

უმუშევრობის დაქვეითების აქტუალური საკითხები საქართველოში

ლევან ქისტაური

ეკონომიკის დოქტორი, პროფესორი
საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია
პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი

ინო დამენია

ბიზნესის მართვის დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი
საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია
პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი

სტატიაში განხილულია უმუშევრობის პრობლემა, როგორც ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის შეფასების ერთ-ერთი მაჩვენებელი. სტატისტიკური მონაცემების საფუძველზე შეფასებულია საქართველოში უმუშევრობის და დასაქმების დონე და წლების მიხედვით ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის პროცენტული მაჩვენებელი. ახსნილია, რომ შრომის ბაზარი საქართველოში ნაკლებადგანვითარებულია და აუცილებელია ისეთი ინსტიტუტებისა და მექანიზმების შექმნა, რაც, საბოლოო ანგარიშით, კერძო სექტორს უზურუნველყოფს კვალიფიციური სამუშაო ძალით და იმავდროულად შეამცირებს უმუშევრობას. აღნიშნულია, რომ შრომის ბაზრის განვითარება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული უმაღლესი და პროფესიული განათლების სისტემებზე და აქედან გამომდინარე აუცილებელია საგანმანათლებლო ორგანიზაციებმა გადაწყვეტილება სასწავლო კურსებისა და სპეციალობების შესახებ შრომის ბაზრის მოთხოვნის გათვალისწინებით მიიღონ.

დასაბუთებულია, რომ საჭიროა შეიქმნას სამართლებრივი ბაზა, რათა ჩამოყალიბდეს ისეთი შრომის ინსპექცია, რომელსაც ექნება დაჯარიმებისა და ნებართვის გარეშე საწარმოს შემოწმების უფლება. რადგან, ხშირად ირღვევა შრომის კოდექსი.

დასკვნის სახით ჩამოყალიბებულია სახელმწიფოს მიერ პრობლემების მოსაგვარებლად საჭირო ღონისძიებები: სამართლებრივი ბაზის შექმნა/სრულყოფა, საქართველოში შრომის უსაფრთხოების საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება, სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა, შრომის ბაზრის კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია და შრომის ბაზრის ინფორმაციული სისტემის შექმნა/განვითარება, შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა, სამუშაო ძალის შრომითი მიგრაციის რეგულირება და მართვა, სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუტის გაძლიერება, კომუნიკაციის გაძლიერება და ცნობიერების ამაღლება.

საკვანძო სიტყვები: უმუშევრობა; შრომის ბაზარი; დასაქმება.

ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის შესაფასებლად, სხვადასხვა სახის სტატისტიკური მონაცემები განიხილება. მათ შორის მნიშვნელოვანია ქვეყანაში უმუშევრობის მაჩვენებელი. უმუშევრობა მოსახლეობას მძიმე ტვირთად აწევს და ეკონომიკურ, ფსიქოლოგიურ და სოციალურ დანაკარგს იწვევს.

სხვადასხვა თეორიის მიხედვით, უმუშევრობის დონის ყოველი 1%-იანი ზრდა, მშპ-ის დაახლოებით 2%-იან კლებას იწვევს. გარდა ამისა, ხელისუფლება კარგავს შემოსავალს გადასახადის გადამხდელთა რიცხვის შემცირების შედეგად [საქართველოს შრომის ბაზრის ანატომია, 2017].

საქართველოში დასაქმება მწვავე სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემაა. ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI-ის) კვლევის შედეგების თანახმად, ქვეყნისათვის უმუშევრობა, ფასების ზრდა და სიღარიბე მნიშვნელოვანი ეროვნული საკითხებია, რადგან მოსახლეობის 66% თავს დაუსაქმებლად მიიჩნევს [NDI-ის კვლევა: უმუშევრობა, ინფლაცია, სიღარიბე და ოპტიმიზმი, 2017]. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით, 2009 წელს საქართველოში უმუშევრობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა-16,9%, ყველაზე დაბალი 2015 წელს-12%. ჩდღევანდელი მდგომარეობით კი 13,9%-ია.

ოფიციალური მონაცემებით საქართველოში 1,7 მლნ ადამიანია დასაქმებული, 246 ათასი კი - უმუშევარია. თუ განვიხილავთ შიდა ბაზარზე სამუშაოს მაძიებელთა რიცხვს, სამსახურს ეძებს არამხოლოდ 246 ათასი კაცი, არამედ თვითდასაქმებულთა უმეტესობაც. დღევანდელი გადმოსახედიდან, საქართველოს დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს თვითდასაქმებულებია, რომელთა 59% სოფლის მეურნეობაშია (მშპ-ში 8% წილით)

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2018 წლის 1 იანვრის მონაცემებით, საქართველოს მოსახლეობა შეადგენს 3729.6 ადამიანს (სტატისტიკა ეფუძნება 2014 წლის 5 ნოემბრის საერთო აღწერის შედეგს). აქედან 15-19 წლის ახალგაზრდების რაოდენობა 214,5 ათასი (მოსახლეობის 5,8%) 20-24 წლის ასაკის 231,3 (მოსახლეობის 6,2%) ხოლო 25-29 წლისა კი - 278,3 ათასია (საერთო მოსახლეობის 7,5%), ამრიგად, საქართველოს ახალგაზრდობა მოსახლეობა მთლიანი რაოდენობის 19,5%-ს შეადგენს [3].

პრაქტიკულად ყოველი პოსტსოციალისტური ქვეყნისა და, მათ შორის, საქართველოსთვის, საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის საწყის ეტაპზე ერთ-ერთ უმთავრეს ამოცანას წარმოადგენდა სამუშაო ძალის ცენტრალიზებული განაწილების სისტემის შეცვლა მათი თავისუფალი გადაადგილებით, უმუშევართა დახმარების ეფექტიანი სისტემის ფორმირება და დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ღონისძიებების გატარება. ასევე, გადაუდებელ ამოცანას წარმოადგენდა ხელფასების ცენტრალიზებულად დადგენის წესის გაუქმება და კოლექტიური ხელშეკრულებების სისტემის დანერგვა.

საქართველოში სისტემური ხასიათის რეფორმები დაიწყო სრული ეკონომიკური კოლაფსის პირობებში. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, ახლადფორმირებული ქვეყნის ეკონომიკა, ფაქტობრივად პარალიზებული აღმოჩნდა, რადგან ის პარტნიორებისა და გასაღების ბაზრების გარეშე დარჩა. იმავდროულად, გაღრმავდა საფინანსო, რესურსული, სოციალური კრიზისები, ერთიმეორის მიყოლებით გამწვავდა ეთნოკონფლიქტები. ასეთ პირობებში ქვეყნის სამუშაო ძალა უფუნქციოდ და უპერსპექტივოდ დარჩა. იმის ნაცვლად, რომ სამუშაო ასაკში მყოფ ადამიანებს აქტიური მონაწილეობა მიეღოთ კვლავწარმოების პროცესსა და ქვეყნის აღმშენებლობაში, ისინი თვითონ აღმოჩნდნენ სოციალურად დაუცველი მოსახლეობის კატეგორიაში.

საქართველოსაგან განსხვავებით, უმძიმეს სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებშიც კი, აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებმა ცივილიზებული შრომის ბაზრის ფორმირების ძირითადი ამოცანები სისტემური რეფორმების დაწყებიდან რამდენიმე წლის შემდეგ, მტკივნეულად, მაგრამ მაინც წარმატებით გადაჭრეს. ამ საქმეში დიდი როლი შეასრულა აღმოსავლეთ ევროპისა და ბალტიის ქვეყნების განსხვავებულმა ტრადიციებმა შრომისა და დასაქმების სფეროში, აქ პროფკავშირები საკმაოდ ძლიერი იყო და შრომის ბაზრის ფუნქციონირების გარკვეული მექანიზმიც არსებობდა. ასევე მნიშვნელოვანი იყო ის გარემოება, რომ აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებს მეტწილად ნორმალური სასტარტო სოციალურ-ეკონომიკური დონე გააჩნდათ და, რაც მთავარია, მსოფლიო თანამეგობრობის მიერ გაწეული ფინანსური დახმარება მიზანმიმართულად იქნა გამოყენებული.

განსხვავებულ პირობებში აღმოჩნდა საქართველო. ხანგრძლივი ეკონომიკური სტაგნაცია, სოციალური პრობლემების გამწვავება, სისტემური რეფორმების გაჭიანურება, მრავალ სხვა ფაქტორთან ერთად, განაპირობებდა უძრაობას შრომის ბაზარზე. საქართველოსათვის საერთაშორისო თანამეგობრობის მიერ გამოცხადებული მხარდაჭერა და ეკონომიკური დახმარება, მართალია, მასშტაბით აშკარად ჩამოუვარდებოდა აღმოსავლეთ ევროპისა და ბალტიისპირეთის ქვეყნებისათვის გაწეულ დახმარებას, მაგრამ ის სახსრებით საკმარისი იყო ჩვენი ქვეყნის წინაშე მდგარი უმწვავესი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემების გადასაწყვეტად მოკლე და საშუალოვადიან პერიოდში. რიგი ობიექტური თუ სუბიექტური მიზეზის გამო, საერთაშორისო თანამეგობრობის ეკონომიკური დახმარებების დიდი ნაწილი სოციალური პრობლემების შერბილებას მოხმარდა (ან საერთოდ, არამიზნობრივად იქნა გამოყენებული) და არა ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას. გასაგები მიზეზების გამო ამავე მიზნების რეალიზაციისათვის ვერ მოხერხდა შინაგანი რეზერვების აკუმულაცია (დაგროვების არარსებობის გამო). საბოლოოდ, მივიღეთ ხანგრძლივი და მასშტაბური სტაგნაცია ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროში, რაც ყველაზე ნეგატიურად შრომის ბაზრის ფორმირებაზე აისახა (არჩვამე ი., თოქმაზიშვილი მ. 2007).

პირველ ეტაპზე (1991-1993 წწ.) დაიწყო საკანონმდებლო ბაზის შემუშავება. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი იყო 1991 წლის 25 ივლისს მიღებული კანონი „დასაქმების შესახებ“, რომელმაც განსაზღვრა საქართველოს მოსახლეობის დასაქმების პოლიტიკის და უმუშევართა სოციალური დაცვის ეკონომიკური, ორგანიზაციული და სამართლებრივი საფუძვლები [4].

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის საქმიანობის მეორე ეტაპი (1994 წლიდან 1998 წლის პირველი ნახევარი), ფაქტობრივად, კვლავ მოსახლეობის სოციალური დაცვისა და დახმარებების სისტემის საკანონმდებლო ბაზის ფორმირებით შემოიფარგლა. ზოგიერთმა დადგენილებამ შეზღუდა დასაქმების კანონით გათვალისწინებული სოციალური მხარდაჭერის სისტემა, მაგრამ დასაქმების პოლიტიკა ძირითადად მაინც პასიური ხასიათის ღონისძიებებს მოიცავდა. მაგალითად, 1994 წლის დასაწყისიდან სექტემბრის ჩათვლით შემწეობა დაენიშნა 10 ათასამდე უმუშევარს. 1997 წლიდან დაიწყო ოჯახური დახმარებების გაცემა და ამავე წელს შემწეობის მიმღებ უმუშევართა რაოდენობამ 20,5 ათას კაცს მიაღწია. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს თავისი საქმიანობის მეორე ეტაპზე მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით, რაც მისი მთავარი ფუნქციაა, რაიმე ქმედითი ღონისძიება არ გაუტარებია. აღნიშნულ ეტაპზე დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის მიერ განხორციელდა რამდენიმე ღონისძიება, რაც გამოიხატა უმუშევართა გადამზადებაში, ინვალიდთა ოჯახებისათვის დახმარების გაცემაში.

მესამე ეტაპზე (1998-1999 წწ.) დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდი, დასაქმების დეპარტამენტი და პროფესიული ორიენტაციისა და მომზადება-გადამზადების ცენტრი გაერთიანდა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ბაზაზე. ქალაქებსა და რაიონებში შეიქმნა დასაქმების ცენტრები. რეორგანიზაცია მიზნად ისახავდა დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ცალკეული მიმართულების კოორდინაციას და დასაქმების პრობლემების გადაწყვეტას ერთიანი მიდგომის საფუძველზე. აღსანიშნავია, რომ დასაქმების ერთიანმა სახელმწიფო ფონდმა თავისი საქმიანობის პრიორიტეტულ მიმართულებად დასახა დარგობრივ უწყებებთან ურთიერთობა, რათა შესაძლებელი გამხდარიყო დარგის განვითარების ადეკვატურად დასაქმების პროცე-

სების პროგნოზირება, კონკრეტულ პროფესიებზე მოთხოვნის განსაზღვრა, უმუშევართა გადამზადება შემდგომი დასაქმების პერსპექტივით და სხვ. ახალმა სამსახურმა წინა პლანზე წამოწია სტატისტიკური ინფორმაციის მოპოვების, სისტემატიზაციისა და ანალიტიკური დამუშავების საკითხები. ამ მიზნით შეიქმნა სტატისტიკური კვლევისა და მონიტორინგის განყოფილებები. რამდენადმე მოწესრიგდა და შედარებით სრულყოფილი გახდა რეგისტრირებულ უმუშევართა შესახებ ინფორმაცია. გამოიკვეთა უმუშევართა შემადგენლობა ასაკის, განათლების, პროფესიის, უმუშევრობის ხანგრძლივობის მიხედვით, ინფორმაცია ვაკანსიების შესახებ ეროვნული მეურნეობის დარგების, საკუთრების ფორმების და პროფესიების მიხედვით. აღნიშნულმა ინფორმაციამ აჩვენა აშკარა დისბალანსი შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის, როგორც რაოდენობრივ, ასევე პროფესიულ-კვალიფიციურ ჭრილში. უმუშევრობის პრობლემების დაძლევისა და დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციის მიზნით აღნიშნულ ეტაპზე პირველად დამუშავდა დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა ტურიზმისა და კურორტების სფეროში და განხორციელდა ახალგაზრდა უმუშევართა გადამზადება.

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის საქმიანობის მეოთხე ეტაპზე ჩამოყალიბდა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ახალი სტრუქტურა და მისი საქმიანობის ძირითად პრინციპად იქცა მიზნობრივ პროგრამულ დაფინანსებაზე გადასვლა. დაიხვეწა მიზნობრივი დაფინანსების წესი, ამალდა სტრუქტურული ქვედანაყოფების პასუხისმგებლობა. ფონდის საქმიანობის უმთავრეს ამოცანად დაისახა უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების შესაძლებლობების გაუმჯობესება, ხოლო გრძელვადიან პერიოდში სტაბილური დასაქმების მიღწევა. 2000 წლის მეორე ნახევრიდან აქტიურად დაიწყო უმუშევართა მოზადება-გადამზადების, დროებითი დასაქმების, თვითდასაქმებისა და სამეწარმეო ინიციატივის მხარდაჭერის პროგრამების, დროებითი სამუშაოების ორგანიზება. მაგალითად, 2000 წელს შეირჩა და განხორციელდა დროებითი სამუშაოების 17, ხოლო 2001 წელს 13 პროექტი. უპირატესობა მიენიჭა საზღვრისპირა და მაღალმთიან რეგიონებში განსახორციელებელ პროექტებს, რაც უდაოდ დადებითი მომენტი იყო, რადგან აღნიშნულ რეგიონებში ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას განსაკუთრებული სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური მნიშვნელობა აქვს.

დასაქმების სამსახურის საქმიანობის მეხუთე ეტაპი უკავშირდება 2001 წლის 28 სექტემბერს დასაქმების შესახებ ახალი კანონის მიღებას, რომელმაც განსაზღვრა დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ეკონომიკური, ორგანიზაციული და სამართლებრივი საფუძვლები. დასაქმების სფეროს რეგულირების სახელმწიფო ორგანოდ აღიარებულ იქნა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. აღნიშნული კანონის 38-ე მუხლის თანახმად და საქართველოს პრეზიდენტის სათანადო ბრძანებულების საფუძველზე ლიკვიდირებულ იქნა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდი და შეიქმნა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი-დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციის ხელშეწყობისა და უმუშევართა სოციალური დაცვის ღონისძიებათა განხორციელების მიზნით. დასაქმების სახელმწიფო სამსახური საქმიანობას წარმართავდა აშრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლით. სამსახურის დებულებით საკმაოდ დეტალურად განისაზღვრა მისი მიზნები, ფუნქციები და საქმიანობის საგანი, მნიშვნელოვნად გაფართოვდა უფლებამოსილების სფერო. დაიხვეწა სამსახურის მართვის ორგანიზაციული სტრუქტურა და ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზა, რასაც ხელი შეუწყო რიგი საკანონმდებლო აქტების მიღებამ და დასაქმების სფეროში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირებამ.

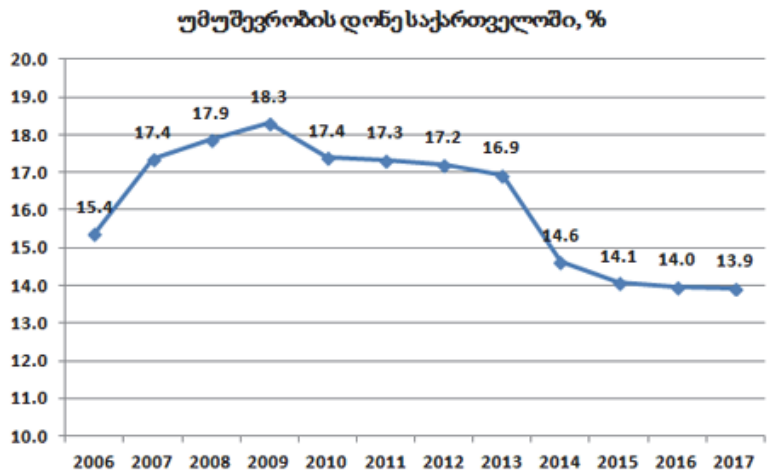
დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის რეორგანიზაციის მიმართულებით კიდევ ერთინაბიჯი გადაიდგა 2004 წლის ბოლოსათვის (მექვეს ეტაპი). გაუქმდა დასაქმების სამსახური და მის ბაზაზე შეიქმნა სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო, რომლის ძირითადი მიზანი იყო დასაქმებისა და სოციალური დაცვის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია და საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სოციალური დახმარების ღონისძიებების გატარება.

განსაკუთრებით რადიკალური გარდაქმნებით გამოირჩევა საქართველოს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირების შემდეგი (მეშვიდე) ეტაპი. მთავრობის მიერ აღებული იქნა კურსი შრომის ბაზრის თვითრეგულირებასა და სახელმწიფოს ჩაურევლობაზე. საქართველოს ახალი შრომის კოდექსის მიღებასთან დაკავშირებით გაუქმდა კანონები „დასაქმების შესახებ“, „კოლექტიური შრომითი დაცვის მოწესრიგების წესის შესახებ“, „კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ“, გაუქმდა „სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო“ და მის ნაცვლად შეიქმნა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „სოციალური სუბსიდიების სააგენტო“. სააგენტოს საქმიანობას მთლიანად აკონტროლებდა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. ამ უკანასკნელის კონტროლს ექვემდებარებოდა კიდევ ერთი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „საქართველოს ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის პროექტების განმახორციელებელი ცენტრი“. სამინისტროს მმართველობის სფეროს დაექვემდებარა „ჯანმრთელობისა და სოციალური პროგრამების სააგენტო“, ხოლო მის სტრუქტურულ ქვედანაყოფად ჩამოყალიბდა - სოციალური დაცვის დეპარტამენტი. დეპარტამენტის საქმიანობის ძირითადი ამოცანები იყო: სოციალური დაცვის სახელმწიფო პროგრამების შემუშავება და მათი განხორციელების მონიტორინგი; სოციალურ სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების სტრატეგიული გეგმისა და

მექანიზმების შემუშავება; სოციალური დაცვის სფეროში მარეგულირებელი აქტების შემუშავება-სრულყოფა და სხვ.

„საქართველო 2020“ სტრატეგიის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტი ადამიანი-კაპიტალის განვითარებაა. სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის განვითარებას. სტრატეგიაში აისახა პირველი რიგის გადასაჭრელი ამოცანები, იმისათვის რომ შეიქმნას მყარი საფუძველი შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის, სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობისათვის, უმუშევრობის შემცირებისათვის, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარებისათვის.

ამის გარდა, მთავრობის ინიციატივითა და ევროკავშირის რეკომენდაციით, 2013 წელს შრომის კოდექსი შევიდა ცვლილებები, რომლის მიზანი იყო შრომითი კანონმდებლობის დახვეწა და ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოება. შრომის ბაზარზე სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2017 წელს საქართველოში უმუშევრობის დონე 2016 წელთან შედარებით 0.1 პროცენტული პუნქტით შემცირდა.



2017 წელს ეკონომიკურად აქტიურმა მოსახლეობამ, შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის (15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობა) 65.8% შეადგინა. წინა წელთან შედარებით მოსახლეობის აქტიურობის დონე შემცირდა 0.5 პროცენტული პუნქტით, ხოლო დასაქმების დონე - 0.4 პროცენტული პუნქტით. ტრადიციულად, დასაქმებულებში ჭარბობს თვითდასაქმებულთა წილი. აღნიშნული მაჩვენებელი 2017 წელს თითქმის არ შეცვლილა [13].

უმუშევრობა ქართული ეკონომიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემაა, თუმცა, იმავდროულად ხელმისაწვდომობა ადამიანურ რესურსებზე კერძო სექტორის მტკიცებულ საკითხად რჩება.

როგორც ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, საქართველოში კერძო ბიზნესი მაღალი ტემპით ვითარდება და შესაბამისად იზრდება შრომის ბაზრის მოთხოვნები პროფესიულ კადრებზე „შრომის ბაზრის და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი“ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი, 2018]. თუმცა, უმუშევრობა მწვავე პრობლემად რჩება. ძირითადი ბარიერი, რომლის წინაშეც დგანან დამქირავებულები, არის პოტენციური კადრების კვალიფიკაციის შეფასება. პროფესიონალიზმი პრობლემაა როგორც ტექნიკურ, ასევე მენეჯერულ დონეზე, დღეს თითქმის შეუძლებელია საჭირო კვალიფიკაციისა და უნარების კადრის მოძიება ან/და დაქირავება.

მაღალი კვალიფიკაციის კადრების სიმცირე იწვევს შრომის ბაზარზე ფასების სერიოზულ ზრდას. შესაბამისად, მიკრო და საშუალო ბიზნესის წარმომადგენლებს თითქმის არ მიუწვდებათ ხელი საჭირო უნარებისა და მიახლოებული რესურსებზე. საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ მაღალანაზღაურებად თანამდებობაზე ორგანიზაციების მხრიდან ვაკანსიის გამოცხადება თითქმის არ ხდება და როგორც წესი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში ორგანიზაციების შიგნით ხდება კადრების როტაცია და არა გარე რესურსებიდან შემოღობა.

თვისებრივი კვლევების მიგნებად შეიძლება ჩაითვალოს კვალიფიკაციის შეფასების პრობლემა. ამა თუ იმ სასწავლებლის დიპლომი თუ სერტიფიკატი არ წარმოადგენს კადრის ცონდისა და უნარების რეალური და ადეკვატური შეფასების საფუძველს. კადრების მიღების ძირითადი და აპრობირებული მეთოდი გახდა უნარ-ჩვევების შეფასების ტესტი, მიუხედავად თანამდებობისა თუ ვაკანსიისა. დამქირავებელს, ძირითად შემთხვევაში მისთვის მიღებული კრიტერიუმების საფუძველზე, ურჩევნია პოტენციური კადრის უნარების შეფასება და შემდგომ „კადრის გაზრდა“.

აქვე, ტურიზმის სფეროს ზრდის და განვითარების ტენდენციებიდან გამომდინარე, აშკარა ხდება მომსახურე პერსონალზე უკვე არსებული მაღალი მოთხოვნის შემდგომი ზრდა. მომსახურება კი ქართველი

ხალხის მენტალობიდან გამომდინარე, ერთ-ერთ სათაკილო სპეციალობად ითვლება. ეს ის სფეროა, რომელიც საბაზისო გაუმჯობესებასა და გადამზადებებს საჭიროებს.

რეალურად, არცერთი უმაღლესი სასწავლებელი სასწავლო პროცესის დაგეგმვისას არ შეისწავლის, თუ რა სპეციალობის სამუშაო ძალაზეა მოთხოვნა. ბევრ ქვეყანაში ასეთი ტიპის კვლევას პერიოდულად ატარებენ უნივერსიტეტები ან/და სახელმწიფო. შედეგად კი საგანმანათლებლო ორგანიზაციები შრომის ბაზარს აწვდიან სწორედ იმ კვალიფიკაციისა და იმ რაოდენობის პოტენციურ კადრებს, როგორცაა მოთხოვნა.

მენეჯერული კვალიფიკაციის მქონე კადრები მეტ-ნაკლებად წარმოდგენილია ბაზარზე, თუმცა, სრული კრიზისია ტექნიკური უნარების პერსონალის კუთხით, რაც ნაწილობრივ გამოწვეულია პროფესიული ტექნიკური სასწავლებლების არარსებობით. მაგალითად, სამშენებლო ბიზნესი განვითარების მაღალი ტემპით გამოირჩევა. კვლევებმა კი აჩვენა, რომ ამ სექტორის კომპანიებს სერიოზული პრობლემები აქვს ისეთი ხელობების კადრების მოძიებაში, როგორებიცაა; ელექტრიკოსი, შემდუღებელი, მლესავი და ა.შ. როგორც წესი, ბაზარზე წარმოდგენილი ამ პროფესიის სამუშაო ძალას ცოდნა და უნარები ტრადიციული მეთოდებით აქვთ მიღებული და არ ფლობენ არანაირ ინფორმაციას თანამედროვე მეთოდების, ტექნოლოგიებისა თუ მასალების შესახებ.

ამდენად, მნიშვნელოვანია დასაქმების პროგრამების ფარგლებში სახელმწიფომ უზურუნველყოს პირთა გადამზადების ისეთი მექანიზმი, რომელიც მათ გრძელვადიანი დასაქმების საშუალებას მისცემს. პროფესიულ-ტექნიკური სასწავლებლების მაღალ დონეზე აღორძინება მნიშვნელოვნად განავითარებდა შრომის ბაზარს, თუმცა, აუცილებელია სწორად შეირჩეს ხელობები, რათა კურსდამთავრებულები ფლობდნენ ბაზრის მოთხოვნის ადეკვატურ ხელობასა და უნარებს.

შრომის ბაზრის სათანადოდ განვითარებას, ასევე მუშევართა რეალური რაოდენობის განსაზღვრას ხელს შეუწყობდა დასაქმების ერთიანი სააგენტოს ჩამოყალიბება.

შრომის ბაზარი საქართველოში ნაკლებად განვითარებულია და აუცილებელია ისეთი ინსტიტუტებისა და მექანიზმების შექმნა, რაც საბოლოო ანგარიშით, კერძო სექტორს უზურუნველყოფს კვალიფიციური სამუშაო ძალითა და იმავდროულად შეამცირებს უმუშევრობას. უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ბაზრის განვითარება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული უმაღლესი და პროფესიული განათლების სისტემებზე. ამდენად, აუცილებელია, რომ საგანმანათლებლო ორგანიზაციებმა გადაწყვიტონ სასწავლო კურსებისა და სპეციალობების შესახებ შრომის ბაზრის მოთხოვნის გათვალისწინებით მიიღონ [12].

საქართველოსთვის რეალურ გამოწვევას წარმოადგენს ისიც, რომ შეიქმნას სამართლებრივი ბაზა, რათა ჩამოყალიბდეს ისეთი შრომის ინსპექცია, რომელსაც ექნება დაჯარიმებისა და ნებართვის გარეშე საწარმოს შემოწმების უფლება. ხშირად ირღვევა შრომის კოდექსი, რაც უსაფრთხოების ნორმების შეუმუშავებლობითაა გამოწვეული. ეს დასაქმებულთა დახასიათება - სიკვდილის არცთუ იშვიათი მიზეზია.

სწორედ ამ ფაქტორებიდან და სოციალურ-ეკონომიკური ფონიდან გამომდინარე „ტვინების გადინების“ პროცესიც უარყოფითად მოქმედებს შრომის ბაზრის განვითარებაზე. ახლაგაზრდები რომელთაც გააჩნიათ შესაბამისი უნარ-ჩვევები, შესაძლებლობები და აღსავსენი არიან ენთუზიაზმით, პერსპექტივის და განვითარების უქონლობის გამო ხშირად მიდიან საზღვარგარეთ, რაც დიდ ზიანს აყენებს ჩვენი ქვეყნის მომავალს.

ამ პრობლემების მოსაგვარებლად საჭიროა სახელმწიფომ გადაჭრას შემდეგი ამოცანები: სამართლებრივი ბაზის შექმნა/სრულყოფა, საქართველოში შრომის უსაფრთხოების საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა, დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება, სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა, შრომის ბაზრის კვლევის ინსტიტუციონალიზაცია და შრომის ბაზრის ინფორმაციული სისტემის შექმნა/განვითარება, შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა; სამუშაო ძალის შრომითი მიგრაციის რეგულირება და მართვა, სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუტის გაძლიერება, კომუნიკაციის გაძლიერება და ცნობიერების ამაღლება.

ლიტერატურა:

1. საქართველოს შრომის ბაზრის ანატომია 30 მარტი, 2017 – <http://bpi.ge/saqartvelos-shromis-bazris-anatomia/>
2. NDI-ის კვლევა: უმუშევრობა, ინფლაცია, სიდარბე და ოპტიმიზმი <https://www.amerikishma.com/a/ndi-georgia-commissioned-public-opinion-survey/3677890.html>
3. <https://edu.aris.ge/news/saqartveloshi-axalgazrdebis-35-ar-aris-profesiit-dasaqmebuli-kvlevis-shedegebi.html>
4. „შრომის ბაზრის და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი“ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი, 2018.
5. არჩვაძე ი., თოქმაზიშვილი მ. - შრომის ბაზრის განვითარების სოციალურ-ეკონომიკური და ინსტიტუციური ასპექტები, ჟურნალი „საქართველოს ეკონომიკური ტენდენციები“, კვარტალური მიმოხილვა, 2007 წლის ივლისი, გვ. 53-61.

6. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შრომის ეკონომიკის კათედრა - „მიგრაცია 2“, თბ., უნივერსალი, 2008.
7. მაჭავარიანი მ. - ქართული დასაქმების ბაზრის შუქ-ჩრდილები, ნოემბერი, 2010.
8. ჭითანავა ნ. - დასაქმება - აქილევსის ქუსლი, 10 მარტი 2017 – <http://iverioni.com.ge/16365-ratom-daeca-mkvethradckhovrebis-done-saqarthveloshi.html>
9. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სტრატეგიის რეალიზაციის სამოქმედო გეგმა - 2013-2014 - <https://matsne.gov.ge/ka/-document/view/2659895>
10. უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში - <http://gfsis.org/files/library/pdf/Georgian-2456.pdf>
11. შრომის ბაზრის საკანონმდებლო რეგულირება და მისი ზეგავლენა - <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-1--11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&a=d&cl=CL4.2&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.2>
12. სტატისტიკის ეროვნული სამსახური შრომის ბაზარზე - <http://www.geostat.ge/?lang=geo>

Current Issues of Overcoming Unemployment in Georgia

Levan Kistauri

*Doctor of Economics, Professor
St. Andrew the First-Called Georgian
University of the Patriarchate of Georgia*

Nino Damenia

*Doctor of Business Management, Associated Professor
St. Andrew the First-Called Georgian
University of the Patriarchate of Georgia*

S u m m a r y

The article researches unemployment problem as one of the indicator of the country's economic status. Based on the statistical data, unemployment and employment levels, along with the percentage of economically active population is estimated according to years. There is explained that the labor market in Georgia is less developed and it is necessary to create such institutions and mechanisms that will ultimately endeavor to provide private sector with qualified work force and at the same time will reduce the rate of unemployment. It is noted that the development of the labor market is highly dependent on the higher and vocational education systems, and it is therefore essential that the academic institutions focus on the training courses and specialties in consideration of the labor market demand.

It is reasonable to establish a legal base to form such labor regulatory body that will have right to incur penalty and inspect an enterprise even without owning a special permit, as the violation of labor code is very frequent.

As a conclusion, state formulated essential procedures for solving this problem: Creation / perfection of legal basis, implementation of international standards for workplace safety in Georgia, development of employment promotion services, assistance for employment of job seekers, Institutionalization of labor market research and creation / development of the labor market information system, support for the development of professional learning systems based on the needs of the labor market, regulation and management of labor migration, strengthening the Social Partnership Institute, Strengthening communication and raising awareness.

Key Words: *Unemployment; Labor Market; Employment.*