

UDC 325

SCOPUS CODE 3301

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2024-3-286-294>

## საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური დასაქმების სახელმწიფოთაშორისი შეთანხმებები – შესაძლებლობები და გამოწვევები

**ნატალია ჩუბინიძე** საჯარო მმართველობისა და ელექტრონული ბიზნესის დეპარტამენტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო, 0160, თბილისი, მ. კოსტავას 77  
E-mail: chubinidzenato@yahoo.com

### რეცენზენტები:

**ვ. ჭიაურელი**, სტუ-ის საინჟინრო ეკონომიკის, მედიატექნოლოგიებისა და სოციალური მეცნიერებების ფაკულტეტის პროფესორი

E-mail: vanochiaureli@yahoo.com

**თ. რევაზიშვილი**, სტუ-ის ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტის მოწვეული პროფესორი

E-mail: t.revazishvili@gtu.ge

**ანოტაცია.** მიგრაციის მართვის პროცესი ერთ-ერთი აქტუალური და მნიშვნელოვანი საკითხია არა მხოლოდ ჩვენი ქვეყნისთვის, არამედ, ზოგადად, საერთაშორისო მასშტაბით. განსაკუთრებულ აღნიშვნას იმსახურებს მიგრაციული პროცესების მრავალკომპონენტური ბუნება, რაც საზოგადოებრივი, ეკონომიკური თუ პოლიტიკური განზომილების არაერთ ასპექტს მოიცავს. ყურადღება გამახვილებულია შრომითი მიგრაციის ერთ-ერთ კომპონენტზე, როგორცაა საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური დასაქმების სახელმწიფოთაშორისი ხელშეკრულებები. მსგავსი შეთანხმებები დგება ორ პარტნიორ სახელმწიფოს შორის შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნათა/საჭიროებათა შესაბამისად

და ამა თუ იმ კონკრეტული კვალიფიკაციის სპეციალისტებთან დაკავშირებით არსებული დისბალანსის აღმოფხვრისთვის.

ზემოხსენებული შეთანხმებები განსაკუთრებით აქტუალური გახდა ბოლო ათწლეულში მას შემდეგ, რაც განვითარებულ ეკონომიკის ქვეყნებში, გარკვეული მიზეზების გამო (ემიგრაცია, ეკონომიკის მზარდი განვითარება), გამოიკვეთა სხვადასხვა სპეციალობის კვალიფიციური კადრების მოზიდვის საჭიროება.

აღნიშნული ხელშეკრულებები განიხილება არა-ლეგალური მიგრაციის პრევენციის ერთ-ერთ საშუალებად როგორც გამგზავნი, ისე მიმღები ქვეყნის და თავად მიგრანტის ინტერესების დაცვის ეფექტიან შესაძლებლობად.

**საკვანძო სიტყვები:** არალეგალური ემიგრაცია;

ეფექტიანი საინფორმაციო კამპანია; საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური დასაქმება; შრომითი მიგრაცია; შრომითი მიგრაციის განმაპირობებელი ფაქტორები.

**შესავალი**

შრომითი მიგრაცია ყოველდღიური დისკუსიის ნაწილია არა მხოლოდ საქართველოში, არამედ, ზოგადად, მსოფლიოში. მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2022 წლის ანგარიშის თანახმად [1], მსოფლიო მასშტაბით დაახლოებით 169 მილიონი შრომითი მიგრანტია 2020 წლის მდგომარეობით. ხშირად ვისმენთ მსჯელობას იმის შესახებ, თუ რა ძირითადი ფაქტორები განაპირობებს შრომითი ემიგრაციას? არის ეს პროცესი მხოლოდ უარყოფითი ეფექტის მატარებელი თუ სწორი მართვის პირობებში შრომითი მიგრაცია შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს როგორც გამგზავნი, ისე მიმღები ქვეყნების ეკონომიკური განვითარებისა და თავად მიგრანტის ოჯახის ეკონომიკური გაძლიერებისთვის. აღსანიშნავია, რომ არ არსებობს შრომითი ემიგრაციის განმაპირობებელი ერთი კონკრეტული ფაქტორი და ასეთად შეიძლება მივიჩნიოთ პირადი გარემოებებით დაწყებული და გეოპოლიტიკური მოვლენებით დასრულებული ნებისმიერი ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს მოქალაქეთა გადაწყვეტილებაზე და შესაძლებლობას აძლევს გაემგზავრონ ქვეყნის ფარგლებს გარეთ ახალი სამუშაო გამოცდილების თუ დამატებითი შემოსავლის მიღების მიზნით.

**ძირითადი ნაწილი**

ბოლო 30 წლის განმავლობაში შრომითი ემიგრაცია საქართველოს მიგრაციული ტენდენციების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია. პირველ ეტაპზე ამ პროცესზე გავლენა მოახდინა საბჭოთა კავშირის დაშლამ და ქვეყანაში შექმნილმა რთულმა სოციალურ-ეკონომიკურმა, პოლიტიკურმა გარემომ, მათ შორის უსაფრთხოების გამოწვევებმა. ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციამ კი გარკვეულწილად შეცვალა ეს ტრაექტორია და ემიგრაციის ძირითადი მიმართულება ჩვენი ქვეყნის მოქალაქეებისათვის ევროკავშირის/შენგენის ზონის წევრი ქვეყნები გახდა. აღნიშნული ტრენდი განსაკუთრებით მნიშვნელოვნად გაძლიერდა მას შემდეგ, რაც 2017 წელს საქართველოს მოქალაქეებს მიენიჭათ ევროკავშირთან უვიზო მიმოსვლის უფლება – მოკლევადიანი ვიზიტებისთვის სამი თვით [6]. ბუნებრივია, მოზილობის მატებამ გაზარდა რისკები ქვეყნიდან არალეგალური ემიგრაციის კუთხით. პარალელურად, მსოფლიო მასშტაბით გააქტიურდა დისკუსია ე.წ. „ემიგრაცია და განვითარება“ კონცეფციის შესახებ. ხსენებული მიდგომა გულისხმობს მიგრაციის კომპონენტის ინტეგრირებას ქვეყნის განვითარების სტრატეგიებში, რათა მიგრაცია იქცეს არა გამოწვევად, არამედ პროგრესის, თანამშრომლობის, დაკავშირების ერთ-ერთ ფაქტორად.

ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების თუ გეოპოლიტიკური გარემოების კვალდაკვალ იზრდება ასევე იმ უცხო ქვეყნის მოქალაქეთა რიცხვი, რომლებიც საქართველოში ჩამოდიან და სხვადასხვა სექტორში საქმდებიან. ფაქტია ისიც, რომ უცხოური სამუშაო ძალის მოზიდვა საქართველოში არ მოით-

ხოვს სპეციალურ სამუშაო ნებართვას, თუმცა 2023 წლის სექტემბრიდან საქართველოში რეგისტრირებულ ნებისმიერ დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება დაარეგისტროს მასთან შრომით ურთიერთობაში მყოფი უცხოელი, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სპეციალურად ამ მიზნისთვის შექმნილ ბაზაში, ხოლო გრძელვადიანი კონტრაქტის თუ სხვა კანონით განსაზღვრული გარემოების შემთხვევაში აიღოს ბინადრობის ნებართვა შრომითი საქმიანობის საფუძველზე [3].

ზემოაღნიშნული ცხადყოფს, რომ თანდათან უფრო მკაფიო ხდება სახელმწიფოს მხრიდან გარკვეული ზომების მიღება, რათა, ერთი მხრივ, დაცულ იქნეს ადგილობრივი შრომითი ბაზარი და, მეორე მხრივ, საქართველოს მოქალაქეთა მიერ საზღვარგარეთ მიღებული შრომითი გამოცდილება დაბრუნების შემდგომ გამოყენებულ იქნეს ამა თუ იმ სექტორის განვითარებისთვის. სწორედ ასეთი მიზნის მიღწევის ერთ-ერთი მექანიზმია, გამგზავნა და მიმღებ ქვეყნებს შორის ეკონომიკური ინტერესების სრული გათვალისწინებით, დროებითი ლეგალური მიგრაციის შესახებ შეთანხმების გაფორმება. აღნიშნული შეთანხმების მიზანია პროცესი გახდეს უფრო მოწესრიგებული. მოქალაქეები საკუთარი საჭიროებისა და გადაწყვეტილებისამებრ გაემგზავრონ საზღვარგარეთ, დასაქმდნენ კონკრეტულ სექტორში და იქ მიღებული ცოდნა და გამოცდილება დაბრუნების შემდგომ გამოიყენონ წარმოშობის ქვეყანაში. გარდა ამისა, მსგავსი შეთანხმებები ხსნის ლეგალურად დასაქმების ფან-

ჯარას, რაც, თავის მხრივ, ახდენს არალეგალური გადაადგილების პრევენციას. მსგავსი შეთანხმებების კიდევ ერთი დადებითი ეფექტია დაკავშირებადობის, ხალხთა შორის ურთიერთობის გაღრმავება და განვითარებული ეკონომიკის შრომის ბაზარზე არსებული დასაქმების სტანდარტების დაწინერება შედარებით ნაკლებგანვითარებულ თუ განვითარებად ქვეყნებში. სამწუხაროდ დღეის მდგომარეობით შრომით მიგრანტთა ქვეყნის განვითარების საქმეში ჩართულობის მთავარ ინდიკატორად მხოლოდ ფულადი გზავნილები სახელდება, რომელიც მთლიანი შიგა პროდუქტის დაახლოებით 10–15 % ფარგლებში მერყეობს ბოლო ათწლეულის განმავლობაში და ბუნებრივია ეკონომიკური სტაბილურობის მნიშვნელოვანი კომპონენტია [4]. ბუნებრივია პროცესს თან ახლავს გამოწვევებიც, რაც ძირითადად დაკავშირებულია კონტრაქტის პირობების შეუსრულებლობასა და სამუშაო ხელშეკრულების ამოწურვის შემდგომ ადგილსამყოფელ ქვეყანაში არალეგალური სტატუსით დარჩენასთან.

**საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური დასაქმების სახელმწიფოთაშორის სქემებთან დაკავშირებული დისკუსიის ძირითადი განვითარება.** საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური დასაქმების სახელმწიფოთაშორისი სქემების შესახებ მოლაპარაკებებს, ზოგადად აღნიშნული მექანიზმის დაწინერებას მსოფლიო მასშტაბით, ჩვენს ქვეყანაში არაერთწლიანი სამუშაო პროცესი და გეოპოლიტიკური განვითარება უძღოდა. კონკრეტულად საქართველოს შემთხვევაში მსგავს ფაქტორებად უნდა განვიხილოთ ქვეყნის ურყევი საგარეო კურსი

ევროპის კავშირში გაერთიანების თვალსაზრისით, რასაც პირველ ეტაპზე მოჰყვა „შეთანხმება ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ვიზების გაცემის პროცედურების გამარტივების შესახებ“ [5], ცოტა მოგვიანებით კი საქართველოს მოქალაქეებს სამი თვის ვადით უვიზოდ გადაადგილების საშუალება მიეცათ ევროკავშირის/შენგენის ქვეყნებში. ზემოხსენებული ცხადყოფს, რომ ხალხთა შორის ურთიერთობა, ჩვენი ქვეყნის მოქალაქეთათვის საზღვარგარეთ გამგზავრების და იქ შრომითი გამოცდილების მიღების შესაძლებლობა ბევრად უფრო გამარტივებულია, რაც ზრდის ემიგრაციულ ნაკადებს ქვეყნიდან, თუმცა ამავე დროს შესაძლებლობებს ქმნის წარმოშობის ქვეყნის სხვადასხვა სექტორის განვითარებისთვის. კერძოდ, განსჯას არ ექვემდებარება ის ფაქტი, რომ როდესაც გადაადგილება გაცილებით მარტივია, ადამიანებს უჩნდებათ შესაძლებლობა და სურვილი გაემგზავროს განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში უკეთესი პერსპექტივის თუ სამუშაო გამოცდილების მიღების, საკუთარი თავისთვის ახალი შესაძლებლობის შექმნისთვის. სწორად მართული მიგრაციის პოლიტიკის მთავარი მიზანი უნდა იყოს, ერთი მხრივ, საზღვარგარეთ მცხოვრებ ჩვენი თანამოქალაქეებისათვის ქვეყანაში სათანადო დასაქმების ადგილების, შესაძლებლობების შექმნა, დაბრუნების მოტივაციისთვის, სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების კვალდაკვალ და, მეორე მხრივ, წარმატებული საქართველოს მოქალაქეების წარმოშობის ქვეყნის განვითარებაში ჩართულობისთვის კიდევ უფრო მეტი კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმა.

მოყვანილ გარემოებათა ერთობლიობის ლოგიკა ცხადყოფს, რომ მოქალაქეები ბუნებრივია გამოიყე-

ნებენ გადაადგილების გამარტივებულ შესაძლებლობებს. კომუნიკაციის საშუალებების განვითარება ბევრად უფრო უმარტივებს ამა თუ იმ პირს საზღვარგარეთ წასვლის გადაწყვეტილებას, ვინაიდან, თუ სულ რაღაც რამდენიმე ათეული წლის წინ ოჯახთან კავშირის შესაძლებლობა მხოლოდ სატელეფონო კონტაქტით იყო შესაძლებელი და ისიც იშვიათად, დღეს ბევრად უფრო გამარტივდა და დაიხვეწა ვიდეოკომუნიკაციის საშუალებები, დისტანციური საქმიანობის ფორმები ბევრად უფრო აპრობირებული გახდა, განსაკუთრებით პანდემიის პირობებში. შესაბამისად, შეუძლებელია აღნიშნული ბუნებრივი პროცესის შეზღუდვა გლობალური განვითარების გათვალისწინებით. მიგრაციის პროცესების სწორი მართვისას, დემოგრაფიის გამოწვევა არა მხოლოდ საქართველოს, არამედ განვითარებული ეკონომიკის მქონე ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისთვისაც მწვავედ აქვთ განსაზღვრული. ამის დასტურია ის დებატები, რომელიც აღნიშნულ საკითხზე მიმდინარეობს სხვადასხვა ევროსტრუქტურასა თუ ცალკეული ქვეყნების პოლიტიკურ აქტორებს შორის. ამ გამოწვევაზე საპასუხოდ ევროკავშირი მუშაობს „მიგრაციისა და თავშესაფრის ახალი პაქტის“ დოკუმენტზე, რომლის მიმართ პოლიტიკური გადაწყვეტილება ხანგრძლივი მსჯელობის შედეგად იქნა მიღებული, თუმცა დარჩენილია ცალკეული დეტალები, რომლებიც ქვეყნებს შორის აქტიური დებატებისა და კომუნიკაციის შედეგად უნდა იქნეს შეჯერებული [7].

საქართველოში საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფსა თუ პოლიტიკურ წრეებში განსაკუთრებული განხილვის საგანი გახდა 2019 წელს მაშინდელი პრემიერ-მინისტრის მხრიდან საზღვარგა-

რეთ საქართველოს მოქალაქეთა დროებითი ლეგალური დასაქმების შესაძლებლობების შექმნის საჭიროების შესახებ გაკეთებული განცხადება [8]. აღნიშნულ ინიციატივას, ბუნებრივია მოჰყვა სხვადასხვა ინტერპრეტაცია, აქცენტირებით საკითხის მხოლოდ ნეგატიურ ასპექტებზე. აუცილებელია აღინიშნოს, რომ მსგავსი შეთანხმებები, სწორი მართვის პირობებში, ეფექტურ საშუალებას იძლევა საქართველოს მოქალაქეებისთვის დასაქმდნენ სხვადასხვა სექტორში საზღვარგარეთ და შემდგომ აღნიშნული შრომითი გამოცდილება გადმოიტანონ წარმოშობის ქვეყანაში, იმ დარგებში, სადაც ამის საჭიროებაა. ბუნებრივია, სათანადო ყურადღება უნდა მიექცეს, რომ მოლაპარაკებები განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებთან შედგეს იმ სფეროებზე, სადაც ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკას განსაკუთრებით ესაჭიროება საერთაშორისო გამოცდილების მქონე კადრები. მეორე მხრივ, მნიშვნელოვანია გათვალისწინებულ იქნეს ყველა დეტალი, შერჩევის, გამგზავრების, დაბრუნების, გაწერილი იყოს თითოეული ჩართული მხარის პასუხისმგებლობა, რათა თავიდან იქნეს აცილებული მიმღები ქვეყნის საიმიგრაციო კანონმდებლობის დარღვევა შეთანხმების ფარგლებში გამგზავრებული საქართველოს მოქალაქეების მხრიდან. ზემოაღნიშნული საჭიროებს სწორ და ეფექტიან მენეჯმენტს. ცხადია ასევე ის ფაქტიც, რომ ლეგალური სტატუსით დასაქმებული საქართველოს მოქალაქე საზღვარგარეთ დაცულია ბევრი იმ სოციალურ-ეკონომიკური სირთულეების თუ, მეტიც, უსაფრთხოების გამოწვევებისაგან, რაც შესაძლოა ჰქონდეს არალეგალური

სტატუსით ამა თუ იმ ქვეყანაში ცხოვრების შემთხვევაში.

საკითხის მნიშვნელობისა და აქტუალურობის გათვალისწინებით და იმის გააზრებით თუ სწორი მართვის პირობებში რა სარგებლობა შეიძლება მოუტანოს დროებითი ლეგალური დასაქმების სახელმწიფოთაშორისმა სქემებმა როგორც გამგზავნი, ისე მიმღები ქვეყნის ეკონომიკას და თავად მიგრანტს, საქართველომ მსგავსი შეთანხმებების გაფორმება ერთ-ერთ სტრატეგიულ მიზნად განსაზღვრა როგორც 2013-2015, ისე 2016-2020 და 2021-2030 წლების სტრატეგიულ დოკუმენტებში [9].

**საქართველოს მიერ გაფორმებული სახელმწიფოთაშორისი შეთანხმებები დროებითი ლეგალური დასაქმების შესახებ.** საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური დასაქმების შესახებ ხელშეკრულება/შეთანხმება გაფორმებული და ძალაში შესულია 4 პარტნიორ ქვეყანასთან, კერძოდ: ისრაელის სახელმწიფოსთან, გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკასთან, საფრანგეთსა და ბულგარეთთან. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო ჩართულია ორ ქვეყანასთან - ისრაელსა და გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკასთან ხელშეკრულების იმპლემენტაციის პროცესში, იგულისხმება შერჩევა, წინა საორიენტაციო ტრენინგების ორგანიზება და სხვა.

„გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში სეზონურ სამუშაოებზე საქართველოს მოქალაქეთა დასაქმების“ შესახებ შეთანხმებას ხელი მოეწერა 2020 წელს და აქტიურ ფაზაშია 2021 წლიდან. შეთანხმება, როგორც მისი სათაურიდანაც ჩანს, საქართველოს მოქალაქეებს საშუალებას აძლევს



სამი თვის ვადით დასაქმდნენ გერმანიის სოფლის მეურნეობის სფეროში.

„ისრაელის სახელმწიფოში შრომის ბაზრის კონკრეტულ სექტორებში საქართველოს მოქალაქეების დროებითი დასაქმების შესახებ“ შეთანხმება ითვალისწინებს საქართველოს მოქალაქეების ხანგრძლივი მოვლის დაწესებულებებში დამხმარე მუშაკის პოზიციაზე დასაქმებას, თავდაპირველად ერთი წლის ვადით, 5 წლამდე გაგრძელების პერსპექტივით. აღნიშნულ შეთანხმებას ხელი მოეწერა 2020 წელს, ხოლო მოგვიანებით მხარეები შეთანხმდნენ იმპლემენტაციის კონკრეტულ პროცედურაზე შესაბამისი ოქმით.

„საქართველოს მთავრობასა და საფრანგეთის რესპუბლიკის მთავრობებს შორის კვალიფიციური სპეციალისტების ბინადრობისა და ცირკულარული მიგრაციის შესახებ“ შეთანხმების იმპლემენტაციისათვის ხელშეკრულებას ხელი მოეწერა 2013 წელს, რასაც მოჰყვა ხანგრძლივი სარატიფიკაციო პროცედურები ორივე ქვეყნის მხრიდან. შეთანხმების ფარგლებში გათვალისწინებულია, რომ კონკრეტული ხელშეკრულებით გაწერილი პროფესიის მქონე პირი დასაქმდეს საფრანგეთში გამარტივებული პროცედურებით. არაერთმა მოქალაქემ უკვე გამოიყენა ეს შესაძლებლობა, თუმცა სახელმწიფო უწყებები არ არის კონკრეტულ საიმპლემენტაციო პროცესში ჩართული.

ბულგარეთის რესპუბლიკასთან შეთანხმებას კი ხელი მოეწერა 2019 წელს, ხოლო მისი საიმპლემენტაციო პროტოკოლი 2021 წელს გაფორმდა. ამ ეტაპზე მხარეებს შორის მიმდინარეობს მუშაობა აღნიშნული შეთანხმების განხორციელებისათვის, შესაბამისი ოქმით გათვალისწინებული ტექნიკური

პროცედურების შემუშავების კუთხით, რაც გულისხმობს სხვადასხვა პროცედურული დოკუმენტის, საკოორდინაციო კომისიის შექმნასა და სხვა დეტალებს.

საფრანგეთისგან განსხვავებით, შესაბამისი სახელმწიფო უწყებები, კერძოდ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს წარმომადგენლები მონაწილეობენ შერჩევის პროცესში. 2022 წლიდან, იმის გათვალისწინებით, რომ გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკასთან არსებული შეთანხმების იმპლემენტაციისას, პრაქტიკულად არ დაფიქსირებულა საიმპლემენტაციო კანონმდებლობის დარღვევის შემთხვევები, საქართველოს მოქალაქეებს შესაძლებლობა აქვთ, უშუალოდ დაამყარონ კომუნიკაცია გერმანიის მათთვის ცნობილ დამსაქმებელთან და მიიღონ საჭირო დოკუმენტაცია. შესაბამისად, პროცედურა ბევრად უფრო ხელმისაწვდომი გახდა და გამარტივდა და ათასობით საქართველოს მოქალაქემ ისარგებლა ამ შესაძლებლობით და სამშობლოში დაბრუნდა. მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვანია ხაზი გაესვას მხარეთა მიერ როგორც სახელმწიფო ინსტიტუციის გავლით, ისე დამსაქმებელთან უშუალო კომუნიკაციით საზღვარგარეთ გამგზავრებულ პირთა დაბრუნების კიდევ უფრო ეფექტიან მონიტორინგს, რათა სწორად იმართოს არალეგალური ემიგრაციის რისკები. აღსანიშნავია, რომ შეთანხმების იმპლემენტაციის საწყის ეტაპზე საზოგადოებისთვის მედიასაშუალებებით ცნობილი გახდა მოქალაქეთა მცირე ჯგუფის მხრიდან კონკრეტულ დამსაქმებელთან არსებული ინფრა-

სტრუქტურული თუ სხვა სახის გამოწვევების შესახებ, თუმცა შემდეგ მსგავსი ინფორმაცია არ გაჟღერებულა, რაც იმის მკაფიო ვარაუდის საშუალებას იძლევა, რომ პროცესი ძირითადად სწორადაა მართული.

ისრაელში არსებული საომარი მოქმედებების გამო, ბუნებრივია დღეს ისრაელის სახელმწიფოში ხანგრძლივი მოვლის დაწესებულებებში საქართველოს მოქალაქეთა დასაქმების პროცედურები შეჩერებულია. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ როგორც ღია წყაროებით გავრცელებული ინფორმაციის ანალიზით ირკვევა, არაერთი ფაქტორის გამო, აღნიშნული შეთანხმების ფარგლებში, მხოლოდ რამდენიმე ათეული საქართველოს მოქალაქის დასაქმება გახდა შესაძლებელი [10]. ამ ფაქტორებს შორისაა შესასრულებელი სამუშაოს სირთულე, როგორც შეთანხმებით გათვალისწინებული ანაზღაურების დაბალკონკურენტუნარიანობა სხვა სფეროებთან მიმართებით, რაც, თავის მხრივ, ქმნის არალეგალურ სექტორში გადასვლის რისკს. ფაქტია, რომ ადგილობრივ შრომით ბაზარზე შეიმჩნევა დამხმარე მუშაკის – დიპლომირებულ სპეციალისტთა სიმცირე, მიუხედავად იმისა, რომ ძალისხმევა მიმართულია მსგავსი პროფესიით, კერძოდ გერიატრიული ასისტენტის კვალიფიკაციის სასერტიფიკაციო კურსების სახელმწიფო პროგრამების ფარგლებში დაფინანსების თვალსაზრისით. მნიშვნელოვანია ასევე აღინიშნოს შერჩევის პროცესის სირთულეც. შესაბამისად, აუცილებელია პროცესის განახლების შემთხვევაში მხარეებმა გაითვალისწინონ მიღებული გამოცდილება და პროცესი კიდევ უფრო სრულყოფნ.

## დასკვნა

სხვადასხვა განვითარებულმა ქვეყნებმა რეგულირებული, ლეგალური მიგრაცია აირჩია შრომის ბაზარზე არსებულ გამოწვევების საპასუხოდ, როგორც პოლიტიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაწილი და, რასაკვირველია, განვითარების იმ ეტაპზე, სადაც ამჟამად ჩვენი ქვეყანა იმყოფება, ასევე იმსახურებს განსაკუთრებულ ყურადღებას. შეჯამებისთვის უნდა ითქვას, რომ საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური მიგრაციის შესახებ შეთანხმებები არათუ ხელს უწყობს მოქალაქეთა ქვეყნიდან მუდმივი ან ხანგრძლივი ვადით გადინებას, არამედ ასევე ახდენს არალეგალური ემიგრაციის პრევენციას. როგორც ყველა სისტემური საკითხის, ისე წარმატებული მაგალითების შექმნისათვის აუცილებელია სწორი მართვა, ხელშეკრულებების გაფორმებისათვის ქვეყნის ინტერესის განუხრელად დაცვა, მხარეთა ფუნქციების მკაფიოდ გამიჯვნა და საზოგადოების ადეკვატური ინფორმირება არსებულ შესაძლებლობებსა და გამოწვევებთან დაკავშირებით. ასეთ შემთხვევაში მსგავსი გამოცილება შესაძლოა იქცეს არა გამოწვევად, არამედ სარგებლის მომტანად როგორც გამგზავნი, ისე მიმღები ქვეყნისა და, რაც მთავარია, თავად მოქალაქისათვის. მნიშვნელოვანია, რომ ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების კვალდაკვალ, შრომითი მიგრაციის გადაწყვეტილება მოქალაქეთა მხრიდან ეფუძნება მართლაც თავისუფალ არჩევანს, ფართო მასშტაბებში საკუთარი შესაძლებლობების მოსინჯვას, შრომითი გამოცდილების მიღების სურვილს და ეს არ არის უკიდურესი გამოსავალი ოჯახის უზრუნველყოფისთვის. ზემოხსენებული ამოცანის

შესრულებისათვის კრიტიკულად აუცილებელია განვითარების გარემოს შესაქმნელად კიდევ უფრო მდგარი, შეუქცევი და სწრაფი ეკონომიკური, სოციალური, დემოკრატიული თუ დემოგრაფიული

## ლიტერატურა

1. IOM. (2022). *World Migration Report*. Retrieved from: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
2. EUR-Lex. (2017). *Official Journal of the European Union, 61*. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:2017:061:TOC>
3. Legislative Herald of Georgia. (2015). *On Labour Migration*. Retrieved from: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2806732?publication=4>
4. World Bank Group. (n.d). *Personal remittances, received (% of GDP) – Georgia*. Retrieved from: [https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=GE&most\\_recent\\_value\\_desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS?locations=GE&most_recent_value_desc=true)
5. Migration Commission. (n.d). *Agreement between the European Union and Georgia on the simplification of the procedure for issuing visas*. Retrieved from: <https://migration.commission.ge/files/1.pdf>
6. EU External Action. (2017). *Georgia visa waiver approved by Parliament*. Retrieved from: [https://www.eeas.europa.eu/node/19797\\_ka](https://www.eeas.europa.eu/node/19797_ka)
7. European Commission. (2024). *Pact on Migration and Asylum. A common EU system to manage migration*. Retrieved from: [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/new-pact-migration-and-asylum\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/new-pact-migration-and-asylum_en)
8. Imedi News. (2019). *Ivanishvili: Our economy will not create 2 million jobs in 10 years*. Retrieved from: <https://imedinews.ge/ge/politika/122421/ivanishvili-10-tselitsadshi-chveni-ekonomika-2-milion-samushao-adgils-ver-sheqmnis>
9. Migration Commission. (2023). *Migration strategy of Georgia for 2021-2030*. Retrieved from: [https://migration.commission.ge/index.php?article\\_id=216&clang=0](https://migration.commission.ge/index.php?article_id=216&clang=0)
10. Business Media. (2023). *A total of 18 people were employed by the legal employment program in Israel*. Retrieved from: <https://bm.ge/news/israelshi-legalurad-dasaqmebis-programit-sul-18-adamiani-dasaqmda/132830>



UDC 325

SCOPUS CODE 3301

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2024-3-286-294>

## Interstate Agreements on Temporary Legal Employment Abroad: Opportunities and Challenges

**Natalia Chubinidze** Department of Public Administration and E-Business, Georgian Technical University, Georgia, 1060, Tbilisi, 77, M. Kostava str.  
E-mail: chubinidzenato@yahoo.com

### Reviewers:

**V. Chiaureli**, Professor, Faculty of Engineering Economics, Media Technologies, and Social Sciences, GTU  
E-mail: vanochiaureli@yahoo.com

**T. Revazishvili**, Visiting Professor, Faculty of Business Technologies, GTU  
E-mail: t.revazishvili@gtu.ge

**Abstract.** The management of migration is one of the pressing and significant issues not only for our country, but also internationally. The multi-component nature of migration processes, which includes many aspects of public, economic, and political dimensions, deserves special mention. The article focuses on one of the components of labor migration, such as interstate agreements on temporary legal employment abroad. Similar agreements are made between the two partner states in accordance with the demands/needs in the labor market and to eliminate the existing imbalance regarding specialists with specific qualifications.

These agreements have become particularly relevant during the last decade, as the need to attract qualified personnel of various specialties has been highlighted in developed economies due to factors such as emigration and growing economic development.

These agreements are considered one of the means of preventing illegal migration, offering an effective opportunity to protect the interests of both sending and receiving countries, as well as the migrant.

**Keywords:** determining factors of labor migration; effective information campaign; illegal immigration; labor migration; temporary legal employment abroad.

---

*განხილვის თარიღი 11.04.2023*

*შემოსვლის თარიღი 23.04.2023*

*ხელმოწერილია დასაბეჭდად 26.09.2024*