

JEL Classification: E20, J21, J24, J64

<https://doi.org/10.35945/gb.2020.09.004>

THE GOAL AND MODERN TENDENCIES OF THE LABOR MARKET POLICY

SALOME KOBAKHIDZE

PhD student

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Georgia

salome.kobakhidze@tsu.ge

Abstract. Inclusive and well-functioning labor markets are a prerequisite for the economic strength of a country. This includes ensuring enough jobs and social justice protection. Having a job is an important factor for material well-being, security, equality and personal human development, but in Georgia the status of an employee is not associated with normal living conditions. Due to high level of poverty in the country, the population agrees to work for an inadequate fee. The part of the informal sector in the labor market is quite high, this is mainly associated with low pay, unbearable conditions and the absence of safety standards. In such conditions, the main task of the government is to protect the social rights of workers, reduce the informal sector of the labor market, and implement effective and non-discriminatory labor market and employment policies.

KEYWORDS: LABOR MARKET, EMPLOYMENT POLICY, LABOR FORCE, STRUCTURE OF UNEMPLOYMENT, STRUCTURAL UNEMPLOYMENT, “UNSATISFIED” WORKERS

For citation: Kobakhidze S. (2020). The Goal and Modern Tendencies of the Labor Market Policy. *Globalization and Business*, №9, pp. 35-41 (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2020.09.004>

JEL Classification: E20, J21, J24, J64

<https://doi.org/10.35945/gb.2020.09.004>

შრომის ბაზრის პოლიტიკის მიზანი და თანამედროვე ტენდენციები

სალომე კობახიძე

დოქტორანტი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო
salome.kobakhidze@tsu.ge

საკვანძო სიტყვები: შრომის ბაზარი, დასაქმების პოლიტიკა, სამუშაო ძალა, უმუშევრობის სტრუქტურა, სტრუქტურული უმუშევრობა, „დაუკმაყოფილებელი“ დასაქმებულები

ციტირებისთვის: კობახიძე ს. (2020). შრომის ბაზრის პოლიტიკის მიზანი და თანამედროვე ტენდენციები. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, №9, გვ. 35-41. <https://doi.org/10.35945/gb.2020.09.004>

შესავალი: შრომის ბაზრის პოლიტიკის მიზანი და სტრატეგიები

სახელმწიფომ უნდა შექმნას მოქალაქეთა უფლებების სრული რეალიზაციის პირობები, რათა გარანტირებული იყოს მათი თანაბარი შესაძლებლობების არჩევანი პროფესიასა და დასაქმებაში, განახორციელოს პროგრამები პროფესიული განათლების და გადამზადების უზრუნველსაყოფად. შეამციროს შრომის ბაზრის სოციალური დანაკარგები. მაგრამ, როგორც ქვეყნების განვითარება მეტყველებს, დღეს სოციალური რისკები და შრომის უზრუნველყოფის რეგულირების პრობლემები კიდევ უფრო იზრდება და ახალი გამოწვევების წინაშე აყენებს მარეგულირებელ ინსტიტუტებს.

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის შემადგენელი უმნიშვნელოვანესი ელემენტია. მასზე უშუალოდ აისახება სახელმწიფოს ეკონომიკური პოლიტიკის გამტარებელთა მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები და ქვეყანაში წარმოქმნილი ეკონომიკური და სოციალური მოვლენები. შრომის ბაზარი არის ადგილი სადაც დასაქმებულები და დამსაქმებლები ხვდებიან ერთმანეთს და ურთიერთქმედებენ საკუთარი კეთილდღეობის ოპტიმიზაციის მიზნით.

შრომის ბაზარი, ეს არის სოციალური ნორმების, ინსტიტუტებისა და საზოგადოებრივი ურთიერთობების სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის კვალიფიკაციას, განაწილებასა და გამოყენებას მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე. შრომის ბაზარზე დამქირავებელთა და სამუშაოს მაძიებელთა ინტერესების შეთანხმებას შრომის ბაზრის მექანიზმი უზრუნველყოფს, რომლის ძირითადი ელემენტებია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, სამუშაო ძალის მიწოდება, შრომის ფასი და კონკურენცია.

ქვეყანაში უმუშევრობისა და დასაქმების დონის შესწავლა

და შემდეგი სტატისტიკური მაჩვენებლების – მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით, დასაქმებულითა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, დასაქმებულთა განაწილება სამუშაოზე დაკავებული პოზიციების მიხედვით და ა.შ. – გაანგარიშება, საშუალებას აძლევს სახელმწიფოს, გაატაროს ეფექტიანი შრომის ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკა (მაკალათია, 2014 გვ. 105).

ინსტიტუციური მიდგომის თვალსაზრისით, შრომის ბაზარი ქმნის განსაკუთრებულ იმსტიტუციურ სისტემას, რომელიც უზრუნველყოფს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ურთიერთქმედებას, ხელს უწყობს მათ მოლაპარაკებას დასაქმებისა და შრომის გამოყენების პირობების, მხარეთა უფლება-მოვალეობებისა და ინტერესების რეალიზაციის თაობაზე. შრომის ბაზრის ინსტიტუტები ადგენენ შრომით საქმიანობაში ჩართული აგენტების ქცევის საზღვრებს, ერთიან სისტემაში მოჰყავთ შრომითი მომსახურების სასიცოცხლო რესურსებზე გაცვლასთან დაკავშირებული სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობები (არნანი-კეპულაძე, 2015, გვ.2).

თანამედროვე მსოფლიოში შრომითი ურთიერთობები გლობალური გამოწვევების წინაშე დგას. შრომის ბაზარზე კონკურენციის ზრდამ მაღალი მწარმოებლურობის მქონე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდას შეუწყო ხელი. ამასთან ისეთი გლობალური პროცესები, როგორცაა: კაპიტალისა და სამუშაო ძალის გადინება, დიდ გავლენას ახდენს დასაქმების პირობებზე და შრომითი ურთიერთობების ფორმირებაზე. გასათვალისწინებელია, რომ შრომის ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკის ფორმირება ამ პირობების გათვალისწინებით უნდა ხორციელდებოდეს (მელაძე 2012).

მსოფლიოში სამუშაო ძალა არათანაბრადაა განაწილებული. მისი უდიდესი ნაწილი განვითარებად ქვეყნებზე მოდის (ILOSTAT database 2019). არაადექვატური

ანაზღაურების საფასურად მუშაობას ქვეყანაში არსებული სიღარიბის მაღალი დონე აიძულებს მოსახლეობას. ისინი იმაზეც თანხმდებიან, რომ გახდნენ შრომითი მიგრანტები, რათა უფრო მაღალანაზღაურებადი სამუშაო იპოვონ. ამ სიტუაციაში ქვეყნის ხელისუფლების მთავარი ამოცანა ეფექტიანი და არადისკრიმინაციული შრომის ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკის გატარებაა.

განვითარებად და პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში განსაკუთრებით დიდ მასშტაბებს აღწევს არაფორმალური შრომითი ურთერთობები. საყურადღებოა, რომ პოსტსაბჭოთა სივრცეებში არაფორმალური საქმიანობა გადარჩენის სტრატეგია უფროა, ვიდრე ეკონომიკური საქმიანობის ფორმა (Smith and Stenning, 2006. P. 192, Aliyev, 2015. P.8). შრომის ბაზარზე დასაქმებულთა კატეგორიასთან ერთად არსებობენ თვითდასაქმებულებიც, რომელთა წილიც შრომის ბაზარზე საკმაოდ დიდია (48.7%), (საქსტატი, 2019). მათზე შრომითი ურთიერთობების რეგულირება სხვადასხვა ძალისხმევითა და ზომით ხორციელდება. განსხვავებული პირობების შესაბამისად, თვითდასაქმებულები ზოგჯერ მთლიანად ამოვარდნილი არიან რეგულირების სფეროდან. ჩრდილოვანი ეკონომიკის მაღალი წილი კი - ამუხრუჭებს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებას (მელაძე, 2012).

შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების სპექტრი გაფართოვდა და მისმა სტრუქტურულმა ცვლილებებმა, კომპანიების ტექნოლოგიურმა სიახლეებმა, ინოვაციურმა ცვლილებებმა სამუშაო ძალა ახალი გამოწვევების წინაშე დააყენა. გაიზარდა უფსკრული კვალიფიციურ და არაკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას შორის და კვლავინდებურად დაისვა საკითხი სამუშაო ძალის სოციალური უფლებების დაცვაზე.

ამასთან, მწვავე კონკურენტული ურთიერთობები აიძულებს კომპანიებს, შეამციროს საერთო ხარჯები, რომელიც განათლებაში, ტრენინგებსა და შრომითი უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბებაში კაპიტალდაბანდების ზრდის გზით ხორციელდება.

პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში ცენტრალური გეგმური ეკონომიკიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პროცესში საწარმოების რესტრუქტურირების შედეგად უმუშევრობა ერთ-ერთი ყველაზე მწვავე პრობლემა გახდა, ხოლო ადრინდელი სოციალური დაცვის სისტემა არაადეკვატური აღმოჩნდა ახალი პირობების მიმართ (მელაძე 2012).

XX საუკუნის ბოლო და XXI საუკუნის დასაწყისი ვაჭრობისა და კაპიტალის სწრაფი განვითარებითა და ზრდით აღინიშნებოდა, რომელიც მთლიანად დადებითად მოქმედებდა დასაქმების ზრდაზე, მაგრამ 90-იანი წლებისა და 2008 წლის გლობალური კრიზისების შემდეგ გამოვლინდა შრომის რეგულირებისა და რისკების დაცვის ახალი მექანიზმების ფორმირების აუცილებლობა. ეს საკითხი აქტუალური გახდა არა მხოლოდ განვითარებად, არამედ, განვითარებულ ქვეყნებშიც, სადაც გლობალურმა ფინანსურმა კრიზისმა

უდიდესი დარტყმა მიაყენა შრომის ბაზრებს. იმის მიუხედავად, რომ ფინანსურ ბაზრებზე რეგულაციების არარსებობამ საფრთხე შეუქმნა ქვეყნების ეკონომიკას, სამუშაო ადგილებს და შემოსავლებს, ბევრ ქვეყანას მაინც მოუხდა დერეგულირების პოლიტიკის გატარება (International Labour Organization, 2018, p. 3-4, 26).

შრომის ბაზრის პოლიტიკის თანამედროვე ტენდენციები

2018 წლის ბოლოს საქართველოში 860 ათასი ადამიანი იყო დაქირავებით დასაქმებული და 833 ათასი იყო თვითდასაქმებული (საქსტატი, 2019). ასეთი ტიპის დასაქმებულებს მიეკუთვნებიან სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულები, რეპეტიტორები, ტაქსის მძღოლები, საცალო ვაჭრობით დაკავებული ფიზიკური პირები და ა.შ. ეს ადამიანები სასურველი სამსახურის პოვნამდე სხვადასხვა გზით ცდილობენ შემოსავლის მიღებას. შესაბამისად, როდესაც საქართველოში ჩნდება ახალი ანაზღაურებადი სამუშაო ადგილები არ ნიშნავს, რომ ამ ადგილებს აუცილებლად უმუშევრები დაიკავებენ. სავსებით შესაძლებელია, ახალი სამუშაო ადგილების უმეტესობა თვითდასაქმებულებმა დაიკავონ და უმუშევართა სტატისტიკური რაოდენობა თითქმის იგივე დარჩეს.

რაც შეეხება შრომის პროდუქტიულობას: 2010 წელს ერთი დასაქმებული საქართველოს ეკონომიკაში ქმნიდა 12 700 ლარის დამატებულ ღირებულებას, 2018 წლის კი 17 500 ლარისას (2010 წლის ფასებში). ეს ნიშნავს, რომ შრომის პროდუქტიულობა 38%-ით გაიზარდა და შეიძლება ითქვას, რომ ამჟამად სამუშაო ადგილები ბევრად უფრო მაღალ კვალიფიკაციას და ცოდნას მოითხოვს, ვიდრე ადრე. (საქსტატი 2019, ნამჩავაძე, 2019).

სტრუქტურული ტრანსფორმაცია და სამუშაოს ხარისხი. სამუშაო პირობები სექტორების მიხედვით შეიძლება მნიშვნელოვნად განსხვავებული იყოს. ვინაიდან სამუშაო პირობების ევოლუცია მნიშვნელოვან კავშირშია ეკონომიკის სტრუქტურულ ცვლილებებთან. სტრუქტურული ტრანსფორმაციის პროცესი უნდა შეფასდეს არა მხოლოდ დასაქმებულთა რაოდენობით, არამედ ისეთი ნაკლებად ხელშესახები შრომის ბაზრის მაჩვენებლებითაც, როგორცაა სამუშაო პირობები და შრომითი ხელშეკრულებები (ILO 2018, ibid).

სოფლის მეურნეობის წილი მთლიან დასაქმებაში მცირდება მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. გლობალურ დონეზე ეს მაჩვენებელი 1991 წლიდან 2018 წლამდე, 44-დან 28 პროცენტამდე შემცირებული საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნებში. ასევე მცირდება წარმოების სექტორში დასაქმებულთა წილიც მსოფლიოში. ამ ტენდენციას ყველაზე უკეთ ვხედავთ მაღალი შემოსავლის მქონე ქვეყნებში. სექტორები, რომლებიც გაფართოების ტენდენციით ხასიათდება, არის სამშენებლო სექტორი, სადაც შეინიშნება

მომსახურე პერსონალის დეფიციტი და ასევე საბაზრო მომსახურების დეფიციტი. გლობალურ დონეზე მომსახურებაში დასაქმების თითქმის ნახევარს მიაღწია 2018 წლისთვის. დასაქმებაში მომსახურების წილის ზრდის ტენდენცია სავაზრადოდ მომავალშიც გაგრძელდება (ILO, 2019).

ქვეყანაში შრომით ურთიერთობებში მონაწილე ადამიანების პოლარიზაციასთან ერთად (ერთის მხრივ, დასაქმებულები, მეწარმეები, მესაკუთრეები, და მეორეს მხრივ, დასაქმებულები) იზრდება მათ შორის ინტერესთა შეუსაბამობაც. ეს წინააღმდეგობები ქმნის სხვადასხვა უთანხმოების, დავების და კონფლიქტების გაჩენის ობიექტურ საფუძველს სოციალურ, ეკონომიკურ და, რაც მთავარია, შრომით ურთიერთობებში. მდგომარეობას ამძაფრებს ის ფაქტიც, რომ მართვის სტრუქტურებში ხშირად მოდიან ბიზნესმენები, რომელთაც არ გააჩნიათ ცოდნა სახელმწიფო სტრუქტურების მართვის საკითხებში, არ იციან შრომის კანონმდებლობა და შესაბამისად არ ზრუნავენ მომუშავეთა უფლებების დაცვაზე. ეს საბოლოოდ იწვევს შრომისა და სხვა კანონმდებლობის უკანონო აღსრულებას, რომელიც არღვევს დასაქმებულების შრომით უფლებებს (მელაძე 2012).

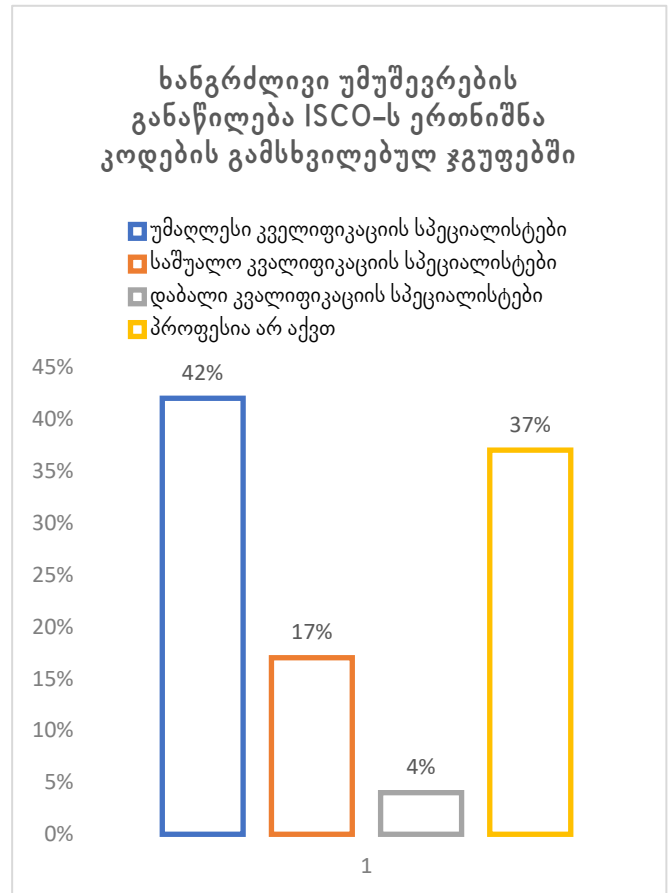
საქართველოში სტრუქტურული უმუშევრობის მეტნაკლებად ზუსტ პროცენტულ განზომილებაში შეფასება საკმაოდ რთულია. ქვეყანაში სამუშაოს მაძიებელთა აღრიცხვა უკვე დიდი ხანია აღარ ხორციელდება და მათი პროფესიული სტრუქტურის შეფასების ერთადერთი წყაროს შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა წარმოადგენს. სტრუქტურული უმუშევრობის მოდელი საქართველოში ხასიათდება შემდეგი ნიშან-თვისებებით:

- განათლების სისტემა არ ან ვერ ამზადებს შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი სპეციალობის კადრებს;
- განათლების სისტემა, როგორც უმაღლესი, ისე პროფესიული, ვერ იძლევა რელევანტურ კვალიფიკაციას. ანუ განათლების ცენზი და მისი მფლობელის ფაქტობრივი ცოდნა და შეძენილი უნარები ერთმანეთს არ შეესაბამება.

ყოველივე ამის შედეგად, ქვეყნის ეკონომიკა ვერ უზრუნველყოფს ბაზარზე არსებული შრომითი რესურსის ადექვატური სამუშაო ადგილების გენერირებას. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ საქართველოს ეკონომიკა უმეტესად დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილებს ქმნის, რომელთა დაკავება, უმეტეს შემთხვევებში, არ საჭიროებს სპეციალურ განათლებას.

სტრუქტურული უმუშევრობის ასპექტში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ხანგრძლივი უმუშევრობის პროფესიული ნიშნით განხილვა. საყურადღებოა, რომ განათლების სისტემის მიერ მომზადებული კადრი ხანგრძლივი უმუშევრობის შედეგად კარგავს კვალიფიკაციას, ან იძულებულია უფრო დაბალი კვალიფიკაციის და ანაზღაურების პირობებში იმუშაოს. სამუშაო ძალის **დეკვალიფიკაცია** სტრუქტურული უმუშევრობის ერთ-ერთი მთავარი ნევატიური შედეგია (კაკულია, კაპანაძე 2016, გვ. 31).

დიაგრამა №1



წყარო: საქართველოს შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის მონაცემთა ბაზა. კვლევა - უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში (კაკულია, კაპანაძე, 2016, გვ.32).

როგორც №1 დიაგრამაზე ნაჩვენებია, ხანგრძლივი უმუშევრების თითქმის 60 პროცენტს უმაღლესი და საშუალო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტები შეადგენენ. საიდანაც ძირითადი ნაწილი (42 პროცენტი) უმაღლესი კვალიფიკაციის სპეციალისტია. დეკვალიფიკაციის ასეთი მასშტაბი აშკარად ადასტურებს საქართველოში სტრუქტურული უმუშევრობის პრობლემის სიმწვავეს (კაკულია, კაპანაძე, 2016, გვ.33)

სტრუქტურული უმუშევრობის კონტექსტში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია „დაუკმაყოფილებელი“ დასაქმებულების პრობლემა. ადამიანები, რომელთაც ცენზით მიღებული კვალიფიკაციით ვერ შეძლეს სამუშაო ადგილის პოვნა და დათანხმდნენ სხვა კვალიფიკაციის, ან უფრო დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაოს. იმის მიუხედავად, რომ ეს ადამიანები დასაქმებულები არიან, ისინი არ არიან კმაყოფილნი საკუთარი სამუშაოთი. ამ მოვლენას შესაძლებელია ფარული სტრუქტურული უმუშევრობა ეწოდოს.

შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის მონაცემთა ბაზაზე დაყრდნობით გაკეთებულ კვლევაში გამოვლინდა რომ ფარული სტრუქტურული უმუშევრობის

ყველაზე მაღალი დონე, პროფესიული განათლების მქონე მოსახლეობაშია (58.2%). ეს საყურადღებო ტენდენცია ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ პროფესიული განათლება თითქმის ვერ უზრუნველყოფს კვალიფიკაციით დასაქმების შესაძლებლობას.

„დაუკმაყოფილებელი“ დასაქმებულების პრობლემა ყველაზე მეტად განათლების სისტემისა და შრომის ბაზრის დაბალი კონგრუენტულობის შედეგია. რონდელის ფონდის 2016 წლის, საქართველოს სტრუქტურული უმუშევრობის კვლევაში ნაჩვენებია, რომ სერტიფიცირებული პროფესიებისა და ფაქტიური დასაქმების სტრუქტურები ერთმანეთთან თითქმის არ კორელირებენ. შეიძლება ითქვას, რომ სწორედ ეს გარემოება იწვევს „დაუკმაყოფილებელი“ დასაქმებულების პრობლემას (კაკულია კაპანაძე, 2016, გვ. 35).

დასაქმების სახელმძღვანელო პრინციპები ევროპაში (ევროპა 2020 წლის სტრატეგიის სახელმძღვანელო პრინციპების მე-2 ნაწილი) აქცენტს აკეთებს დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელებაზე. შრომის ბაზრის სერვისები მოიცავს დასაქმების საჯარო სამსახურის მიერ განხორციელებულ ყველა სერვისსა და აქტივობას, ამ უკანასკნელში შედის, ასევე საჯარო დაფინანსებით განხორციელებული ნებისმიერი პროგრამა სამუშაოს მაძიებელთათვის. რაშიც მოიაზრება უმუშევართა და სხვა სამიზნე ჯგუფების გააქტიურებაზე მიმართულ ღონისძიებები: ტრენინგები, სამუშაო ადგილზე როტაცია და სამუშაოს დანაწილება, დასაქმების წახალისება, მხარდაჭერით დასაქმება და რეაბილიტაცია, სამუშაო ადგილის პირდაპირი შექმნა და მეწარმეობის განვითარება. უნდა აღინიშნოს, რომ ევროკავშირში შრომის ბაზრის პოლიტიკა ექსკლუზიურად ფოკუსირდება შრომის ბაზარზე არსებულ კონკრეტულ ჯგუფებზე, როგორებიცაა უმუშევრები, დასაქმებულები, რომლებიც სამუშაოს არანებყოფლობითი დაკარგვის რისკის წინაშე დგანან და ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა, რომელსაც სამუშაოს დაწყება სურს.

ეს პოლიტიკა მოიცავს დასაქმების საჯარო სამსახურსა და ადმინისტრაციამ გაწეულ ხარჯს, მომზადება/გადამზადების პროგრამებს, სკოლიდან სამუშაოზე გადასვლის წამახალისებელ სპეციალურ პროგრამებს ახალგაზრდებისათვის, პროგრამებს, რომლებიც უმუშევარ ადამიანებს ეხმარება სამუშაოს პოვნაში და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სპეციალურ პროგრამებს.

2016 წლის 4 აპრილს გამოიცა დადგენილება შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ, რომლის მიზანიც იყო საქართველოში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც მიმართული იქნება მოსახლეობის შრომით ინტეგრაციაზე, პროდუქტიული დასაქმებისა და შემოსავლის გენერირების შესაძლებლობების გაზრდაზე (საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167. 2016).

არსებული ინიციატივების საფუძველზე შეიქმნა შრომის ბაზრის საკითხებზე მომუშავე გარკვეული პასუხისმგებელი სტრუქტურები: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომში – სამინისტრო) შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი, ასევე სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური მომსახურების სააგენტოს (შემდგომში – სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტო) ბაზაზე ჩამოყალიბდა დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი. აღნიშნული პროგრამის განხორციელების შედეგად:

- შემუშავდა შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისათვის საჭირო კონცეპტუალური, იურიდიული და ოპერაციული ჩარჩო;

- შემუშავდა შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გასატარებლად საჭირო კანონმდებლობა;

- გაუმჯობესდა შრომის ბაზრის სერვისებზე ხელმისაწვდომობის ხარისხი (შეიქმნა ელექტრონული სივრცე WorkNet, რომლითაც დამსაქმებლებს მიეცათ საშუალება სასურველი ადამიანისეული რესურსის მოძიებისა, ქვეყნის მასშტაბით, ხოლო დასაქმების მსურველებს კი – საქართველოში არსებული ვაკანსიების გაცნობის შესაძლებლობა);

- შრომის ბაზარზე მომზადების/გადამზადების პროგრამების საშუალებით შემცირდა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსი და სხვა სტრუქტურული შეუსაბამოებები (სამუშაოს მაძიებელთათვის ხორციელდება მომზადება/გადამზადების პროგრამები კერძო და საჯარო მიწოდებლების საშუალებით, მათ შორის, პროფესიული სასწავლებლებისა და სხვა ორგანიზაციების მიერ; პროგრამის მონაწილეები იღებენ სერტიფიკატს, რომლითაც დასტურდება იმ კომპეტენციების ფლობა, რომელიც შესაბამისობაშია ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან; უმუშევარ პირებს გააჩნიათ წინმსწრები განათლების აღიარების შესაძლებლობა; არაფორმალური განათლების ვალიდაციის სისტემა ღიაა უმუშევართათვის; ტრენინგის მიმწოდებლები ახდენენ მონაწილეთა შეფასებას, როგორც ტრენინგის დასაწყისში, ისე მისი დასრულების შემდეგ);

- საჯარო საინვესტიციო პროექტებსა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შორის დამყარდა კავშირი (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და შესაბამის პარტნიორ სამინისტროებს შორის მიღწეულია შეთანხმება დასაქმების ტენდენციებთან დაკავშირებით, ინფორმაციის გასვლასთან დაკავშირებით (მიღებულია ინფორმაციის გაცვლის შესახებ შეთანხმება); პარტნიორი სამინისტროები საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს აწვდიან რეგულარულ ინფორმაციას შეთანხმების საფუძველზე);

- დაინერგა შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისა და შედეგების მონიტორინგის ეფექტიანი

სისტემა (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ერთ საინფორმაციო სისტემაში უყრის თავს სხვადასხვა უწყების მიერ განხორციელებულ შრომის ბაზრის აქტიურ პროგრამებს; სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტო, worknet-ის ბაზის საფუძველზე, ინფორმაციას აწვდის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ვაკანსიებისა და სამუშაო ადგილზე მოწყობის შესახებ, ასევე ინფორმაციას მომზადება-გადამზადების პროგრამის სტატისტიკის შესახებ; საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს აწვდის აგრეგირებულ მონაცემებს ახალგაზრდობისათვის გაწეული კონსულტაციებისა და ტრენინგების შესახებ (მონაცემთა გაცვლის შეთანხმების საფუძველზე); საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო თანამშრომლობს სსიპ – აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოსთან, ინფორმაციის გაცვლის მიზნით; სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტო თანამშრომლობს დასაქმების კერძო სააგენტოებთან, ინფორმაციის გაცვლის მიზნით) (საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167. 2016).

შეიძლება ითქვას, რომ ამ ეტაპზე სახელმწიფო ცდილობს შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების დაძლევას. ზემოთ ჩამოთვლილთაგან, ჩვენი შეხედულებით, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი მაინც ფარული სტრუქტურული უმუშევრობისა და არაფორმალური დასაქმების საკითხებია.

ამასთან, საყურადღებოა ისიც, რომ მიუხედავად მთლიანი სამამულო პროდუქტის 4.8%-იანი ზრდისა, რომელიც 2018 წელს დაფიქსირდა, საქართველოში სიღარიბის მაჩვენებლები თითქმის არ შეცვლილა. 2017–დან 2018 წლამდე ფარდობითი სიღარიბე 1.8%-ით არის შემცირებული, ასევე 1.8%-ითაა შემცირებული აბსოლუტური სიღარიბის მაჩვენებელი (geo-stat 2019). ლოგიკურია, ასეთი მონაცემების არსებობის ერთ-ერთი მიზეზი შემოსავლების უთანაბრობაა.

სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია – „საქართველო 2020“ ადამიანისეული რესურსების განვითარებისთვის სამ ძირითად მიმართულებას ითვალისწინებს. ხარისხიანი და ხელმისაწვდომი განათლებისა და ჯანდაცვის სისტემების უზრუნველყოფა, შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული სამუშაო ძალის განვითარება, სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის სრულყოფა.

სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი სამუშაო ძალის განვითარება, ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორებია. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობა სოციალურ დახმარებაზე ბევრად უფრო ეფექტიან გზას წარმოადგენს სიღარიბის დასაძლევად (ხადური 2018, 42).

დასკვნა

ბოლო წლებში შრომის პროდუქტიულობა ზრდის ტენდენციით ხასიათდება (38%-იანი ზრდა 2010–დან 2018 წლამდე). ეს მეტყველებს იმაზე, რომ ამჟამად სამუშაო ადგილები წინანდელთან შედარებით, ბევრად მეტ კვალიფიკაციას მოითხოვს. შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის მონაცემთა ბაზაზე დაყრდნობით ჩატარებულ კვლევაში გამოჩნდა, რომ ქართულ შრომის ბაზარზე განსაკუთრებით რთულ ვითარებაში არიან უმაღლესი კვალიფიკაციის სპეციალისტები. ვინაიდან ისინი ხანგრძლივი უმუშევრობის 42 პროცენტს შეადგენენ. ხანგრძლივი უმუშევრობა დეკვალიფიკაციის გამომწვევი ერთ-ერთი მთავარი მიზეზია.

ხანგრძლივი უმუშევრობაზე არანაკლებ მნიშვნელოვანია ფარული სტრუქტურული უმუშევრობა, რომელიც იმითაა გამოწვეული, რომ სამუშაოს მაძიებლები ვერ ახერხებენ მიღებული კვალიფიკაციის შესაბამისი სამუშაოს შოვნას და იძულებულნი არიან უფრო დაბალი კვალიფიკაციის, ან სხვა კვალიფიკაციის სამუშაოს დათანხმდნენ.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ განათლების სისტემა ვერ იძლევა რელევანტურ კვალიფიკაციას. ანუ განათლების ცენზი და მისი მფლობელის ფაქტობრივი ცოდნა ერთმანეთს არ შეესაბამება. ეს პრობლემა კი – განათლების სისტემისა და შრომის ბაზრის დაბალი კონგრუენტულობის შედეგია.

საქართველოს მთავრობის №167 დადგენილებით შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016–2018 წლების სამოქმედო გეგმაში დასახული იყო ამოცანები სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა – მიწოდების დისბალანსისა და სხვა სტრუქტურული შეუსაბამობების შესამცირებლად.

აღნიშნული პროგრამის მეოთხე შედეგი (პროგრამას გააჩნია ექვსი შედეგი) იყო ის, რომ შემცირდა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა – მიწოდების დისბალანსი და სხვა სტრუქტურული შეუსაბამობები, მომზადება/გადამზადების პროგრამების საშუალებით.

საქართველოს მთავრობის მიერ შემუშავებული პროგრამებით, რომელიც შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე პრობლემების გამოსწორებაზეა ორიენტირებული, მიღწეულია გარკვეული შედეგები. თუმცა ვინაიდან ჯერ კიდევ არ არის მომზადება/გადამზადების პროგრამები საკმარისად გამართული, შედეგები ისეთი თვალსაჩინო არაა, როგორც სასურველი იქნებოდა.

შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად საჭიროდ მიგვაჩნია:

- განათლების სისტემის განვითარებისა და ფაქტიური დასაქმების სტრუქტურების ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირება;

- მიღებული კვალიფიკაციის და განათლების ცენზის შესაბამისობის უზრუნველყოფა;
- სტრუქტურული ტრანსფორმაციის პროცესის შეფასება არა მხოლოდ დასაქმებულთა რაოდენობით, არამედ ისეთი ნაკლებად ხელშესახები შრომის ბაზრის მაჩვენებლებითაც, როგორცაა სამუშაო პირობები და შრომითი ხელშეკრულებები;
- არსებული მონიტორინგის სისტემის გაუმჯობესება იმისთვის, რომ მომზადება/გადამზადების პროგრამების განხორციელების პროცესი გაკონტროლდეს და პროგრამები რეალური შედეგის მომტანი იყოს;
- არსებული ვაკანსიებისა და სამუშაოს მაძიებელთა აღრიცხვის უკეთესი მექანიზმის შექმნა ან არსებულის გაუმჯობესება, მონაცემთა მუდმივი განახლება იმისთვის, რომ ვიცოდეთ, რა მდგომარეობაა შრომის ბაზარზე, დროის მოცემულ მონაკვეთში.

ლიტერატურა/REFERENCES

- Aliyev H. (2015). Post-Soviet informality: towards theory-building. Enlighten – Research publications by members of the University of Glasgow p.8. 06.11.2019 <http://eprints.gla.ac.uk/153383/1/153383.pdf>
- Armania-Kepuladze T. (2015). Labor Market Formal Institutions: Structure and Specification. [Shromis Bazris Formaluri Institutebi: Struqtura da Makhasiateblebi]. Akaki Tsereteli State University. 1st International Conference (November 13-14, 2015) «Economic, Legal and Social Problems of Modern Development» Kutaisi. 6 p. (In Georgian).
- Geostat. (2019). Employment and Unemployment in Georgia. annual report of 2018. <https://www.geostat.ge/media/23683/Employment-and-Unemployment--2018-annual-%28eng%29.pdf>
- Geostat. (2019). Living conditions. <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/192/living-conditions>
- International Labour Organization (2018). COLLECTIVE AGREEMENTS: EXTENDING LABOUR PROTECTION, pp. 3-4, 26, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_633672.pdf
- International Labour Organization (2019). World Employment Social Outlook. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf
- Kakulia M. Kapanadze N. (2016) Structure of Unemployment and Structural Unemployment in Georgia. published by Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). pp. 31-37. <https://gfsis.org/files/library/pdf/2456.pdf>
- Khaduri N. (2018) Factors of Inclusive Growth and Challenges faced by the Economy of Georgia [Inkluziuri zrdis faqtorebi da sakartvelos ekonomikis tsinashe arsebuli gamotsvevebi], Journal “Ekonomisti”, Publishing House of Paata Gugushvili Institute of Economics of TSU, Vol. 14, No. 1, pp. 37-45. (In Georgian).
- Labor force participation rate, total (% of total population ages 15+) (modeled ILO estimate) 06.11.2019 <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS>
- Makalatia G. (2014). Statistical Survey of Standard of Living of Georgian Population [Sakartvelos mosakhleobis ckhovrebis donis statistikuri kvleva]. p.105. (In Georgian).
- Meladze E. (2012). Regulation of Labor Relations and Development of Social Dialogue in Georgia [shromiti urtiertobebis regulireba da socialuri dialogis ganvitareba sakartveloshi]. Pp. 15-23. (In Georgian).
- Namchavadze B. (2019) Prospects for Overcoming the Problem of Unemployment, Journal Forbes Georgia, 28.12.2019, <https://forbes.ge/news/7287/Prospects-for-Overcoming-the-Problem-of-Unemployment>
- Resolution of the Government of Georgia N167 (2016) on Approval of Strategy on Active Labour Market Policy and its Action Plan for 2016-2018. (In Georgian). <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/download/2816365/0/ge/pdf>
- Smith and Stenning. (2006). Beyond household economies: articulations and spaces of economic practice in postsocialism, Progress in Human Geography 30, p.192