს, როდესაც პირს ავუკრძალავთ საჯარო სამსახურში საქმიანობის გაგრძელებას სამუდამოდ ან თუნდაც გარკვეული ვადით. საკონსტიტუციო სასამართლომ 2014 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილებით (საქმე2/5/556) არაკონსტიტუციურად ცნო „ნოტარიატის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის ის ნორმატიული შინაარსი, რომელიც კრძალავდა დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის გამო საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლებული პირების ნოტარიუსად დანიშვნას საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლთან მიმართებით და განამარტა, რომ „უდავოა, რომ დისციპლინური გადაცდომა არ არის სისხლის სამართლის დანაშაულის ეკვივალენტური ქმედება. უფლების მზღვევა საკანონმდებლო რეგულირება უნდა წარმოადგენდეს ღირებული საჯარო (ლეგიტიმური) მიზნის მიღწევის გამოსაძვგ და აუცილებელ საშუალებას. ამავე დროს, უფლების შეზღვევის ინტენსივობა მისაღწევი საჯარო მიზნის პროპორციული, მისი თანაზომიერი უნდა იყოს. დაუშვებელია ლეგიტიმური მიზნის მიღწევა განხორციელდეს ადამიანის უფლების მომეტებული შეზღვევის ხარჯზე.

ევროპის სასამართლომ საქმეზე ბრაიანი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ განმარტა, რომ „დისციპლინური წარმოება დაკავშირებული იყო განსაკუთრებით სერიოზულ შედეგებთან მოსამართლეთა კარიერასა და ცხოვრებაზე; მოცემულ საქმეში არსებულ ბრალდებებს შეეძლო გამოეწვია მომჩივნის მოსამართლის თანამდებობიდან გათავისუფლება ან უფლებამოსილების შეჩერება; შესაბამისად, „ძალიან სერიოზული სახდელები, რომელიც დაკავშირებულია მნიშვნელოვან სტიგმასთან“ და როგორც კი სახელმწიფო იწყებს დისციპლინურ სამართალწარმოებას, საფრთხის ქვეშ დგება საზოგადოების ნდობა. (Brayan v. the United Kingdom, 22 november, 1995, Series A no.335-A).

გლობალური გამოწვევის პირობებში, რაც გულისხმობს covid-19 პირობების შესაბამისად ახალი საკანონმდებლო ნორმების დადგენას და შესაბამისი სანქციების განსაზღვრას, თან სდევს საკანონმდებლო ნორმების კონკრეტიზაციის აუცილებლობა, შინაარსის სრულად და ამომწურავად განსაზღვრა, თუ რომელი ქმედება უნდა ჩაითვალოს სამართალდარღვევად. ამის ნათელი მაგალითია საქართველოს პარლამენტის მიერ დადგენილი საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 42¹¹ მუხლით განსაზღვრული პირბადის ტარების წესის დარღვევის გამო ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებას სამართალდამრღვევი პირის მიმართ, ითვალისწინებს მხოლოდ შესაბამის ფინანსურ სანქციას და არ განსაზღვრავს პირბადის ტარების წესს. სამართალდარღვევათა კოდექსის ნორმის დისპოზიციის არასრულია და ამ ნორმის საფუძველზე, დისპოზიციის შინაარსს განსაზღვრავს აღმასრულებელი ხელისუფლება თუ სად და როგორ უნდა ეკეთოს ადამიანს პირბადე.

ასევე პრობლემატურია ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 42¹⁰ მუხლით გათვალისწინებული აბსოლუტურად განსაზღვრული სანქციების გამოყენება, ვინაიდან სამართალშემფარდებელს არ გააჩნია თავისუფალი მიხედულებას საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის თვალსაზრისით შექმნილი რისკიდან გამომდინარე, მინიმალური და მაქსიმალური სახდელის პირობებში თავად განსაზღვროს სანქციის სიმკაცრე.

სავალდებულო მოთხოვნები და რეკომენდაციები ფაქტობრივად, ყველა ცხოვრებისეულ სფეროს და საზოგადოების ყველა წევრს შეეხება. გასაგებია, რომ განსახილველ ნორმაში მოაზრებულ ყოველ სამართალდარღვევას ერთი და იგივე მიზანი გააჩნია, მაგრამ აკრძალული ქმედებების ჩადენა დაცულ სიკეთეს სხვადასხვა მასშტაბით აზიანებს. მაგალითად. აშკარაა, რომ წესების დაუცველად ჩატარებული 400 კაციანი კულტურული

ღონისძიება ბევრად მომეტებული რისკის შემცველია ვირუსის გავრცელების თვალსაზრისით, ვიდრე 15 კაციანი ყრილობა იგივე პირობებში (IDFI, 2020:17)

მნიშვნელოვანია ვენეციის კომისიის მიერ 2020 წლის 9 ოქტომბერს მიღებული შუალედური ანგარიში სადაც აღნიშნულია, რომ [Covid-19-თან დაკავშირებით] საყოველთაო კონსესუსმა შესაძლებლობა მისცა სახელმწიფოებს მიეღოთ ზომები, რომლებიც მანამდე იყო წარმოუდგენელი, ბევრი ფუნქცია რომელსაც ახორციელებდა პარლამენტი გადანაწილდა სხვადასხვა სახელმწიფო ორგანოებზე და დადგინდა ახალი პროცედურები რომლებიც მანამდე არ არსებობდა, რაც აკნინებს სამართლებრივ უსაფრთხოებას (undermining legal certainty). (european commission, 2020:70,71).

2021 წლის 25 იანვარის კონსტიტუციური სარჩელით მოქალაქე გიორგი ლაშმა, საქართველოს მთავრობისა და პარლამენტის წინააღმდეგ, სადავოდ გახადა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 42¹¹ მუხლის შინაარსი საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-9 პუნქტის პირველი წინადადების, მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის, მე-12 მუხლის და მე-14 მუხლის პირველ და მეორე პუნქტებთან მიმართებაში.

კონსტიტუციურ სარჩელში გიორგი ლაშმა მიუთითა, რომ კონსტიტუციით დაცულია პირის უფლება არ აგოს პასუხი იმ ქმედებისათვის რომელიც არ არის განსაზღვრული კანონით, უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოს-პარლამენტის ნორმატიული აქტით. გასაჩივრებული ნორმატიული აქტებით დადგენილია როგორც ქმედება ასევე პასუხისმგებლობა/ჯარიმა, თუმცა ეს არ არის კანონით დადგენილი ქმედება და პასუხისმგებლობა. მას კი პასუხისმგებლობა დაეკისრა არა კანონით დადგენილი ქმედებისთვის, არამედ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული ქმედებისთვის, რაც ნიშნავს, რომ დარღვეულია კონსტიტუციით დაცული უფლება. გასაჩივრებული ნორმატიული აქტებით შეზღუდულია თავისუფალი განვითარებისა და მიმოსვლის უფლებებიც. პირს ეკრძალება ღია საჯარო სივრცეში, მათ შორის ქუჩაში, სკვერში, პარკში ყოფნა, დასვენება-რეკრეაცია ან გადაადგილება პირბადის გარეშე იმ შემთხვევაშიც კი თუკი იგი მარტო იმყოფება ან გადაადგილდება ან დისტანცია/მანძილი მასსა და სხვა ადამიანს შორის აღემატება სოციალურ დისტანციას 2 მეტრს და არ არსებობს დაავადების ან ინფექციის გავრცელების რისკი. ასეთი შეზღუდვა ანტიკონსტიტუციურია რამდენადაც არის არაგონივრული, არალეგიტიმური და ხდება უფლებაში გადაჭარბებული ჩარევა შესაბამისი გამართლების გარეშე. მე არ შემიძლია სხვა, ჯანმრთელ ადამიანთა ანალოგიურად ღია საჯარო სივრცეში დავისვენო, ჩავერთო სპორტულ აქტივობებში, საყოფაცხოვრებო პრობლემები მოვაგვარო, გადავადგილდე პირბადი გარეშე რადგან ვატარებ სათვალეს და არ მაქვს სამედიცინო ცნობა რომელიც დაადასტურებს არა იმას რომ მაქვს ჯანმრთელობის/მხედველობის ნაკლებობა, არამედ იმას რომ არ შემიძლია პირბადის ტარება საჯარო სივრცეში. საჯარო სივრცეში დროის ცივ/დაბალი ტემპერატურის პერიოდში გადაადგილებისას სათვალე იორთქლება პირბადიდან ამოსუნთქული ჰაერის მაღალი ტემპერატურის სათვალის მიწასთან კონტაქტის გამო, ეს არის ფიზიკის პროცესი, არ არის სამედიცინო საკითხი. ამასთანავე, იორთქლება არა მხოლოდ ე.წ. მხედველობის/ნომრიანი მინები, არამედ ყველა სხვა სათვალეც. შესაბამისად, ექიმი სამედიცინო ცნობით ვერ დაადასტურებს ფიზიკის სფეროს საკითხს, პირბადის ტარების გამო სათვალის დაორთქვლა არის თუ არა პირბადის ტარების შეუძლებლობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. ამდენად, სამედიცინო ცნობის არარსებობისა და ჩემი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით მეზღუდება კონსტიტუციით დაცული თავისუფალი განვითარებისა და გადაადგილების უფლებები (ლაშხი, 2021:7,8)

ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 229⁷ მუხლით გათვალისწინებული სპეციალური მითითება covid-19 პირობებში მიღებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევებთან დაკავშირებით და მიუთითებს სამართალდარღვევის დამატებით გამოკვლევის შემთხვევაში კომპეტენტური ორგანოს მიერ ოქმის შედგენის უფლებამოსილებაზე, ხოლო სხვა სახის სამართალდარღვევას, როდესაც

ადგილზე ხდება სახდელის შეფარდება ამგვარი გამონაკლისი პირის უფლების დაცვის მიზნით მიღებული არ ყოფილა.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ადმინისტრაციული სანქციები სამართლებრივი ბუნება არამხოლოდ პრევენციული და აღმზრდელობითია, არამედ რეპრესულიც და სადამსჯელოც. ადმინისტრაციული სანქციები და მათ შორის დისციპლინური ზომის „სამსახურიდან დათხოვნის“ გამოყენება მორალური და სამართლებრივი შედეგის თვალსაზრისით საზოგადოებაში ქმნის სტიგმებს და უზღუდავს პირს თავისუფალი განვითარების უფლებას. ასევე დისციპლინური სახდელის შეფარდების ჩატარებული ადმინისტრაციული წარმოება ვერ უზრუნველყოფს მიუკერძოებლობის პრინციპს და საბჭოთა გადმონაშთად რჩება ინსპექტირების სტრუქტურული ერთეულის ან იმავე დაწესებულების მიერ საკითხის შესწავლა.

ადმინისტრაციული პატიმრობის შეფარდება სისხლისსამართლებრივი იძულების ღონისძიებაა, ვიდრე ადმინისტრაციული სახდელის მიზანი გამოყენებული იქნეს პირი აღზრდისათვის.

ხოლო თანამდროვე გამოწვევის პირობებში, როგორცაა პანდემია და ეპიდემია, ადმინისტრაციულმა სანქციებმა საფრთხე შეუქმნეს სამართლებრივ უსაფრთხოებას და ადამიანის უფლებათა შემზღვეველ წესებად იქცნენ, ვინაიდან კანონის მიღება გასცდა კანონმდებლის უფლებამოსილებას და აღმასრულებელი ხელისუფლების რეგულირების სფეროში გადაინაცვლა.

დასკვნის სახით, მოცემულ გადაწყვეტილებების და სარჩელების ანალიზის საფუძველზე უნდა ითქვას, რომ ადმინისტრაციული სანქციების გამოყენება სამართლებრივი სახელმწიფოსათვის დიდი გამოწვევაა უფლების დაცვის სტანდარტის ამაღლების მიზნით.

კანონმდებელი და ადმინისტრაციული სანქციების შემფარდებელი ორგანოები უნდა მოქმედებდნენ სამართლისა და მორალის სფეროში ერთობლივად, არაშემჭიდროვებულ ვადებში, გარდა ამისა გამოსაყენებელი ნორმა არ უნდა იყოს მკაფიო, გასაგები და განჭვრეტადი. საქართველო საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2021 წლის 15 ივლისის გადაწყვეტილებაში საქმეზე (2/1/1289) გიორგი ბერუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ განმარტა, რომ „საკანონმდებლო ხელისუფლების მიერ პასუხისმგებლობის საფუძვლის განსაზღვრა არ გულისხმობს მხოლოდ ფორმალური კუთხით კანონის მიღებას, თავად კანონი უნდა იყოს საკმარისად განჭვრეტადი და აკმაყოფილებდეს განსაზღვრულობის პრინციპის მოთხოვნებს. ამის საპირისპიროდ, ბუნდოვანი კანონმდებლობა ნორმის გამომყენებელ სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას, საკუთარი შეხედულებისამებრ, სათანადო ნორმატიული ბოჭვის არარსებობის პირობებში განსაზღვროს აკრძალული ქმედების შემადგენლობა. შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში ქმედების დასჯადად გამოცხადების საკითხი წყდება არა კანონმდებლის მიერ, არამედ - ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში - სამართალშემფარდებლის მიერ, რაც ეწინააღმდეგება ხელისუფლების დანაწილების კონსტიტუციურ პრინციპს. პასუხისმგებლობის მხოლოდ მკაფიო და განსაზღვრული კანონმდებლობით დადგენის კონსტიტუციური მოთხოვნა უზრუნველყოფს ხელისუფლების დანაწილების პრინციპის რეალიზაციასა და ძირითადი უფლებების სათანადოდ დაცვას. განსაზღვრულობის პრინციპი, ერთი მხრივ, იცავს პირს ბუნდოვანი კანონმდებლობის საფუძველზე პასუხისმგებლობის დაკისრებისაგან, რათა მას შესაძლებლობა ჰქონდეს, წინასწარ განჭვრიტოს საკუთარი ქმედებების სამართლებრივი შედეგები, ხოლო, მეორე მხრივ, განსაზღვრულობის პრინციპის მოთხოვნა უკავშირდება პირის უფლებას, რომ დაცული იყოს ზოგადი კანონმდებლობის თვითნებური გამოყენებისგან. პასუხისმგებლობის დადგენისას კანონმდებელს მოეთხოვება, მაქსიმალურად მკაფიოდ ჩამოაყალიბოს საკუთარი ნება, კანონის მოთხოვნა, აკრძალული ქმედების შინაარსი იყოს გასაგები, აღქმადი და განჭვრეტადი“.

რეკომენდაციის სახით შეიძლება ითქვას, რომ covid-19-ის პირობებში მიღებული საკანონმდებლო ნორმები საჭიროებს დახვეწას და პარლამენტის მიერ მიღებული საკანონმდებლო აქტებით ნათლად და სრულყოფილად ჩამოყალიბებას. პანდემიის

გამოწვევის პირობებში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს პირის უფლებების დაცვა ადმინისტრაციული წარმოების პროცესში, როგორცაა წარმოების გონივრული ვადები, მტკიცებულებათა მოპოვებისა და დამცველის დანიშვნის გათვალისწინებით. საპროცესო ნორმებით გათვალისწინებული იქნეს დისტანციურ და ონლაინ რეჟიმში პროცედურების წარმართვის წესები, პირის უფლების დაცვის უზრუნველსაყოფად. დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ინსპექტირების სტრუქტურული ერთეულის ჩანაცვლებას, კომისიების ან კოლეგიური ორგანოს სახით, რომლის შემადგენლობაშიც განსაზღვრული იქნება პროფესიული კავშირების, საჯარო სამსახურის ბიუროს და საჯარო მოხელეთა წარმომადგენელთა მონაწილეობა. ადმინისტრაციულ საქმეთა განხილვა და სახდელის შეფარდებას კი უმჯობესია ახორციელებდნენ ადმინისტრაციული ორგანოები, სასამართლოებს უნდა ჰქონდეთ ზედამხედველობის ფუნქცია სახდელთა შეფარდებაზე, რაც გულისხმობს საჩივრების განხილვას ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეებზე.

ბიბლიოგრაფია

- კანთელაშვილი მ. (2021) ადმინისტრაციული და დისციპლინური პასუხისმგებლობისა და სახდელების ურთიერთმიმართება, თემატური სემინარი. სადოქტრო პროგრამის ფაგრლებში. კსუ უნივერსიტეტი.
- სალხინაშვილი. მ., ლორია ვ. (2000) ადმინისტრაციული სახდელები და მათი გამოყენება, გამომცემლობა „ცოტნე“. გვ.16
- ცუხიშვილი. ნ. (2013) დისციპლინური პასუხისმგებლობა საჯარო სამსახურში (შედარებითი სამართლებრივი ანალიზი). IDFI. გვ.2
- ტურავა. პ., ფირცხალაშვილი. ა., დვალიშვილი. მ., წულაია. ი., ქარდავა. ე., სანიკიძე. ზ., მაკალათია. ე., (2016) საქართველოს კანონის საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარები. GIZ. გვ.217.
- ხარშილაძე. ი. (2016) ადმინისტრაციული ადმინისტრაციული გადაცდომისა და სისხლის სამართლის დანაშაულის გამიჯვნის სამართლებრივი პრობლემები. ჟურნალი „ადმინისტრაციული სამართალი“ N2. გვ.72-73.
- საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოში. ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები მართლმსაჯულების სისტემის, სასამართლოს მონიტორინგის, სისხლის სამართლის მართლმსაჯულებისა და ადმინისტრაციული პატიმრობის მიმართულებით. https://www.transparency.ge/sites/default/files/post_attachments/Brief%20paper%20on%20judiciary%20GEO.pdf (29.09.2021)
- IDFI. (2020) covid-19 და პასუხისმგებლობის ზომები: კონსტიტუციურობის სისტემური პრობლემა. გვ.17.
- ლაშხი. გ. (2021) კონსტიტუციური სარჩელი 1558. გვ. 7.8.
- European commission. (1992) The system of administrative and penal sanctions in the Member States of the European Communities. volume II, summary report. p.12.
- Vugt de more van. A. (2012) „Administrative sanctions in EU law“. UvA-DARE (Digital Academic Repository). P.12.
- PATRU. R. S. (2020) administrative-disciplinary liability of civil servants from the perspective of the administrative code. jurnal „perspective and law public administration“ vol.9. issue 1.p.16
- EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW. (2020) Interim Report On The Measures taken in the EU Member States As A Result Of The Covid-19 Crisis And Their Impact On Democracy, The Rule Of Law and Fundamental Rights. Paragraph 70, 71.
- საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება (საქმე 2/5/556), ია უჯმაჯურიძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2021 წლის 15 ივლისის გადაწყვეტილება (საქმე 2/1/1289) გიორგი ბერუაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.

Brayan v. the United Kingdom, 22 november, 1995, Series A no.335-A.

NCTE / IRA. (2012). Standards for the English Language Arts. Retrieved September 1, 2014 from <http://www.ncte.org/standards/ncte-ira> http://press.tsu.ge/data/image_db_innova/Enatmecniereba-2017-2018-T60-27-09-2018.pdf

საქართველოს კონსტიტუცია [24.09.2021]

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი [24.09.2021]

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი [24.09.2021]

ირაკლი ლეონიძე

სამართლის მაგისტრანტი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ნოტარიუსი მედიატორი საჯარო და კერძო სამართლის სისტემათა ზღვარზე

Abstract

The Article discusses certain aspects of the status and other professional activities of a notary mediator as a possibilities of being considered a public service servant and than the improvement the status of a notary mediator. The research issues are focused on the study and examination of the results of the process expressed during the development of a certain legal institution and legal systems.

Key Words: *Public Servant, Notary, Notary Mediator, Professional Activity, Career Development.*

აბსტრაქტი

სტატია მიმოიხილავს მედიატორი ნოტარიუსის სტატუსს და მისი პროფესიული საქმიანობის გარკვეულ ასპექტებს, როგორც შესაძლებლობებს რომ განვიხილოთ ნოტარიუსი მედიატორი, როგორც საჯარო მოხელე და შემდგომ კი, გავაუმჯობესოთ მისი სტატუსი. კვლევა ფოკუსირებულია პროცესების შესწავლაზე, რომელიც გამოვლინდა გარკვეული იურიდიული ინსტიტუტების და სისტემების განვითარების პროცესში.

საკვანძო სიტყვები: *საჯარო მოსამსახურე, ნოტარიუსი, ნოტარიუსი მედიატორი, პროფესიული საქმიანობა, კარიერული განვითარება.*

შესავალი

საქართველოში, სამართლებრივ ინსტიტუტებს განვითარების პრობლემური გამოწვევები ახასიათებთ. მართალია, საკანონმდებლო აქტების საკოდიფიკაციო სამუშაოებმა სამართლებრივი ინსტიტუტების რეგულირების ძირითადი ჩარჩო განავითარა, სადაც კანონმდებელმა მოიაზრა და დააწესა მოწესრიგების საბაზისო წესები, თუმცა სამართლებრივი ინსტიტუტების ფუნქციონირების დახვეწისა და არსებული ფორმის ეფექტიანი გაჯანსაღების ახალ ეტაპს ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება წარმოადგენს (ქარდავა, 2019:168).

„მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღების შემდეგ, მედიაციის სამართლის ერთ-ერთი პრობლემური გამოწვევა არის ამ კანონის მიღებამდე დამკვიდრებული დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ფორმა-საშუალებების სისტემატიზაცია (Dingle, Kelbie, 2013:14-15). ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის განმარტების საკითხი ეხმიანება შესაძლო და დაუშვებელი იურიდიული განსაზღვრებების ჩამოყალიბების მიზანს, მათ შორის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმატიულ დანაწესს, რომელიც

შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს სანოტარო მედიაციის ინსტიტუტის სასიკეთოდ და მოქალაქეთა იურიდიული ინტერესის საპასუხო საშუალებად, კონკრეტულად, წინასწარ განსაზღვრულ შემთხვევებში: მაგ. სამემკვიდრეო საქმისწარმოების ან ნოტარიუსის, მიწის რეგისტრაციის პროექტში მონაწილეობის პროცესში (Gassen, 2011:1-2).

საჯაროსამართლებრივი უფლებამოსილების განმახორციელებელი პირის მიერ სამედიაციო უფლებამოსილების მიღება ქმნის გარკვეულ წარმოდგენებს ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის განმარტებისთვის.¹ სისტემათა ზღვარზე აღმოჩენილი ნოტარიუსი მედიატორის მიზიდულობა საჯაროსამართლებრივი უფლებამოსილებისკენ, უპირველესად, სამედიაციო უფლებამოსილების საჯარო და კერძო სამართლის ასპექტებით გაჯერებითა და გენერირებით უნდა დაბალანსდეს (Gnoffo, 1997:1068). მოქმედი საკანონმდებლო რეგულირების ცვლილების შესაძლებლობა კი მოიცავს განმარტების სხვადასხვა საშუალების დიფერენცირებას. მაგალითად, მიწის რეგისტრაციის პროცესში მხარეთა დავაში მონაწილე ნოტარიუსი შესაძლოა არა მხოლოდ სამედიაციო არამედ საჯაროსამართლებრივ საქმიანობას ასრულებდეს გეოგრაფიული იურისდიქციის შესაბამისად (Padilla, 2020:6).

აუცილებელია, შევისწავლოთ ის საწყისი, რაც აფერხებს ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის თემატურ განსაზღვრას, რომ შემდგომში მიჩნეულ იქნეს საჯარო მოსამსახურედ, კონკრეტულად კი საჯარო მოხელედ და დავახასიათოთ ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსი ნოტარიუსის სტატუსის თანაბარმნიშვნელოვანი ღირებულებით. კონკრეტულად შეფასდეს, საკითხი თუ რამდენად მისაღებია „საჯარო მოსამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოქმედების გავრცელება ნოტარიუს მედიატორზე.

კვლევის მიზანია, ჩამოყალიბდეს რაციონალური მოსაზრება ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის განმარტებისა და შემდგომში შესაძლო ცვლილების შესახებ. კვლევის პროცესში გამოყენებულია საქართველოსა და გერმანიის საკანონმდებლო რეგულირების ფორმა, როგორც ლათინური ნოტარიატის საერთო ბაზისი (გოგოლაძე, 2016:34-35), ხოლო შემდგომ სანოტარო სამართლის ნორმის შინაარსობრივად მსგავსი ხასიათი. ძირითად ნაწილში გამოთქმულია რეკომენდაციები და განხილულია გერმანული მოდელის სახასიათო ასპექტები. დასკვნით ნაწილში შეფასებულია საკვლევი თემატიკის ფარგლებში დასმული საკითხები.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევაში გამოყენებულია შედარების, ანალიზის, ნორმატიული და დოგმატური მეთოდები. სანოტარო მედიაციის მოქმედი საკანონმდებლო რეგულირების დასახასიათებლად შერჩეული ნორმატიული მეთოდი წარმოაჩენს ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსისა და საქმიანობის სამართლებრივ დანაწესს. შედარების მეთოდის საშუალებით ქართული საკანონმდებლო რეგულირება შეფასებულია გერმანული რეგულირების სისტემშედარებით ასპექტში. დოგმატური და ანალიზის მეთოდის გამოყენებით განხილულია იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული მოსაზრებები, მათი დასაბუთებულობა და საკანონმდებლო ცვლილების აუცილებლობის საკითხი.

¹ Notaries of Europe (2017-2018). Mediation for Notaries Notaries for Mediation – Practical Guide. Retrieved September 4, 2021 from <http://www.notaries-of-europe.eu/files/publications/guide-m%C3%A9diation-en-min.pdf>

კვლევის შედეგები

ნოტარიუსი მედიატორი ქართულ სამართალში

ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსი რეგულირებულია სანოტარო სამართლებრივი აქტებით.² მთავარ კომპონენტს წარმოადგენს ნოტარიუსის პროფესიული ნიშნით განსაზღვრული სტატუსი, რომლის საფუძველზეც დადგინდა სანოტარო მედიაციის განხორციელების უფლებამოსილება ანუ შესაძლებლობა და არა აუცილებლობა.

გასათვალისწინებელია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულირების მოქმედების სფერო და საკანონდებლო ფორმა, რომელიც აყალიბებს დადებით მიმდებლობას სხვა სამართლებრივ ინსტიტუტებთან თანამშრომლობის ან გამიჯვნის შესახებ ცალსახა კრიტერიუმების ჩამოყალიბების საკითხთან დაკავშირებით.

დღესდღეობით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი სახელმწიფოსა და სამართლის განვითარების/ჰარმონიზაციის სანიმუშო ილუსტრაცია და სისტემურად ეფექტური ინსტიტუტია. ის ფაქტი, რომ ნოტარიუსი არ არის საჯარო მოხელე, წარმოადგენს სახელმწიფოს დამოუკიდებლობის პერიოდამდე არსებული სინამდვილის ერთგვარ საპირისპირო სიციხადეს. საბჭოთა ეპოქაში ნოტარიუსი და საჯარო მოხელის „წინაპარი“ სახელმწიფო მოხელე თავიდანვე იმიჯნებოდნენ ერთიანი რეგულირების - სახელმწიფო საბიუჯეტო დაფინანსების მოპოვების ფარგლებში (გოგოლაძე, 2019:20), თუმცა ინსტიტუტის თვითრეგულირების მექანიზმი საკანონმდებლო დონეზე არ შემუშავებულია.

დღესდღეობით ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის ჰარმონიზაცია ერთ-ერთ აქტუალურ გამოწვევად რჩება. სამწუხაროდ, სანოტარო მედიაციის მიმართ მოქალაქეთა დაინტერესების ნაკლებობამ ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის განვითარების საკითხი დროში შეანელა და იმდენად ბუნდოვანი ხასიათი შესძინა, რომ სანოტარო მედიაციის განვითარების აუცილებლობის საკითხი უკვე აღარ დგას დღის წესრიგში. ასევე, სანოტარო მედიაციის სავალდებულო და ნებაყოფლობით ფორმებზე „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის გაუფრცვლევლობით დადგინდა სანოტარო მედიაციის სამომავლო განვითარების ერთგვარი ვიწრო სტრატეგია, რაც მოიცავს მედიატორისა და ნოტარიუსი მედიატორის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განსხვავებულ ხასიათს. მნიშვნელოვანია, რომ მედიაციის განვითარება მისი სხვადასხვა ფორმის დანერგვითა და გაჯანსაღებით წარიმართოს. ამ მხრივ ინსტიტუციური განსხვავებები შესაძლოა სასიკეთო აღმოჩნდეს, თუმცა რისკები, რომ ამ პროცესის შედეგად ნასაზრდოები ცალკეული ფორმები მედიაციის კლასიკურ გაგებას დასცილდება დღემდე აქტუალურ საკითხს წარმოადგენს.

დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ ნოტარიუსის პროფესია ლათინური ნოტარიატის საწყისს დაუბრუნდა (შენგელია, 2012:394), რამაც მისი, როგორც საჯარო მოხელედ მოაზრების დაუშვებლობის საკითხს აქტუალური საკანონმდებლო ხასიათი შესძინა. მიუხედავად აზრთა სხვადასხვაობისა, იურიდიულ ლიტერატურაში არ უარყოფენ მსგავსი ტიპის ურთიერთგამორიცხვის მიზნობრიობას, მაგრამ, მაშინ, როდესაც კანონმდებელი ნოტარიუსს ანიჭებს ისეთ უფლებამოსილებას, (ცერცვაძე, 2013:68-69) რომელიც წარმოადგენს არა სანოტარო არამედ დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საქმიანობის სახასიათო ნიმუშს - ჩნდება კითხვა, შეგვიძლია კი ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის შესახებ გამოვთქვათ ცალკეული მოსაზრებები საჯარო მოხელედ მიჩნევასთან

² საქართველოს იუსტიციის მინისტრის №71-ე ბრძანება „სანოტარო მოქმედებათა შესრულების წესის შესახებ“ ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე, მუხლი 99, 2010.

დაკავშირებით? ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის მიღება-ფორმირება შესაძლებელია ნოტარიუსის მიერ შესაბამისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დაკმაყოფილების შემდგომ, ამ შემთხვევაში, საბოლოო შედეგის სახით ნოტარიუსთა პალატის ოფიციალურ ვებგვერდზე ნოტარიუსთა საძიებო სისტემაში ნოტარიუსს ელექტრონულ აღწერაში მიეთითება ინფორმაცია ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის შესახებ. ნოტარიუსის სტატუსის საკანონმდებლო ბაზისი, შემდგომში ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის რეგულირების სანოტარო-სამართლებრივ ფორმას აყალიბებს.

მაგალითად, თუ ნოტარიუსს შეუწყდება ან შეუჩერდება სტატუსი ის ვერ განახორციელებს ვერც სანოტარო და ასევე, ვერც სანოტარო სამედიაციო საქმიანობას, მაგრამ მაშინ, როდესაც ნოტარიუსს უჩერდება ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსი, ამ შემთხვევაში ნოტარიუსს დაუბრკოლებლივ შეუძლია განახორციელოს სანოტარო საქმიანობა. ე.ი. ნოტარიუსის სტატუსი წარმოადგენს პროფესიული ნიშნით განსაზღვრულ მთავარ სტატუსს, ხოლო ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსი მისი მინიჭების/მოპოვების შესაძლებლობას, მათ შორის შესაძლოა ვიფიქროთ კარიერული წინსვლის, უფლებამოსილების დელეგირებისა და ძირითადი სტატუსის დამატებითი კომპონენტის საკითხზე (Macmillan, 2016:13).

ნოტარიუსი არ არის საჯარო მოხელე, ხოლო ნოტარიუსი მედიატორი უპირველესად ნოტარიუსია, რადგან სანოტარო მედიაციას სერტიფიცირებული ნოტარიუსები ახორციელებენ. შესაბამისად ნოტარიუსი მედიატორი არ უნდა წარმოადგენდეს საჯარო მოხელეს, თუმცა არსებობს სამართლის ნორმის განმარტების სხვადასხვა მეთოდები. სანოტარო მედიაციის, როგორც დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ერთ-ერთი საშუალების განხორციელების უფლებამოსილების მინიჭება, შემდგომში მინიჭებული უფლებამოსილების/სტატუსის თავისებურებას უნდა აყალიბებდეს და არა უპირობო მიმსგავსების ფორმას უშუალოდ ძირითად სტატუსთან. ამ მხრივ საინტერესოა სწორედ გერმანული მოდელი, სადაც სახელმწიფო მოწყობის გადანაწილება, ცალკეულ ტერიტორიებში სტატუსის სახესხვაობის თავისებურებებს აყალიბებს. აღსანიშნავია, რომ ნოტარიუსი მედიატორის საჯარო მოხელედ მიჩნევის საკითხს, უპირველესად ნოტარიუსის ძირითადი სტატუსი აყალიბებს. ნოტარიუსისა და ნოტარიუსი მედიატორის, ამ ორი სტატუსის თანაბარმნიშვნელოვანი განმარტება აუცილებელია არა მხოლოდ მედიაციის დარგის სისტემური განვითარების უზრუნველსაყოფად, არამედ სანოტარო სამართლისთვისაც.

იურიდიულ ლიტერატურაში არსებობს აზრთა სხვადასხვაობა შემდეგ საკითხთან დაკავშირებით: ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსი ნოტარიუსის კარიერული წინსვლის რგოლური კომპონენტია და უფლებამოსილების მინიჭების პროფესიული ნიშნით ფორმირებული შესაძლებლობა თუ უფლებამოსილების საპასუხისმგებლო დელეგირება? შემდგომში სანოტარო მედიაციის პრინციპების დაცვითა და დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ერთ-ერთი ფორმის საქმიანობის განსახორციელებლად, როგორც ნოტარიუსის სტატუსის საფუძველზე დამოუკიდებელი სტატუსის დამკვიდრების შესაძლებლობა და არა მისი განხორციელების აუცილებლობა.

თითოეული მოსაზრების საფუძველს ისევ და ისევ ნოტარიუსი მედიატორის საქმიანობის მოქმედი საკანონმდებლო რედაქცია წარმოადგენს. რთულია ვისაუბროთ ნოტარიუსისა და ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის ცალკეული ნიშნების გამორიცხვის უპირობო ხასიათზე, როდესაც ნოტარიუსისა და ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის მიმართების საკითხი ჯერ კიდევ აჩენს კითხვის ნიშნებს სამართლებრივი ინსტიტუტის საქმიანობის ფორმებთან დაკავშირებით, სამწუხაროა, რომ სანოტარო მედიაციის მიმართვიანობის არც

თუ ისე მაღალი მაჩვენებელი, ამ საკითხის ცნობადობას მხოლოდ მწირი სტატისტიკური მონაცემებით შემოფარგლავს.

საინტერესოა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის „რ“ ქვეპუნქტის დათქმა, ამ კანონის მოქმედება არ ვრცელდება: „საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე – საქართველოს ნოტარიუსთა პალატაზე, გარდა მისი გამგეობის აპარატის მოსამსახურისა“³, იმ ფონზე, როდესაც საქართველოს ნოტარიუსთა პალატის წევრ ნოტარიუსს კანონმდებელმა 2012 წლიდან სანოტარო მედიაციის განხორციელების უფლებამოსილება მიანიჭა, შესაბამისად, ნოტარიუსი მედიატორის საქმიანობის მიმართ დასახელებული ქვეპუნქტის მოქმედების ფარგლები თითქოსდა არ იწვევს პროფესიული ნიშნით სტატუსფორმირებული პირების ურთიერთგამორიცხვის უპირობო საფუძველს. მათ შორის მაშინ, როდესაც „ნოტარიატის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის მე-9 პუნქტი აწესებს საპასუხო დათქმას.⁴ აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფოში დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებები დღითიდღე ვითარდება. 2019 წელს მიიღეს „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონი,⁵ განისაზღვრა მედიაციის კანონისმიერი სახეები და განხორციელდა ცვლილებები საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში. მედიაციის დანერგვა არ მომხდარა მისი სხვადასხვა ფორმების რეგულირების ერთობლივი აქტის შემუშავების საფუძველზე, ამიტომაც, 2019 წლამდე, 2012 წელს ნოტარიუსებს საკანონმდებლო დონეზე მიენიჭათ ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის მიღებისა და საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობა. „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებით აღნიშნული ფუნქცია ოფიციალურად დადგინდა, როგორც ნოტარიუსის სტატუსის განუყოფელი ნაწილი. კვლევის პროცესში დასმული კითხვა საინტერესოა იმდენად, რამდენადაც ფერხდება ნოტარიუსი მედიატორის საჯარო მოხელედ მიჩნევის სამართლებრივი საკითხი.

სანოტარო მედიაციის განხორციელებისთვის აუცილებელია სანოტარო მედიაციის პრინციპების დაცვა, შესაბამისად, სანოტარო მედიაციის განხორციელება წარმოადგენს სანოტარო საქმიანობას ზოგადად, თუმცა არა ვიწრო გაგებით. სანოტარო მედიაცია შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც დამოუკიდებელი და პრინციპების დონეზე გამიჯნული საქმიანობა, რომელსაც ენიჭება სანოტარო საქმიანობის სტატუსი, საკანონმდებლო ნორმების არსიდან გამომდინარე. სანოტარო საქმიანობა, სანოტარო მედიაციის განხორციელება და საჯარო სამსახური, კონკრეტულად კი საჯარო მოხელის სტატუსი საქმიანობის სპექტრულ თანაკვეთაში, პროფესიული ნიშნით განსაზღვრული საქმიანობის საინტერესო მიმდებლობას ამჟღავნებს, თუმცა საკანონმდებლო რეგულირების არსებული ფორმა მყარად დადგენილ განსხვავებულ მოცემულობას ქმნის. ნოტარიუსი მედიატორის საქმიანობის ფორმის განხილვა შეგვიძლია ჩამოვაცალიბოთ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოქმედების ფარგლებში. საჯარო მოხელე წარმოადგენს საჯარო სამსახურის განმახორციელებელ საჯარო მოსამსახურეს, შემდგომში სახელმწიფო საქმიანობის ერთ-ერთი შტოს/სამსახურის განმახორციელებელ პირს.

ამ კონსტრუქციაში ნოტარიუსის სტატუსის მატარებელი ფიზიკური პირი საჯარო მოხელედ არ მიიჩნევა უპირველესად მე-4 მუხლის შესაბამისი დათქმის საფუძველზე. მყარად დადგენილი კონსტრუქციის გავლენით ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსი იბოჭება მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის „რ“ ქვეპუნქტის დათქმით აღმოჩნდება რა სახელმწიფო მოსამსახურის ზოგად სივრცეში. ნოტარიუსთა პალატის გამგეობის

³ საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 4, 2015.

⁴ საქართველოს კანონი „ნოტარიატის შესახებ“, მუხლი 4, პუნქტი 9, 2009.

⁵ საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“, მუხლი პირველი, 2019.

აპარატზე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გავრცელებით კანონმდებელმა შეინარჩუნა საჯარო სამსახურის კავშირი სანოტარო სფეროსთან და მისი საქმიანობის ნაწილის ამ კანონის ფარგლებში მოაზრებით შექმნა პრეცედენტი, რომ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის წევრების პროფესიული ნიშნით სამართლებრივი დანაწილების საკითხი არ წარმოადგენს ინსტიტუტისა და სტატუსის დანაწევრების უპირობო, უარყოფით ფორმას. ჰიპოთეტური დათქმა სანოტარო მედიაციის განმახორციელებელ პირებზე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოქმედების გავრცელების შესახებ, საინტერესო იქნება იმ მხრივ, რომ ეს დათქმა გაამყარებს ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსს და უზრუნველყოფს დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებების განვითარების ეფექტურობას. მიუხედავად, დადებითი პერსპექტივისა, არსებობს საფრთხე, რომ ნოტარიუსის სტატუსის ფარგლებში ნებისმიერი ჩარევა, შემდგომში საბიუჯეტო-საფინანსო, სამართლებრივი თუ სოციალური შეზღუდვების დაწესების წინაპირობა გახდება (ტურავა, 2016:12-13). ამიტომაც, ახრთა სხვადასხვაობის დილემის წინაშე აღმოჩენილი და რეგულირებული სანოტარო მედიაციის სამართლებრივი ინსტიტუტი ითრგუნება ნოტარიუსის სტატუსის იმპერატივის გავლენით. ნოტარიუსი მედიატორის საქმიანობის ანაზღაურების საჯაროსამართლებრივი მიზნის ჰიპოთეტური შესაბამისობა, ნოტარიუსის დაფინანსების მოქმედ წესს რადიკალურად ემიჯნება, ამიტომ, დაფინანსების წესის ცვლილებას მხოლოდ უარყოფითი ეფექტის გავლენა აქვს ვიდრე დადებითი.

ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის რეგულირების სამართლებრივი ჩარჩო ნოტარიატის ბაზაზე და საჯარო მოხელედ მიჩნევის დამაბრკოლებელი გარემოებები

სანოტარო მედიაცია ქართული ნოტარიატის სამართლებრივ ბაზაზე დამკვიდრდა. ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსი და საქმიანობის ფორმა მკაფიოდ დაუკავშირდა ნოტარიუსის სტატუსს. ნოტარიუსისა და საჯარო მოხელის საკანონმდებლო რეგულირების ფორმამ აჩვენა, რომ ეს ორი სტატუსი ამ ეტაპისთვის სამართლებრივი ინსტიტუტის ეფექტური ფუნქციონირების საკითხს მათ შორის უშუალო მიჯნის არსებობაში ხედავს, რაც არ გულისხმობს სახელმწიფო კონტროლის უგულვებელყოფასა თუ ინსტიტუციური დამოუკიდებლობის ახალი სტანდარტის შემოღებას.⁶ ნოტარიატის ისტორია ქართულ რეალობაში საქმიანობის სამართლებრივი ფორმის პატივისცემის მიმართ აყალიბებს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სახით საქმიანობის უფლებას.

სამართლებრივი ინსტიტუტების ეფექტური ფუნქციონირების საკითხისათვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია, რომ ამ ინსტიტუტის განმახორციელებელმა უფლებამოსილმა პირმა მიიღოს/შეიმუშავოს თავისი სტატუსის ფუნქციონირების უზრუნველსაყოფად ყველა საჭირო საშუალება და დაუბრკოლებლივ განახორციელოს საქმიანობა. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ქმნის: დადებით სოციალური-სამართლებრივ ფონს, რეგულირების თანამშრომლურ ფორმას, შემდგომში სტაბილურობისა და ჰარმონიზაციის საფუძველს, რისთვისაც საჯარო სამსახურის ბიურო ზრუნავს, რომ ეს მონაპოვარი გათავისებული და განხორციელებულ იქნეს კანონის მოთხოვნათა დაცვით. მართალია, არსებობს პრობლემები, სტერეოტიპები თუ სხვა სახის რადიკალური მოსაზრებები (შენგელია, 2015:357), თუმცა ეს ხელს არ უშლიდეს თანამშრომლობაზე დაფუძნებული სტატუსფორმირებული პროფესიული მოხელეების ურთიერთობას, თუნდაც დროებითს - ცალკეული რეფორმის ფარგლებში. აღსანიშნავია, რომ ნოტარიუსი მედიატორის საჯარო მოხელედ მიჩნევის საკითხს ყველაზე მეტად არა

⁶ შეად. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2000 წლის 25 იანვრის №1/1/107 გადაწყვეტილება, პარაგრაფი III.

სანოტარო მედიაციის კომპონენტი, არამედ ნოტარიუსის სტატუსთან დაკავშირებული მოსაზრებები ართულებს. (სუხიტაშვილი, 2012:13-14) საკვლევი თემატიკის ფარგლებში დასმული ჰიპოთეტური შესაძლებლობა უმთავრესად, აღიქმება, როგორც ჩარევა და არაპირდაპირი რეგულირების რადიკალური ფორმა.

საქართველოში დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებების დანერგვის ისტორია ათწლეულს ითვლის. ამ დროის განმავლობაში სხვადასხვა სამართლებრივი ინსტიტუტის საკანონმდებლო ბაზაზე ან დამოუკიდებელი თვითრეგულირების ფორმით ჩამოყალიბდა დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ცალკეული ფორმა-საშუალებები, ხოლო 2019 წლიდან „მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებით ერთმანეთისგან გაიმიჯნა ამ კანონის რეგულირების სფერო და მედიაციის სხვა ფორმები.

დღესდღეობით, მედიაციის სამართლებრივი ინსტიტუტის სიცოცხლისუნარიანობის შენარჩუნება და წახალისება ურთიერთთანამშრომლობის დღის წესრიგს წარმოადგენს. სამუშაო ფორმატი უკვე მოქმედი რეგულირების გაჯანსაღებას გულისხმობს. ადამიანის უფლებების დაცვის უალტერნატივო საშუალების ძიება სასამართლო გადატვირთულობის პრობლემას უკავშირდება, რომლის დასარეგულირებლად დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებების დანერგვის აუცილებლობა და მნიშვნელობა წლების განმავლობაში გამოიკვეთა.

სანოტარო მედიაცია არ არის საკანონმდებლო დონეზე განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელების აუცილებელი კომპონენტი, არამედ, წარმოადგენს მისი მიღება-მინიჭების შესაძლებლობას და ამ შესაძლებლობის წახალისება, განვითარება, კონსტრუირება მისასაღებელი და განმავითარებელია ნოტარიუსებისთვის, თუმცა ჩნდება ნოტარიუსის სტატუსთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობისა თუ საქმიანობის ფორმების, ანაზღაურების წესის საბაზისო საკითხები, რომელიც პროფესიული საქმიანობის სტაბილურობის აღქმის კონცეფციას - ნოტარიუსი მედიატორის საჯარო მოხელედ მიჩნევის დაუშვებლობის საკითხს უკავშირებს (Bondy, Doyle, 2011:12).

ამიტომ, სანოტარო მედიაციის განვითარების შეფერხებამ გამოწვია ის რომ საკითხის მიმართ მოქალაქეთა და სახელმწიფოს დაინტერესება შენელდა. ცალკეულ შემთხვევებში გამოთქმულია ცალკეული მოსაზრებები სანოტარო მედიაციის გაუქმების შესახებ. ვფიქრობთ, რომ სანოტარო მედიაციის გაუქმება არ წარმოადგენს სამომავლოდ მისაღწევი შედეგების დადგენის თვითმიზანს და მნიშვნელოვანია არსებული ფორმის გადახალისება, უშუალოდ ნოტარიუსის სტატუსის ფარგლებში და სანოტარო სამართლის საკანონმდებლო ბაზაზე დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ერთ-ერთი ფორმის პრინციპებისა და განმახორციელებელი პირის სტატუსის ჰარმონიზაციით (Milton G. Valera, 1999:953-954). სწორედ ამიტომ, ნოტარიუსი მედიატორი საჯარო და კერძო სამართლის სისტემათა ზღვარზე მიიჩნევა არა სამედიაციო არამედ სანოტარო საქმიანობის განმახორციელებელ პირად, რაც მედიაციის პრინციპების სანოტარო სამართლის პრინციპებით გადაფარვის საფრთხეს წარმოადგენს.

ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსისა და საქმიანობის რეგულირების გერმანული მოდელი

გერმანიის სახელმწიფოს ფედერაციული მოწყობა და ხელისუფლების დანაწილების სისტემა საჯარო მმართველობისა და სანოტარო საქმიანობის თანაფარდობის მრავალფუნქციურ პლატფორმას აყალიბებს. ნოტარიუსის სტატუსი და საქმიანობის ფორმა შეიძლება გაიმიჯნოს ზოგად სახელმწიფოებრივ მოთხოვნათა და ტერიტორიათა

(მიწების) დანაწილების დეცენტრალიზაციის ვიწრო მოთხოვნათა ფონზე. სახელმწიფო გამოცდის ჩაბარება აუცილებელ კომპონენტს წარმოადგენს დაინტერესებული პირის სურვილზე, რომ გახდეს ნოტარიუსი.⁷ ნოტარიუსები ძირითადად საკუთარ ბიუროებში ეწვეიან სანოტარო საქმიანობას, თვითდაფინანსების პრინციპით, თუმცა ბადენ-ვუტენბერგის მიწა გამორჩეულია იმით, რომ ამ ტერიტორიაზე დასაქმებული ნოტარიუსი ანაზღაურებას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან იღებს. შესაბამისად, სახელმწიფოს მთელ ტერიტორიაზე განსხვავებულია ნოტარიუსთა რაოდენობრივი გადანაწილება მოსახლეობის სიმჭიდროვის მიხედვით. „ნოტარიატის შესახებ“ გერმანიის კანონის პირველი პარაგრაფი ნოტარიუსს განმარტავს, როგორც საჯარო ძალაუფლების მატარებელ უფლებამოსილ პირს, რომელიც ინიშნება იურიდიული დახმარების სფეროში ამოცანათა შესასრულებლად.

ნოტარიუსის სტატუსი განისაზღვრება გერმანიის კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესაბამისად კომპეტენციისა და უფლებამოსილების საკანონმდებლო ჩარჩოს ფარგლებში - სანოტარო საქმიანობის შინაარსის თანმდევი და არა უპირატესი დათქმით. ამიტომ, ნოტარიუსის მიერ მედიაციის განხორციელება ფართო გაგებით, წარმოადგენს მედიატორის მიერ სანოტარო მედიაციის წარმართვას სანოტარო მედიაციის პრინციპების დაცვით. ნოტარიუსი არ განიხილება, როგორც ძირითადი სტატუსის მქონე პირი, რომელიც განახორციელებს სანოტარო ფუნქციას, არამედ მოიაზრება, როგორც სამსახურეობრივი საქმიანობის სფეროში მოქმედი ნოტარიუსი მედიატორი. ამ შემთხვევაში ნოტარიუსი მედიატორის უპირველეს ამოცანას სანოტარო მედიაციის პრინციპების უზრუნველყოფა წარმოადგენს, რაც არ გულისხმობს სანოტარო სამართლის ნორმისა თუ ძირითადი პრინციპების დარღვევის შესაძლებლობას. საინტერესოა ადვოკატის, შემდგომში მედიაციის პროცესში ადვოკატ-წარმომადგენლისა და ნოტარიუსის სტატუსის სახეცვალება ცალკეული მოქმედების საქმისწარმოების ფარგლებში.

ნოტარიუსის სტატუსის გადაქცევა ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის მატარებელ პროფესიული ნიშნის მქონე კატეგორიად არ იწვევს ინტერესთა კონფლიქტს მხარეთა მიმართ მიუკერძოებლობის საკითხთან დაკავშირებით.⁸ ნოტარიუსის საქმიანობის სხვადასხვა სფეროს არსებობის საფუძველი, შემდგომში ნოტარიუსის სტატუსის გადაქცევის მრავალფეროვანი კონსტრუირების საფუძველია. მედიაციის პროცესში ნოტარიუსს შეუძლია, როგორც ნოტარიუს-ადვოკატის, პროფესიული ნიშნის მიღმა არსებული ობიექტური მრჩევლის ან მედიატორის სამსახურეობრივი მიზნითა და პროფესიული სტატუსის ფარგლებში გასცეს რჩევა/კონსულტაცია. აღსანიშნავია, რომ გერმანიის სამართლებრივ რეალობაში მედიაციის დანერგვამ სანოტარო მედიაციის გააზრების თვალსაზრისით ტერმინოლოგიური ჩამოყალიბების გარკვეული ისტორია განვლო. მაგალითად მედიაცია დიფერენცირდა, როგორც უშუალოდ სანოტარო მედიაციის დამოუკიდებელი პროცესი, ასევე სანოტარო ფუნქციის განხორციელების ეტაპზე ჩართული / მიმაგრებული სამართლებრივი ელემენტი.⁹

⁷ Federal Code for Notaries. (2017). The National Rules and Regulations for German Notaries [“Bundesnotarordnung” (BNotO)]. Retrieved August 12, 2021 from http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bnoto/index.html Par. 1.

⁸ Lawyers in Germany. (2019). Notary Services in Germany, Retrieved August 12, 2021 from <https://www.lawyersgermany.com/notary-services-in-germany>

⁹ National Notary Association. (2011). Why Notarization Is More Relevant and Vital Than Ever. p. 4-5. Retrieved September 4, 2021 from https://www.nationalnotary.org/file%20library/nna/knowledge%20center/special%20reports/white_paper_importance_of_notarization.pdf

საბოლოოდ, ნოტარიუსის სტატუსის მოქნილმა მექანიზმმა სანოტარო მედიაციის განხორციელების საკითხი ნოტარიუსების ნებასა და თანამდებობის ფორმაცვლების შესაძლებლობას დაუკავშირა. ამ მხრივ ნოტარიუსი შეიძლება საჯარო მოხელედაც განვიხილოთ ყოველ კონკრეტულ მაგალითზე სანოტარო ფუნქციის გათვალისწინებით.

საკითხის უკეთ აღსაქმელად მოვიყვანოთ ჰიპოთეტური მაგალითი: მოქალაქემ მიმართა გერმანიის ერთ-ერთი ქალაქის ნოტარიუსს სამემკვიდრეო საქმისწარმოების საკითხთან დაკავშირებით, სამკვიდრო მოწმობის გაცემის მოთხოვნით.¹⁰ ნოტარიუსმა გამოარკვია, რომ მოქალაქისა და მისაღები სამკვიდროს მისამართი განსხვავებული დამისამართებისაა, მაშინ, როდესაც მოქალაქე ადასტურებს თავისი და სამკვიდროს მისამართის იდენტურობას. ასევე მოქალაქეს აქვს დავა სხვა კანონისმიერ მემკვიდრესთან სამკვიდროდან წილის მიღების თაობაზე. ამ შემთხვევაში სანოტარო ფუნქციის განხორციელების პრიმატის ფარგლებში ნოტარიუსი საქმიანობას ახორციელებს, როგორც საჯარო ხელისუფლების მატარებელი პირი - ნოტარიუსის პრიმატით, მასში ასოცირებული საჯარო მოხელისა და მედიატორის სტატუსის შეთავსების პერსპექტივით. საქართველოში მსგავსი სახის უფლებამოსილების გადაცემა დამაბნეველი და ორაზროვანი აღმოჩნდება, რადგან ქართულ სოციალურ-სამართლებრივ რეალობაში ნებისმიერი საქმიანობის მიმართ უმთავრესად არა საქმიანობის განხორციელების უხარვეზობა, არამედ კონტროლის მექანიზმის არსებობის სიმკვეთრე სჭარბობს საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლის ნორმების დადგენის ჭეშმარიტებას. აღსანიშნავია, სანოტარო მედიაციის განხორციელების კანონით დადგენილი სამართლებრივი საფუძველები, რომლებიც თავისი არსით გერმანულ რეალობაში საჯარო ხელისუფლების მატარებელი სუბიექტის საქმიანობის განმსაზღვრელი აქტების დეცენტრალიზაციის მიმანიშნებელია: „ნოტარიატის შესახებ“ გერმანიის კანონი, გერმანიის მთავრობის მიერ მიღებული დირექტივები, ნოტარიუსთა პალატის დირექტივები, გერმანიის მიწების კანონმდებლობა მომრიგებელი ორგანოების შესახებ და გერმანიის ფედერალური სანოტარო პალატის რეკომენდაცია.

სანოტარო მედიაციის ფუნქციონირებას გერმანიაში სახელმწიფო მოწყობის ეფექტური მართვისა და საჯარო მმართველობის ღიაობის საფუძველი გააჩნია, მათ შორის ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოს სტატუსი, გერმანელ ნოტარიუსებს საქმიანობის მაღალ სტანდარტს უწესებს. განსაკუთრებით, აღსანიშნავია სახელმწიფო ინსტიტუტების ნდობა ნოტარიუსების მიმართ, როდესაც მათ გადასცემენ უფლებამოსილებების საკანონმდებლო პაკეტს. სანოტარო მედიაციის უზრუნველმყოფი და მასტიმულირებელი კომპონენტები გენერირდება, როგორც ფედერალური კანონმდებლობის, ასევე მიწების რეგულირების საფუძველზე, მათ შორის ევროკავშირის დირექტივებისა და სამართლებრივი აქტების გავლენით, სამართლებრივი სივრცე ღია და გამჭვირვალეა. სანოტარო საქმიანობის ფუნქციონირების საკითხის მიმართ პრობლემების აღმოფხვისა და პრევენციის რამდენიმე ეტაპის მქონე მექანიზმი არსებობს, რაც პირველ რიგში სანოტარო მედიაციის განხორციელების სამართლებრივი საფუძვლის მრავალფეროვნებაში გამოიხატება.

ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებითა და ევროკავშირის კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაციით ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსისა და საქმიანობის რეგულირების საკითხი აქტუალურ ხასიათს იძენს. გერმანული საკანონმდებლო მაგალითის შესწავლის საფუძველზე ცალსახაა ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის ეროვნული და საერთო რეგულირების მნიშვნელობა, თუმცა ქართულ რეალობაში ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის განვითარება მხოლოდ

¹⁰ German Civil Code [BGB], Par. 925.

ნოტარიატის ბაზაზე დაფუძნებითა და გენერირებით არ უნდა დასრულდეს. ქართულ რეალობაში, მოსაზრებები ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის ჰარმონიზაციის შესახებ და საჯარო მოხელედ მიჩნევის დაუშვებლობის შედარებითსამართლებრივი ასპექტები პრობლემურ, თუმცა დროში მიღევად ხასიათს იძენს. მოქალაქეთა დაინტერესების ნაკლებობა ინსტიტუტის სიცოცხლისუნარიანობას კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს. სასურველია, ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების პროცესში აქამდე დანერგილი ინსტიტუტებისა და უფლებამოსილი პირების სტატუსის ჰარმონიზაცია დაემთხვეს ახალი სამართლებრივი ინსტიტუტების დამკვიდრებას ისე, რომ ერთმა მეორე არ გამორიცხოს მოქმედი კანონმდებლობიდან.

დასკვნები და რეკომენდაციები

ნათელია, რომ გარკვეული დროის განმავლობაში ჩამოყალიბდა სამართლებრივი ინსტიტუტების სტატუსფორმირებული პროფესიული მოსამსახურის კლასი, რომელთაც განვითარების არაერთგვაროვანი საკანონმდებლო ხასიათი და საერთო სოციალური ნიშნები გააჩნდათ. ასევე, სახელმწიფოში მიმდინარე პოლიტიკური, სოციალური, კულტურული თუ სხვა სახის მოვლენები სამართლებრივი ინსტიტუტების / სტატუსფორმირებულ პროფესიულ მოსამსახურეთა სახეობრიობას არასამართლებრივი ასპექტებით აჯერებდა (ხარიტონაშვილი, 2019:26-27). ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსისა და საქმიანობის ფორმის განსაზღვრის საკითხის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულირების ფარგლებში მოაზრებას სამართლებრივ გამოწვევებთან ერთად სოციალური წინათგრძნობები და ცალკეულ პირთა უარყოფითი წარმოდგენები აფერხებს. მიუხედავად გამოწვევებისა, მსგავსი სახის დათქმის არსებობის შესაძლებლობას მიანიშნებს საქართველოს ნოტარიუსთა პალატის გამგეობის აპარატზე ამ კანონის მოქმედების გავრცელება, მაგრამ კითხვის ნიშნებს აჩენს ნოტარიუსი და ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის დაკონკრეტების სავარაუდო შესაძლებლობის საკითხი. პრაქტიკული თვალსაზრისით შესაძლოა არა ორი არამედ ერთი ძირითადი სტატუსი არსებობდეს - ნოტარიუსის პროფესიული საქმიანობის პრიმატი. რეკომენდაციის სახით შეგვიძლია ჩამოვყალიბოთ პრობლემური გამოწვევის რეგულირების შემდეგი მექანიზმი:

დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებებთან დაკავშირებით, სასურველია უფლებამოსილი პირების მიერ განხორციელდეს მედიაციის, სანოტარო მედიაციისა და სხვა საკანონმდებლო ფორმების შედეგიანობისა და ფუნქციონირების სამართლებრივი კვლევა. დადგინდეს არსებული ფორმების კანონშესაბამისობა და რეგულირების ფორმის ერთგვაროვნების შემუშავების შესაძლებლობები. საკანონმდებლო კვლევის საფუძველზე განისაზღვროს დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებების კვლევის შედეგების შეფასება. მათ შორის ჩამოყალიბდეს სანოტარო მედიაციის კონცეპტუალური თავსებადობა სამართლებრივი ინსტიტუტის ფორმითა და რეგულირების სახასიათო ასპექტების გათვალისწინებით.

„მედიაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და იუსტიციის მინისტრის №71-ე ბრძანების საკანონმდებლო რეგულირების საფუძველზე სასურველია შემუშავდეს ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსისა და საქმიანობის რეგულირების მკაფიო და ქმედითი პოზიციები. განსაკუთრებით ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსის ჰარმონიზაციის საკითხთან დაკავშირებით, რაც შეიძლება გამოიხატოს სტატუსის მოპოვების შემდგომი ცალკეული მოქმედებების დაგეგმვასა და სანოტარო მედიაციის პროცესის წახალისებაში (შვახტგენი, 2002:5). დაიგეგმოს სანოტარო მედიაციის განვითარების ახალი ეტაპისა და უწყებრივი კომპეტენციის პროცესები. სანოტარო მედიაცია და საჯარო სამსახურის საკანონმდებლო რეგულირების მოქმედი

რედაქციები კომბინირებული ფორმით ჩამოყალიბდეს კონკრეტული რეფორმის ფარგლებში (ქარდავა, 2019:168-169), თანამშრომლობითი საწყისის სიმკვეთრით. (სუხიტაშვილი, 2012:13). მაგალითად, უფრო მეტად თავსებადი ფორმით ჩამოყალიბდეს მიწის რეგისტრაციის რეფორმის ფარგლებში ნოტარიუსის და მუნიციპალური ორგანოს თანამშრომელი საჯარო მოხელის მიერ მოქალაქისათვის რჩევის, კონსულტაციისა და დახმარების გაწევის საკითხი, არა სტატუსის იგივეობის არამედ თანამშრომლობის წახალისების მიზნით. მათ შორის საჯარო მოხელედ მიჩნევის პრეზუმფცია.

სტატისტიკური მონაცემების შესწავლის მიზნით შესაძლოა დახარისხდეს სანოტარო მედიაციის სავალდებულო და ნებაყოფლობითი ფორმის განხორციელების რაოდენობრივი მაჩვენებლები, რადგან დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალებების განვითარებას კონსტიტუციური მნიშვნელობა გააჩნია. ამიტომ, მომწესრიგებელი და გამოსაყენებელი სამართლის ნორმების შეფასებისას უნდა გაირკვეს დაცვის ღირსი უპირატესი ინტერესი მედიაციის პროცესში მონაწილე მხარეებისთვის.¹¹ რთულ სამართლებრივ საკითხთა შესაფასებლად სანოტარო მედიაციის მნიშვნელობა ჯერ კიდევ შეუმჩნეველია, რადგან სანოტარო საქმისწარმოების პროცესში მონაწილე მოქალაქეები და უფლებამოსილი პირები დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ცალკეულ საშუალებებს ნაკლებ უპირატესობას ანიჭებენ. მსგავსი დამოკიდებულება პირდაპირპროპორციულად აისახება სასამართლო დავათა რაოდენობის ზრდასა და გადატვირთულობის პრობლემაზე.

სანოტარო მედიაცია საქართველოში 2012 წლიდან ფუნქციონირებს, 2019 წელს მიიღეს საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“,¹² „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის ამოქმედებამ სამართლებრივ სივრცეში საჯარო მმართველობისა და ინსტიტუტების ფუნქციონირების ახალი მნიშვნელობა აითვალა, რომელიც ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ფარგლებში, გულისხმობს ეროვნული კანონმდებლობის ევროკავშირის მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისობის შესაძლებლობას.

აღსანიშნავია საკანონმდებლო სიახლეები, რომელთაც რეგულირების სიმძაფრით გასდევთ წარსული გამოცდილების გამოწვევები. სამართლებრივი ინსტიტუტები ზოგადად და უფლებამოსილი პირები ვიწრო გაგებით ხშირად ფერხდებიან სხვადასხვა ფორმის პროფესიული თანამშრომლობისას. პროფესიული ნიშნით განსაზღვრულ პირთა საქმიანობის ჩაკეტილობა, ეპოქის გამოცდილებასთან ერთად და დამოუკიდებლობის შემდგომ ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს (სუხიტაშვილი, 2012:5-7).

საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობის მიზნები და ამოცანები ვფიქრობ, თავის მხრივ პროფესიული ნიშნით განსაზღვრული სამართლებრივი ინსტიტუტების განმახორციელებელ პირთა თანამშრომლობის გაძლიერებასა და დაახლოებას ისახავს მიზნად. ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება კი დასახელებული საკითხის სამართლებრივი სიციხადის გარანტია.

სანოტარო მედიაციის საკითხთან დაკავშირებული გამოწვევები საინტერესო აღმოჩნდა, როგორც ქართული ისე გერმანული სამართლებრივი რეგულირების შესწავლის გათვალისწინებით. კვლევის პროცესში გამოიკვეთა ნდობისა და პროფესიული ღიაობის

¹¹ National Notary Association. (2021). The Enduring Benefits of Interstate Recognition of Notarial Act Laws. p. 6. Retrieved September 4, 2021 from https://www.nationalnotary.org/file%20library/nna/knowledge%20center/special%20reports/white_paper_importance_of_notarization.pdf

¹² საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“, მუხლი 2, 2019.

განსხვავებული აღქმა, მათ შორის კონტროლის მექანიზმის აუცილებლობის მოთხოვნის სიმკვეთრე ქართულ რეალობაში. განსაკუთრებით კი სახელმწიფო მოწყობის წესის გავლენა სამართლებრივი ინსტიტუტისა და სტატუსის განსაზღვრის საკითხთან დაკავშირებით. ვაცნობიერებ რა კვლევის ფარგლებში მრავლისმომცველ ხასიათს, შესაძლებლობებისა და მიზანშეწონილობის ფარგლებში ჩამოვყალიბებ ნოტარიუსი მედიატორის სტატუსისა და საქმიანობის ცალკეული თავისებურებები ქართულ სამართალში, როგორც საჯარო მოხელედ მიჩნევის დაუშვებლობის წინაპირობა (გერმანიის საკანონმდებლო რეგულირების ფორმის შედარებით სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე).

საკანონმდებლო პერსპექტივებისა და წინმსწრები აზრის ფორმირების საკითხი სანოტარო მედიაციას ქართულ რეალობაში ჯერ კიდევ სანოტარო საქმიანობის ქვეკომპონენტად მოიაზრებს, სტატუსის სიხისტე კი ხელს უშლის საჯარო მოხელედ მოაზრების სამართლებრივ შესაძლებლობებს.¹³ ქართულ სამართლებრივ რეალობაში იურიდიული დახმარების სფეროში ცალკეული სამართლებრივი ინსტიტუტები ფუნქციონირებენ მოქალაქის მიმართვის საფუძველზე, თუმცა, ერთმანეთთან, როგორც სამართლებრივ ინსტიტუტებთან მკაფიო თანამშრომლობის ბაზისი ზოგად-სამართლებრივ საკითხთან დაკავშირებით ჯერ კიდევ არ გააჩნიათ - ყოველ კონკრეტულ შემთხვევებში სტატუსისა და საქმიანობის ზოგადი პრობლემის არსებობის თვალსაზრისით.

ბიბლიოგრაფია

საქართველოს კანონი „ნოტარიატის შესახებ“, 2009.

საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, 2015.

საქართველოს კანონი „მედიაციის შესახებ“, 2019.

საქართველოს იუსტიციის მინისტრის №71-ე ბრძანება „სანოტარო მოქმედებათა შესრულების წესის შესახებ“ ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე, 2010.

საქართველოს მთავრობის №627-ე დადგენილება „საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ“, 2014.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2000 წლის 25 იანვრის №1/1/107 გადაწყვეტილება.

გოგოლაძე, მ., მარიამიძე გ. (2016). სანოტარო სამართალი. თბილისი, გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“.

გოგოლაძე, მ. (2019). ნოტარიატის განვითარების ისტორიიდან. *ჟურნალი ახალგაზრდა ადვოკატები*, ნაწილი პირველი, თბილისი, ახალგაზრდა ადვოკატების გამოცემა.

სუხიტაშვილი, დ. (2012). სანოტარო სამართალი. თბილისი. გამომცემლობა „თბილისი“.

სუხიტაშვილი, დ. (2012). სანოტარო მოქმედების გამო სარჩელის განსჯადობის შესახებ. *ჟურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“*, №3, თბილისი, საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და საქართველოს მოსამართლეთა ასოციაციის ერთობლივი გამოცემა.

ტურავა, პ. (2016). ზოგადი ადმინისტრაციული სამართალი. თბილისი, გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“.

ქარდავა, ე. (2019). *სერგო ჯორბენაძე 90, სტატიათა კრებული*. თბილისი, სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის გამომცემლობა.

შენგელია, ე. (2012). *რომან შენგელია 70, საიუბილეო კრებული: სამართლის პრობლემები*. თბილისი, გამომცემლობა „სამართალი“.

¹³ საქართველოს კანონი „ნოტარიატის შესახებ“, მუხლი 2, 2009.

შენგელია, რ., შენგელია, ე. (2015). საოჯახო და მემკვიდრეობის სამართალი. თბილისი. გამომცემლობა „მერიდიანი“.

შვახტგენი, ა. (2002). ნოტარიუსის საქმიანობა სამოქალაქო საზოგადოების საკეთილდღეოდ, მთარგ. მაკა ტყეშუაშვილი, *საქართველოს ნოტარიუსთა პალატის სამეცნიერო პრაქტიკული ჟურნალი „საქართველოს ნოტარიატი“*, №3-4, თბილისი, საქართველოს ნოტარიუსთა პალატის გამოცემა.

ცერცვაძე, გ. (2013). მედიაციის სამართლებრივი რეგულირების პერსპექტივები საქართველოში. თბილისი, თსუ-ს გამომცემლობა.

ხარიტონაშვილი, ნ. (2019). მედიაცია ქართულ ნოტარიატში. *ჟურნალი „დავის ალტერნატიული გადაწყვეტა - წელიწდეული 2018-2019“*, სპეციალური გამოცემა, თბილისი, თსუ-ის გამომცემლობა.

Bondy, V., Doyle M. (2011). *Mediation in Judicial Review: A Practical Handbook for Lawyers*. London, The Public Law Project, p. 12.

Dingle, J., Kelbie, J. (2013). *The Mediation Handbook 2013 – 2014*. London, London School of Mediation, p. 14-15.

Federal Code for Notaries. (2017). *The National Rules and Regulations for German Notaries* [“Bundesnotarordnung” (BNotO)]. Retrieved August 12, 2021 from http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bnoto/index.html

German Civil Code [BGB].

Gassen, D. (2011). *German Civil Law Notaries and the Commercial Register*. Königswinter, BNotK, p. 1-2.

Gnoffo, V. (1997). *Notary Law and Practice for the 21st Century: Suggested Modifications for the Model Notary Act*. *The John Marshall Law Review* 1063. Vol. 30, Issue 4, p. 1068.

Lawyers in Germany. (2019). *Notary Services in Germany*. Retrieved August 12, 2021 from <https://www.lawyersgermany.com/notary-services-in-germany>

Macmillan, R. (2016). *A Practical Guide for Mediators*. London, Macmillan Keck Attorneys & Solicitors, p. 13.

Milton G. Valera. (1999). *New Technology and a Global Economy Demand That American Notaries Better Prepare for the Future: Upgrading the Current Common Law System May mean Establishing a New Class of Cyber Professional*. *John Marshall Law Review*. Vol. 32, p. 953-954.

National Notary Association. (2011). *Why Notarization Is More Relevant and Vital Than Ever*. p. 4-5. Retrieved September 4, 2021 from https://www.nationalnotary.org/file%20library/nna/knowledge%20center/special%20reports/white_paper_importance_of_notarization.pdf

National Notary Association. (2021). *The Enduring Benefits of Interstate Recognition of Notarial Act Laws*. p. 6. Retrieved September 4, 2021 from https://www.nationalnotary.org/file%20library/nna/knowledge%20center/special%20reports/white_paper_importance_of_notarization.pdf

Notaries of Europe (2017-2018). *Mediation for Notaries* Notaries for Mediation – Practical Guide. Retrieved September 4, 2021 from <http://www.notaries-of-europe.eu/files/publications/guide-m%C3%A9diation-en-min.pdf>

Padilla, A. (2020). *Notary Public Handbook*. Sacramento, Secretary of State Notary Public Section, p. 6.

სალომე გულიაშვილი

კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დოქტორანტი
შინაგან საქმეთა სამინისტროს საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის
გამომძიებელი

საპატიმრო გირაოს გამოყენების საკითხი არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებაში

Abstract

The principle of best interests is the principle of the principles of the Juvenile Justice Code. Harmonization of rights-restrictive measures with the supreme principles is essential for the harmonization of legislation and practice. The use of detention bail for juveniles creates many legal inconsistencies, which makes it necessary to analyze it and discuss ways to resolve it in the future.

With regard to preventive measures, first of all, it should be noted that its ratio is of a preventive-preventive nature, the purpose of its use is not to prove guilt. The expediency of using a specific measure of restraint is a matter of debate, given that the purpose of a measure of restraint is to ensure the proper administration of justice. In this way, it is necessary to regulate the legislation in such a way that it will be implemented. Such is the case with the use of prison bail in juvenile justice, as there are a number of inconsistencies that require the need to adjust prison bail. The only precondition for the use of prison bail is the fact of the arrest of the accused. In the case of arrest on bail due to the fact of arrest, a second measure of restraint is actually applied to the accused - detention.

Key words:

აბსტრაქტი

საუკეთესო ინტერესის პრიორიტეტულობის პრინციპი არის არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის პრინციპთა პრინციპი, რომელსაც უნდა შეესაბამებოდეს კანონმდებლობა და პრაქტიკა. მნიშვნელოვანი საკითხია არასრულწლოვანთათვის საპატიმრო გირაოს გამოყენება, რომლის საკანონმდებლო კონსტრუქციაც ბევრ სამართლებრივ ხარვეზს წარმოქმნის, რაც აუცილებელს ხდის მის გაანალიზებას და სამომავლოდ გადაჭრის გზებზე მსჯელობას. აღკვეთის ღონისძიებებთან დაკავშირებით, უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ იგი პრევენციული ხასიათისაა, მისი გამოყენების მიზანი არ არის ბრალეულობის მტკიცება. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში აღკვეთის ღონისძიების გამოყენების მიზანშეწონილობა გამოკვეთილი უნდა იყოს სათანადო

საფუძვლებით. საპატიმრო გირაოს გამოყენების საკითხის არსებობა კორექტირებას საჭიროებს, ვინაიდან კანონმდებელი საპატიმრო გირაოს გამოყენების წინაპირობად დაკავების ფაქტს ასახელებს, რითაც გამოდის, რომ, ფაქტობრივად, ორი აღკვეთის ღონისძიება გამოიყენება - პატიმრობა და გირაო, რაც შეუსაბამოა ნორმა-პრინციპებთან.

საკვანძო სიტყვები: *პრინციპი; შეზღუდვა; ჰარმონიზაცია; ლიბერალიზაცია.*

შესავალი

არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება, დარგი, რომელიც ჯერ კიდევ ჩამოყალიბების პროცესშია არის მართლმსაჯულების უმნიშვნელოვანესი ნაწილი, რომლის სწორი განვითარება საზოგადოების განვითარების ტოლფასია (ჩხეიძე, 2018:11). ვინაიდან, ბავშვები განსაკუთრებულად მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენლები არიან აუცილებელია სამართალწარმოება მათ საჭიროებებზე მორგებულად მიმდინარეობდეს (კავთუაშვილი, 2019:156). დაუშვებელია ხისტი დამოკიდებულება და გლობალური მიდგომების გარეშე არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების საკითხების გადაწყვეტა (ჩხეიძე, 2018:12). ქართული არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება კლასიკური გაგებით სწორედ 2016 წელს დაიწყო - არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის მიღებით, რომლის განმარტებით ბარათშიც აღნიშნულია, რომ მისი მიღების მიზეზი არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების პროცესში არასრულწლოვანთა მონაწილეობის მარეგულირებელი ნორმების საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანის საჭიროებაა - არასრულწლოვანთა საუკეთესო ინტერესების გათვალისწინების აუცილებლობა.¹ მართალია, წინგადადგმული ნაბიჯია არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის შემუშავება, რაც ბავშვის ინტერესებზე ორიენტირებული ნორმატიული აქტია, თუმცა იგი განვითარებისა და დახვეწის პროცესშია. ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხი არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებაში ესაა აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობის შეფარდება. თავისუფლების უფლების შეზღუდვით ადამიანი ფაქტობრივად მოკლებული რჩება სხვა უფლებების განხორციელების შესაძლებლობას, რაც ავალდებულებს კანონმდებელს თავისუფლების უფლების შეზღუდვისას დაიცვას კონსტიტუციით დადგენილი ჩარევის მკაცრი სამართლებრივი სტანდარტები (ტულუში... 2013:106). არასრულწლოვანთა უფლებებისა და თავისუფლებების შემზღუდველი ერთ-ერთი სერიოზული სახეა საპატიმრო გირაო, რომლის გამოყენება/არ გამოყენების საკითხი თეორიულად კი სადაოა, თუმცა პრაქტიკაში ჩვეულებრივ გამოიყენება. ამიტომაც, სტატიის მიზანია, წარმოაჩინოს თუ რამდენად უნდა გამოიყენებოდეს საპატიმრო გირაო არასრულწლოვანთა მიმართ, როდესაც თავად საპატიმრო გირაოს საკითხია კითხვის ნიშნის ქვეშ, რამდენად არის შესაბამისობაში არასრულწლოვანის საუკეთესო ინტერესის პრიორიტეტულობასთან საპატიმრო გირაოს გამოყენების სამართლებრივი საკითხი. არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების ჰარმონიზაციისათვის აუცილებელია საპატიმრო გირაოს საკითხის საკანონმდებლო დონეზე გადაწყვეტა, საკითხი მით უფრო სერიოზულია, რადგანაც პრაქტიკაში მისი გამოყენების საკითხთან დაკავშირებით სადაო თითქოსდა

¹ არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის განმარტებითი ბარათი. ხელმისაწვდომია: <https://factcheck.ge/wp-content/uploads/2015/06/file0012.pdf> [წვდომის თარიღი: 5 სექტემბერი 2021]

არაფერია, როცა თეორიულად სწორედ რომ საკამათოა, ვინაიდან საკითხი არაა არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსით დარეგულირებული და ამ დროს დაუშვებელია იმაზე აპელირება, რომ რაც უშუალოდ რეგულირებული არაა სპეციალიზებული კანონით - გადაწყდეს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსით, ვინაიდან იუვენალურ იუსტიციაში განსაზღვრული პრინციპთა პრინციპის - საუკეთესო ინტერესის პრიორიტეტულობის არსებობა მოითხოვს, რომ ნებისმიერი საკითხის საკანონმდებლო კონსტრუქცია შესაბამისობაში იყოს მასთან. სტატიის მიზანია ორაზროვნების გარეშე წარმოაჩინოს საპატიმრო გირაოს იუვენალურ იუსტიციაში დაუშვებლობის საკითხი და კანონმდებლის „კვალიფიციური დუმილის“ დაუშვებლობაზე გააკეთოს აქცენტი, რომლის თანახმადაც ის რაზეც კანონმდებელმა პირდაპირ არ მიუთითა არ ნიშნავს რომ ზოგადი წესების მიხედვით უნდა გადაწყდეს. შესაბამისად, სტატიის შინაარსობრივი მხარე მეტად აქტუალურია და მიზნად ისახავს მანკიერი პრაქტიკის საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგებას იუვენალურ იუსტიციაში. ამ მიზნის მისაღწევად, პირველ რიგში განხილული იქნება საუკეთესო ინტერესის პრიორიტეტულობა, როგორც ნებისმიერი საკითხის გადაწყვეტისას სახელმძღვანელო პრინციპი და ნორმა, რის შემდგომაც თავად საპატიმრო გირაოს არსი იქნება გაანალიზებული, აღნიშნული საკითხების ჯაჭვური განხილვის შემდგომ მივალთ დასკვნამდე, რომ კანონმდებლის მიერ საკანონმდებლო დონეზე გაწერა უნდა მოხდეს საპატიმრო გირაოს დაუშვებლობის.

არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესის პრიორიტეტულობის პრინციპის არსი, როგორც უმთავრესი გასათვალისწინებელი საკითხი საპატიმრო გირაოს ლეგიტიმაციისათვის

ყველაზე მთავარი პრინციპი და ინოვაცია, რაც არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსმა შემოიტანა ეს არის ბავშვის საუკეთესო ინტერესებზე დაფუძნებული ინდივიდუალური მიდგომა, რაც ნიშნავს, რომ მართლმსაჯულებით სისტემაში მოხვედრილ ყველა ბავშვს უნდა მოეპყრან საჭიროებისდა მიხედვით, რაც ნებისმიერ ეტაპზე კარგად უნდა იყოს შესწავლილი (ქუთათელაძე, 2016:112). არასრულწლოვანთა საუკეთესო ინტერესის პრიორიტეტულობის პრინციპი არა მხოლოდ პრინციპთა პრინციპია, არამედ წარმოადგენს უფლებასა და საპროცესო ნორმას (შეყილაძე, 2016:286). იგი ერთდროულად ნებისმიერ საკითხთან დაკავშირებული პრინციპი და, ამავდროულად, მიზანია, რომ დაცული იქნეს მისი კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში სათანადოდ დაცვა/განხორციელება (ვარძელაშვილი, 2017:72). არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესების პრიორიტეტულობის პრინციპი არა მარტო მართლმსაჯულების პროცესის მონაწილეებს ავალდებულებს ამ პრინციპის „უპირველეს ყოვლისა“ გათვალისწინებას, არამედ არასრულწლოვნის მართლმსაჯულების მარეგულირებელი ნორმებიც უნდა შეესაბამებოდეს ამ პრინციპს. იგი არის მთავარი იარაღი არასრულწლოვანთა კანონმდებლობისა და პოლიტიკის შეფასების პროცესში (Hammarberg, 2008:3). საუკეთესო ინტერესების პრიორიტეტულობის პრინციპმა ფართო ასახვა უნდა ჰპოვოს კანონშემოქმედებით საქმიანობაზე. საქართველოს ბავშვის უფლებათა კონვენციასთან მიერთება ბოჭავს კანონმდებლობას არასრულწლოვანთა საუკეთესო ინტერესის „უპირველეს ყოვლისა“ გათვალისწინებით, აუცილებელია კანონთან კონფლიქტში მყოფი არასრულწლოვნებისათვის მყარი გარანტიების შექმნა და მათ მიმართ სისხლისსამართლებრივი პროცედურების უკიდურეს საშუალებად ე.წ. *ultima ratio*-დ გამოყენება (Emelonye, 2014:78). ამ კუთხით, ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხია არასრულწლოვანთა მიმართ აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობის, როგორც

უკიდურესი საშუალების გამოყენებისას არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესის არსის გაანალიზება და მისი პრაქტიკაში ასახვა.

არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესების პრიორიტეტულობის პრინციპის კანონმდებლობაში დანერგვა ჯერ კიდევ 1800–იანი წლებიდან დაიწყო, კერძოდ, როდესაც ბავშვის მეურვის საკითხი დგებოდა დღის წესრიგში, დასაყრდენი გადაწყვეტილების მისაღებად იყო ბავშვის კეთილდღეობა ან საუკეთესო ინტერესი (Howe, 2013:16). ამერიკის შეერთებული შტატები აღმოჩნდა ის სახელმწიფო, სადაც სათავე დაედო არა მარტო საუკეთესო ინტერესების პრიორიტეტულობას, არამედ, ზოგადად, იუვენალურ იუსტიციასაც (ბოხაშვილი, 2009:35). საერთაშორისო სამართალში პირველი დოკუმენტი, რომელმაც გაითვალისწინა არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესი, როგორც უპირველესი მხედველობაში მისაღები გარემოება, რაც სხვა ინტერესებთან მიმართებით პრიორიტეტულია, გახლდათ 1959 წლის დეკლარაცია „ბავშვის უფლებების შესახებ“. საქართველოს არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსში, ერთი მხრივ, მე-4 მუხლში განსაზღვრულია, რომ არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების პროცესში, უპირველეს ყოვლისა, გაითვალისწინება არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესები, მეორე მხრივ, კი მე-3 მუხლის მე-4 ნაწილი „საუკეთესო ინტერესის“ დეფინიციას ახდენს, რომ ესაა „არასრულწლოვნის უსაფრთხოების, კეთილდღეობის, ჯანმრთელობის დაცვის, განათლების, განვითარების, რესოციალიზაცია-რეაბილიტაციისა და სხვა ინტერესები, რომლებიც საერთაშორისო სტანდარტებისა და არასრულწლოვნის ინდივიდუალური მახასიათებლების შესაბამისად, აგრეთვე, მისი აზრის გათვალისწინებით განისაზღვრება“. კანონში არსებული ჩანაწერი „უპირველეს ყოვლისა“ გულისხმობს ნებისმიერი გადაწყვეტილების მიღებისას ამ პრინციპის ფუნდამენტურ როლს და არა უბრალოდ ერთ-ერთ გასათვალისწინებელ გარემოებას (შევილაძე, 2016:284). გაეროს ბავშვთა უფლებების კომიტეტის განმარტებით, არასრულწლოვანთა საუკეთესო ინტერესების დაცვა გულისხმობს სისხლის სამართლის ტრადიციული მიზნების – სამაგიეროს მიზლისა და დასჯის ჩანაცვლებას რეაბილიტაციისა და აღდგენითი მართლმსაჯულების მიზნებით,² რომ იგი ორიენტირებული უნდა იყოს ახალგაზრდების კეთილდღეობაზე და მიზნად ისახავდეს მათ რეაბილიტაციას და არა დასჯას (შალიკაშვილი.... 2014:348).

ზოგიერთი მეცნიერის მოსაზრებით, საუკეთესო ინტერესი შეიძლება, დავყოთ ძირითად (ფიზიკური, ემოციური, ინტელექტუალური) განმავითარებელ (ყოველგვარი დამაბრკოლებელი გარემოებების გარეშე ზრდასრულ ასაკში გადასვლის) და ავტონომიურ (ცხოვრების წესებიდან გამომდინარე) ინტერესებად (Freeman, 2007:27-28). დროის თვალსაზრისით იგი შეიძლება, იყოს მოკლე, საშუალო და გრძელვადიანი (Reynaert... 2014:2). ტერმინი საუკეთესო ინტერესები ფართო გაგებით გულისხმობს არასრულწლოვნის კეთილდღეობას (Okott-obbo.... 2008:14).

ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესები გულისხმობს ორი ცნების ერთიანობაში განხილვას: კონტროლისა და გამოსავლის ძიებას. კონტროლი – გულისხმობს ბავშვის უფლებებისა და მასთან მიმართებით არსებული ვალდებულებების ჯეროვნად განხორციელებას, გამოსავლის ძიება კი – კონკრეტულ შემთხვევაში გადაწყვეტილების მიღებისას ყველა შესაძლო გამოსავლის მოძიებასა და შეფასებას (შალიკაშვილი.... 2016:73). საუკეთესო ინტერესის ტესტი გულისხმობს სწორედ იმას, რომ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა იყოს არა ერთ-ერთი კარგი ან მისაღები რამდენიმე

² ზოგადი კომენტარი N10. (2007). ბავშვთა უფლებები არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებაში. გაეროს ბავშვის უფლებათა კომიტეტი, გვ. 5

ალტერნატივიდან, არამედ - მათ შორის საუკეთესო (Elliston, 2007:19). სავსებით ლოგიკურია, რომ ლიტერატურაში არ არსებობს საუკეთესო ინტერესებისადმი ერთიანი მიდგომა, რადგან შეუძლებელია, განვსაზღვროთ ზუსტად, თუ რა არის საუკეთესო ინტერესი, ვინაიდან იგი საკმაოდ კომპლექსურია, ყოვლისმომცველი და მხოლოდ ყოველი კონკრეტული საქმის გარემოებების გათვალისწინებითაა შესაძლებელი მისი ჩამოყალიბება. ვერ დავეთანხმები ლიტერატურაში რიგ ავტორთა მიერ გამოთქმულ მოსაზრებას, რომ საუკეთესო ინტერესის ცნება არის განუსაზღვრელი და ბუნდოვანი, რამაც შეიძლება, შექმნას არასწორი ინტერპრეტირების საფრთხე, გამომდინარე იქიდან, რომ შეუძლებელია ასეთი მრავლისმომცველი შინაარსის მტვირთველი ცნების სრულყოფილად ჩამოყალიბების პრეტენზია გვქონდეს და მასში დეტალურად აისახოს ყველა ის გარემოება, რა უნდა ვიგულისხმოდეთ „საუკეთესო ინტერესში“. მით უმეტეს, რომ არც ერთი საერთაშორისო დოკუმენტი საუკეთესო ინტერესის შეფასებისას მხოლოდ ჩარჩოებს არ აწესებს, რომ კონკრეტულად მხოლოდ რიგი საკითხები არის საუკეთესო ინტერესი, მთავარია, მოცემული იყოს სახელმძღვანელო იდეის ზოგადი დეფინიცია, რაც შინაარსობრივად შეფასებული იქნება სხვადასხვა სიტუაციაში. ზემოთ განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, გამოდის, რომ საპატიმრო გირაოს გამოყენებისას საუკეთესო ინტერესის არსებობაზე თვალს ვერ დავხუჭავთ, იგი კომბინირებულად უნდა განვიხილობდეთ და მხოლოდ ამის შემდეგ იქნეს მიღებული გადაწყვეტილება, საპატიმრო გირაოს კანონმდებლობაში რეგულირება არის თუ არა თანხვედრაში საუკეთესო ინტერესის პრიორიტეტულობასთან.

საპატიმრო გირაოს არსი და მისი გაგება იუვენალურ იუსტიციაში

აღკვეთის ღონისძიებებთან დაკავშირებით, პირველ ყოვლისა აღსანიშნავია, რომ მის შეფარდებას აქვს პრევენციულ-უზრუნველმყოფი ხასიათი, მისი გამოყენების მიზანი არ არის ბრალულობის მტკიცება. მსჯელობის საგანია კონკრეტული აღკვეთის ღონისძიების გამოყენების მიზანშეწონილობა, გამომდინარე იქიდან, რომ აღკვეთის ღონისძიების ამოცანაა მართლმსაჯულების ჯეროვანი განხორციელების უზრუნველყოფა (ბოჭორიშვილი.... 2020:22). ნებისმიერ შემზღუდველი ხასიათის სისხლისსამართლებრივ საშუალებას გააჩნია კონკრეტული მიზანი, რომლითაც ლეგიტიმირებულია მისი გამოყენება. აღკვეთის ღონისძიების გამოყენების პრევენციულ-უზრუნველმყოფელი ხასიათი სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 198-ე მუხლის პირველივე ნაწილშია ინკორპორირებული. აღნიშნული მუხლის მიხედვით უნდა განვიხილოთ ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად და ამავედროულად ერთმანეთთან მჭიდრო კავშირში მყოფი აღკვეთის ღონისძიების გამოყენების მიზანი, საფუძველი, მისი გამოყენების მიზანშეწონილობის საკითხი. კერძოდ, სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 198-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, აღკვეთის ღონისძიება გამოიყენება იმ მიზნით, რომ ბრალდებულმა თავი არ აარიდოს სასამართლოში გამოცხადებას, აღიკვეთოს მისი შემდგომი დანაშაულებრივი საქმიანობა, უზრუნველყოფილ იქნეს განაჩენის აღსრულება. იგი გამოიყენება სისხლისსამართლებრივი წარმოების ნებისმიერ ეტაპზე, გარდა გამოძიების ეტაპისა სისხლისსამართლებრივი დევნის დაწყებამდე და განაჩენის აღსრულების პერიოდში (გიორგაძე.... 2015:558). აღკვეთის ღონისძიების გამოყენებისათვის აუცილებელია ერთობლიობაში გვქონდეს ფაქტობრივი და ფორმალური გარემოებები. აღკვეთის ღონისძიების გამოყენება დასაშვებია, როდესაც არსებობს დასაბუთებული ვარაუდი პირის მიმართ დანაშაულებრივი ქმედების ჩადენის შესახებ და დადგენილია დანაშაულებრივი ქმედების ჩადენის გარემოებები, რაც ხელს შეუწყობს ბრალდებულის

საშიშროების ობიექტურ შეფასებას, მისი მხრიდან მართლმსაჯულების განხორციელებისათვის ხელის შეშლის მიზნით მართლსაწინააღმდეგო ქმედების განხორციელების დასაბუთებულად პროგნოზირებისათვის.³ აღკვეთის ღონისძიების გამოყენება არ უნდა ემყარებოდეს გრძობებს, ინსტინქტებს, წინასწარ ჩამოყალიბებულ შეხედულებებსა თუ არსებულ ურთიერთობებს (ეთნიკური, რელიგიური, პოლიტიკური და ასე შემდეგ) (გიორგაძე.... 2015:559).

სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსით აღკვეთის ღონისძიებები ფაქტობრივად იყოფა ორ სახედ, ესენია - ძირითადი აღკვეთის ღონისძიებები და დამატებითი. ძირითადი და დამატებითი აღკვეთის ღონისძიებების პირობით განცალკევებას ის მნიშვნელობა გააჩნია, რომ დაუშვებელია გამოყენებული იქნეს ერთდროულად ორი ძირითადი აღკვეთის ღონისძიება, თუმცა შესაძლებელია გამოყენებული იქნეს ერთი ძირითადი და პლუს რამდენიმე დამატებითი აღკვეთის ღონისძიება.⁴

პატიმრობა არის პრევენციული ხასიათის ყველაზე მკაცრი აღკვეთის ღონისძიება და მაინც, მისი მიზანი არაა სადამსჯელო. იგი წარმოადგენს პრევენციულ ღონისძიებას, რომლის მიზანია სისხლისსამართლებრივი დევნისა და ზიანის შემდგომი მიყენების ან მართლმსაჯულების განხორციელებისათვის ხელის შეშლის პრევენცია და არა პირის დასჯა (გიორგაძე.... 2015:590). არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსი განსხვავებულად არეგულირებს არასრულწლოვანი ბრალდებულის მიმართ პატიმრობის გამოყენის საკითხს, კერძოდ, უფრო მეტად ზღუდავს და კანონისმიერ ჩარჩოებში აქცევს. არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის 64-ე მუხლის მიხედვით პირველ რიგში ესაა უკიდურესი ღონისძიება, როდესაც სხვა სახის აღკვეთის ღონისძიების გამოყენება პრევენციულ როლს ვერ მიაღწევს.

არასრულწლოვნის ინტერესის უპირატესობა, რაც კუმულაციურადაა აუცილებელი მის მიმართ პატიმრობის გამოყენებისათვის პირდაპირ კავშირშია არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების პრინციპთა პრინციპთან, როგორცაა საუკეთესო ინტერესის პრიორიტეტულობა, შესაბამისად, აუცილებლად მხედველობაში მისაღები საკითხია. აღნიშნული ჩანაწერი არასრულწლოვნის ინტერესის უპირატესობის თაობაზე შეიძლება, რომ ორი მიმართულებით იქნეს გაგებული: 1) თანაფარდობის პრინციპის შესაბამისად დადგენილ უნდა იქნეს არასრულწლოვანი ბრალდებულის პატიმრობაში ყოფნა უპირატესია ვიდრე მისი თავისუფლებაში ყოფნა; პროპორციულობის პრინციპის თანახმად, მოსამართლე განსაზღვრავს ლეგიტიმურ საჯარო მიზანს, ამ მიზნის მისაღწევად სხვა, ნაკლებად რადიკალურ საშუალებას (კორკელია.... 2010:168); 2) პატიმრობამ არ უნდა გამოიწვიოს იმაზე მეტი ზიანი, რასაც შეეძლო მისთვის თავისუფლებაში ყოფნას გამოეწვია (შალიკაშვილი.... 2016:185). პატიმრობის გამოყენების კუთხით მნიშვნელოვანია მატერიალური საკითხების გაანალიზება, როგორც ერთის მხრივ, ოჯახის წევრების მხრიდან გაღებული ხარჯები, ასევე სახელმწიფოსთვისაც ძალიან მძიმე ტვირთია ბრალდებულის ციხეში შენახვა (ბოჭორიშვილი.... 2020:168).

სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის მე-200 მუხლის მეექვსე ნაწილით რეგულირებულია საპატიმრო გირაოს გამოყენების საკითხი, რომლის მიხედვითაც საპატიმრო გირაოს გამოყენების ერთადერთი წინაპირობაა ბრალდებულის დაკავების ფაქტი. დაკავების ფაქტის გამო გირაოს შეფარდებისას ბრალდებულის მიმართ ფაქტობრივად გამოიყენება მეორე აღკვეთის ღონისძიება - პატიმრობა. ამრიგად,

³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს საგამომიებო კოლეგიის 2013 წლის 24 მაისის №1გ/294 განჩინება

⁴ საქართველოს კანონი „არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსი“ 60 (2). 2016.

სსსკ-ი ითვალისწინებს ორი სახის გირაოს - ე.წ. საპატიმრო და არასაპატიმრო გირაო. ე.წ. „საპატიმრო გირაო“ გამოიყენება იმ შემთხვევაში, როდესაც პირის მიმართ სისხლისსამართლებრივი დევნა დაიწყო მისი დაკავებით, ხოლო თუ პირის მიმართ სისხლისსამართლებრივი დევნა იწყება მის მიმართ ბრალის წაყენებით - გამოიყენება არასაპატიმრო გირაო.⁵ ამრიგად, აღნიშნული მუხლის სიტყვასიტყვითი განმარტებით დაკავების ფაქტორი არის ერთადერთი საფუძველი „საპატიმრო გირაოს“ გამოყენებისა და რეალურად მოქმედი რედაქცია მოსამართლეს არ უტოვებს შესაძლებლობას, საკუთარი შეხედულების საფუძველზე გადაწყვიტოს ბრალდებულის მიმართ გამოყენებული იქნება თუ არა პატიმრობა (გიორგაძე... 2015:580). ფაქტობრივად გამოდის, რომ მოსამართლე გადაწყვეტილებას შინაგანი რწმენის გარეშე,⁶ „ფორმალურად“ იღებს. აღნიშნული მუხლის ჩანაწერი პატიმრობას „უფარდებს“ გაგებულია იმგვარად, რომ მოსამართლეს დისკრეცია იმის, რომ თავად გადაწყვიტოს საკითხი არ აქვს (ლაცაბიძე, 2018:52); რადგანაც სიტყვა - „უფარდებს“ ნიშნავს რომ ყველა შემთხვევაში უფარდებს და არა მხოლოდ მაშინ როდესაც ამას სასამართლო ჩათვლის მიზანშეწონილად.⁷ სასამართლოს იმ შემთხვევაშიც არ რჩება შეფასების თავისუფლება, როდესაც პროკურორი არ ითხოვს გირაოს გამოყენების უზრუნველყოფის მიზნით პატიმრობის შეფარდებას, ვინაიდან დაკავების ფაქტი მისი გამოყენების ერთადერთი წინაპირობაა. ამ შემთხვევაში კანონი აქცენტს იმაზე კი არ აკეთებს, ვინ რას და როგორ მოითხოვს, არამედ იმაზე რომ საბოლოო შედეგი უნდა იყოს პატიმრობა. მოცემული სიტუაციის სხვა ნაკლოვანება იმაშიც მდგომარეობს, რომ მოსამართლე გვევლინება ბრალმდებლის როლში და ის იყენებს უფრო მკაცრი აღკვეთის ღონისძიებას, ვიდრე ეს პროკურორმა მოითხოვა.⁸ პატიმრობა უნდა იყოს ჯეროვნად დასაბუთებული, მიღებული გადაწყვეტილებები არ უნდა იყოს სტერეოტიპულად ფორმულირებული ან დასკვნების სახით მოწოდებული და დასაბუთება არ იყოს დეკლარაციული ხასიათის, ზოგადი და აბსტრაქტული, წინააღმდეგ შემთხვევაში ესაა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-5 მუხლის მესამე პუნქტის განსაკუთრებით სერიოზული დარღვევა (ნიპარიშვილი, 2016:42).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ნათელყოფს, რომ პირი/ორგანო, რომელიც განიხილავს პირის პატიმრობის საკითხს უნდა იყოს უზრუნველყოფილი შესაბამისი უფლებამოსილებით, რომ სათანადო საფუძვლის შემთხვევაში გაათავისუფლოს დაკავებული. მოსამართლეს/მოხელეს უნდა ჰქონდეს გათავისუფლების უფლებამოსილება და მან უნდა განიხილოს დაკავების საკითხი. მან უნდა მოუსმინოს მის წინაშე წარდგენილ პირს და სამართლებრივ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განსაზღვეროს გამართლებულია თუ არა პატიმრობა. აღნიშნული არის უმნიშვნელოვანესი სტანდარტი და მისი არარსებობა ევროპული კონვენციის მე-5 მუხლის დარღვევას გამოიწვევს. ამ წესებს გირაოს პატიმრობის უზრუნველყოფით გამოყენების წესს თუ მიუუსადაგებთ, სადაც გადამწყვეტი ფაქტორი არის დაკავება და არა მოსამართლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, ამით სერიოზული ზიანი ადგება სასამართლოს, როგორც დამოუკიდებელ ინსტიტუტს.⁹ განსაკუთრებულად წინააღმდეგობრივი არის შემთხვევა,

⁵ 2020 წლის 14 თებერვლის თეთრიწყაროს რაიონული სასამართლოს წარდგინება საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის მე-200 მუხლის მე-6 ნაწილის პირველი წინადადების კონსტიტუციურობის თაობაზე. გვ.16

⁶ იხ. იქვე, გვ. 48

⁷ იხ. იქვე, გვ. 18

⁸ იხ. იქვე, გვ.18

⁹ იხ. იქვე, გვ. 21

როდესაც ერთი მხრივ პატიმრობის გამოყენება მიიჩნევა დაუშვებლად და არასაჭირო ღონისძიებად, რადგან გირაო უზრუნველყოფს აღკვეთის ღონისძიების მიზნებს, ხოლო აღნიშნული დასკვნის მიუხედავად პირს შეეფარდება პატიმრობა, რომელიც გირაოს გადაუხდელობის შემთხვევაში ბრალდებულის განგრძობადი პატიმრობის საბაზად გადაიქცევა. მისი ნაკლოვანება კარგად ჩანს, როდესაც პატიმრობაა მოთხოვნილი, სასამართლო გირაოს უფარდებას, ხოლო დაკავების ფაქტის გათვალისწინებით ასევე პატიმრობას, ანუ გამოდის, რომ თან უარია პატიმრობის გამოყენებაზე და თანაც თანხმობა. საბოლოო ჯამში კი, ბრალდებული გირაოს გადახდისათვის განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ კვლავ პატიმრობაში რჩება პატიმრობის დასაბუთების გარეშე, რაც შეუსაბამობაშია არა მხოლოდ სსსკ-ის პრინციპებთან, საქართველოს კონსტიტუციის მე-18 მუხლთან, არამედ ევროპული სასამართლოს მიერ კონვენციის მე-5 მუხლზე დადგენილ პრაქტიკასთან.¹⁰ საინტერესოა, არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსში რამდენად შეიძლება გამოვიყენოთ პატიმრობა გირაოს უზრუნველსაყოფად, რასაც ითვალისწინებს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის მე-200 მუხლის მეექვსე ნაწილი, რომლის მიხედვითაც სასამართლო პროკურორის ინიციატივით ან საკუთარი ინიციატივით გირაოს გამოყენების უზრუნველყოფის მიზნით პატიმრობას უფარდებას ბრალდებულს, რომლის მიმართაც გამოყენებულია დაკავება სისხლის სამართლებრივი იძულების ღონისძიების სახით, რომელმაც უნდა გადაიხადოს გირაო სრულად ან ნაწილობრივ (მაგრამ არანაკლებ 50%-ისა).¹¹ არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსში პირდაპირი ჩანაწერი ამ საკითხთან დაკავშირებით არ არსებობს. თუმცა, მხედველობაში უნდა მივიღოთ არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის მე-2 მუხლის მესამე ნაწილი, რომლის თანახმადაც არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების პროცესში გამოიყენება საქართველოს სხვა ნორმატიული აქტების დებულებებიც, თუ ისინი არ ეწინააღმდეგება ამ კოდექსს ან/და არასრულწლოვნისათვის შეღავათს ითვალისწინებს. შესაბამისად, აღნიშნულ საკითხზე პასუხის მისაღებად უნდა ვიმსჯელოთ რამდენად შესაბამისობაშია ე.წ. საპატიმრო გირაოს გამოყენების საკანონმდებლო რეგულაცია არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების ზოგად პრინციპებთან. პირველ რიგში, არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის მე-9 მუხლი - პატიმრობა, როგორც უკიდურესი ღონისძიება, რაც პრინციპის დონეზეა არასრულწლოვანთა მიმართ ერთგვარად პასუხს სცემს კითხვაზე შეგვიძლია თუ არა, რომ არასრულწლოვანი ბრალდებულის მიმართ გამოვიყენოთ ე.წ. საპატიმრო გირაო. დამატებითი არგუმენტაციისათვის, საინტერესოა ქართული სასამართლო პრაქტიკიდან მაგალითის გაანალიზება. კერძოდ, თბილისის საქალაქო სასამართლომ მარცვაში ბრალდებულ არასრულწლოვანს შეუფარდა საპატიმრო გირაო, რაც გასაჩივრდა სააპელაციო სასამართლოში, სადაც სასამართლომ გააკეთა შემდეგი განმარტება: „გირაოს უზრუნველყოფის მიზნით აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობის გამოყენების შესაძლებლობა სპეციფიკური უფლებამოსილებაა, რომელიც ზუსტად უნდა იქნეს არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსით დარეგულირებული. ასევე, ბრალდებულს აღნიშნულ საქმეში არ გააჩნია საკუთარი შემოსავალი და იგი მშობლების ან/და

¹⁰ იხ. იქვე, გვ. 23

¹¹ სტატისტიკის მიხედვით, საპატიმრო გირაო ჩვეულებრივ გამოიყენება და რაიმე აკრძალვა პრაქტიკული კუთხით ამ აღკვეთის ღონისძიების მიმართ არ არსებობს - 2019 წლის 6 თვის სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით - პროკურორის მიერ მოთხოვნილი პატიმრობის მაჩვენებელი შეადგენდა 42%-ს (62 საქმე), გირაო - 29%-ს (44 საქმე); არასრულწლოვნის მეთვალყურეობაში გადაცემა 21%-ს (31 საქმე); შეთანხმება გასვლელობისა და სათანადო ქცევის შესახებ - 4%-ს (6 საქმე); გირაო პატიმრობის უზრუნველყოფით - 4%-ს (6 საქმე) - იხ. <http://pog.gov.ge/uploads/7bc4208f-statistika-arasrulwlovnebe.pdf> [წვდომის თარიღი 5 სექტემბერი 2021 წელი]

ნათესავის გადახდის იმედადაა, რაც მაღალი ალბათობით მისთვის პატიმრობის შეფარდების ტოლფასია. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკაც გირაოს უზრუნველყოფის მიზნით პატიმრობის გამოყენებას არ მიიჩნევს მე-5 მუხლის დარღვევად, მხოლოდ კარგი დასაბუთების პირობებში, ასეთ მოცემულობაში კი, როდესაც სპეციალური კანონი არ ითვალისწინებს ამგვარ შესაძლებლობას, ამის დასაბუთება შეუძლებელი იქნება“.¹² ამგვარი დასაბუთების შესაბამისად საგამოძიებო კოლეგიამ არასრულწლოვანი ბრალდებულის მიმართ აღკვეთის ღონისძიების სახით დატოვა გირაო, ხოლო პატიმრობა გააუქმა.

იურიდიულ ლიტერატურაში გავრცელებულია შეხედულება იმის თაობაზე, რომ არასრულწლოვანი ბრალდებულის მიმართ არ უნდა იქნეს გამოყენებული გირაოს უზრუნველყოფად პატიმრობა (ქვრივიშვილი, 2017:109), რაც სავსებით ლოგიკური და სამართლიანია არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კანონმდებლობის გაანალიზებიდან გამომდინარე.

ამ საკითხთან დაკავშირებით მსჯელობა კარგად არის განვითარებული ბათუმის საქალაქო სასამართლოს განჩინებაში, რომლის მთავარი არსიც ისაა, რომ შეუძლებელია საპატიმრო გირაო უზრუნველყოფდეს არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესების შესაბამისად მოქმედებას, უფრო კონკრეტულად: „არასრულწლოვან ბრალდებულთან დაკავშირებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის 63-ე მუხლით გათვალისწინებულია არასრულწლოვანი ბრალდებულის მიმართ აღკვეთის ღონისძიების სახით გირაოს გამოყენება. თუმცა, არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსით არ არის განსაზღვრული სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის მე-200 მუხლის მე-6 ნაწილში მითითებული პატიმრობის უზრუნველყოფით გირაოს გამოყენება იმ შემთხვევაში, თუ ბრალდებული დაკავებულია. არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის მე-4 მუხლმა ერთმნიშვნელოვნად განსაზღვრა პროცესის მწარმოებელი ორგანოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებისას არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესების გათვალისწინების აუცილებლობა. ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილში მითითებულია, რომ არასრულწლოვნის მართლმსაჯულების პროცესში გამოიყენება ამ კოდექსით გათვალისწინებული ნორმები, ხოლო რაც შეეხება სხვა საპროცესო ნორმის გამოყენებას, ამავე მუხლის მე-3 და მე-5 ნაწილების მოთხოვნიდან გამომდინარე, შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი არ ეწინააღმდეგება ამ კოდექსს, ითვალისწინებს არასრულწლოვნის მიმართ შეღავათს და ემსახურება მის საუკეთესო ინტერესებს, შესაბამისად, სასამართლო მიდის დასკვნამდე, რომ არასრულწლოვანი ბრალდებულის მიმართ აღკვეთის ღონისძიების სახით შეფარდებული პატიმრობა გირაოს უზრუნველყოფად არ გამომდინარეობს არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის მოთხოვნებიდან და ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესებს, რის გამოც მის მიმართ გამოყენებული საპროცესო იძულების ღონისძიება დაკავები - განგრძობადი პატიმრობის სახით უნდა გაუქმდეს“.¹³

კვლევის მეთოდოლოგია

¹² თბილისის სააპელაციო სასამართლოს საგამოძიებო კოლეგიის 2016 წლის 28 სექტემბრის №1გ/1516 განჩინება

¹³ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 28 დეკემბრის №10/ა- 19/18 განჩინება

ლოგიკური, გრამატიკული, ისტორიული, ტელეოლოგიური, სისტემატური კვლევის მეთოდები, შედარებითი სამართლებრივი და პრობლემური ანალიზის მეთოდები გამოყენებულ იქნა საკითხთა დეტალური შესწავლისა და სწორი სამართლებრივი შეფასებისათვის, ასევე არაერთი ინოვაციური მიდგომის შემუშავებისათვის.

კვლევის შედეგები

ზემოთ განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე გამოიკვეთა, რომ საპატიმრო გირაოს არსებობა იუვენალურ იუსტიციაში დაუშვებელია. საპატიმრო გირაოს გამოყენება არ შეიძლება ჩაითვალოს გამართლებულ სამართლებრივ რეგულირებად, იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ ჩვეულებრივ არასრულწლოვანთა მიმართ პატიმრობის გამოყენება უნდა იყოს, როგორც უკიდურესი ღონისძიება და თან არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსით არაა რეგულირებული საპატიმრო გირაოს საკითხი და პლუს იმ მთავარ გარემოებაზე დაყრდნობით, რომ არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესებისკენ არაა მიმართული ამგვარი ზომის გამოყენება, შესაბამისად, გირაოს სახელით შეფარდებული თანხის გადახდამდე განგრძობადი პატიმრობა ვერ შეფასდება სამართლებრივად სწორად (კვაჭაძე... 2019:83). როდესაც ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების შემზღვეველ ღონისძიებაზეა მსჯელობა, მით უმეტეს იმ წინაპირობით, რომ საკითხი ეხება მართლმსაჯულებით სისტემაში მოხვედრილ არასრულწლოვანს როგორც მინიმუმ საკანონმდებლო დონეზე ორაზროვნების გარეშე მითითება მაინც უნდა არსებობდეს შემზღვეველი ღონისძიების მიმართ, რაც არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსში არ არსებობს საპატიმრო გირაოსთან მიმართებით, შესაბამისად, საკითხი საკანონმდებლო დონეზე საჭიროებს გაანალიზებას და საკანონმდებლო აქტში შესაბამისად ასახვას. წინააღმდეგ შემთხვევაში გამოდის, რომ კანონმდებელი დუმს და ამით საკითხის არასრულწლოვნისადმი უარყოფითად გადაწვეტის შესაძლებლობას იძლევა, რაც ლიბერალურ მიდგომებზე მდგარი იუვენალურ იუსტიციისათვის დაუშვებელია.

დასკვნა და რეკომენდაციები

არასრულწლოვანთა დანაშაული ესაა საერთაშორისო ფენომენი და ამ პრობლემას მსოფლიოს ვერც ერთი ქვეყანა ვერ გაექცა. იმისათვის, რომ მივუახლოვდეთ სამართლებრივი სახელმწიფოს იდეალურ ტიპს, სხვა მრავალი საკითხის მოწესრიგებასთან ერთად აუცილებელია დანაშაულობის აღმოფხვრა ქვეყნის მასშტაბით. დიდი ყურადღება უნდა დაეთმოს არასრულწლოვან დამნაშავეებს, რომლებიც ნებით თუ უნებლიეთ, შეგნებულად თუ გარემო პირობების წყალობით, დამნაშავეები აღმოჩნდნენ. არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების განვითარება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი საკითხია ქართულ სამართლებრივ რეალობაში. მით უფრო, როდესაც საქმე ეხება არასრულწლოვანთა უფლებებისა და თავისუფლებების შეზღვევის შემთხვევას, როგორცაა, მაგალითად პატიმრობა. პირველ ყოვლისა, გასათვალისწინებელია, რომ მისი მიზანია პრევენციულ-უზრუნველმყოფი და არავითარ შემთხვევაში სადამსჯელო, გამოყენების დასაბუთება უნდა იყოს კონკრეტულ გარემოებებზე დაყრდნობილი და არავითარ შემთხვევაში აბსტრაქტული, რადგან აქ საუბარია არასრულწლოვანზე, განვითარების პროცესში მყოფ ადამიანზე, რომლის მიმართაც საუკეთესო ინტერესის პრინციპის არსებობა ყველა სამართალდამცავ სტრუქტურას

ავალდებულებს, რომ მაქსიმალური ყურადღება გამოიჩინოს და შაბლონურად არ მიუდგეს საკითხს.

პატიმრობის საკითხზე მსჯელობისას ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესია საპატიმრო გირაო, მით უფრო როდესაც ეს ეხება არასრულწლოვნებს, მართალია პირდაპირ რეგულირებული არაა ამკ-ით საპატიმრო გირაოს საკითხი, მაგრამ რაც პირდაპირ არაა მოცემული სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსით რეგულირდება. სასამართლო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ არასრულწლოვანთა მიმართ საპატიმრო გირაო გამოიყენება, რაც არანაირად არ შეესაბამება ბავშვის საუკეთესო ინტერესს და ამასთან, მთელი რიგი უფლებების არასწორად განმარტებასთან გვაქვს საქმე, როცა საპატიმრო გირაოზეა საუბარი, ამიტომაც, ეს ინსტიტუტი არ უნდა გამოიყენებოდეს არასრულწლოვანთა მიმართ. აუცილებელია საკითხის საკანონმებლო დონეზე გადაწყვეტა და თეორიით შავზე მითითება, რომ საპატიმრო გირაო - იუვენალურ იუსტიციაში დაუშვებელია.

ბიბლიოგრაფია

ბოხაშვილი, ი., ბენიძე, მ. (2009). არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების საკითხები. *სამართლის ჟურნალი*, 2, გვ. 35.

ბოჭორიშვილი, თ., თაკალანძე, ბ. (2020). აღკვეთის ღონისძიების სტანდარტები. თბილისი, გამომცემლობა „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია“.

გიორგაძე, გ. (2015). საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის კომენტარი. თბილისი, გამომცემლობა „ამერიკის იურისტთა ასოციაცია“.

ვარძელაშვილი, ი. (2017). არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესების პრიორიტეტულობის, როგორც არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის უმნიშვნელოვანესი პრინციპის მნიშვნელობა სასამართლო პრაქტიკაში. *სისხლის სამართლის აქტუალური საკითხები*, 1, გვ. 72.

კავთუაშვილი, ე. (2019). არასრულწლოვანის გამოკითხვა და დაკითხვა. *სამართალი და მსოფლიო*, 11, გვ. 156.

კვაჭაძე, მ. (2019). აღკვეთის ღონისძიებათა გამოყენება არასრულწლოვანთა მიმართ: საერთაშორისო სტანდარტების ასახვა ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში. თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“.

კორკელია, ვ. (2010). ადამიანის უფლებათა დაცვის კონსტიტუციური და საერთაშორისო მექანიზმები. დაკავებისა და დაპატიმრების გამოყენების სამართლებრივი საფუძვლები სისხლის სამართლის პროცესში. თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“.

ლაცაბიძე, გ. (2018). პატიმრობით უზრუნველყოფილი გირაოს, როგორც აღკვეთის ღონისძიების თავისებურებები სისხლის სამართლის პროცესში. *სამართალი და მსოფლიო*. 10, გვ. 52.

ნიპარიშვილი, ბ. (2016). პატიმრობა, როგორც გირაოს გამოყენების უზრუნველყოფის საშუალება. *მართლმსაჯულება და კანონი*, 2(50), გვ. 42.

ტულუში, თ. (2013). ადამიანის უფლებები და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს სამართალწარმოების პრაქტიკა, 1996-2012 წლების სასამართლო პრაქტიკა. თბილისი, გამომცემლობა „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია“.

ქვრივიშვილი, თ. (2017). არასრულწლოვნის პატიმრობა, როგორც უკიდურესი ღონისძიება - ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოსა და საქართველოს სასამართლოების პრაქტიკის ანალიზი. *სისხლის სამართლის აქტუალური საკითხები*, 1, გვ. 109.

ქუთათელაძე, მ. (2016). განრიდება, არასრულწლოვანთა საუკეთესო ინტერესებზე დაფუძნებული არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის მიხედვით. *მართლმსაჯულება და კანონი*, № 4(52), 112.

შალიკაშვილი, მ., მიქანაძე, გ. (2016). არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება, თბილისი, ფრაიბურგი, სტრასბურგი, გამომცემლობა „მერიდიანი“.

შალიკაშვილი, მ., მიქანაძე, გ. ხასია, მ. (2014). სასჯელაღსრულების სამართალი, თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“.

შეილაძე, ხ. (2016). არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესის პრიორიტეტულობის პრინციპის არსი. *სამართლის ჟურნალი*, 2, გვ. 284-286.

ჩხეიძე, ი. (2018). არასრულწლოვანთა განრიდება-მედიაციის პროგრამა. თბილისი, გამომცემლობა „აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი“.

Hammarberg, T. (2008). The principle of the best interests of the child – What it means and what it demands from adults, Strasbourg, „Council of Europe“.

Emelonye, U. (2014). Proportionality and best interests: Calibrating the twin pillars of child justice in Nigeria, Helsinki, „University of Helsinki“.

Howe, R .B., Covell, K. (2013). Education in the best interest of the child: a children’s rights perspective on closing the achievement gap, Toronto, „University of Toronto Press“.

Freeman, M. (2007). A Commentary on the united nations convention on the rights of the child, article 3, Best interests of the child. Boston, „Martinus nijhoff publishers“.

Reynaert, D. (2014). children’s best interests between theory and practice, Belgium, „Flanders“.

Okott-obbo, G. (2008). UNHCR Guidelines on Derermining the best interests of the child, Geneva, Switzerland, „THE UN Refugee Agency“.

Elliston, S. (2007). The best interests of the child in healthcare. London, New-York, „Routledge – Cavendish“.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს საგამომიებო კოლეგიის 2016 წლის 28 სექტემბრის №1გ/1516 განჩინება;

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 28 დეკემბრის №10/ა- 19/18 განჩინება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს საგამომიებო კოლეგიის 2013 წლის 24 მაისის №1გ/294 განჩინება;

ზოგადი კომენტარი N10. (2007). ბავშვთა უფლებები არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებაში. გაეროს ბავშვის უფლებათა კომიტეტი.

საქართველოს კანონი „არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსი“ 3, 2016;

2020 წლის 14 თებერვლის თეთრიწყაროს რაიონული სასამართლოს წარდგინება საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის მე-200 მუხლის მე-6 ნაწილის პირველი წინადადების კონსტიტუციურობის თაობაზე.

არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების კოდექსის განმარტებითი ბარათი. ხელმისაწვდომია: <https://factcheck.ge/wp-content/uploads/2015/06/file0012.pdf> [წვდომის თარიღი: 5 სექტემბერი 2021]