

უმაღლესი განათლების რეფორმის შედეგების შესაბამისობა საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან ბალტიისპირეთის ქვეყნებში

მედეა ხარაიშვილი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დოქტორანტი

ადამიანისეული კაპიტალი არის შემოქმედებითი პროფესიონალები, ინტელექტი, ცოდნა, მაღალი ხარისხის და მაღალპროდუქტიული შრომა და ცხოვრების მაღალი ხარისხი. ადამიანისეული კაპიტალი ღირებულების თვალსაზრისით არის ინოვაციური ეკონომიკის წილი და მისი უზრუნველყოფა ქვეყნის მთლიან ეკონომიკაში. ადამიანისეული კაპიტალის ყველა დონეზე, მოიცავს დამატებით კვალიფიციურ შრომით რესურსებს, ცხოვრების ხარისხს, ინსტრუმენტებსა და ტექნოლოგიებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ ეროვნული **HC**-ის კონკურენტული უპირატესობების განხორციელებას, **HC**-ის ეფექტურ ფუნქციონირებას, როგორც ინტენსიური ფაქტორი ინოვაციებში, ინტელექტუალურ შრომასა და განვითარებაში. ეროვნული ადამიანური კაპიტალი ყალიბდება აღზრდაში, განათლებაში, კულტურაში, საზოგადოებრივ ჯანდაცვაში, პროფესიონალიზმის, მოსახლეობის ცხოვრების დონისა და ხარისხის ამაღლებაში ინვესტიციების გზით. ესტონეთის, ლატვიისა და ლიეტუვის ადამიანისეული რესურსები ამ ქვეყნების ყველაზე ღირებული აქტივებია. როგორც პატარა ქვეყნები შედარებით შეზღუდული ბუნებრივი რესურსებით, ბალტიისპირეთის ქვეყნების მომავალი დამოკიდებული იქნება მათი ხალხის ცოდნასა და უნარებზე. შესაბამისად, დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ განათლების რეფორმა თითოეული ქვეყნის პრიორიტეტს წარმოადგენდა.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანისეული კაპიტალი, განათლების პოლიტიკა, შრომის ბაზარი, ბალტიისპირეთის ქვეყნები.

სტატია მიზნად ისახავს შეაფასოს დასაქმების დაცვის რეგულირების კონტროლი, შრომის ბაზრის მოქნილობის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტი და მისი ფაქტობრივი აღსრულების ხარისხი, ბალტიისპირეთის ქვეყნებისთვის. გაკეთებულია დასკვნები ბალტიისპირეთის ქვეყნებში განათლების სისტემის დონის შესაბამისობის თაობაზე შრომის ბაზრის საერთაშორისო მოთხოვნებთან.

ბალტიისპირეთის ქვეყნები ხშირად გაერთიანებულია ერთად, მაგრამ მათ შორის მნიშვნელოვანი განსხვავებაა განათლების პოლიტიკაში. თითოეულ ქვეყანას აქვს უნიკალური ისტორია და ურთიერთობა სხვა ერებთან და კულტურებთან, რომლებსაც აქვთ მუდმივი გავლენა ეროვნულ პერსპექტივებსა და პოლიტიკაზე. მაგალითად: ესტონური, ლატვიური და ლიეტუვური სამი ძალიან განსხვავებული ენაა.

რეფორმის ეტაპები:

1980-იანი წლების ბოლოს დაწყებული განათლების რეფორმა ბალტიისპირეთის ქვეყნებში ყველაზე კარგად არის გაგებული ფაზების თვალსაზრისით. თითოეული ქვეყნის რეფორმებს შეიძლება მივაკვლიოთ 1988 წლის ინიციატივებში, რომლებიც განხორციელდა ახალი გამოღვიძების, „პერესტროიკის“ სულისკვეთებით, ხოლო საბჭოთა ინსტიტუტების ჩამოშლის შედეგად, თითოეულმა ქვეყანამ განიცადა პედაგოგების უპრეცედენტო ჩართულობა ახალი შესაძლებლობების გამოსაკვლევად.

1990-1992 წლებში სამივე ქვეყანამ აღადგინა დამოუკიდებლობა და მიიღო კონსტიტუციები (ძირითადად ადრინდელ კონსტიტუციებზე დაფუძნებული) და დაადგინა განათლების საწყისი სამართლებრივი ბაზა. ისინი ამოქმედდა 1991 წლის სწრაფად განვითარებად ვითარებაში, ეს საწყისი კანონები შემდგომ წლებში საჭიროებდა დახვეწას.

1992-1994 წლებში, ბალტიისპირეთის თითოეული სახელმწიფო აღმოჩნდა მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე, რომელიც გამოიხატებოდა ეკონომიკური სტაბილურობის მოპოვებისა და ახალი სამართლებრივი ჩარჩოებისა და ინსტიტუციური სტრუქტურების ჩამოყალიბებაში.

1995-1996 წლებში დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ პოზიტიურ მოვლენებს დროებითი შეჩერება მოჰყვა, ვინაიდან საბანკო კრიზისმა და ეკონომიკურმა არასტაბილურობამ ყურადღება და ენერგია მიიპყრო განათლების რეფორმისგან. ქვეყანა ცდილობდა ახალი სახელმწიფო პოლიტიკის ჩამოყალიბებას, გარკვეული წესრიგი უზრუნველყოფდა ადრე ძირითადად დეცენტრალიზებულ და ხშირად ფრაგმენტულ რეფორმებს. 1996–1998 წლებში სამივე ქვეყანამ განიცადა ეკონომიკური აღორძინებისა და ზრდის ყველაზე ძლიერი პერიოდები. თითოეულმა ქვეყანამ გააფართოვა განათლების რეფორმის კონცეპტუალური საფუძველი და შეიმუშავა მეორე თაობის საკანონმდებლო ბაზა. განათლების შესახებ კანონები, რომლებიც პირველად 1991–1992 წლებში ამოქმედდა, ან მნიშვნელოვნად შეიცვალა.

1998 წლის ბოლოს, რუსეთის ეკონომიკურმა კრიზისმა, რომელიც დაიწყო 1998 წლის 17 აგვისტოს რუბლის დევალვაციით, შეანელა ეკონომიკური ზრდა, ისევე როგორც წინა ორი წლის განათლების რეფორმის ტემპი სამივე ქვეყანაში. მიუხედავად ამისა, რეფორმებისადმი ერთგულება კვლავ მტკიცე რჩებოდა.

საერთო თემები:

ბალტიისპირეთის სამივე სახელმწიფომ დიდი ნაბიჯები გადადგა თავისი უმაღლესი განათლების სისტემების რესტრუქტურირებაში მას შემდეგ, რაც 1988 წელს დაიწყო ძირითადი ცვლილებები.

დემოკრატიული პრინციპები და პროცესები დამკვიდრდა მთელ უნივერსიტეტებში. შეიქმნა ახალი საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც ითვალისწინებს უნივერსიტეტის ავტონომიას, ასევე ახალ კვლევით ინფრასტრუქტურას, ხარისხის უზრუნველყოფის მონახაზს და დიფერენცირებული უმაღლესი განათლების სისტემას. აღმოიფხვრა წინა შეზღუდვები შინაარსობრივ და პედაგოგიურ საკითხებში, განსაკუთრებით სოციალურ და ჰუმანიტარულ მეცნიერებებში, ისევე როგორც სამხედრო მომზადებაში, როგორც სასწავლო გეგმის სავალდებულო ნაწილი. ძირეული ცვლილებები განხორციელდა აკადემიურ პროგრამებში სტუდენტების მოთხოვნის ცვალებადობისა და გადასახადის გადამხდელი სტუდენტებისგან დამატებითი შემოსავლის გამომუშავების საჭიროების საპასუხოდ, სახელმწიფო დაფინანსების შეზღუდვების კომპენსაციის მიზნით. ვიწრო საბჭოთა ხარისხის სტრუქტურამ ადგილი დაუთმო ჯილდოს სტრუქტურას, რომელიც არა მხოლოდ უფრო მოქნილია, არამედ შეესაბამება დასავლურ მოდელებს და მზარდ მოლოდინებს საერთო სტრუქტურების მიმართ ევროპისა და მსოფლიოს მასშტაბით.

გაუქმდა სამეცნიერო – კვლევითი ორგანიზაციები და ჩამოყალიბდა როგორც საპატიო საზოგადოებები. კვლევა ინტეგრირებული იყო უნივერსიტეტებში, რამაც გამოიწვია მნიშვნელოვანი მიღწევები კვლევებში და მნიშვნელოვნად გააძლიერა უნივერსიტეტები.

უმაღლესი სწავლება გაძლიერდა, განსაკუთრებით კვლევისა და დოქტორანტურაში სწავლების ინტეგრაციის გზით. ვიწრო საბჭოთა ხარისხის სტრუქტურამ ადგილი დაუთმო ისეთ სტრუქ-

ტურას, რომელიც არა მხოლოდ უფრო მოქნილი იყო, არამედ დასავლურ მოდელებთან შესაბამისობაშიც მოდიოდა.

ესტონეთი, ლატვია და ლიეტუვა შესანიშნავი მაგალითია იმისა, თუ როგორ გამოჩნდნენ აღმოსავლეთ და ცენტრალურ ევროპაში სახელმწიფოები ყოფილი საბჭოთა კავშირის პოლიტიკიდან და იდეოლოგიებიდან ახალი განათლების დასამკვიდრებლად. მათ ასევე შექმნეს დემოკრატიისა და საბაზრო ეკონომიკის შესაბამისი პოლიტიკა და ინსტიტუტები. გასული ათწლეულის უმაღლესი განათლების რეფორმების მუდმივი პროგრესი იქნება ამ სახელმწიფოების შესაძლებლობა, მონაწილეობა მიიღონ ევროპასა და გლობალურ ცოდნის ეკონომიკაში.

ბალტიისპირეთის ქვეყნებმა – ესტონეთმა, ლატვიამ და ლიეტუვამ – შთამბეჭდავი პროგრესი განიცადეს 1990-იანი წლების დასაწყისიდან. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში შრომის ბაზრისა და სოციალური პოლიტიკის ელემენტების უმეტესობა საფუძვლიანად რეფორმირებულია. თუმცა, ცვალებადი ეკონომიკური პირობების საპასუხოდ საჭიროა რამდენიმე რთული პოლიტიკური საკითხის გადაწყვეტა. OECD-ის პოლიტიკის ეს მიმოხილვა აანალიზებს იმ ძირითად საკითხებს, რომელთა წინაშეც დგას თითოეული ქვეყანა მისი სპეციფიკური ეკონომიკური და სოციალური ტენდენციების გათვალისწინებით. იგი იღებს როგორც პოზიტიურ, ასევე უარყოფით პოლიტიკურ გაკვეთილებს OECD-ის გამოცდილებიდან. იგი ასევე განსაზღვრავს ბალტიისპირეთის პოლიტიკის ინიციატივებს, როგორიცაა საპენსიო რეფორმები, რომლებიც უფრო მონიშნავს, ვიდრე OECD-ის უმეტეს ქვეყნებში მიღებული. მაღალი უმუშევრობის, მოკრძალებული შემოსავლების და შემოსავლების უფრო არათანაბარი განაწილების წინაშე, ვიდრე ბევრ ევროპულ ქვეყანაში, ბალტიისპირეთის პოლიტიკის შემქმნელებს აქვთ შეზღუდული მანევრირების ადგილი. დასაქმების პოლიტიკაში უმთავრესი მიზანი უნდა იყოს იყოს ინოვაციებისა და სამუშაო ადგილების შექმნის ინსტიტუციური ჩარჩოს გაუმჯობესება. სოციალური ხარჯები უნდა იყოს შეზღუდული, რადგან გადასახადები და სოციალური დაზღვევის შენატანები შედარებით მაღალია, რაც მძიმე ტვირთად აწევს დასაქმებას (OECD, 18 Mar. 2003).

იზრდება ზენოლა შრომის ბაზრის მოქნილობისთვის როგორც ევროკავშირის ამჟამინდელ წევრ ქვეყნებში, ასევე კანდიდატ ქვეყნებში. შრომის ბაზრები და ინსტიტუტები საჭიროა გახდნენ უფრო მოქნილი, რათა არ გამოიწვიოს საბაზრო დისბალანსი. თუმცა, უფრო მაღალი მოქნილობისთვის ზენოლა ასევე წარმოიქმნება უმუშევრობის მაღალი დონისა და დასაქმების დაბალი დონისა და დიდი ზომის არაფორმალური ეკონომიკის მქონე გარდამავალ ქვეყნებში. შრომის ბაზრის მოქნილობის მრავალგანზომილებიანი კონცეფციის ერთ-ერთი ყველაზე აქტუალური ასპექტია დასაქმების ხელშეწყობის რეგულირება. იგი მოიცავს თანამშრომლების დაცვას სამსახურიდან გათავისუფლებისგან, დროებითი დასაქმების ფორმების გამოყენების შეზღუდვებს, სამუშაო საათების რეგულაციას, ფართო გაგებით ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე ზრუნვას, თანამშრომლების დაცვას არახელსაყრელი პირობებისგან.

ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში მსოფლიომ მძიმე ფინანსური კრიზისი განიცადა. საწყის მდგომარეობამდე მიღწევის ნდობა ჯერ კიდევ სუსტია და არსებობს მუდმივი გამაფრთხილებელი სიგნალები რეცესიის, მუდმივი შენელებისა და აღდგენის შეწყვეტის შესახებ. უმუშევრობამ მიაღწია უპრეცედენტო დონეს, მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობის დონე მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნებსა და რეგიონებს შორის. განსაკუთრებით მტკივნეულად მაღალია ახალგაზრდების უმუშევრობა. სიღარიბე ასევე კვლავაც ძალიან სერიოზულ პრობლემად რჩება ევროპაში.

ბალტიისპირეთის ქვეყნები ქმნიან სპეციალურ რეგიონალურ კლასტერს. ამ რეგიონმა საკმაოდ შესაძენევ პროგრესს მიაღწია ეკონომიკის რესტრუქტურისა და ახალ ბაზრებზე ორიენტირებისა და რესურსების ახალ სექტორებზე გადანაწილების საკითხში, ასე რომ, მნიშვნელოვანია გამოკვლეული იყოს, რამდენად შეუწყო ხელი ამ მოვლენებს შრომის მოქნილობამ. რამდენად წარ-

მატებული იყო საბაზრო ეკონომიკისთვის საჭირო ინსტიტუციების მშენებლობა და რამდენად შეესაბამება მათი შრომის რეგულაციები ევროკავშირის რეგულაციას. ზოგადი წონასწორობის თეორიის თვალსაზრისით, სრულყოფილი მოქნილობა შეიძლება გავიგოთ, როგორც სიტუაცია, როდესაც მოცემულ ბაზარზე ყველა რესურსი ნაწილდება პარეტოს ეფექტური გზით (Hahn, 1998).

ზოგადად, ბალტიისპირეთის ქვეყნების მართლმსაჯულების სისტემაში შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივი რეგულირების წყაროებია:

1. საერთაშორისო კონვენციები;
2. კონსტიტუცია;
3. კანონები;
4. ადმინისტრაციული ორგანოების განკარგულებები;
5. კოლექტიური ხელშეკრულებები.

ბალტიისპირეთის ქვეყნებში შრომითი ურთიერთობების რეგულირება ძირითადად შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს, ვინაიდან ILO-ს უფრო მნიშვნელოვანი კონვენციები ძირითადად რატიფიცირებულია და კანონმდებლობა უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ძირითადი უფლებების დაცვას სამუშაო დროის, ანაზღაურების, შვებულების, ხელშეკრულების შეწყვეტის და დასაქმებულთა დაცვას ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებში და ა.შ. Carley, M. (2002)

ბალტიისპირეთის ქვეყნების შრომითი კანონმდებლობა ევროკავშირის ქვეყნების კანონმდებლობის მსგავსია, მეორეს მხრივ, ასევე არის გარკვეული განსხვავებები. აღსანიშნავია, რომ შრომის კანონმდებლობის მიხედვით დასაქმებულს შესაძლებელია უფრო ხელსაყრელი პირობები შეექმნას კოლექტიური ხელშეკრულების საშუალებით, თუმცა შრომითმა რეგულაციებმა შეიძლება, გარკვეულწილად მაინც, უარყოფითი გავლენა მოახდინოს ბალტიისპირეთის ქვეყნების შრომის ბაზრის მოქნილობაზე. მეორეს მხრივ, ბალტიისპირეთის ქვეყნებმა უკვე მიაღწიეს დიდ პროგრესს შრომის რეგულაციების ევროკავშირთან ჰარმონიზაციის გზაზე.

ლიტერატურა:

1. Bertola, G., Boeri, T. and S. Cazes (1999), "Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving Institutions and variable enforcement".
2. Carley, M. (2002), "Industrial relations in the EU Member States and Candidate Countries."
3. Hahn, F. (1998), "Labour market flexibility and welfare", Quaderni del Dipartimento di Economia Politica No. 223, Università degli Studi di Siena.
4. Labour Market and Social Policies in the Baltic Countries (OECD, 18 Mar. 2003).
5. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2020
6. კაცარციძე მ. (2019), ჟურნალი ეკონომიკა და ბიზნესი, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა და ახალგაზრდების დასაქმების თავისებურებები საქართველოში;
7. ლეჟავა დიანა, ამაშუკელი მარიამ. (2015) აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა სოციალურ მეცნიერებებში (კვლევის ანაგარიში);
8. <https://www.oecd.org/estonia/labourmarketandsocialpoliciesinthebalticcountries.htm>

Compliance of Higher Education Reform Results with International Labor Market Requirements in the Baltic Countries

Medea Kharaishvili

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

PhD student

SUMMARY

At all levels of human capital, includes additional qualified labor resources, quality of life, tools and technologies that ensure the implementation of competitive advantages of national HC, effective functioning of HC as an intensive factor in innovation, intellectual work and development. National human capital is formed through investments in upbringing, education, culture, public health, professionalism, raising the standard and quality of life of the population.

The human resources of Estonia, Latvia and Lithuania are the most valuable assets of these countries. As small countries with relatively limited natural resources, the future of the Baltic countries will depend on the knowledge and skills of their people.

The article aims to assess the control of employment protection regulation, one of the most important aspects of labor market flexibility, and the degree of its actual enforcement, for the Baltic States. Conclusions are made regarding the compliance of the level of the education system in the Baltic countries with the international requirements of the labor market.

Progress in education reform in the Baltic counters depends on reforms in other areas of public policy. These areas include public administration reform, alignment of public service policy and public financial policy with education reform.

The regulation of labor relations in the Baltic counters generally complies with international standards. As for laws, most regulations are due to special laws on labor relations, and labor relations are regulated by labor contracts.