

წინასიტყვაობა

წინამდებარე პუბლიკაცია წარმოადგენს სხვადასხვა ტიპის კვლევების გაერთიანებულ ანალიზს, რომელიც ასახავს საქართველოს შრომის ბაზრის პრობლემებსა და გამოწვევებს, სახელმწიფოს როლის მნიშვნელობას უმუშევრობის შემცირების კუთხით, სახელმწიფო დასაქმების პროგრამების შეფასებას და რეკომენდაციებს. იგი შემუშავებულია საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაციის მიერ პროექტ – „მომავალი სიღარიბის გარეშე“-ს ფარგლებში. პროექტი ხორციელდება დიდი ბრიტანეთის საქველმოქმედო ორგანიზაცია „OXFAM“ – საქართველოს წარმომადგენლობისა და „Oxfam NOVIB“-ის ფინანსური მხარდაჭერით.

ქვეყანაში სიღარიბის დონის შესამცირებლად ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ამოცანაა უმუშევრობის შემცირება, რაც მიიღწევა სტაბილური სამუშაო ადგილების შექმნის გზით. აღნიშნულის განსახორციელებლად აუცილებელია არსებული შრომის ბაზრის შესწავლა, მისი მოთხოვნების განსაზღვრა, სახელმწიფოს მხრიდან სწორი სოციალური პოლიტიკის შემუშავება და გატარება.

საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაციამ ჩაატარა სხვადასხვა ტიპის კვლევები საქართველოში არსებული შრომის ბაზრის ანალიზის, ასევე სახელმწიფო დასაქმების პროგრამების შეფასების მიზნით. პუბლიკაცია შემუშავებულია პროექტის ფარგლებში განხორციელებული კვლევების საფუძველზე: ორი ფოკუს-ჯგუფი – ალიანსი „მომავალი სიღარიბის გარეშე“-ს წევრი არასამთავრობო ორგანიზაციების მონაწილეობით, რაოდენობრივი კვლევა – იმერეთის რეგიონში შრომის ბაზრის შესწავლის მიზნით გამოიკითხა 600 მეწარმე, სახელმწიფო დასაქმების მიმდინარე და განხორციელებული პროგრამების ანალიზი, რაოდენობრივი კვლევა – 2007-2008 წლის სახელმწიფო დასაქმების პროგრამის შეფასების მიზნით გამოიკითხა 1000 დამსაქმებელი საქართველოს მასშტაბით.

შინაარსი

პროექტის შესახებ.....	3
შრომის ბაზრის ძირითადი კატეგორიები და სახელმწიფო რეგულირება	4
ძირითადი კატეგორიები და ტერმინთა განმარტებები	4
შრომის ბაზრის საკანონმდებლო რეგულირება და მისი ზეგავლენა.....	11
შრომის ბაზრის დახასიათება და უმუშევრობა საქართველოში	18
შრომის ბაზრის დახასიათება საქართველოში.....	18
იმერეთის რეგიონის შრომის ბაზრის რაოდენობრივი კვლევის შედეგები.....	24
ფოკუს-ჯგუფის ძირითადი მიგნებები	31
სახელმწიფო დასაქმების პროგრამები	34
დასაქმების პროგრამების საკანონმდებლო რეგულირება	34
განხორციელებული სახელმწიფო დასაქმების პროგრამები	37
მიმდინარე სახელმწიფო დასაქმების პროგრამები.....	42
2007-2008 დასაქმების პროგრამების შეფასება – რაოდენობრივი კვლევის	48
შედეგები.....	48
საერთაშორისო გამოცდილება.....	57
ევროკავშირის დასაქმების პოლიტიკა.....	60
სხვადასხვა ქვეყნების დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა	65
შრომის ბაზრის განვითარების შესაძლებლობები და გამოწვევები.....	75

პროექტის შესახებ

ძირითადი ინფორმაცია

პროექტის დასახელება: „მომავალი სიღარიბის გარეშე“.

პროექტის განხორციელების პერიოდი: 1 ივნისი, 2007 – 31 მაისი, 2008.

პროექტის განხორციელების ადგილი: საქართველო.

ფინანსური მხარდაჭერა: დიდი ბრიტანეთის საქველმოქმედო ორგანიზაცია „OXFAM“ – საქართველოს წარმომადგენლობა, „Oxfam NOVIB“.

პარტნიორი ორგანიზაციები: საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, „Welfare Foundation“.

პროექტის მიზანი: ზეგავლენის მოხდენა სახელმწიფო პოლიტიკასა და პრაქტიკაზე, რათა უზრუნველყოფილ იქნას ღარიბი მოსახლეობის ჯანმრთელობისა და სოციალური მდგომარეობის მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება.

პროექტით გათვალისწინებული საქმიანობები

პროექტის ფარგლებში განხორციელებულია შრომის ბაზრის კვლევა იმერეთის რეგიონში, რომელიც გამოირჩევა უმუშევრობის მაღალი დონით. კვლევის შედეგად შეფასდა მოთხოვნა პროფესიებისა და ხელობების მიხედვით, დადგინდა დამქირავებლის პოზიციები. 2007 წლის დეკემბერში ჩატარდა ტრენინგი უმუშევრებისათვის.

დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების მონიტორინგის შედეგების საფუძველზე 2008 წლის მაისში შემუშავდა დასაქმების პროგრამის მოდელი.

ათასწლეულის განვითარების მიზნების პერიოდის შუა წერტილთან დაკავშირებით (07.07.07) მოეწყო „ბას ტური“ დასავლეთ საქართველოს მასშტაბით, რომლის ფარგლებშიც უკიდურესად ღარიბ მოსახლეობას იმერეთისა და აჭარის რეგიონში მიეწოდათ ინფორმაცია მათთვის ხელმისაწვდომი სახელმწიფო პროგრამების შესახებ.

17 ოქტომბერს ჩატარდა აქცია-კონცერტი „მომავალი სიღარიბის გარეშე“.

2008 წლის 8 მარტს მოეწყო პრეზენტაცია სადაც წარმოდგენილი იყო „Welfare Foundation“-ის მიერ ჩატარებული სამეანო მომსახურების ხელმისაწვდომობის კვლევის შედეგები.

2008 წლის მაისში ჩატარდა საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაციის მიერ მომზადებული პუბლიკაციის პრეზენტაცია.

შრომის ბაზრის ძირითადი კატეგორიები და სახელმწიფო რეგულირება

ძირითადი კატეგორიები და ტერმინთა განმარტებები

სიღარიბის დაძლევა ის პრიორიტეტული ამოცანა და მიზანია, რომელზეც არავინ დაობს და ყველა ერთხმად აღიარებს აღნიშნული პრობლემის სწრაფად და ეფექტიანად მოგვარების აუცილებლობას. ქვეყანაში სიღარიბის აღმოფხვრა, ერთი მხრივ, მიზანმიმართული სოციალური პროგრამებითა და მეორე მხრივ, განვითარებული ეკონომიკითაა შესაძლებელი. განვითარებული ეკონომიკა ნიშნავს ქვეყანაში არსებულ მრავალ სამუშაო ადგილს, შედეგად კი ოჯახების შემოსავლების სტაბილურ ღონეს. შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმების სტაბილური და მაღალი დონის უზრუნველყოფა წარმოადგენს ქვეყანაში სიღარიბის დაძლევის საუკეთესო გზას. ამისათვის აუცილებელია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება და მიზანმიმართული სახელმწიფო დასაქმების პროგრამების განხორციელება.

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ძალაა. მასზე უშუალოდ აისახება ეკონომიკური რეფორმის ძირითადი შედეგები. შრომის ბაზარი უზრუნველყოფს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე სამუშაო ძალის კვლავწარმოებას, განაწილებასა და გამოყენებას.

სამუშაო ძალა წარმოადგენს ერთ-ერთ წარმოების ფაქტორს. სამუშაო ძალის სტრუქტურაზე ზემოქმედებას ახდენენ ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: მოსახლეობის რაოდენობა, ვისაც სურს და შეუძლია მუშაობა, შრომითი კანონმდებლობა; ეკონომიკური განვითარების მდგრადობა; დამქირავებელი ორგანიზაციები და საბაზრო ფასები (საშუალო სახელფასო განაკვეთები).

თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასები (სამუშაო ძალის ღირებულება) განისაზღვრება მოთხოვნა-მიწოდების საფუძველზე. თუმცა, საკანონმდებლო რეგულირების, ასევე პროფესიული კავშირებისა და სხვადასხვა ფაქტორების ზეგავლენით ხდება ხელფასების ღონეზე ზემოქმედება.

სამუშაო ძალის აღრიცხვა და ქვეყანაში დასაქმების ღონეზე ზემოქმედება მრავალი ქვეყნის ამოცანას წარმოადგენს. ამ მიმართულებით არსებობს უმუშევრობის კატეგორიების, შრომის ბაზრის ანალიზის განსხვავებული მეთოდოლოგიები.

უმუშევრობა არის მოვლენა, რომლის დროსაც მოსახლეობის ცალკეული ნაწილი ვერ შოულობს სამუშაოს. უმუშევრობის გარკვეული დონის არსებობა გარდაუვალია რეალურ ეკონომიკაში. უმუშევრობის ნორმალურ ანუ ბუნებრივ დონეს განსაზღვრავს ოფიციალურად რეგისტრირებულ უმუშევართა ხვედრითი წონა შრომისუნარიანი ასაკის მქონე მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობაში, მაგრამ ეს მაჩვენებელი არ გვაძლევს სრულ წარმოდგენას ამ სფეროში შექმნილ ვითარებაზე. არსებული მდგომარეობის სწორად შეფასებისათვის აუცილებელია ვიცოდეთ არა მხოლოდ უმუშევართა რაოდენობა, არამედ მათი უმუშევრობის პერიოდის ხანგრძლივობა.

ამერიკის შრომის სტატისტიკური ბიუროს (შსბ) მონაცემებით განისაზღვრება დასაქმებული, დაუსაქმებელი და უმუშევარი პირები. იმისთვის, რომ შსბ-ს აღრიცხვაზე მოხდეს, ის უნდა ეკუთვნოდეს არაინსტიტუციონალურ მოსახლეობას. აქ იგულისხმებიან 16 წელს მიღწეული და უფროსი ასაკის პირები, რომლებიც მოცემულ მომენტში ციხეებსა და საავადმყოფოებში არ იმყოფებიან. არაინსტიტუციონალური მოსახლეობა იყოფა შემდეგ კატეგორიებად: დასაქმებული, უმუშევარი და არათვითმოქმედი მოსახლეობა. უმუშევართა და დასაქმებულთა დონის განსაზღვრისათვის შსბ ეყრდნობა, როგორც საკუთარ კვლევებს (ეს უკანასკნელი ტარდება ყოველთვიურად), ასევე აშშ-ს სენსუს ბიუროს მიერ ჩატარებულ ორ კვლევას. უმუშევრობის დონე განისაზღვრება საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის მიერ დაწესებული სტანდარტების შესაბამისად. თუმცა, მიღებული მონაცემები ასევე გამოიყენება უმუშევრობის 5 სხვადასხვა დონის განსაზღვრისათვის, რომლებსაც მინიჭებული აქვთ შესაბამისი კოდები. კერძოდ კი: 1 – სამუშაო ძალის პროცენტი, რომელიც ვერ დასაქმდა 15 კვირის ან მეტი პერიოდის განმავლობაში; 2 – სამუშაო ძალის პროცენტი, რომელმაც კვლევის მომენტისთვის დაკარგა სამუშაო ან დაასრულა დროებითი სამუშაო; 3 – ოფიციალური უმუშევრობის დონე საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის განმარტებების შესაბამისად; 4 – სამუშაო ძალა, რომელსაც სურს მუშაობის დაწყება, მაგრამ შეწყვიტა ძიება, რადგან არსებული ეკონომიკური პირობებიდან გამომდინარე მიიჩნევს, რომ სამუშაო ადგილი არ არის ხელმისაწვდომი; 5 – ნახევარი განაკვეთით დასაქმებული პირები, რომლებსაც სურთ სრულ განაკვეთზე მუშაობა, მაგრამ არ შეუძლიათ გარკვეული ეკონომიკრი მიზეზების გამო.

შრომის სტატისტიკის მეთაურთა საერთაშორისო კონფერენციაზე, 1982 წლის ოქტომბერში მიღებულ იქნა რეზოლუცია, რომლის მიხედვითაც დადგინდა შესაბამისი შრომის ბაზრის კატეგორიების განსაზღვრის სტანდარტები. ამ სტანდარტების მიხედვით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია უმუშევრობას განმარტავს შემდეგნაირად: „უმუშევართა რაოდენობა აერთიანებს 15 და მეტი წლის პირებს, რომლებიც შესწავლის პერიოდისათვის არიან უმუშევრები – არ იღებენ ხელფასს ან/და არ არიან თვითდასაქმებულები.“

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია იყენებს უმუშევრობის დათვლის 4 მეთოდს:

- *სამუშაო ძალის გამოკვლევის მოდელი* უმუშევრობის დონის განსაზღვრის ერთ-ერთი ყველაზე აპრობირებული მეთოდია, ვინაიდან ის იძლევა შედარებით სრულყოფილ შედეგს და უმუშევრობის დონის ისეთი განსხვავებული ჯგუფების მიხედვით გამოთვლის შესაძლებლობას, როგორცაა რასა, სქესი და ა.შ. აღნიშნული მეთოდი ყველაზე უკეთ ერგება საერთაშორისო სტანდარტებს.
- *ოფიციალური შეფასებებისათვის* გამოიყენება ერთი ან მეტი მონაცემი გაანგარიშების სხვა სამი მეთოდიდან. ამ მეთოდის გამოყენება შესუსტდა სამუშაო ძალის გამოკვლევის მოდელის სასარგებლოდ.
- *საზოგადოებრივი დაზღვევის სტატისტიკა*, როგორცაა უმუშევრის შემწეობა, გამოითვლება დაზღვეული პირების მიხედვით, რომლებიც მიეკუთვნებიან მთლიან სამუშაო ძალას და იმ პირთა რიცხვის მიხედვით, რომლებიც იღებენ შემწეობას. ეს მეთოდი მკაცრად გაკრიტიკებულ იქნა შემწეობების ამოწურვის გამო, სანამ პირი იშოვის სამუშაოს.
- *დასაქმების სამსახურის სტატისტიკა* ნაკლებ ეფექტური უწყებაა, ვინაიდან ის მოიცავს იმ პირთა მხოლოდ თვით რაოდენობას, რომლებიც მიმართავენ დასაქმების სამსახურს. ეს მეთოდი ასევე მოიცავს ისეთი ტიპის უმუშევრებს, რომლებიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განმარტებით არ არიან უმუშევრები.

საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტი შრომის ბაზართან დაკავშირებული პარამეტრების განსაზღვრისათვის იყენებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დაწესებულ კრიტერიუმებს. ტერმინოლოგიის ოფიციალური განმარტებები შემდეგნაირია:

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა – 15 და მეტი წლის მოსახლეობა, რომელიც დასაქმებულია ეკონომიკური საქმიანობით და უმუშევრები.

დასაქმებულები – 15 და მეტი წლის მოსახლეობა, დაკავებული ეკონომიკური საქმიანობით.

ეკონომიკური საქმიანობა მოიცავს საბაზრო და არასაბაზრო წარმოებას.

საბაზრო წარმოება მოიცავს საქმიანობას ქარხნებში, ფაბრიკებში, ფირმებში, ფერმებში, მაღაზიებში, საოჯახო საწარმოებში და ა. შ., სადაც იწარმოება საქონელი და მომსახურება შემდგომში ბაზარზე გასაყიდად. საბაზრო წარმოება ასევე მოიცავს საქმიანობას სახელმწიფო და სხვა სოციალურ და კულტურულ დაწესებულებებში, რომელთა პროდუქციაც შეიძლება არ იყოს გაყიდული ბაზარზე.

არასაბაზრო წარმოება მოიცავს საქმიანობის ოთხ ჯგუფს:

- საკუთარი მოხმარებისათვის პირველადი პროდუქციის წარმოებას;
- საკუთარი მოხმარებისათვის პირველადი პროდუქციის გადამუშავებას თვით მეწარმეთა მიერ;
- საკუთარი საჭიროებისათვის ძირითადი ფონდების წარმოებას;
- საკუთარი საჭიროებისათვის არაპირველადი პროდუქტების წარმოებას, რომლებიც შეიძლება გატანილი იქნენ აგრეთვე ბაზარზე გასაყიდად.

დაქირავებული მუშაკი – პირი, რომელიც საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა განსაზღვრულ სამუშაოს ხელფასის ან სხვა სახის ანაზღაურების (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით. აგრეთვე პირი, რომელსაც აქვს სამუშაო ადგილი, მაგრამ ღროებით არ მუშაობს შვებულებაში ყოფნის, ავადმყოფობის, სამუშაოდან ღროებით დათხოვნის ან მსგავსი მიზეზების გამო.

თვითდასაქმებული – მესაკუთრე, რომლის საქმიანობის მიზანს საანგარიშო პერიოდში წარმოადგენს მოგების ან ოჯახური შემოსავლის (ფულით ან ნატურით) მიღება, ასევე ოჯახურ საწარმოში უსასყიდლოდ მომუშავე პირი.

უმუშევარი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მკაცრი კრიტერიუმით – 15 და მეტი წლის პირი, რომელიც გამოსაკვლევი კვირის განმავლობაში არ ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას, მზად არის დაიწყოს მუშაობა და ეძებს სამუშაოს.

უმუშევარი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შერბილებული კრიტერიუმით – 15 და მეტი წლის პირი, რომელიც გამოსაკვლევი კვირის განმავლობაში არ ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას, არ ეძებს სამუშაოს, რადგან გადაეწურა მისი შოვნის იმედი, მაგრამ შოვნის შემთხვევაში მზად არის შეუდგეს მუშაობას.

რეგისტრირებული უმუშევარი – დასაქმების სამსახურში რეგისტრირებული უმუშევრები.

ხელფასის ფონდი – მოიცავს მუშაკებზე დარიცხული შრომის ანაზღაურების თანხებს ნამუშევარი და არნამუშევარი დროისათვის ფულადი და არაფულადი ფორმით; საკომპენსაციო გასაცემლებს, რომლებიც დამოკიდებულია სამუშაოს რეჟიმისა და შრომის პირობებზე; წამახალისებელი ხასიათის გასაცემლებს.

საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი განისაზღვრება მთლიანად ეკონომიკაში დაქირავებით დასაქმებულ მუშაკებზე (შემთავსებლების ჩათვლით) მთელი წლის განმავლობაში დარიცხული

ხელფასის ფონდის (როგორც ფულადი, ისე ნატურით) გაყოფით ჯერ საშუალო ხელფასისა და სხვა საშუალო სიდიდეების გასაანგარიშებელ მუშაკთა საშუალო წლიურ რიცხოვნობაზე და შემდეგ 12-ზე.

რეალური ხელფასი გამოიხატება მუდმივ ფასებში და გაინგარიშება ნომინალური ხელფასის სამომხმარებლო ფასების ინდექსის მეშვეობით კორექტირებით.

სამუშაო ძალაზე გაწეული დანახარჯები – სამუშაო ძალაზე გაწეული დანახარჯები მოიცავს დანახარჯებს შრომის ანაზღაურებაზე, დამატებით დანახარჯებს ორგანიზაციების მიერ მუშაკთა საბინაო-საყოფაცხოვრებო ღონისძიებებზე, დანახარჯებს კულტურულ-საგანმანათლებლო, გამაჯანსაღებელ და სხვა ღონისძიებებზე, დანახარჯებს კადრების მომზადებასა და გადამზადებაზე, დანარიცხებს ხელფასის ფონდზე სოციალური დაზღვევის ყველა სახეზე (სოციალური, ჯანდაცვის, დასაქმების და სხვ.), სოციალური დახმარებებს მუშაკთა გამოთავისუფლებისას, გარდაცვალების, უბედური შემთხვევის და სხვ.

სამუშაო ძალაზე გაწეული საშუალო თვიური დანახარჯები – საწარმოს მიერ სამუშაო ძალაზე გაწეული დანახარჯები, გაანგარიშებული ერთ მუშაკზე თვეში. 1999 წლის მონაცემები დასაქმებულთა რიცხოვნობის შესახებ მოცემულია შინამეურნეობებში სამუშაო ძალის შერჩევითი გამოკვლევის (2000-2002 წელს – შინამეურნეობების ბიუჯეტების, ხოლო 2003-2005 წელს – შინამეურნეობების ბიუჯეტებისა და სამუშაო ძალის ინტეგრირებული შერჩევითი გამოკვლევის) საფუძველზე მიღებული შეფასებებით.

კატეგორიის ანალიზისას აუცილებელია მისი ტიპების გათვალისწინება. არსებობს უმუშევრობის შემდეგი ტიპები:

ფრიქციული უმუშევრობა. პროფესიისა და საქმიანობის სახეების არჩევის „თავისუფლების“ პირობებში გარკვეული მომუშავეები დროის გარკვეულ მომენტში უმუშევარ მდგომარეობაში აღმოჩნდებიან, ზოგიერთები ნებაყოფლობით იცვლიან სამუშაო ადგილს, ზოგი დროებით კარგავს სეზონურ სამუშაოს და კიდევ არსებობს მომუშავეთა კატეგორია – ახალგაზრდები, რომლებიც პირველად ეძებენ სამუშაოს. როდესაც ყველა ეს დასახელებული ადამიანი მოძებნის ახალ სამუშაოს ან ძველს დაუბრუნდება დროებით გათავისუფლების შემდეგ, მათ შეცვლის სამუშაოს სხვა „მძებნელები“ და დროებით გათავისუფლებული მომუშავეები, რომლებიც მათ ადგილს დაიკავებენ უმუშევართა „საერთო ფონდში“.

სტრუქტურული უმუშევრობა. ფრიქციული უმუშევრობა შეუმჩნევლად გადადის მეორე კატეგორიაში, რომელსაც „სტრუქტურული უმუშევრობა“ ეწოდება. დროთა განმავლობაში

სამომხმარებლო მოთხოვნის სტრუქტურასა და ტექნოლოგიაში ხდება ცვლილებები, რომლებიც, თავის მხრივ, ცვლიან სამუშაო ძალაზე ერთობლივი მოთხოვნის სტრუქტურას. ასეთ ცვლილებათა შედეგად მოთხოვნა პროფესიათა ზოგიერთ სახეობაზე (რომლებიც ადრე არ არსებობდა) იზრდება. მოცემულ შემთხვევაში უმუშევრობა წარმოიშობა იმიტომ, რომ სამუშაო ძალა სრულად ვერ პასუხობს ახალ ცვლილებებს სამუშაო ადგილების სტრუქტურაში. ზოგიერთი მომუშავე დაინახავს, რომ ის პროფესიული ჩვევები, რომლებიც მათ ახლა გააჩნიათ, უკვე აღარ შეესაბამება ბაზრის მოთხოვნებს: მათი გამოცდილება და უნარი მოძველდა და გამოუსადეგარი გახდა ტექნოლოგიასა და სამომხმარებლო მოთხოვნის ხასიათში ცვლილებათა გამო.

ციკლური უმუშევრობა. იგი წარმოიშვება დაქვეითების პერიოდში, ე.ი. ეკონომიკური ციკლის იმ ფაზაში, რომელიც საერთო ანუ მთლიანი ხარჯების უკმარისობით ხასიათდება.

სრული დასაქმება. ეკონომიკის ნორმალური ფუნქციონირება სულაც არ ნიშნავს უმუშევრობის აბსოლუტურ არარსებობას. ნებისმიერ შემთხვევაში ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობა გარდაუვალია. მაშასადამე, სრული დასაქმება განისაზღვრება როგორც დასაქმება, რომელიც მოიცავს სამუშაო ძალის 100%-ზე ნაკლებს. ზუსტად რომ ვთქვათ, უმუშევრობის დონე სრული დასაქმების დროს ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის დონეთა ჯამის ტოლია. სხვა სიტყვებით, უმუშევრობის დონე სრული დასაქმების დროს იმ შემთხვევაში მიიღწევა, როდესაც ციკლური უმუშევრობა 0-ის ტოლია. უმუშევრობის დონეს სრული დასაქმების პირობებში ასევე უწოდებენ უმუშევრობის ბუნებრივ დონეს.

უმუშევრობის დონის განსაზღვრა უმუშევრობის დონის განსაზღვრა სრული დასაქმების დროს იმის გამო რთულდება, რომ პრაქტიკაში უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის დადგენა საკმაოდ ძნელია. ამისათვის მოსახლეობა დაყოფილია სამ დიდ ჯგუფად:

1. მოზარდები, რომელთაც ჯერ კიდევ არ მიუღწევიათ 16 წლამდე, ასევე ისინი, ვინც სპეციალურ დაწესებულებებში არიან მოთავსებულნი, მაგალითად, ფსიქიატრიულ საავადმყოფოებში ან გამოსასწორებელ დაწესებულებებში. ადამიანთა ეს კატეგორია არ განიხილება სამუშაო ძალის პოტენციური კომპონენტის სახით.
2. მას ეწოდება „სამუშაო ძალის შემადგენლობაში არშემაგალი“ ჯგუფი. ესენი არიან მოზარდები, რომლებსაც პოტენციურად მუშაობის შესაძლებლობა გააჩნიათ, მაგრამ ამა თუ იმ მიზეზის გამო არ მუშაობენ და არც სამუშაოს ეძებენ.
3. ეს ჯგუფი საკუთრივ სამუშაო ძალაა. იგი მოიცავს მათ, ვისაც შეუძლია და მზად არის მუშაობისთვის.

ზოგადად უმუშევრობის დონე საერთაშორისო სტანდარტებით განისაზღვრება უმუშევართა რაოდენობის შეფარდებით სამუშაო ძალის მთლიან რაოდენობასთან.

$$\text{უმუშევრობის დონე (\%)} = \frac{\text{უმუშევართა რაოდენობა}}{\text{სამუშაო ძალის რაოდენობა}} \times 100\%$$

უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ მიჩნეულია 5,5 – 6%.

როგორც აღვნიშნეთ, შრომის ბაზარზე სრული დასაქმების მიღწევა თეორიულად შესაძლებელია, მაგრამ პრაქტიკაში დასაშვებია უმუშევრობის ბუნებრივი დონე, რაც განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყნისთვის და დამოკიდებულია ამ უკანასკნელის პრიორიტეტებზე. ამასთან ცნობილია, რომ უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის 15%-ით გაზრდა იწვევს რეალური მთლიანი ეროვნული პროდუქტის (მეპ-ის) 2.5%-ით ჩამორჩენას პოტენციური მეპ-ისგან. ამ მოვლენისგან თავის დასაღწევად სახელმწიფო უნდა ცდილობდეს უმუშევრობის ბუნებრივი დონის რეგულირებას.

შრომის ბაზრის საკანონმდებლო რეგულირება და მისი ზეგავლენა

ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და საბაზრო პრინციპების დანერგვისათვის მნიშვნელოვანია საბაზრო ეკონომიკის ყველა ინსტიტუტის გამართული ფუნქციონირება. შრომის ბაზრის ჩამოყალიბება და მისი გამართული მუშაობა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია ქვეყნის განვითარებისთვის. შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების პროცესში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მოცემული სფეროს მარეგულირებელ კანონმდებლობას.

შრომითი ურთიერთობების საკანონმდებლო რეგულირება ხორციელდებოდა 1999 წლის 1 სექტემბერს მიღებული საქართველოს „შრომის კანონთა კოდექსით“. აღნიშნული კანონი შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პროცესში წარმოშობდა ბარიერებს და ართულებდა ურთიერთობაში მონაწილე მხარეებს შორის შეთანხმების მიღწევას. არსებული სიტუაციის გაუმჯობესების მიზნით კანონში წლების განმავლობაში შევიდა 20-ზე მეტი ცვლილება, რამაც მნიშვნელოვნად ვერ შეცვალა არსებული მდგომარეობა. კანონში არსებული ხარვეზებისა და ბარიერების არსებობამ განაპირობა მისი შეცვლის აუცილებლობა.

შრომით ურთიერთობებში მონაწილე სუბიექტთა შორის ურთიერთობისა და შეთანხმების მიღწევის გამარტივებისათვის უნდა შექმნილიყო ახალი კანონმდებლობა, რომელიც გაამარტივებდა მხარეებს შორის შეთანხმების მიღწევას. ეფექტიანი შრომის ბაზრის ფორმირებისას გასათვალისწინებელი იყო „ევროპის სოციალურ ქარტიასთან“ მიერთებით ნაკისრი ვალდებულებები.

საბოლოოდ, საქართველოს პარლამენტის მიერ 2006 წლის 25 მაისს მიღებულ იქნა ახალი „შრომის კოდექსი“, რომელიც მოცემული სფეროს ძირითადი მარეგულირებელი კანონია. სხვა კანონები, რომლებიც არეგულირებენ შრომით ურთიერთობებს, ეხება სახელმწიფო სამსახურში დასაქმებულ პირებს (პრეზიდენტის, პარლამენტის და საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრთა ანაზღაურების შესახებ კანონები და სხვ.). კანონმდებლობის რეგულირების სფეროს განეკუთვნება საქართველოს ტერიტორიაზე შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობები, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

კოდექსის ძირითად პრინციპს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფო რეგულირება იმ შემთხვევაში, როცა რაიმე პირობა/საკითხი არ არის გათვალისწინებული მხარეთა შეთანხმებით და ისეთ შემთხვევებში, როდესაც დაქირავებულს წარმოადგენენ

არასრულწლოვნები, ორსული და მეძუძური ქალები. კოდექსი ასევე უზრუნველყოფს უსაფრთხო შრომითი პირობების შექმნასა და კონსტიტუციური უფლებების დაცვას შრომით ურთიერთობებში.

ახალ კანონში შეტანილია მთელი რიგი ცვლილებები. კერძოდ, ყველაზე მნიშვნელოვან ცვლილებას წარმოადგენს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობის რეგულირება შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნულ ურთიერთობებში მონაწილე მხარეები თვითონ გამოდიან საკუთარი ინტერესების დასაცავად და ხელშეკრულებით განსაზღვრავენ ურთიერთვალდებულებებს, პასუხისმგებლობებსა და სხვა პირობებს.

დღეისათვის დამსაქმებელს ზოგადად დაევალა უსაფრთხოების ზომების უზრუნველყოფა. გაუქმდა რიგი სავალდებულო პირობები: მუშებისა და მოსამსახურეების ინსტრუქტაჟი უსაფრთხოების ტექნიკის და საწარმოო სანიტარიის შესახებ, სპეციალური ტანსაცმლისა და ინდივიდუალური დაცვის სხვა საშუალებათა გაცემა, რძისა და სამკურნალო-პროფილაქტიკური კვების პროდუქტების გაცემა, ადმინისტრაციის მოვალეობა – გამოიკვლიოს და აღრიცხოს წარმოებაში მომხდარი უბედური შემთხვევები და სხვ. ახალი კანონმდებლობის თანახმად 2007 წლის 1 ივლისისათვის შემუშავებულ იქნა მძიმე, მანე და საშიშ პირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, აგრეთვე დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალი და წესები.

ახალი კოდექსის მიხედვით შესასრულებელ სამუშაოსთან კანდიდატის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, კანდიდატთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არა უმეტეს 6 თვისა. ასეთი ტიპის ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, სხვა შემთხვევაში ასეთი ხელშეკრულება ჩაითვლება შრომით ხელშეკრულებად.

დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ნებისმიერ დროს დადოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება ან მოშალოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, გამოსაცდელად დაქირავებულთან შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის

მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების და შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს დასაქმებულის შეთავსებით მუშაობა სხვა ანაზღაურებად სამსახურში, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულება ხელს უშლის მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.

დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს:

- სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;
- დასვენების ხანგრძლივობა;
- შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო და ადგილი;
- ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
- ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
- შრომის პირობების დაცვის წესები;
- წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი;
- განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი.

შეიცვალა აგრეთვე სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობის პირობები. თუ ადრე აკრძალული იყო 16 წლამდე ასაკის პირის სამუშაოზე აყვანა და 15 წელზე ნაკლები ასაკის პირებს იღებდნენ მხოლოდ პროფკავშირებთან შეთანხმებით, დღეისათვის შეიძლება 16 წლამდე პირთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ამ შემთხვევაში პირთა სამუშაოზე მიღება ხდება მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ასევე ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. შესაძლებელია ასევე 14 წლამდე პირთა სამუშაოზე აყვანა სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად. 18 წლამდე პირებისათვის ძველი კანონმდებლობით განისაზღვრებოდა შეღავათები (შვებულების) და პირობები (მაგალითად აუცილებელი იყო სამედიცინო შემოწმება).

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია:

- შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა;
- შრომითი ხელშეკრულების მოშლა;
- მხარეთა შეთანხმება;
- სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება;
- დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება.
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დაუშვებელია დასაქმებულის სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში.

შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არა ნაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. აღნიშნული ვალდებულებები არ ვრცელდება იმ შემთხვევებზე, როდესაც ხელშეკრულების მოშლა გამოწვეულია ერთ-ერთი მხარის მიერ ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობით.

შრომით ხელშეკრულებაში გათვალისწინებულ უნდა იქნას შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა. თუ აღნიშნული საკითხი არ რეგულირდება ხელშეკრულებით, მაშინ შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე. იმ შემთხვევაში, თუ მოხდა ანაზღაურების ან ანგარიშწორების დაყოვნება, დამსაქმებელი ვალდებულია დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 %;

ახალი კანონმდებლობით აღარ განისაზღვრება სამუშაოდან გათავისუფლებისას (მაგალითად, შემცირება) დასაქმებულთა სამუშაოზე შენარჩუნების პრიორიტეტების პირობები.

რაც შეეხება სამუშაო ანაზღაურებასა და წახალისების სისტემას, აქ გაუქმდა ორგანიზაციის და პროფკავშირების შეთანხმების უფლებები და მთლიანად დაეფუძნა მხარეთა სამუშაო

ხელშეკრულებას. გაუქმდა ასევე დიფერენციაცია პროფესიული ნიშნების მიხედვით. ასევე გაუქმდა ანაზღაურების პირობები: შრომის ანაზღაურება ზეგანაკვეთური მუშაობისათვის, უქმე დღეებში მუშაობის ანაზღაურებისთვის, შრომის ანაზღაურება ღამით მუშაობისათვის, შრომის ანაზღაურება წუნდებული პროდუქციის გამოშვებისას ან იძულებით მოცდენის პირობებში, შრომის ანაზღაურება სხვა სამუშაოზე გადაყვანისას და სხვ.

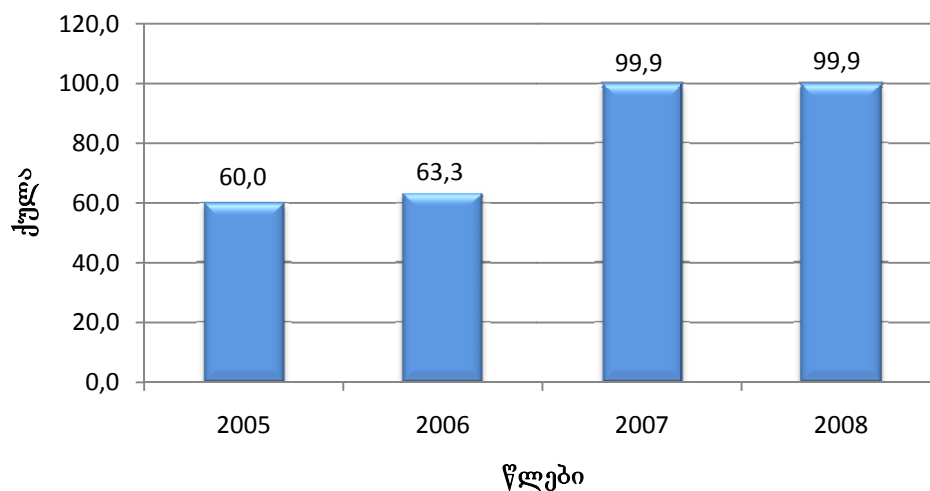
შრომის ახალი კანონმდებლობის მიხედვით მიყენებული ზიანისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობა მთლიანად განისაზღვრება საქართველოს სხვადასხვა კანონებით. ნაცვლად ძველი კანონმდებლობისა, რომელიც თვითონ არეგულირებდა შესაბამის პასუხისმგებლობის ზომებს. დღეისათვის შესაძლებელია ასევე წერილობითი ხელშეკრულებით განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან.

გაუქმებულია მუშაკის სოციალური დაზღვევა, პროფკავშირულ ორგანოთა და შრომითი კოლექტივის უფლებამოსილება, შრომის ინსპექცია, საზოგადოებრივი კონტროლი და სხვა მნიშვნელოვანი პროცედურები და ასევე ორგანოები, რომლებიც განისაზღვრებოდა შრომის ძველი კანონმდებლობით. ახალმა კანონმდებლობამ შემოიტანა ინოვაციური პირობები გაფიცვისა და ლოკაუტის წარმართვისა და პროცედურების შესახებ.

ეს ცვლილებები ნათლად აისახა „The Wall Street Journal“-ისა და „The Heritage Foundation“-ის მიერ ჩატარებული საერთაშორისო კვლევებში, რომლებიც ყოველწლიურად ადგენენ 157 ქვეყნისათვის ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსს. ეს ინდექსი განისაზღვრება შემდეგი კრიტერიუმებით: ბიზნესის თავისუფლება; ვაჭრობის თავისუფლება; ფისკალური დამოუკიდებლობა; სახელმწიფოს ჩარევა; მონეტარული თავისუფლება; ინვესტიციების თავისუფლება; ფინანსური დამოუკიდებლობა; ქონებრივი უფლებები და თავისუფლება კორუფციისგან.

შრომითი ძალის თავისუფლება 2005 წლიდან დაემატა ამ კრიტერიუმების ნუსხას. საქართველოსთვის 2007-2008 წლებში მაქსიმალური მაჩვენებლით – 99.9 კოეფიციენტით განისაზღვრა (იხ. დიაგრამა №1):

შრომითი ძალის თავისუფლების კრიტერიუმი



შემდეგ ცხრილში ნათლად ჩანს, რომ 2005 წლის კრიტერიუმების საფუძველზე საქართველოს ძირითადად „არათავისუფალის“ სტატუსი ჰქონდა და 93-ე ადგილს იკავებდა; მომდევნო წლისათვის 54-ე ადგილზე გადაინაცვლა და ამით „ზომიერად თავისუფალი“ ქვეყნის სტატუსი მოიპოვა; ხოლო თვალსაჩინო შედეგს მიაღწია 2007 წლიდან და მსოფლიოს 157 ქვეყანას შორის 31-ე ადგილი დაიკავა. შრომითი ძალის თავისუფლების ინდექსმა ამ წელს მაქსიმალური მაჩვენებელი – 99,9 კოეფიციენტი შეადგინა, რაც განაპირობა 2006 წელს დასაქმების შესახებ კანონის გაუქმებამ და შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სახელმწიფოს გავლენის მექანიზმებისა და ბერკეტების საგრძნობლად შესუსტებამ (იხ. ცხრილი №1):

ცხრილი №1

ადგილი №	წელი	ქულა	შესაბამისი სტატუსი	ქულა (შრომის ბაზრის თავისუფლების ინდექსის გარეშე)	შრომითი ძალის თავისუფლება
32	2008	69,2	ზომიერად თავისუფალი	65,8	99,9
31	2007	69,3	ზომიერად თავისუფალი	65,9	99,9
54	2006	63,5	ზომიერად თავისუფალი	63,5	63,3
93	2005	56,4	ძირითადად არათავისუფალი	56,1	60,0

შრომის ბაზარი ფუნქციონირებს მაღალეფექტური რეგულირების მეთოდებით, რაც ზრდის მწარმოებლურობასა და დაკავებულობის დონეს. საქართველო არის ერთ-ერთი ლიდერი მსოფლიოში შრომის თავისუფლების კუთხით.

ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსის მაღალი მაჩვენებელი მეტყველებს ქვეყნის საინვესტიციო გარემოს გაუმჯობესებაზე და მიმზიდველს ხდის მას ბიზნესის დასაწყებად. ეს, თავის მხრივ, განაპირობებს სამუშაო ადგილების შექმნასა და დასაქმების მაღალ და სტაბილურ შესაძლებლობებს.

თავისუფალი საბაზრო პრინციპებიდან გამომდინარე სახელმწიფო არ უნდა ერეოდეს კერძო ბიზნესში. დამქირავებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობები შრომითი ხელშეკრულებებით უნდა რეგულირდებოდეს. ზემოთ აღნიშნული ბერკეტების შესუსტება ხელს უწყობს ინვესტიციების მოზიდვასა და კერძო ბიზნესის სტიმულირებას, რაც, თავის მხრივ, თავისუფალ სამუშაო ადგილებს ქმნის და ქვეყანაში უმუშევრობის დონის შემცირების შესაძლებლობას იძლევა.

მეორე მხრივ, საქართველოში არსებული უმუშევრობის პრობლემის სიმწვავედან გამომდინარე და ქვეყანაში მიმდინარე სტრუქტურულ უმუშევრობაზე დაყრდნობით სახელმწიფომ ამ პრობლემის ძირეული კვლევის შედეგად გრძელვადიანი შედეგის მომტანი პროგრამები უნდა შეიმუშაოს.

შრომის ბაზრის დახასიათება და უმუშევრობა საქართველოში

შრომის ბაზრის დახასიათება საქართველოში

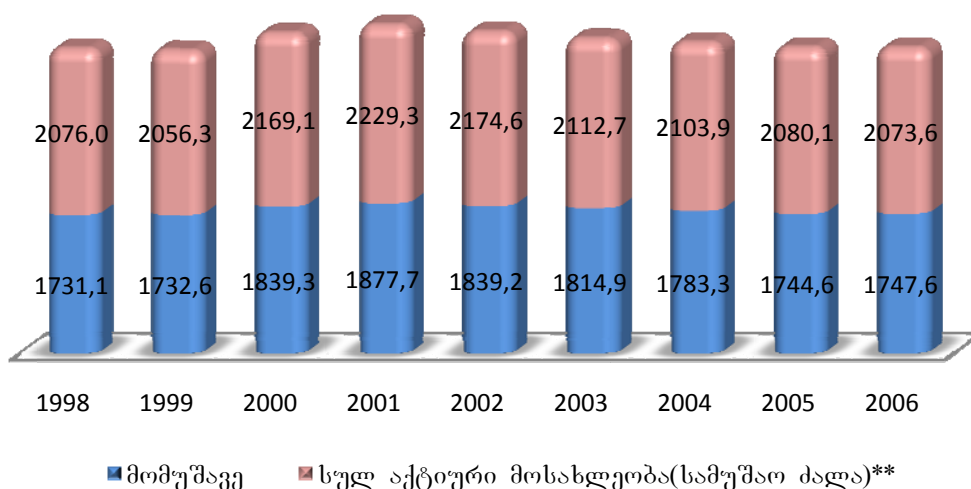
საქართველოში არავინ დაობს შრომის ბაზრის შესწავლის მნიშვნელობაზე, მაგრამ საყურადღებოა, რომ აღნიშნული საკითხი დღემდე არ არის ძირეულად გამოკვლეული. შრომის ბაზრის ზოგადი სურათის მისაღებად აუცილებელია მთელი რიგი ინფორმაციის მოპოვება და შედარებითი ანალიზი. სტატისტიკის დეპარტამენტის მონაცემები მხოლოდ ზედაპირული დასკვნების გაკეთების საშუალებას იძლევა.

საქართველოს სტატისტიკის მონაცემების თანახმად 1998 წელს საქართველოს მოსახლეობის რიცხოვნობა შეადგენს 4,5049 მილიონს, აქედან აქტიური მოსახლეობა, ანუ სამუშაო ძალა იყო 2,076 მილიონი. 2006 წელს მოსახლეობა შემცირდა 4,4013 მილიონამდე, შესაბამისად 1%-ით შემცირდა აქტიური მოსახლეობაც.

როგორც შემდეგი №2 დიაგრამიდან ჩანს, 1998 წლიდან 2006 წლამდე მომუშავეთა და აქტიური მოსახლეობის რაოდენობა იცვლება პროპორციულად, ანუ როდესაც იზრდება დასაქმებულთა რიცხვი, შესაბამისად იზრდება აქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობაც. აქედან გამომდინარე უმუშევრობის, დონე შრომის ბაზარზე საშუალოდ 15-16%-მდე მერყეობს.

დიაგრამა №2

სამუშაო ძალის უმუშევრობა მომუშავეების რიცხოვნობასთან¹

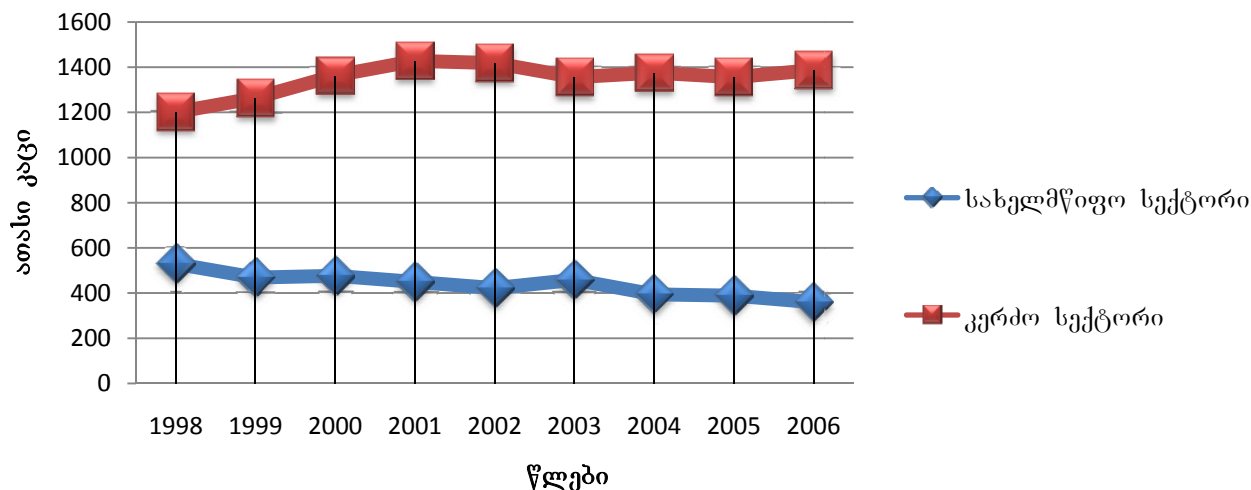


¹ წყარო: საქართველოს სახელმწიფო სტატისტიკის დეპარტამენტი

როგორც აღენიშნეთ, საანგარიშო პერიოდში მომუშავეთა ზვედრითი წილი მკვეთრად არ იცვლება. თუმცა საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ 2006 წელს მომუშავეთა რიცხოვნობაში დიდი ზვედრითი წილი მოდის კერძო სექტორში დასაქმებულებზე. 1998 წელთან შედარებით შემცირდა სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა (იხ. დიაგრამა №3):

დიაგრამა №3

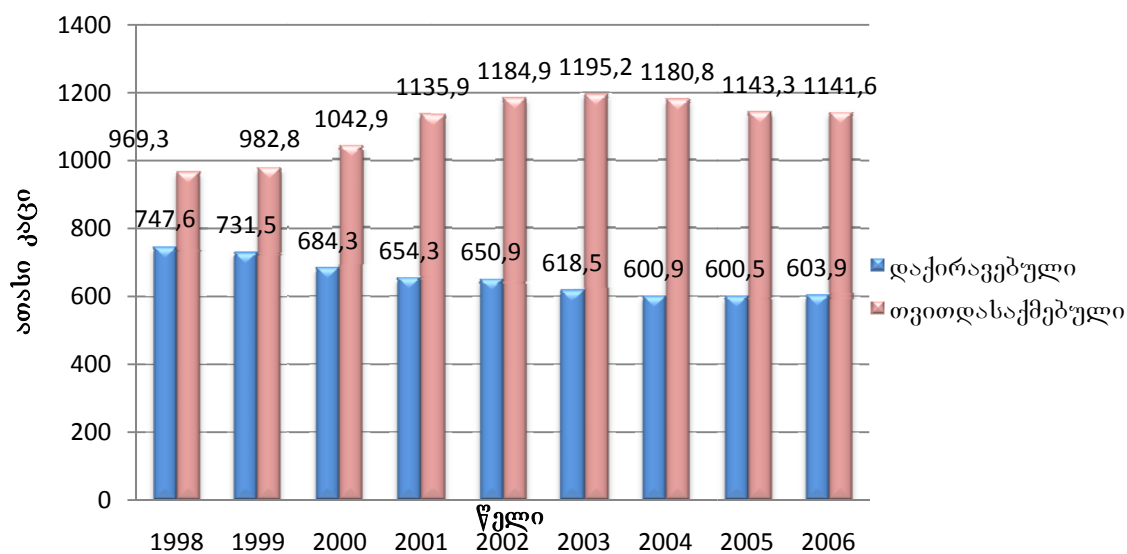
სახელმწიფო და კერძო სექტორში დასაქმებულთა დინამიკა²



აღნიშნულ პერიოდში შემცირდა სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმებულების – გაიზარდა. ეს ფაქტი შეიძლება გამოწვეული ყოფილიყო, ერთი მხრივ, კადრების გადადინებით სახელმწიფო სექტორიდან კერძო სექტორში და მეორე მხრივ ბიზნესგარემოს გაუმჯობესებით და შესაბამისად ახალი სამუშაო ადგილების შექმნით. თუმცა, აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ თვითდასაქმებული მოსახლეობის რაოდენობა ხასიათდება ზრდის ტენდენციით, ხოლო დაქირავებულების რაოდენობა კი მცირდება. როგორც ჩანს, ადამიანები, რომლებიც კარგავენ ან ნებაყოფლობით ტოვებენ სამუშაო ადგილებს, დაქირავებულის სტატუსს კარგავენ და იძენენ თვითდასაქმებულის სტატუსს (იხ. დიაგრამა №4):

² წყარო: საქართველოს სახელმწიფო სტატისტიკის დეპარტამენტი

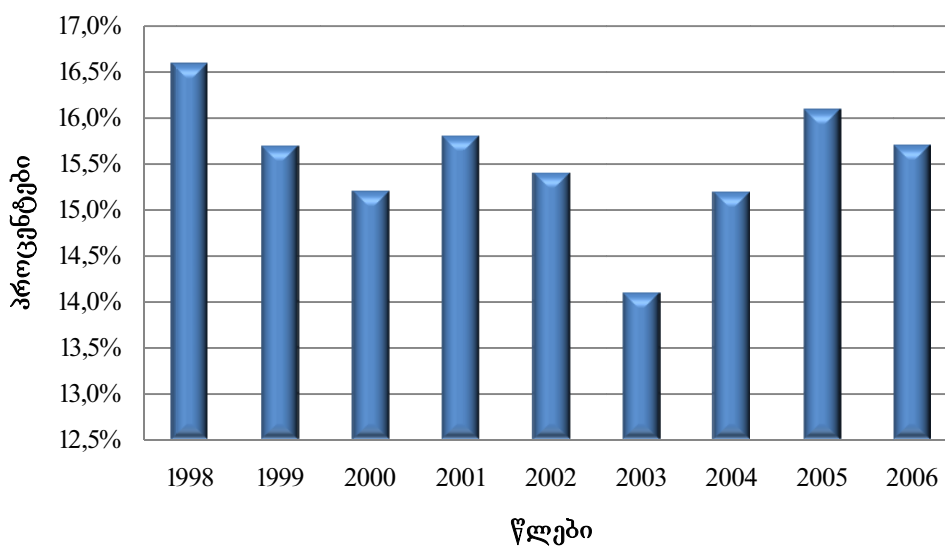
დაქირავეულთა და თვითდასაქმებულთა შედარება³



თუმცა, საბოლოო ჯამში, ეს დიდ გავლენას არ ახდენს უმუშევრობის დონეზე.

უმუშევრობის დონე გნსახილველ პერიოდში ხასიათდება შემდეგი დინამიკით (იხ. დიაგრამა №5):

უმუშევრობის დონე (პროცენტაჟში)**⁴



³ წყარო: საქართველოს სახელმწიფო სტატისტიკის დეპარტამენტი

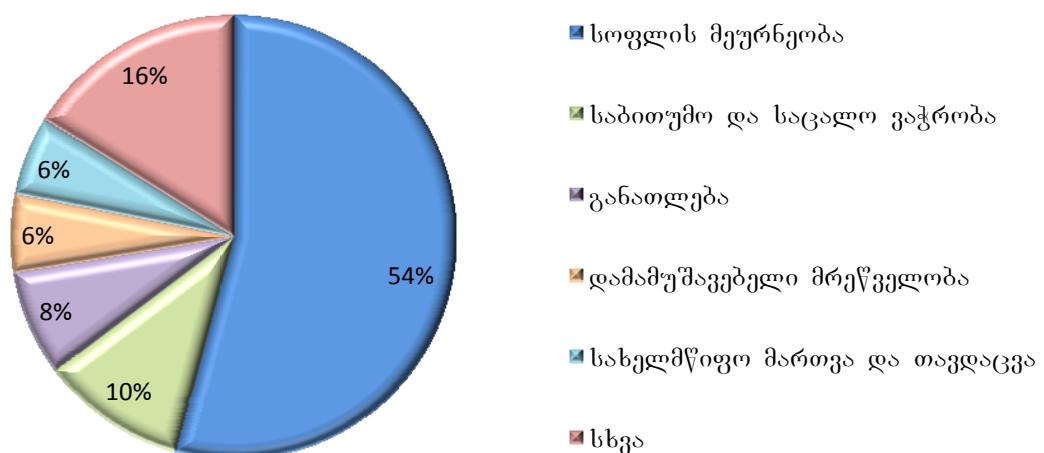
⁴ ** — უმუშევარი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მკცარი კრიტერიუმით

უმუშევრობის დონემ ყველაზე მაღალ მაჩვენებელს მიაღწია 1998 წელს, ხოლო ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი აღინიშნებოდა 2003 წელს (შესაბამისად 16.5% და 14.1%). 2003-დან 2005 წლამდე უმუშევრობის დონე ხასიათდებოდა მდგრადი ზრდის ტენდენციით. 2005 წელს მაჩვენებელმა მიაღწია 16.1%-ს, 2006 წელს კი დაიკლო 0.4%-ით.

საინტერესოა დასაქმებულთა სვედრითი წილის გადანაწილება სფეროების მიხედვით: საქართველოს ბუნებრივ-კლიმატური პირობების გათვალისწინებით გასაკვირი არ არის ფაქტი, რომ ყველაზე დიდი მაჩვენებელი (53%) მოდის სასოფლო-სამეურნეო სფეროზე; საბითუმო და საცალო ვაჭრობას მთლიანობაში 10%-ი უკავია; შემდეგ მოდის განათლება 8%-ით; გადამამუშავებელი მრეწველობა და სახელმწიფო სექტორი – 6-6%-ით; ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა, ასევე ჯანდაცვის სფერო – 4-4%-ი.

დაიგრამა №6

დასაქმებულთა გადანაწილება სფეროების მიხედვით⁵



აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოში პრიორიტეტულ სფეროდ სოფლის მეურნეობა რჩება, მაგრამ აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ამ სფეროში მომუშავეები თვითდასაქმებულნი არიან.

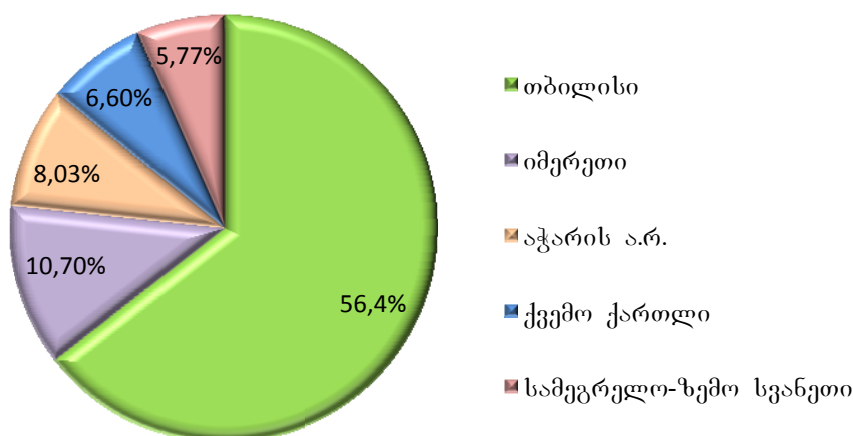
⁵ წყარო: საქართველოს სახელმწიფო სტატისტიკის დეპარტამენტი

2007 წლის II კვარტალის მონაცემებით დასაქმებულია მთლიანი რაოდენობის განაწილება რეგიონების მიხედვით ხასიათდება შემდეგი თანმიმდევრობით (იხ. დიაგრამა №7):

- ქალაქი თბილისი – 56.4%;
- იმერეთი – 10.7%;
- აჭარის ა.რ. – 8.03%;
- ქვემო ქართლი – 6.6%;
- სამეგრელო-ზემო სვანეთი – 5.7%.

დიაგრამა №7

დასაქმებულთა გადანაწილება რეგიონების მიხედვით⁶



მცირედ განსხვავებული ტენდენციაა ცალკეული სქესის მიხედვით დასაქმებულია მთლიანი რაოდენობის რეგიონების მიხედვით განაწილებაში (იხ. დიაგრამა №8):

დასაქმებული ქალები:

- ქალაქი თბილისი – 53.0%;
- იმერეთი – 11.2%;
- აჭარის ა.რ. – 8.8%;
- ქვემო ქართლი – 7.3%;
- სამეგრელო-ზემო სვანეთი – 5.3%.

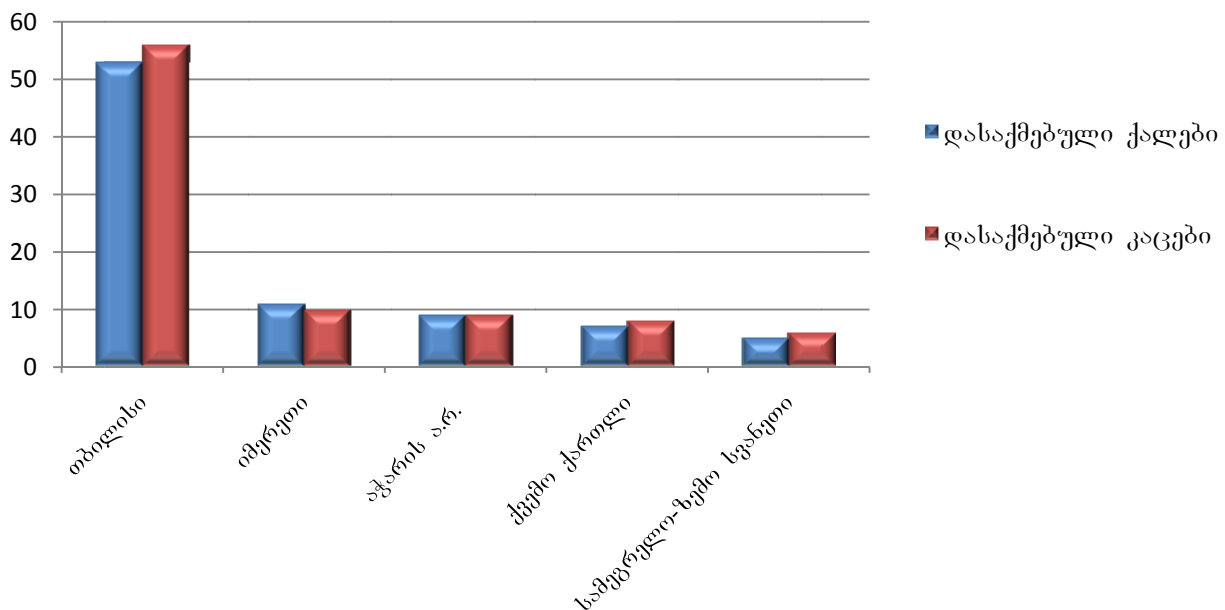
⁶ წყარო: საქართველოს ეკონომიკის განვითარების სამინისტრო

დასაქმებული კაცები:

- ქალაქი თბილისი – 56.1%;
- იმერეთი – 9.6%;
- აჭარის ა.რ. – 8.8%;
- ქვემო ქართლი – 7.5%;
- სამეგრელო-ზემო სვანეთი – 5.9%.

დიაგრამა №8

დასაქმებულთა სქესთა თანაფარდობა რეგიონების მიხედვით⁷



სატისტიკური მონაცემები გვაძლევს შრომის ბაზრის ზედაპირულ სურათს. ბაზარზე აღნიშნული პრობლემების აღმოსაფხვრელად საჭიროა გატარდეს შემდეგი ღონისძიებები: განისაზღვროს უმუშევრობის დონის გამომწვევი მიზეზები; შესწავლილ იქნას კერძო სექტორის მოთხოვნები; დადგინდეს ბაზრის მოთხოვნები კონკრეტულ პროფესიებზე, რათა სახელმწიფოს მხრიდან სწორად იქნას დაგეგმილი შრომის ბაზრისთვის საჭირო კადრების მიწოდება; განისაზღვროს სახელმწიფო დასაქმების პროგრამების ზეგავლენა არსებულ მგომარეობაზე; შეფასდეს მისი ეფექტურობა და გამოვლენილ იქნას ნაკლოვანებები.

სწორედ ამ მიზნებიდან გამომდინარე ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაციის მიერ განხორციელდა რაოდენობრივი კვლევა იმერეთის რეგიონში, რომელიც ერთ-ერთ ყველაზე მაღალი უმუშევრობის მაჩვენებლის მქონე რეგიონს წარმოადგენს.

⁷ წყარო: საქართველოს ეკონომიკის განვითარების სამინისტრო

იმერეთის რეგიონის შრომის ბაზრის რაოდენობრივი კვლევის შედეგები

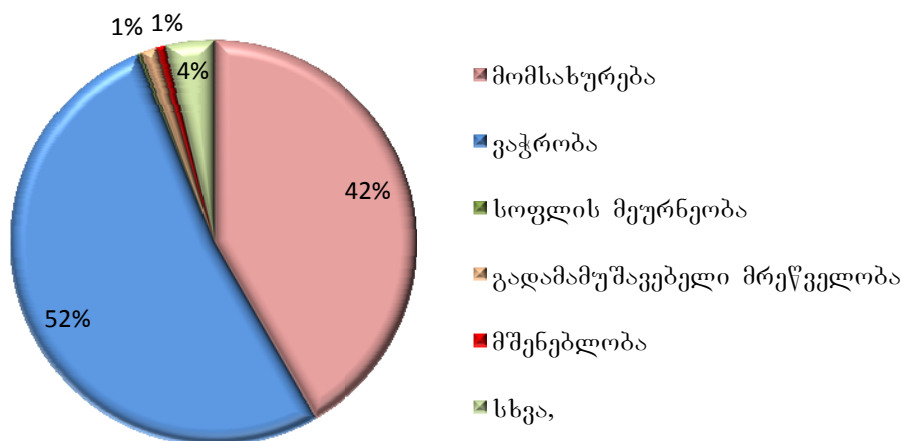
როგორც აღენიშნეთ, საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაციამ განახორციელა კვლევა იმერეთის რეგიონში. კვლევის მიზანს წარმოადგენდა: რეგიონის შრომის ბაზრის შესწავლა, ბაზრის მოთხოვნების წარმოჩენა, შრომის ბაზრის მოთხოვნების დადგენა კონკრეტულ პროფესიებსა და უნარ-ჩვევებზე.

რაოდენობრივი კვლევა განხორციელდა იმერეთის რეგიონში არსებული საწარმოების გამოკითხვის გზით სტრუქტურირებული კითხვარის გამოყენების მეშვეობით.

სულ გამოკითხულ იქნა 600 საწარმო. გამოკითხული საწარმოების ძირითადი ნაწილი დაკავებულია ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროში (შესაბამისად 369 და 295 საწარმო), მხოლოდ 2 საწარმო ახორციელებს საქმიანობას სოფლის მეურნეობასა და 5 – მშენებლობაში. რაც შეეხება გადამამუშავებელ მრეწველობას, მას გამოკითხულთაგან 9 საწარმო მისდევს (იხ. დიაგრამა №9):

დიაგრამა №9

საწარმოების განაწილება საქმიანობის სფეროების მიხედვით



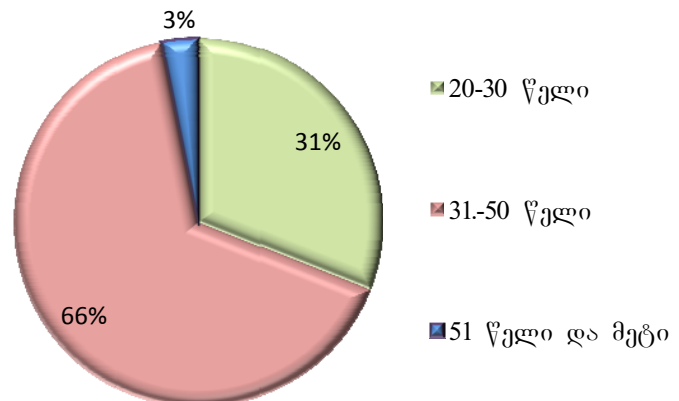
საწარმოთა 73% ფუნქციონირებს ბაზარზე 1 დან-5 წლამდე, გამოკითხულ საწარმოებში სულ მუშაობს 5529 ადამიანი. გამოკითხული 599 საწარმოდან ერთ საწარმოში საშუალოდ მუშაობს 9 ადამიანი. აქედან, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულთა რიცხვი გაიზარდა 86

საწარმოში და შემცირდა 35-ში, ხოლო დანარჩენ საწარმოებში მომუშავეთა ცვლილება არ მომხდარა.

გამოკითხულ ორგანიზაციებში მომუშავეთა ასაკის განსაზღვრისას გამოჩნდა, რომ საწარმოების უმეტესობაში დასაქმებულთა საშუალო ასაკი არის 31-50 წელი, ხოლო 599 გამოკითხულ საწარმოში მხოლოდ 51 წელზე უფროსი ასაკის მქონე 19 ადამიანი დასაქმებული (იხ. დიაგრამა №10):

დიაგრამა №10

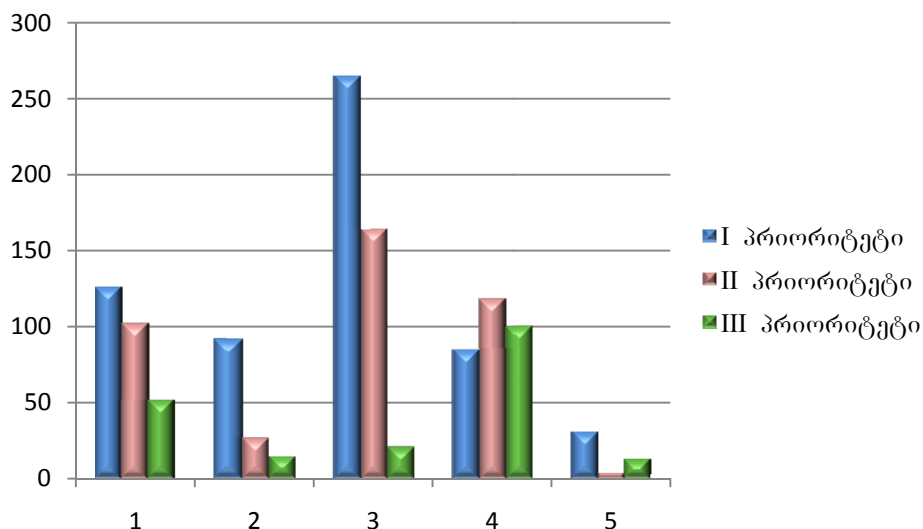
გამოკითხულ საწარმოებში მომუშავეთა ასაკობრივი ბალანსი



აღსანიშნავია, რომ გამოკითხულ საწარმოთა 41% მიიჩნევს, რომ ასაკს მნიშვნელობა არ აქვს და ამ ორგანიზაციებში ასაკობრივი სტრუქტურა უბრალოდ გარემოებამ განაპირობა; რესპოდენტთა 22%-ის აზრით, მათ ჰქონდათ ამ ასაკის პირებთან სამუშაო გამოცდილება და მათი მოლოდინი გამართლდა ხოლო; 25% ფიქრობს, რომ ამ ასაკის ადამიანების ცოდნა და გამოცდილება აკმაყოფილებს მათ მოთხოვნებს.

გამოკითხულ საწარმოებში დადგინდა, რომ თანამშრომელთა დაქირავება ხორციელდება ქვემოთ მოცემულ დიაგრამაში აღნიშნული კრიტერიუმების საფუძველზე (პრიორიტეტების მიხედვით). ცხრილიდან ჩანს, რომ დამქირავებლების 44% თავად ირჩევს კანდიდატს ახლობლების წრიდან, ხოლო 17%-მდე ითვალისწინებს ნაცნობის პირად რეკომენდაციას/თხოვნას; ვაკანსიის თაობაზე განცხადების გამოქვეყნებას პრიორიტეტს ანიჭებს გამოკითხულთა მხოლოდ 16%; არსებული გამოცდილებით მეწარმეები დაქირავებისას მეტად ენდობიან ახლობლის, მეგობრის ან/და ნათესავის რეკომენდაციას ან/და რჩევას (იხ. დიაგრამა №11):

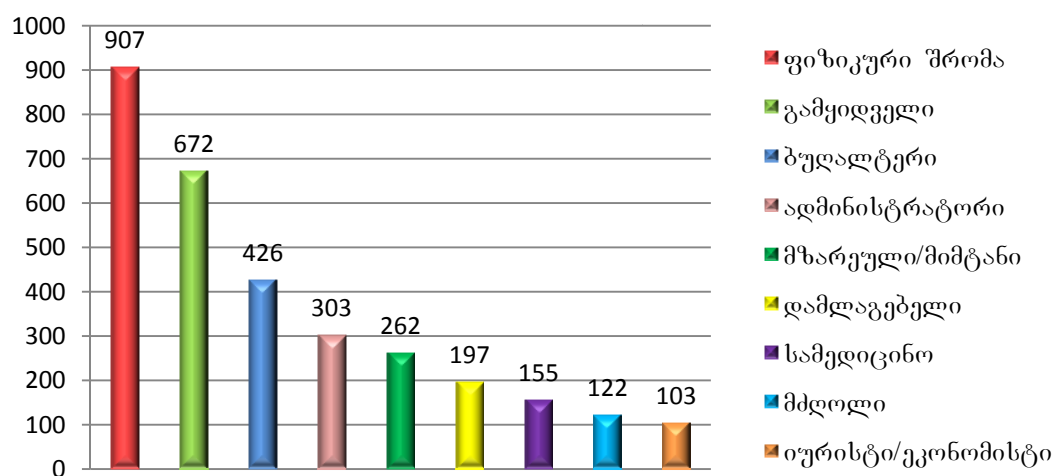
რა პრიორიტეტების გათვალისწინებით დაიძირავეთ თანამშრომლები?



- 1- ითვისალისწინებით ნაცნობის პირად რეკომენდაციას/თხოვნას;
- 2- აქვეყნებით განცხადებას ვაკანსიის თაობაზე (ბაზეთი, ვებ-გვერდი, სხვა);
- 3- თავად არჩევით კანდიდატს ახლოგლების წრიდან;
- 4- თავად მოგმართავენ თხოვნით დასაქმების თაობაზე
- 5- სხვა

კითხვაზე: „რა პროფესიის პირები გყავთ დასაქმებული ორგანიზაციაში?“ – რესპოდენტების პასუხები კითხვარში მითითებული პროფესიების მიხედვით შემდეგნაირად გადანაწილდა (იხ. დიაგრამა №12):

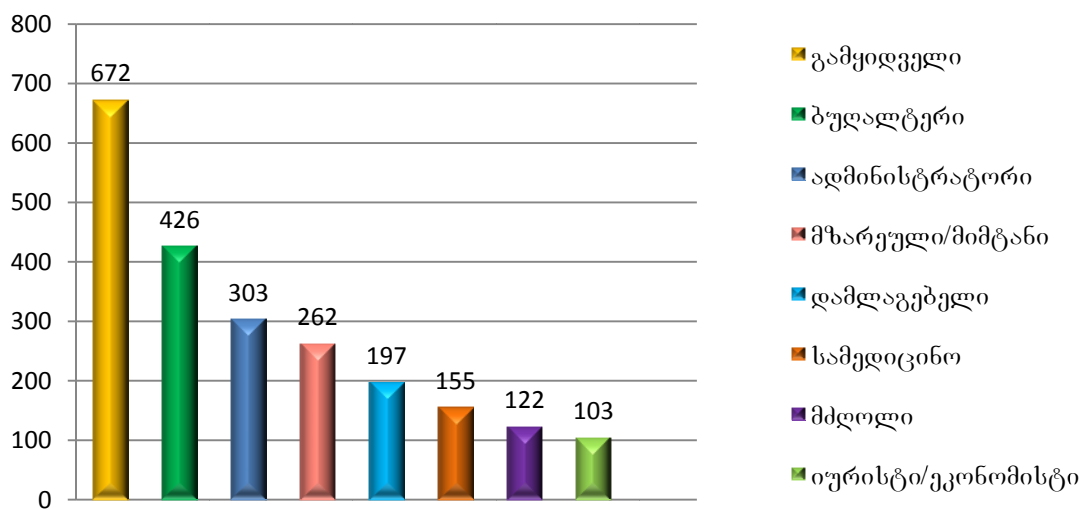
დასაქმებული პირები პროფესიების მიხედვით



კვლევის პეროდისთვის გამოკითხული საწარმოების 6%-ს ჰქონდა გამოცხადებული ვაკანსია. ჩამოთვლილი ვაკანსიებიდან ყველაზე მაღალი მოთხოვნა იყო გამყიდველზე. თითქმის იგივე პროცენტი ჰქონდა ბუღალტრის პოზიციას (შესაბამისად 23% და 20%). გამოკითხულთა 41% ჩამოთვლილი ვაკანსიების გარდა ასახელებდა სპეციალისტებს საკუთარი ორგანიზაციის სპეციფიკის შესაბამისად. მაგალითად: სტილისტი, მკერავი, მცხობელი, მეწაღე და ა.შ. (იხ. დიაგრამა №13):

დიაგრამა №13

გამოცხადებული ვაკანსიები



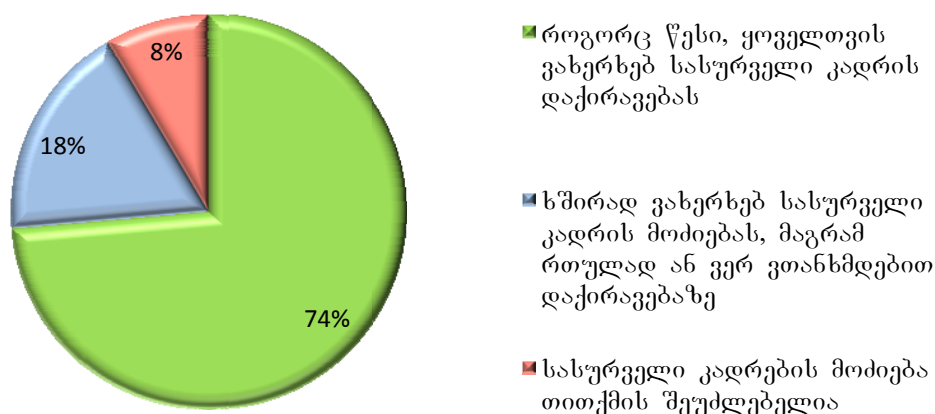
ხოლო, კითხვაზე: „რა პროფესიის კადრების დაქირავებას აპირებთ მომავალში?“ – შედეგი ანალოგიური მივიღეთ.

დიდი მოთხოვნა და არსებული კადრების მაღალი ხვედრითი წილი მოდიოდა გამყიდველზე, მუშახელსა და ორგანიზაციების სპეციფიკიდან გამომდინარე მომსახურე პერსონალზე.

კითხვაზე: „რამდენად ხელმისაწვდომია დაქირავებლისთვის საწარმოსათვის საჭირო პროფესიის ადამიანების მოძიება და დაქირავება?“ – პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა (იხ. დიაგრამა №14):

დიაგრამა №14

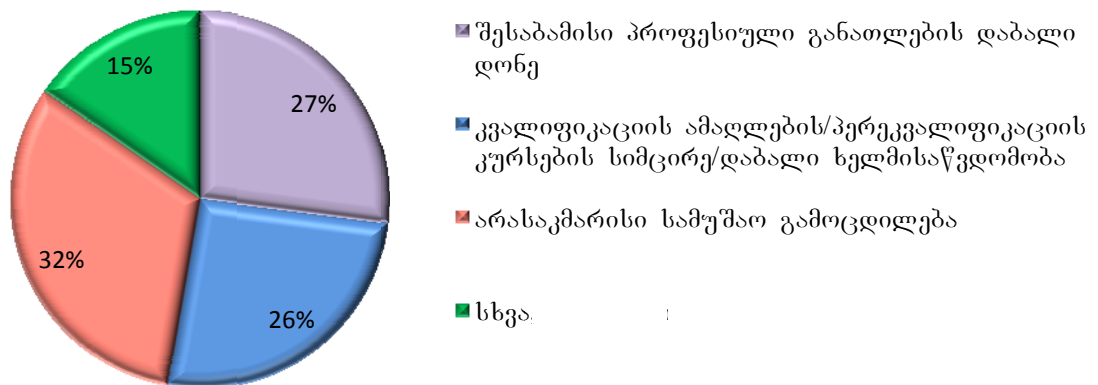
დამძირავეებულის მიერ კადრების დამძირავეის შესაძლებლობები



მიუხედავად იმისა, რომ რესპოდენტთა 74% თითქმის ყოველთვის ახერხებს სასურველი კადრების დაქირავებას, საგულისხმოა, ის ფაქტი, რომ აღნიშნული 74%-ის უმეტესობას ვაჭრობის სფეროში დაკავებული მეწარმეები შეადგენდნენ, ხოლო რესპოდენტთა 8%, რომელიც მიიჩნევს, რომ სასურველი კადრების მოძიება თითქმის შეუძლებელია, ძირითადად გადამამუშევრებელ მრეწველობასა და მომსახურების სფეროში არიან დაკავებულნი.

კითხვაზე: „რა განაპირობებს საქართველოში საჭირო კვალიფიკაციის კადრების მოძიების სირთულეს?“ – მოსაზრებები თითქმის თანაბრად განაწილდა. 32% ფიქრობს, რომ კადრებს არ აქვთ საკმარისი გამოცდილება; 27%-ის აზრით, შესაბამისი პროფესიული განათლების დონეა დაბალი; რესპოდენტების 26% მიიჩნევს, რომ პრობლემა კვალიფიკაციის ამაღლების დაბალი ხელმისაწვდომობითაა განპირობებული; 15%-მა კი მიუთითა, რომ არ არსებობს შესაბამისი სააგენტოები, რომლებიც მათ მაღალკვალიფიციურ კადრებს შესთავაზებენ (იხ. დიაგრამა №15):

სასურველი პაღრების მოძიების სირთულეების შეფასება

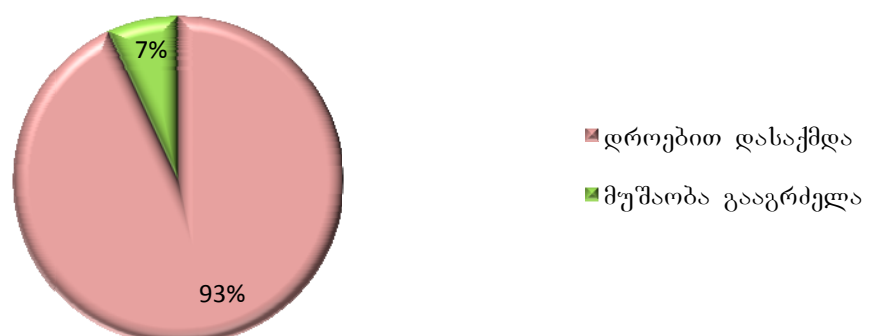


კვლევის ერთ-ერთ მიზანს საწარმოების სახელმწიფო დასაქმების პროგრამაში მონაწილეობა წარმოადგენდა. 2006 წლის დასაქმების პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო რესპონდენტთა მხოლოდ 7%-მა (39 საწარმო).

2007 წელს დასაქმების პროგრამაში მონაწილეთა წილი კიდევ უფრო მცირდება (სულ 6 საწარმო), თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევა მიმდინარეობდა 2007 წლის ოქტომბერ-ნოემბერში. ამ პერიოდში ჯერ არ იყო დაწყებული დასაქმების საპრეზიდენტო პროგრამა 2007-2008, ხოლო „დასაქმების პროგრამა 2007 მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარების ხელშეწყობით“ 2007 წლის ივნისში დაიწყო, შესაბამისად დასაქმების პროგრამაში მონაწილე საწარმოების რიცხვი გაიზარდა, რაც ჩვენ მიერ ჩატარებული მეორე რაოდენობრივი კვლევიდანაც ჩანს.

2006 წლის დასაქმების პროგრამით გამოკითხულ საწარმოებში დასაქმდა 417 ადამიანი, თუმცა დასაქმებულების მხოლოდ 7% განაგრძობს მუშაობას (იხ. დიაგრამა №16):

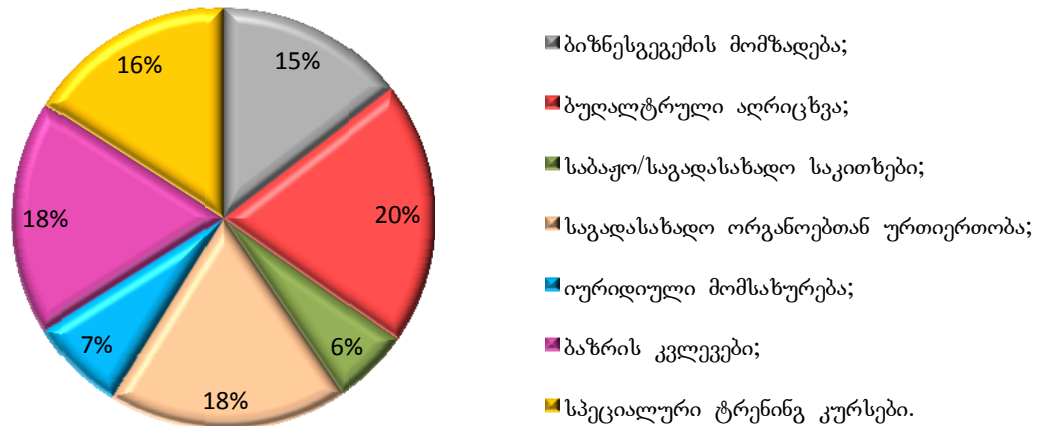
2006 წლის დასაქმების პროგრამით დასაქმებულთა ხვედრითი წილი



ასევე საინტერესო იყო იმის განსაზღვრა, თუ რა საკითხებში ექმნება კერძო სექტორს პრობლემები და რომელ სფეროში საჭიროებენ მეწარმეები დამატებით კონსულტაციას (იხ. დიაგრამა №17):

დიაგრამა №17

სფეროები, რომლებშიც მეწარმეები საჭიროებენ დამატებით კონსულტაციებს



როგორც დიაგრამიდან ჩანს, ბუღალტრული აღრიცხვა ერთ-ერთი პრობლემატური საკითხია. ასევე მნიშვნელოვან პრობლემას მეწარმეებისთვის ბაზრის მოთხოვნის შესწავლა წარმოადგენს. ამ მიზნით კვლევების ჩატარების მნიშვნელობას მეწარმეების დიდი ნაწილი აღიარებს, თუმცა ეს მომსახურება დიდ თანხებთან არის დაკავშირებული. რაც შეეხება ტრენინგ-კურსებს, მეწარმეების დიდი ნაწილი აღნიშნავს, რომ მათთვის უფრო მოსახერხებელია კვალიფიციური კადრების დაქირავება. იმის გათვალისწინებით, რომ ქვეყანაში ასეთი კადრების სიმცირეა, მათ უხდებათ არსებული კადრების კვალიფიკაციის გაზრდა დამატებითი ტრენინგ-კურსების მეშვეობით.

რაოდენობრივ კვლევასთან ერთად საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაციის მიერ ჩატარდა ორი ფოკუს-ჯგუფი ქ. ქუთაისსა და ქ. ბათუმში. ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეობას იღებდნენ ალიანსი „მომავალი სიღარიბის გარეშე“-ს წევრი ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

დისკუსიის ძირითადი მიმართულებები შემდეგნაირი იყო: აქტუალური პრობლემების გამოვლენა, რომელთა მოგვარება ან/და გაუმჯობესების შემთხვევაში გაიზრდება დასაქმების დონე საქართველოში; პრობლემების გამომწვევი მიზეზებისა და მათი ვარიაციების დადგენა; რეკომენდაციების გენერირება პრიორიტეტული პრობლემების მიხედვით.

ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეებმა ერთსულოვნად აღნიშნეს, რომ ერთ-ერთი ძირითად პრობლემა შრომის ბაზრისთვის არის კერძო სექტორისათვის სასურველი კადრის მოძიება. შრომის ბაზარზე ძნელად მოიძებნება კვალიფიციური კადრი. პროფესიონალი კადრების სიმცირეს განსაკუთრებით ისეთი ბიზნესები განიცდიან, რომლებსაც ტექნიკური მუშახელი სჭირდებათ. პრობლემას წარმოადგენს უმუშევრების მენტალიტეტიც: *„ჩემს სოფელში საკმაოდ არის მიწის ნაკვეთები, რომელთა დამუშავება შეიძლება, თუმცა არ არის მუშახელი, რადგან ახალგაზრდობა არ ჩერდება სოფლებში და თბილისში სურთ სამსახურის მოძებნა, საბოლოოდ კი უმუშევრად რჩებიან“* – აღნიშნა ერთ-ერთმა მონაწილემ.

რესპოდენტებმა ხაზი გაუსვეს ფაქტს, რომ მაღალკვალიფიციური კადრების დაქირავება მაღალ ანაზღაურებას მოითხოვს, რაც მცირე და საშუალო მეწარმეებისთვის პრობლემას წარმოადგენს. მათ ასევე არ ყოფნით ფინანსური რესურსები იმისათვის, რომ მოახდინონ არსებული კადრების საკუთარი სახსრებით გადამზადება, მიმართონ სხვადასხვა ტრენინგ-ცენტრებს და ა.შ.

საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ მეწარმეებისათვის სირთულეს წარმოადგენს სამუშაოს მაძიებლის ცოდნის დონის შეფასება სერტიფიკატსა თუ დიპლომზე დაყრდნობით. *„ყველას აქვს იმის ილუზია, რომ ინგლისური და კომპიუტერი იცის, მაგრამ ამის დამადასტურებელი სერტიფიკატი ცოტას თუ გააჩნია. და, მიუხედავად ამისა, პრაქტიკაში აღმოჩნდება, რომ ეს დოკუმენტი სრულებითაც არ მიუთითებს შესაბამის ცოდნის დონეზე.“* ხშირ შემთხვევაში, დამქირავებლისათვის უპირატესია პოტენციური კადრის უნარების შეფასება ტესტირების საფუძველზე.

ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეების აზრით, ის მიზეზები, რომლებმაც წარმოშვეს აღნიშნული (დასაქმების) პრობლემები, მდგომარეობს კვალიფიციური კადრების სიმცირეში, რაც

გამოწვეულია პროფესიული სასწავლებლების ნაკლებობით, ხოლო მოქმედი სასწავლებლები ორიენტირებულნი არ არიან ბაზარზე არსებულ მოთხოვნაზე. ისინი ფიქრობენ, რომ კადრების გადამზადება, პროფესიული სკოლების შექმნა, რომლებიც აღზრდიან პროფესიულ ტექნიკოსებს მოთხოვნადი სპეციალობების მიმართულებით, შეუწყობს ხელს უმუშევრობის შემცირებას.

ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეების ნაწილი მიიჩნევს, რომ უმუშევრობის მოგვარებაზე პასუხისმგებელი არის სახელმწიფო, თუმცა ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეების ნაწილი ფიქრობს, რომ უმუშევრობის საკითხზე ნაწილობრივ კერძო სექტორიც არის პასუხისმგებელი. კერძოდ, მან უნდა გაატაროს სწორი სახელმწიფო პოლიტიკა, ასევე უნდა მოახდინოს საკითხის გადაჭრის გზების ძიება.

რესპოდენტების უმრავლესობის აზრით, 2006 წლის სახელმწიფო დასაქმების პროგრამას არ მოუტანია რეალური შედეგები, იგი ატარებდა ფორმალურ ხასიათს. ადამიანებმა ვერ აიმაღლეს კვალიფიკაცია, მხოლოდ მიიღეს სუბსიდია და სამი თვის შემდეგ კვლავ უმუშევრები დარჩნენ.

„ეს იყო მთავრობის PR აქცია, რომელსაც არ ჰქონდა გრძელვადიანი შედეგი, პირიქით ეს პროგრამა იყო კორუფციის კარგი საშუალება“, „თანხები დაიხარჯა არამიზნობრივად, ამ თანხით შეიძლებოდა მინი საწარმოს შექმნა, რომელიც გაცილებით მეტ ადამიანს დაასაქმებდა.“
– აცხადებს ერთ-ერთი მონაწილე.

ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეების აზრით, უმუშევრობის პრობლემების გადაჭრა შესაძლებელია, თუ სახელმწიფო გამოყოფს შეღავათიან, გრძელვადიან კრედიტებს ბიზნესის დასაფინანსებლად. ასევე, თუ იზრუნებს ეკონომიკის აღორძინებასა და კადრების კვალიფიკაციის ზრდაზე. უნდა აშენდეს სახელმწიფო მნიშვნელობის საწარმოები, საქართველომ თვითონ უნდა გაიტანოს ნაწარმი საზღვარგარეთ და არ იქცეს სხვა ქვეყნების უხარისხო საქონლის ბაზრად. ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ მსგავსი პროგრამები უნდა იყოს მიმართული კონკრეტულ ღონისძიებებზე. თუმცა, ნაწილის აზრით, რომ სახელმწიფო პროგრამა ამ პრობლემას ვერ მოაგვარებს.

აღნიშნული პრობლემების არსებობა სახელმწიფო უწყებებისთვისაც არ წარმოადგენდა სიახლეს. სახელმწიფო 90-იანი წლებიდან აქტიურად მუშაობდა უმუშევრობის ღონის შემცირებაზე და განახორციელა მრავალი სოციალური პროგრამა დასაქმების მიმართულებით. თუმცა, სახელმწიფოს მხრიდან არ განხორციელებულა არც ერთი პროგრამის სრულყოფილი მონიტორინგი. აქედან გამომდინარე, რთულია რიგ შემთხვევებში აღნიშნული პროგრამების ეფექტიანობის შეფასება.

ბიზნესისთვის სასურველი პროფესიისა და უნარ-ჩვევების მქონე პიროვნების შერჩევა საქართველოს რეალობიდან გამომდინარე შესაძლებელია შემდეგი მიმართულებით: მეგობართა და ნათესავთა წრე, განცხადების საფუძველზე შერჩეული კანდიდატები, სასწავლო დაწესებულებები და შრომის სააგენტოები.

სასურველი თანამშრომლის შერჩევისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ის ინფორმაცია, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. მას შეუძლია შეამოწმოს კანდიდატის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე. კანდიდატი ვალდებულია დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს. კანდიდატს უფლება აქვს გამოითხოვოს მის მიერ წარდგენილი დოკუმენტები იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელმა მასთან არ გააფორმა შრომითი ხელშეკრულება.

სახელმწიფო დასაქმების პროგრამები

დასაქმების პროგრამების საკანონმდებლო რეგულირება

უმუშევრობის მწვავე პრობლემა მთავრობის დღის წესრიგში იდგა 1991 წლიდან, რომლის გადასაჭრელად სახელმწიფომ შეიმუშავა არაერთი კანონმდებლობა, თუ დასაქმების პროგრამა. წლიდან-წლამდე ფუნქციონირებდა სახელმწიფო ორგანოები, რომელთა პირდაპირ ვალდებულებებს დასაქმება და ქვეყანაში არსებული უმუშევრობის დონის შემცირება წარმოადგენდა: არსებობდა დასაქმების სამინისტრო, დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, დასაქმების და სოციალური დახმარების სააგენტო და შრომის ბირჟები. იმდროინდელი საქმიანობების ეფექტიანობის შეფასება, სამწუხაროდ, დღემდე კითხვის ნიშნის ქვეშ რჩება. რთულია საუბარი დასაქმების პროგრამების სპეციფიკიდან გამომდინარე თვისობრივ მონიტორინგსა და მიღწეულ შედეგებზე. ამის გამომწვევ მიზეზად შეიძლება ჩავთვალოთ ერთიანი სისტემის გაუმართავი და არასრულყოფილი არსებობა.

2006 წლამდე მოქმედებდა დასაქმების კანონი. მის გაუქმებამდე კანონით გათვალისწინებული იყო დასაქმების ეროვნული საბჭოს ფორმირება, რომლის შემადგენლობაშიც ხელისუფლების წარმომადგენლებთან ერთად შედიოდნენ დამსაქმებელთა და პროფესიულ კავშირთა წარმომადგენლები. ამ უკანასკნელის ფუნქციებში შედიოდა დასაქმების პოლიტიკისა და დასაქმების პროგრამების შემუშავება.

აღნიშნული საკითხი ასევე რეგულირდებოდა „პროფესიული კავშირების შესახებ“ კანონის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით, რომლის თანახმადაც პროფესიული კავშირები მონაწილეობდნენ დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებასა და განხორციელებაში, ხოლო ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად პროფესიული კავშირი საზოგადოებრივ ზედამხედველობას უწევდა დასაქმების მდგომარეობას.

2001 წლიდან – 2006 წლამდე დასაქმების პროგრამები დასაქმების კანონით რეგულირდებოდა. 2001 წლიდან ფუნქციონირებდა დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, რომელიც შეიქმნა „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ და „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონების საფუძველზე. ამ სამსახურის ძირითადი ფუნქციები იყო: სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია, აღრიცხვა და მონიტორინგი; თავისუფალი (ვაკანტური) სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება და საინფორმაციო ბანკის შექმნა; სამუშაოს მაძიებელთა და დამსაქმებელთა ინფორმირება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მისი მიწოდების მდგომარეობის

შესახებ; დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითად მიმართულებათა შესახებ მოსახლეობის ინფორმირება; სამუშაოს მაძიებელთა შრომითი მოწყობის მიზნით საშუაშალო საქმიანობის ორგანიზება; სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის ხელშეწყობა.

2001 წელს შექმნილ დასაქმების სამსახურს გააჩნდა ადგილობრივი განყოფილებები საქართველოს ყველა რაიონში (68 რაიონული განყოფილება), ხოლო 2005 წელს განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად შეიქმნა 10 რეგიონალური განყოფილება, რომლებშიც შედიოდა 68 რაიონული განყოფილება.

საქართველოს მთავრობის 2004 წლის 23 ოქტომბრის №157-ე განკარგულებით (რომელიც ითვალისწინებდა ფინანსურ დახმარებას უკიდურესი სიღატაკის ზღვარს მიღმა მყოფი ოჯახებისათვის) გათვალისწინებულ ღონისძიებათა განსახორციელებლად საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალა „დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის“ რეორგანიზაცია და მის ბაზაზე ახალი სტრუქტურული ერთეულის შექმნა. შემუშავდა და პარლამენტის მიერ 2004 წლის 29 დეკემბერს მიღებულ იქნა საქართველოს კანონი, რომლის საფუძველზეც შეიქმნა „სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო“.

დასაქმების სამსახურის ფუნქციები გადაეცა სააგენტოს და დაემატა შემდეგი ფუნქცია, რომელიც გულისხმობდა უმუშევრის შემწეობის მიმღებ პირთა დადგენას და მოსახლეობის სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით სოციალური დაცვის ღონისძიებების შესახებ წინადადებების მომზადებას, დამტკიცებული პროგრამების განხორციელებას.

2001-2006 წლებში დასაქმების სფეროს სახელმწიფო რეგულირებისათვის ყოველწლიურად მუშავდებოდა „უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამა“, რომლის ძირითადი კომპონენტები იყო: ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისა და არსებული სამუშაო ადგილების შენარჩუნების სტიმულირება, უმუშევართა პროფესიული მომზადება-გადამზადება, დროებითი დასაქმებისათვის საზოგადოებრივი სამუშაოების სტიმულირება, სამუშაო ადგილების სუბსიდირება დაბალკონკურენტუნარიანი შრომითი რესურსებისათვის, უმუშევართა სოციალური დაცვა (შემწეობის გაცემა). შემწეობის გაცემა ხდებოდა მინისტრის მიერ დამტკიცებული წესით – 14 ლარის ოდენობით 6 თვის მანძილზე. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ შემწეობა გაიცემოდა პირზე, რომელსაც უნდა ჰქონოდა მინიმუმ 1 წლის სამუშაო გამოცდილება და უმუშევრად დარეგისტრირებული უნდა ყოფილიყო 3 თვის განმავლობაში. აღნიშნული წამოწყება, ცხადია, უშედეგო იყო და რეალურად არ იძლეოდა

დასაქმების პერსპექტივას, არც რეალურ დახმარებას წარმოადგენდა უმუშევრისთვის. ამასთან, უმუშევრად რეგისტრირებულთა რიცხვი რეალურად ბევრად ნაკლები იყო ფაქტობრივ რაოდენობაზე.

უმუშევრობის პრევენციული ღონისძიებების განსახორციელებლად ფინანსური რესურსების გეგმიური პარამეტრები მტკიცდებოდა ყოველწლიურად „უმუშევრის სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამით“. 2002 წელს მომზადდა აღნიშნული სახელმწიფო პროგრამა ბიუჯეტით – 4 570 000 ლარი. მათ შორის: უმუშევრის ღროებითი და მუდმივი დასაქმების პროგრამა; უმუშევრის პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამა; უმუშევრის შემწეობის პროგრამა.

დასაქმების პროგრამები ზოგადად იყოფა აქტიურ და პასიურ პროგრამებად. პასიური პროგრამები არის ის ღროებითი დასაქმების პროგრამები, რაც გულისხმობს საზოგადოებრივ სამუშაოებს, ინფრასტრუქტურის რეაბილიტაციის ღონისძიებებს. კერძოდ, სკოლების, საავადმყოფოების და სხვადასხვა დაწესებულებების აღდგენით სამუშაოებს. ასეთი პროგრამების ძირითად მიზანს წარმოადგენს ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება და არა დასაქმების ხელშეწყობა.

აქტიურ პროგრამებს მიეკუთვნება ისეთი გრძელვადიანი შედეგის მომტანი ღონისძიებები, როგორიცაა: იაფი კრედიტების გაცემა და ბიზნესის ხელშეწყობა, ანუ სტაბილური სამუშაო ადგილების შექმნა, არაკვალიფიციური კადრების მომზადება და გადამზადება შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი სპეციალობების მიხედვით და მათი დასაქმების ხელშეწყობა (დამსაქმებელთან დაკავშირება).

განხორციელებული სახელმწიფო დასაქმების პროგრამები

2002 წელს დასაქმების აქტიურ პოლიტიკაზე მოდიოდა მთლიანი დანახარჯების 55-60%, ხოლო დროებითი დასაქმების პროგრამები ხორცილდებოდა რაიონის გამგეობასთან ერთად თანადაფინანსების პრინციპით – 70-30%-ზე. ეს პროგრამები ითვალისწინებდა იმ არაკვალიფიციური მუშახელის დროებით დასაქმებას, რომლებიც დარეგისტრირებულნი იყვნენ უმუშევრებად.

უმუშევრის პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამა მიეკუთვნება აქტიური პროგრამების რიცხვს. ასეთი ტიპის დასაქმების პროგრამები მოიცავს გრძელვადიან დასაქმების პროგრამებს, უმუშევართა კვალიფიკაციის აძლევას, მომზადება-გადამზადებას, სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით საწარმოებისათვის იაფი კრედიტის გამოყოფას და ა.შ.

2002 წლის ბოლოდან, ძირითადად 2003-2004 წლებში მოქმედებდა დასაქმების პროგრამა, რომელიც ითვალისწინებდა საწარმოებისათვის უპროცენტო კრედიტების გაცემას. კრედიტი გაიცემოდა 2 წლის ვადით. მაქსიმალურმა თანხამ მოქმედი საწარმოებისთვის შეადგენა 30 000 ლარი, აქედან უმუშევრებისათვის 6000 ლარი იყო განკუთვნილი.

ტენდერის საფუძველზე შერჩეულ იქნა ბიზნესცენტრები, რომლებიც კონსულტაციებს უწევდნენ დაინტერესებულ მეწარმეებს, ეხმარებოდნენ ბიზნესგეგმის მოზადებასა და ბანკისათვის წარდგენაში. საწარმოებს უწევდათ გირაოს გადახდა, რომელიც შეადგენდა დაახლოებით 33%-ს, ხოლო, თავის მხრივ, სადაზღვევო კომპანიები აზღვევდნენ 33%-ს. როგორც აღვნიშნეთ, გასაცემი თანხა კვლირებული იყო და 30 000 ლარის მიღების შემთხვევაში საწარმო ვალდებული იყო შეექმნა 6 ახალი სამუშაო ადგილი და დაესაქმებინა რეგისტრირებული უმუშევრები.

2003 წელს დასაქმების აქტიურ პოლიტიკაზე მოდიოდა მთლიანი დანახარჯების 60%.

2004 წელს „უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამამ“ შეადგინა 4 300 000 ლარი. მათ შორის:

- უმუშევრის დროებითი დასაქმების პროგრამა;
- დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა;
- უმუშევრის პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამა;

- უმუშევრის შემწეობის პროგრამა.

2004 წელს დასაქმების აქტიურ პოლიტიკაზე მოდიოდა მთლიანი დანახარჯების 40%.

2004-2005 წლებში განხორციელდა უმუშევართა მომზადება-გადამზადების პროგრამა. ტენდერის საფუძველზე შეირჩა სასწავლო ცენტრები, სადაც ხდებოდა დარეგისტრირებულ უმუშევართა გადამზადება. გამომდინარე იქიდან, რომ არ არსებობდა ზუსტი მონაცემები, თუ რა კადრზე იყო რეალური მოთხოვნა და დეფიციტი, დამსაქმებელთა ასოციაციამ ჩაატარა თავისი წვერი კომპანიების გამოკითხვა და ამის საფუძველზე განისაზღვრა პრიორიტეტული მიმართულებები: ბუღალტრის მომსახურება, მდივან-რეფერენტი, სასტუმრო/რესტორნების ადმინისტრატორები, კომპიუტერული სისტემების ოპერატორი, მბეჭდავი, ხელოსანი, ავტოელექტრიკოსი, შემღებელი, მკერავი და ა.შ. დარგების მიხედვით უმაღლეს სასწავლებლებში გადამზადდნენ აღნიშნულ სპეციალობებზე მსურველი რეგისტრირებული უმუშევრები, რომელთაც სტიპენდია დაენიშნათ 14 ლარის ოდენობით (პენსიის ზრდასთან ერთად შემდგომში 20 ლარი) და მოხდა მათი გადამზადება.

რიგ დარგებში აღნიშნული პროგრამა წარმატებით განხორციელდა, ხოლო რამოდენიმე ჩავარდა. ამის შემდგომ შედგა ბიზნესმენთა და გადამზადებულთა საქმიანი „რანდევუ“, რაც ერთეულებისთვის დასაქმებით დასრულდა.

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურში 2004 წელს რეგისტრირებულ 44 973 (მათ შორის ქალი – 21 954) სამუშაოს მაძიებელს შორის 95% უმუშევარი იყო. წლის განმავლობაში შემწეობა დაენიშნა 1 518 (მათ შორის ქალი 914) უმუშევარს, დასაქმდა 3 202 (მათ შორის ქალი—1 036).

2003-2004 წლების განმავლობაში დასაქმების სახელმწიფო სამსახურმა მოიპოვა 5 818 თავისუფალი სამუშაო ადგილი (ვაკანსია), რომელთა 19% კერძო სექტორზე მოდიოდა. კვალიფიკაციის მიხედვით თითქმის ნახევარი მუშის კატეგორია იყო. სულ დასაქმდა 3 203 უმუშევარი.

2005 წელს „UNDP“-ისთან თანამშრომლობით განხორციელდა პროექტი „ლამაზი ბორჯომი“, რომელიც პასიური დასაქმების ხასიათს ატარებდა. პროექტი მიზნად ისახავდა ბორჯომის ხეობაში ინფრასტრუქტურის განვითარებასა და ადგილობრივი უმუშევრების დასაქმებას.

ამ პროექტის ფარგლებში იგეგმებოდა „ბიზნესინკუბატორი“-ს გახსნა. ეს უკანასკნელი გულისხმობდა დამწყები მეწარმეებისათვის ფართის ღრობით გადაცემას სიმბოლურ ფასად.

სახელმწიფო თავის თავზე იღებდა ყველა სხვა დანარჩენ ხარჯებს, ასევე სახელმწიფოს მხრიდან ბიზნესინკუბატორი უზრუნველყოფილი იქნებოდა იურისტის, ბუღალტრის მომსახურებით.

დიდ ბრიტანეთში ბიზნესინკუბატორების შექმნამ დადებითი შედეგი მოიტანა. უფრო მეტიც, ბიზნესინკუბატორის თემა დღეს წარმატებული და მოგების მომტანი კერძო ბიზნესის ხასიათს ატარებს. მათი კომერციული საქმიანობა მდგომარეობს დამწყები ბიზნესების დაფინანსებაში, ხოლო ბიზნესის გაძლიერების შემდეგ თანხობრივ ვალდებულების დაკისრებაში.

2005 წელს „უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამამ“ შეადგინა 1 700 000 ლარი. მათ შორის:

- უმუშევრის დროებითი დასაქმების პროგრამა;
- უმუშევრის პროფესიული მომზადების და გადამზადების პროგრამა;
- უმუშევრის შემწეობის პროგრამა;
- „UNDP“-სთან ურთიერთთანამშრომლობის პროგრამა.

2005 წელს დასაქმების აქტიურ პოლიტიკაზე მოდიოდა მთლიანი დანახარჯების 35%.

2005 წლის ბოლოდან საქართველოში დაიწყო ახალი სოციალური პროგრამა – „სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი მოსახლეობის მიზნობრივი სოციალური დახმარების პროგრამა.“ აღნიშნულ პროგრამას ახორციელებდა სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო, რომელიც ამავე დროს უმუშევართა სოციალური დახმარებისა და დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამაშიც იყო ჩართული. სოციალური დახმარების პროგრამის მონაცემთა ბაზაში, ფაქტობრივად, აღმოჩნდა საქართველოს მოსახლეობის მესამედი, ხოლო პროგრამის ბენეფიციართა რაოდენობა მოიცავდა 400 000-მდე შინამეურნეობას. ამ პერიოდში თანდათანობით დასაქმების კომპონენტმა ჯანდაცვის სამინისტროდან გადაინაცვლა ეკონომიკის სამინისტროში.

2006 წელს სახელმწიფო ბიუჯეტით გამოყოფილი იყო 200 000 ლარი უმუშევრის შემწეობაზე. 2006 წლის III კვარტლიდან სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტომ განახორციელა დასაქმების ახალი პროგრამა, რომლის ბიუჯეტიც შეადგენდა 24 მილიონ ლარს. უპირველეს პრობლემად წარმოჩენილი იყო დაბალკვალიფიციური მუშახელი და ხანგრძლივი პერიოდის შედეგად გამოწვეული კვალიფიკაციის დაქვეითება. ამასთან, მიმდინარე ეტაპზე მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სამუშაოს მაძიებლების გადამზადება სამუშაო ადგილზე დამსაქმებლების მოთხოვნების შესაბამისად.

სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო 50 000 ბენეფიციარმა:

- ბაზაში რეგისტრაცია გაიარა 4 736 მეწარმემ;
- შემოსული ვაკანსიების საერთო რაოდენობამ შეადგინა 68 197;
- ბაზაში რეგისტრაცია გაიარა 76 387 ბენეფიციარმა;
- ვაკანსია მოიძებნა 54 303 ბენეფიციარისთვის;
- მეწარმესთან შეთანხმებას მიაღწია 44 471;
- მეწარმე სუბიექტის მოთხოვნით გაუქმდა 1 116 შეთანხმება;
- ხოლო ბენეფიციართა მოთხოვნით გაუქმდა 9 შეთანხმება.

ბენეფიციართა კვალიფიკაციის ამაღლება ხდებოდა 3 თვის განმავლობაში, ფაქტობრივად ეკონომიკის ყველა დარგში. ამასთან, სახელმწიფოს მიერ ფინანსდებოდა ბენეფიციართა სტიპენდია, რომელიც შეადგენდა თვეში 150 ლარს. აღსანიშნავია, რომ პროგრამის მონაწილეთა 58%-ს შეადგენდნენ ქალები, ხოლო ახალგაზრდობა 30 წლამდე შეადგენდა 55%-ს.

2006 წელს დასაქმების აქტიურ პოლიტიკაზე დანახარჯებმა შეადგინა 99%.

პროექტის თვისობრივი მონიტორინგი მისი თავისებურებიდან გამომდინარე (რთულად გაზომვადი და შესაფასებელი) არ ჩატარებულა.

2006-2007 წლებში თბილისის მუნიციპალიტეტმა განახორციელა ახალგაზრდების დასაქმების პროგრამა, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 5 000-მდე სტუდენტმა.

2006 წლისათვის ახალგაზრდების დასაქმების პროგრამაში მონაწილეობისათვის შეირჩა 2000 სტუდენტი. მონაწილეები საქალაქო სამსახურებსა და რაიონულ გამგეობებში საჭიროებისამებრ გადანაწილდნენ. სტუდენტებისთვის გათვალისწინებული იყო სხვადასვა პროფილის სამუშაოები.

2004 წლამდე განხორციელებული რეორგანიზაციების შედეგად, სამწუხაროდ, დღეისათვის შეუძლებელია კონკრეტული სტატისტიკური მონაცემების წარმოდგენა. ამასთან, შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მიერ დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა საკმოდ მცირე იყო ქვეყანაში უმუშევრობის საერთო მაჩვენებლთან მიმართებაში. ამან განაპირობა დასაქმების სამსახურის ხშირი რეორგანიზაცია და ახალი პროგრამების შემუშავება. როგორც ზემოთ იყო აღნიშნული, 2006 წელს დასაქმების სამსახურმა განახორციელა მანამდე უპრეცედენტო პროგრამა როგორც ბენეფიციართა რაოდენობის მიხედვით, ასევე ბიუჯეტიდან გამოყოფილი თანხების ოდენობით (50 000 სამუშაოს

მაძიებელი, 24 000 000 ბიუჯეტით). ქვეყნის მასშტაბით დასაქმების სამსახურში რეგისტრაცია გაირა 100 000-ზე მეტმა სამუშაოს მაძიებელმა, საიდანაც 50 000 მათგანი გაგზავნილ იქნა დამსაქმებლებთან, სამუშაო ადგილზე კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით. როგორც ექსპერტები აღნიშნავენ პროგრამის ბენეფიციართა დაახლოებით 15 % კვალიფიკაციის ამაღლების შემდგომ დარჩა სამუშაო ადგილზე.

საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 88-ე კონვენცია – „დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“ (C88 Employment Service Convention) და 181-ე – „დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“ (C181 Private Employment Agencies Convention). „დასაქმების შესახებ საქართველოს კანონი“-ს თანახმად დასაქმების კერძო სააგენტოები ვალდებული იყვნენ საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის შეეტყობინებინათ თავიანთი საქმიანობის დაწყების შესახებ და ყოველკვარტალურად მიეწოდებინათ ინფორმაცია შესრულებული სამუშაოს შესახებ.

უკანასკნელ წლებში სამინისტროში დარეგისტრირდა 17 დასაქმების კერძო სააგენტო. 2006 წელს ახალი შრომის კოდექსის მიღებასთან დაკავშირებით გაუქმდა „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონი. აღნიშნული კოდექსით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალა შეემუშავებინა დასაქმების კერძო სააგენტოების რეესტრის წესი.

უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმების კერძო სააგენტოების ინსტიტუტი დღეისათვის ქვეყანაში არ არის სათანადოდ განვითარებული და მათი მეშვეობით არ საქმდება 1%-იც კი. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურში მიმდინარე სტრუქტურულ ცვლილებებთან დაკავშირებით მიმდინარე ეტაპზე არ არსებობს კოორდინაცია დასაქმების სახელმწიფო სამსახურსა და დასაქმების კერძო სააგენტოებს შორის. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ 2005 წელს რამოდენიმე კერძო სააგენტოსთან გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი და დასაქმების სამსახურის მიერ ხორციელდებოდა რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა მიწოდება კერძო დასაქმების სამსახურებისათვის კონკრეტულ მოთხოვნებზე.

2007 წლის ივნისიდან ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს მიერ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით დაიწყო მცირე და საშუალო ბიზნესის დაფინანსება დაბალპროცენტიანი კრედიტით, რომელიც მიმართულია ტურიზმის სფეროს განვითარებისაკენ.

„წლევანდელი დასაქმების პროექტი გამოირჩევა იმით, რომ დაფინანსებით ახალ ბიზნესს, რითიც შეეძენით ახალ სტაბილურ სამუშაო ადგილებს. ამავე დროს, ჩვენი ამოცანაა, რომ ეს სამუშაო ადგილები შეიქმნას ძირითადად საქართველოს რეგიონებში, იქ გავშალოთ ეს პროექტი და არ ვიყოთ კონცენტრირებული ცენტრებზე. რეგიონებში კი ბიზნესის განვითარების ყველაზე მეტი შესაძლებლობა ტურიზმის სფეროშია. ტურიზმი მოიცავს საქმიანობის დიდ სპექტრს საოჯახო სასტუმროების, მომსახურებისა და კვების ობიექტების სახით, ამიტომ ამ სფეროში ბიზნესის განვითარება რეგიონის მოსახლეობისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია“ – განაცხადა ეკონომიკის განვითარების იმჟამინდელმა მინისტრმა გიორგი არველაძემ პროგრამის პრეზენტაციაზე.

დასაქმების პროგრამის მიზანს წარმოადგენდა:

- რეგიონული ინფრასტრუქტურის განვითარების მხარდაჭერა და ეკონომიკური საქმიანობის ხელშეწყობა;
- მოსახლეობის დასაქმების ზრდა;
- ტურიზმის სექტორში მცირე ბიზნესების და, განსაკუთრებით, ოჯახური მეურნეობების მხარდაჭერა და მათი განვითარების ხელშეწყობა;
- ტურისტულ ბიზნესში დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნა;
- ტურისტული ინფრასტრუქტურის განვითარება;
- დროებითი საცხოვრებელი ადგილებით უზრუნველყოფა (მცირე ზომის სასტუმროები და ა.შ.);
- ტურიზმთან დაკავშირებული ისეთი აქტივობების პოპულარიზაცია, როგორიცაა კემპინგი, ჯომარდობა, ცხენოსნობა და ა.შ;
- მცირე და საშუალო საწარმოებისათვის საკრედიტო რესურსების ხელმისაწვდომობა.

მთავრობამ „დასაქმების პროგრამა 2007“-ის პარტნიორად ტენდერის საფუძველზე „პროკრედიტ ბანკი“ შეარჩია, რომელსაც 5-მილიონიანი საკრედიტო რესურსი გამოეყო. აღნიშნულ თანხას ბანკი ტურიზმის ბიზნესში მოქმედი მცირე საწარმოების დასაფინანსებლად გამოიყენებს.

ბენეფიციარ მცირე საწარმოებისათვის კრედიტის წლიური საპროცენტო განაკვეთი 12%-ის ტოლი იყო, რაც იმ პერიოდში საბაზრო საპროცენტო განაკვეთთან შედარებით ბევრად იაფი გახლდათ. დაგეგმილისამებრ გაცემული კრედიტების მოცულობამ შეადგინა 1 000 ლარიდან 50 000 ლარამდე, 5 წლამდე ვადით. დაფინანსება გაიცა მათზე, ვინც ბანკს წარუდგინა საუკეთესო ბიზნესიდეა.

აღნიშნულმა პროგრამამ მოიცვა შემდეგი რეგიონები: იმერეთი, კახეთი, სამეგრელო/ზემო სვანეთი, მცხეთა-მთიანეთი, სამცხე-ჯავახეთი, ქვემო ქართლი, შიდა ქართლი, რაჭა/ლეჩხუმი/ქვემო სვანეთი, გურია და აჭარა.

პროგრამის ფარგლებში უპირატესობა იმ პროექტებს ენიჭებოდა, რომლებიც ხელს უწყობენ ტურიზმის განვითარებას შესაბამის რეგიონებში. ერთ-ერთი მთავარი პირობა ის იყო, რომ აპლიკანტს უნდა დაამტკიცებინა, რომ შექმნიდა ახალ სამუშაო ადგილებს და აგრეთვე სესხის დაფარვას შეძლებდა. ფონდის დიდი ნაწილი (4 მილიონი ლარი) მიმართული იქნა მცირე ბიზნესის ოჯახური მეურნეობისაკენ, რომლებიც ტურიზმის სფეროში საქმიანობდნენ და დამატებით ფინანსურ და ადამიანურ რესურსებს საჭიროებდნენ. პროგრამა ასევე გამიზნული იყო ისეთი მცირე ზომის ბიზნესებზეც, რომელთაც გამოცდილება გააჩნდათ სხვა სფეროში (სოფლის მეურნეობა, ვაჭრობა, წარმოება) და სურდათ ბიზნესის გაფართოვება ტურიზმის სექტორში.

საკრედიტო კუთხით გადაწყვეტილებებს „პროკრედიტ ბანკი“ იღებდა. პროგრამაში მონაწილეობის მსურველს უნდა მიემართა აღნიშნული პარტნიორი ბანკისთვის და გაეცნო ბიზნესიდეა, რის საფუძველზეც ბანკის მიერ ხდებოდა განაცხადის შესწავლა და შესაბამისად კრედიტის გამოყოფა. ბანკი გადაწყვეტილებას იღებდა საკრედიტო პრაქტიკისა და მიღებული კრიტერიუმების საფუძველზე: რამდენად რეალისტურია იგი; მოქმედი ბიზნესის შემთხვევაში, რამდენად მდგრადია რისკებთან მიმართებაში; როგორია საწარმოს არსებული ან სამომავლო შემოსავალი და ა.შ.

ტურიზმის განვითარების სესხის პირობები შემდეგნაირად იყო წარმოდგენილი:

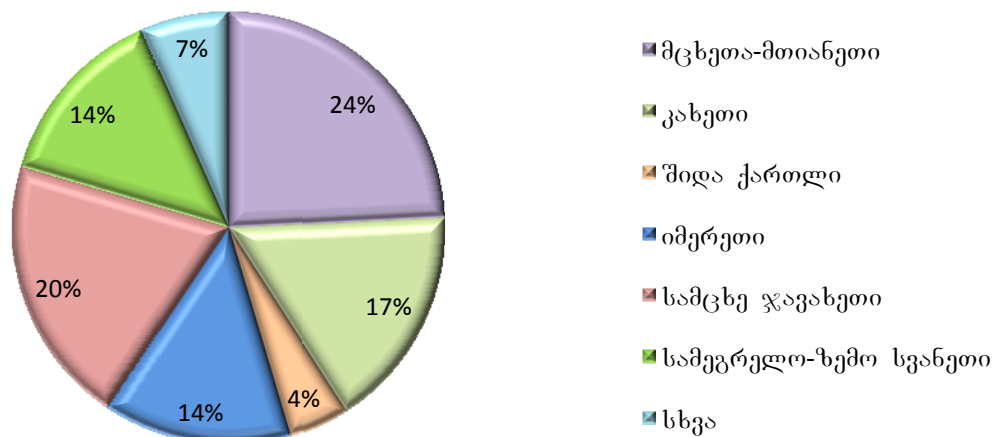
- თანხა – 1000-დან 50 000 ლარამდე;
- ვადა – 60 თვემდე;
- საპროცენტო განაკვეთი – 12% დამოუკიდებლად თანხისა;
- გაცემის საკომისიო – 0%;
- სესხის წინასწარი დაფარვის საკომისიო – 0%;

- სესხის უზრუნველყოფა (გირაო) – არაა აუცილებელი 10 000 ლარამდე კრედიტის შემთხვევაში.
- კრედიტის დაფარვის გრაფიკი ღვება კლიენტთან შეთანხმებით, ძირითადად სესხი გაიცემა სეზონური დაფარვებით.

2008 წლის იანვრის მონაცემებით სესხების გადანაწილება რეგიონების მიხედვით შემდეგნაირი იყო (იხ. დიაგრამა №18):

დიაგრამა №18

სესხების გადანაწილება რეგიონების მიხედვით



2008 წლის იანვრის მონაცემებით მცხეთა მთიანეთის რეგიონზე მოდიოდა გაცემული სესხების 24%, სულ 625 000 ლარის ოდენობით. ამ რეგიონში თანხები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

- მცხეთა – 82 000 ლარი;
- თიანეთი – 99 000 ლარი;
- დუშეთი – 130 000 ლარი;
- გუდაური – 125 000 ლარი;
- ყაზბეგი – 189 000 ლარი.

სამცხე ჯავახეთის რეგიონში გაცემული სესხების ჯამმა შეადგინა 521 500 ლარი (20%), აქედან ახალციხეზე მოდიოდა 50 000 ლარი, ხოლო ბორჯომის ხეობაზე – 471 500 ლარი.

კახეთის რეგიონში გაცემულ იქნა მთელი თანხის 17%, ანუ 432 000 ლარი, შესაბამისად:

- თელავი – 273 000 ლარი;
- გურჯაანი – 75 000 ლარი;
- სიღნაღი – 32 000 ლარი;
- ყვარელი – 52 000 ლარი.

კრედიტი მოცულობით 5 000 (ხუთი ათასი) ლარი მიიღო 26-მა ორგანიზაციამ, აღნიშნულ ორგანიზაციებზე კრედიტის მიცემის შედეგად დასაქმდა 270 ადამიანი, ანუ შეიძლება ითქვას, რომ თითო ორგანიზაციამ საშუალოდ დაასაქმა 10 ადამიანი.

2008 წლის 31 იანვრის მონაცემებით სულ მიღებულია დაახლოებით 1000-ზე მეტი განაცხადი, რომელთაგან გასაცემად დამტკიცდა 115. შერჩეული განაცხადების საფუძველზე დამტკიცებულმა და გაცემულმა თანხამ შეადგინა 2 583 000 ლარი.

როგორც აღვნიშნეთ, გაცემული კრედიტების რაოდენობამ შეადგინა 115, აქედან 92% ანუ 106 კრედიტი გაიცა ინდ. მეწარმეზე. მხოლოდ 9 კრედიტი გაიცა შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაზე (შპს).

აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ 29 დამწყები ბიზნესი დაფინანსდა საერთო მოცულობით – 664900 ლარი, რამაც გაცემულის სესხების მთლიანი მოცულობის 26%-ი შეადგინა. თანხის დანარჩენი 74% (1918100 ლარი) 86 არსებული საწარმოს დაფინანსებას მოხმარდა.

ტრენინგები გაიარა საქართველოს სხვადასხვა რეგიონების 500-ზე მეტმა მცხოვრებმა. აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში სწავლებები განახორციელეს სატრენინგო ცენტრებმა თბილისში, თელავში, ქუთაისში, ზუგდიდში, მესტიაში, ლენტეხში, ახალციხესა და ახალქალაქში.

როგორც აღვნიშნეთ, პრეზიდენტის ეს პროგრამა მიმართული იყო რეგიონებში ეკონომიკური ინფრასტრუქტურის გაძლიერებისა და ტურიზმის სფეროს გააქტიურებისაკენ.

სახელმწიფომ მიიჩნია, რომ საქართველოს რეგიონებში, ტურისტული საქმიანობის პოტენციალის მიუხედავად, მოსახლეობას არასაკმარისი ინფორმაცია და უნარ-ჩვევები გააჩნია ტურისტული ბიზნესის განვითარების შესაძლებლობებსა და ტენდენციებზე.

2008 წლიდან სახელმწიფო გეგმავს ინტენსიურ თანამშრომლობას საერთაშორისო დონორ დაწესებულებებთან, რომლებიც სამომავლოდ დააფინანსებენ და განახორციელებენ აღნიშნული პროგრამის პოტენციურ მონაწილეთა ტრენინგებს.

მოქმედ და პოტენციურ მეწარმეთა მხრიდან ბანკში წარდგენილ განაცხადებში ძირითადი აქცენტი იყო საცხოვრებელი სახლების ოჯახურ სასტუმროებად, ე.წ. „გესტჰაუზებად“ გადაკეთებაზე. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს სერვისი გათვლილია არა მხოლოდ უცხოელებზე, არამედ შიდა ტურიზმის განვითარებაზეც. გარდა საოჯახო სასტუმროებისა, აგრეთვე მოთხოვნიდა ხალხური რეწვის საქმიანობის, ტურისტულ ეკიპირებასა და მოწყობილობების გაქირავების დაფინანსებაზე და სხვ.

პროექტის მონაწილეთა კონტინგენტს შეადგენდა როგორც ახალგაზრდა, ასევე ასაკოვანი მოსახლეობა, ხოლო პროექტის მონაწილეთა საშუალო ასაკობრივი მაჩვენებელი 46 წელია. მიჩნეულია, რომ რაიონებში მცხოვრებ ასაკოვან ადამიანებს ბოლო 17 წლის მანძილზე, ფაქტობრივად, არ განუახლებიათ თავიანთი ცოდნის მარაგი, რითაც ძალზედ ჩამორჩნენ თანამედროვე ინფორმაციას და მინიმალური ცოდნის სტანდარტებს. შესაბამისად, სატრენინგო პროგრამებს აქვს ორი მიმართულება:

პირველი – ზოგადი ინფორმაცია მენეჯმენტზე, მარკეტინგზე, ფინანსური და ადამიანური რესურსების მართვის თემებზე, საგადასახდო ვალდებულებათა ცოდნაზე და ა.შ.

მეორე – ინფორმაცია კონკრეტულად ტურისტულ ბიზნესსა და ტურიზმის მარკეტინგზე.

პროგრამის ფარგლებში დაიბეჭდა სახელმძღვანელოები, რომლებიც ტრენინგების მონაწილეებს გადაეცათ.

სახელმწიფო მიიჩნევს, რომ არსებული 5 მილიონის გრძელვადიანი ინვესტირება მცირე და საშუალო ტურისტულ საწარმოებში რადიკალურად ვერ შეცვლის დასაქმების კუთხით არსებულ პრობლემატიკას, თუმცა ალბათობა კრედიტის მიღებისა მოქმედ თუ დამწყებ მცირე მეწარმეს ბევრად მეტი აქვს სწავლების პროგრამის შემდეგ, ვიდრე ამ სწავლებამდე. იმ შემთხვევაში, თუ ბანკი დააფინანსებდა მეწარმის ტურისტულ ბიზნესს, დასაქმების პროგრამა შემდგომ ეტაპებზეც სერიოზულ თანადგომას უწევდა მას კონსულტირებისა და მარკეტინგული დახმარების სახით. ასევე, ბანკი ეხმარებოდა მეწარმეებს ტურისტული მარშუტების ჩამოაყალიბებასა და ტუროპერატორებისათვის წარდგენაში.

რაც შეეხება თავად პროგრამის შინაარსს, აღნიშნული პროგრამის ცალკეული ელემენტები დასავლეთ ევროპული და პოსტ-კომუნისტური სივრცის ტურისტული პროექტებიდან არის შერჩეული. როგორც მთავრობა აცხადებს, პრეზიდენტის დასაქმების პროგრამის მთავარი

უპირატესობა ის არის, რომ იგი გრძელვადიანია და წარმატების შემთხვევაში მცირე მეწარმეს სოციალურ მდგრადობას და საკუთარი საქმის დაწყების შესაძლებლობას აძლევს.⁸

2007 წლის 5 დეკემბერს საქართველოს პრეზიდენტის ინიციატივით გამოიყო 60 მილიონი ლარი დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისათვის, რომელიც ითვალისწინებდა 100 000-მდე სამუშაოს მაძიებლის მონაწილეობის მიღებას.

კომპანიებს, რომლებსაც ჰქონდათ თავისუფალი ვაკანსიები და ესაჭიროებოდათ თანამშრომლები სხვადასხვა სფეროში, რეგისტრაცია უნდა გაეწეოთ ეკონომიკური განვითარების სამინისტროში.

2007-2008 წლის დასაქმების პროგრამა 25-დან 60-წლამდე ასაკის მქონე 100 000 ადამიანზე იყო გათვლილი. პროგრამის ფარგლებში სახელმწიფო უზრუნველყოფდა კომპანიებისთვის საჭირო კადრების 3 თვიან პროფესიულ გადამზადებას, რომლის მიმდინარეობისას თითოეული ადამიანი სტიპენდიის სახით თვეში 200 ლარს იღებდა. მთლიანად პროგრამის განსახორციელებლად სახელმწიფომ 60 მილიონი ლარი გამოყო.

სარეგისტრაციო პუნქტები გაიხსნა თბილისში, ქუთაისში, რუსთავში, ბათუმსა და ფოთში.

2008 წლის თებერვლის მონაცემებით, 114 ათასი ადამიანიდან 200 ლარიანი სტიპენდია 111 ათასმა ადამიანმა მიიღო, რამაც ჯამურად 22 200 000 ლარი შეადგინა. მერე თვის სტიპენდია აღნიშნული პერიოდისთვის 109 ათასმა ადამიანმა მიიღო. დასაქმების საპრეზიდენტო პროგრამის მესამე ეტაპი 2008 წლის 5 აპრილიდან დაიწყო და ერთი თვის მანძილზე გაგრძელდება.⁹

⁸ წყარო: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

⁹ წყარო: საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტრო

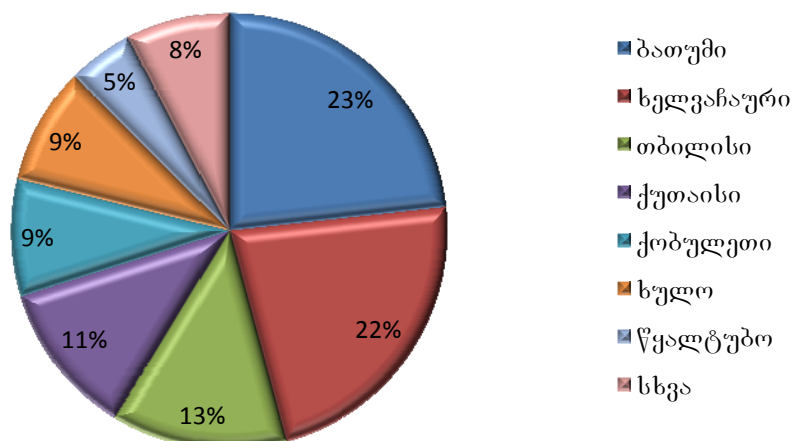
პროექტ „მომავალი სიღარიბის გარეშე“-ს ფარგლებში საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაციამ განახორციელა რაოდენობრივი კვლევა სახელმწიფო დასაქმების პროგრამების შესაფასებლად, კვლევა ჩატარდა საქართველოს მასშტაბით. აღნიშნული კვლევის მიზანს წარმოადგენდა „2007-2008 წლის დასაქმების საპრეზიდენტო პროგრამის“ შეფასება, მისი დადებითი და უარყოფითი მხარეების გამოვლენა. აღნიშნული კვლევა ითვალისწინებდა დასაქმების პროგრამების გველვადიანი და მოკლევადიანი შედეგების განსაზღვრასა და მათ ანალიზს.

სულ გამოკითხული იქნა 1001 ორგანიზაცია/საწარმო, რომლებმაც მიიღეს მონაწილეობა „2007-2008 წლის დასაქმების საპრეზიდენტო პროგრამაში. გამოკითხულთაგან 289 საწარმოს/ორგანიზაციის განაცხადს (ანუ 28.8%) არ ჰქონია გამოხმაურება სახელმწიფოს მხრიდან. ასეთი ტიპის შემთხვევები ძირითადად დაფიქსირდა ხელვაჩაურში (65 საწარმო); ბათუმში (50 საწარმო); თბილისში (37 საწარმო); ქუთაისში (33 საწარმო), ხულოში (25 საწარმო) ქობულეთში (33 საწარმო); თელავში (14 საწარმო); რუსთავში (6 საწარმო); ტყიბულსა და ზუგდიდში 4 საწარმო; ხონში, წალენჯიხაში, თიანეთში, გურჯაანსა და გორში შესაბამისად 2 შემთხვევა; ხოლო ყვარელში, წყალტუბოში, წალკაში, თერჯოლაში, ლენტეხში, ლაგოდეხსა და კასპში ერთი შემთხვევა დაფიქსირდა (იხ. დიაგრამა №19):

დიაგრამა №19

საწარმოების ბაზანაწილება ქალაქების მიხედვით

(რომლებმაც კადრები ვერ მიიღეს პროგრამიდან)



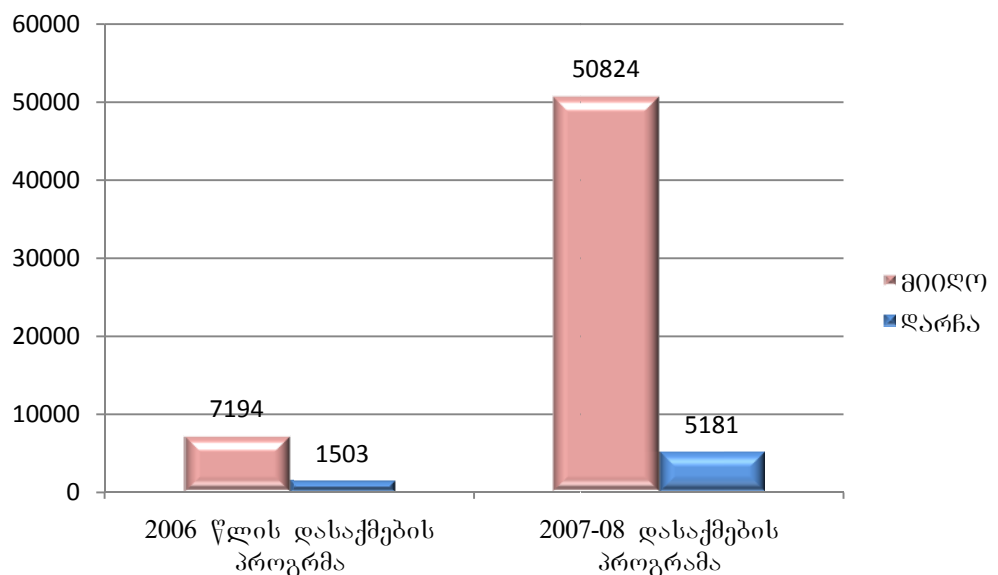
იმ საწარმოებმა, რომლებმაც მიიღეს 2007-2008 წლის დასაქმების პროგრამაში მონაწილეობა, პროგრამის ფარგლებში სულ დაასაქმეს 50 824 ადამიანი, თუმცა გრძელვადიან თანამშრომლობას დამკირავებლები გეგმავენ მხოლოდ 5 181 კადრთან, რაც თავდაპირველ დასაქმებულთა მხოლოდ 10.2%-ს უდრის, ანუ შეგვიძლია დავუშვათ, რომ საშუალოდ დასაქმების პროგრამის შედეგად გრძელვადიან პერიოდში საქმდება ყოველი მე-10 ადამიანი.

ვინაიდან სახელმწიფომ გამოყო 60 000 000 ლარი დასაქმებისთვის, ხოლო პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო 114 000 მოქალაქემ, ჩვენი დაშვებით გრძელვადიან პერიოდში დასაქმდება 11 400 მოქალაქე, ანუ სახელმწიფო ერთ სტაბილურ სამუშაო ადგილის შექმნაზე ხარჯავს დაახლოებით 5 263 ლარს.

რაც შეეხება 2006 წლის ანალოგიურ დასაქმების პროგრამას, ამ პროგრამაში გამოკითხული მეწარმეების მიერ დასაქმებულთა რაოდენობამ 7 194 შეადგინა, თუმცა გრძელვადიანი სამუშაო მიიღო 1 503 ადამიანმა (იხ. დიაგრამა №20):

დიაგრამა №20

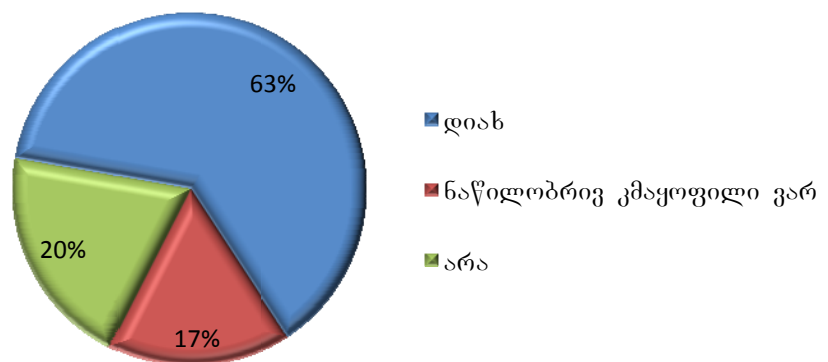
პროგრამის დასაქმების უწყვეტი



კითხვაზე: „კმაყოფილი ხართ თუ არა კადრებით, რომლებიც მიიღეთ დასაქმების პროგრამის შედეგად?“ – პასუხები შემდეგნაირად განაწილდა (იხ .დიაგრამა № 21):

დიაგრამა №21

მიღებული კადრების შეფასება დამქირავებლების მიერ

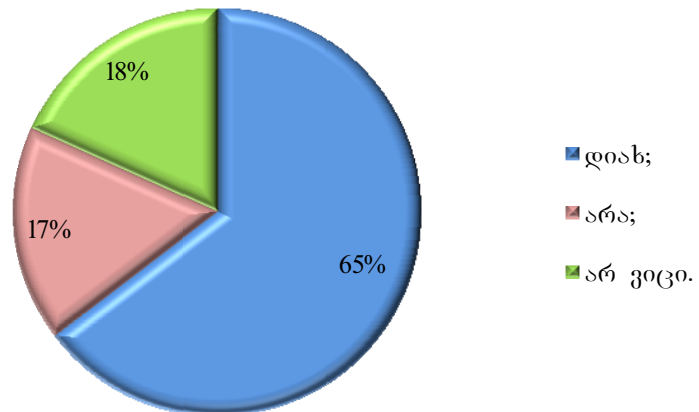


როგორც დიაგრამიდან ჩანს, რესპოდენტთა 63%-მა კმაყოფილება გამოთქვა იმ კადრებზე, რომლებიც დასაქმების პროგრამის შედეგად მიიღო. აღნიშნული რესპოდენტების უმრავლესობა ვაჭრობის სფეროში მოღვაწეობს, ხოლო 17%, რომელიც უკმაყოფილოა დასაქმების პროგრამით, ძირითადად წარმოებაში არის დაკავებული. ეს კი დასკვნის გაკეთების საშუალებას იძლევა, რომ საქართველოში მაღალკვალიფიციური კადრის ნაკლებობაა.

მონაწილეების 20% მიღებული კადრებით ნაწილობრივ კმაყოფილია, ხოლო 17% – უკმაყოფილო. იმ რესპოდენტების 65%, რომლებიც კმაყოფილნი არიან დასაქმების საპრეზიდენტო პროგრამით, აპირებენ გრძელვადიან თანამშრომლობას მიღებულ კადრებთან, 17% არ პირებს თანამშრომლობას, ხოლო 18%-ს ჯერ არ გადაუწყვეტია (იხილეთ დიაგრამა №22):

მიღებული კადრებით კმაყოფილი რესპოდენტების

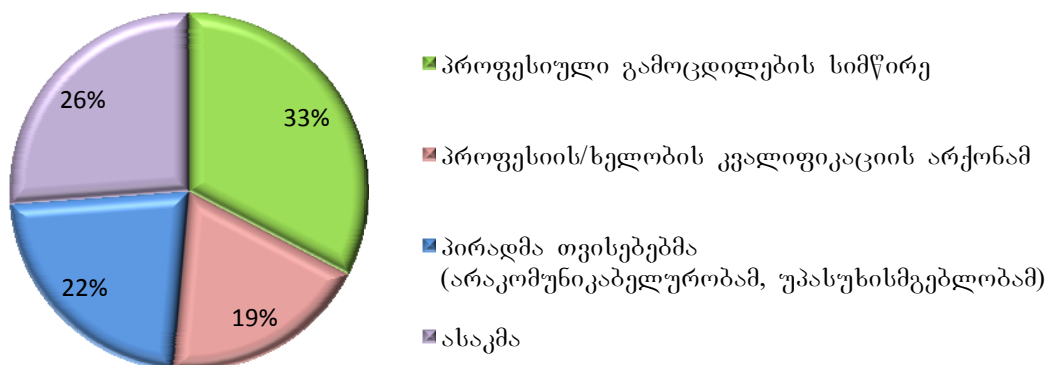
სურვილი ბრძელვადიან თანამშრომლობაზე



რადგან დიაგრამა №22-ში მოცემულია მხოლოდ იმ რესპოდენტთა შეფასებები, რომლებიც კამყოფილნი არიან დასაქმების პროგრამით, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, ისინი არ აპირებენ კადრებთან გრძელვადიან თანამშრომლობას, რადგან არ ფლობენ ფინანსურ სახსრებს კადრების ხელფასების შემდგომ ასანაზღაურებლად.

გამოკითხულ რესპოდენტთა მხოლოდ 20% არის უკმაყოფილო დასაქმების პროგრამის შედეგად მიღებული კადრებით. აქედან თითქმის თანაბრად გადანაწილდა პასუხები კითხვაზე, თუ რამ განაპირობა კადრების მიმართ უკმაყოფილება (იხ. დიაგრამა №23). აქედან გამომდინარე აშკარად ჩანს, რომ დღეს საქართველოს შრომის ბაზარზე მაღალკვალიფიციური კადრების ნაკლებობაა.

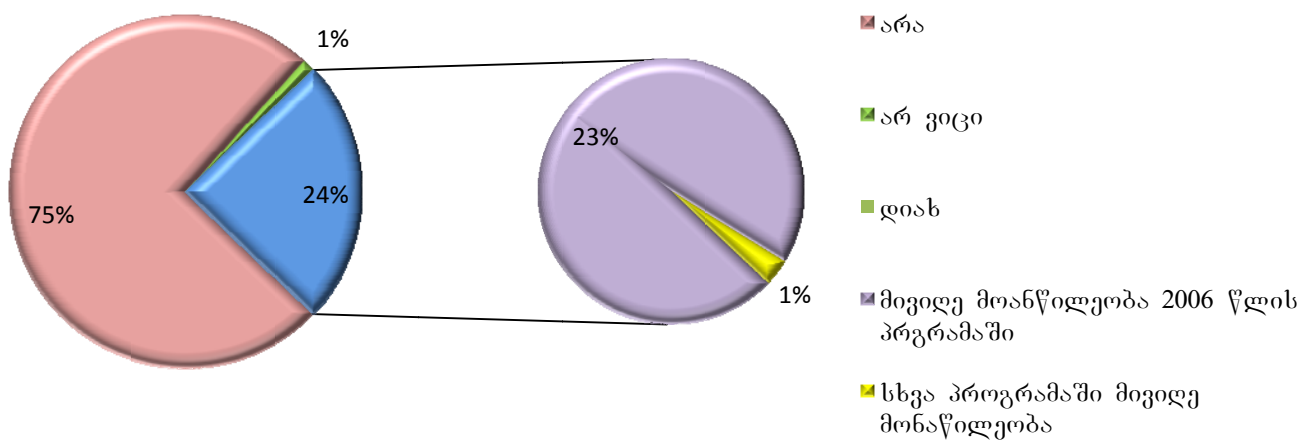
კადრების მიმართ უკმაყოფილების მიზეზები



რეალურად, ქვეყანაში არსებული კერძო სექტორი საჭიროებს სამუშაო ძალას – ამაზე მიუთითებს 2007 წლის დასაქმების პროგრამაში მონაწილე საწარმოების მაღალი რიცხვი. გამოკითხულ რესპოდენტთა 75%-ს არ აქვს მიღებული სხვა დასაქმების პროგრამებში მონაწილეობა, ხოლო საწარმოების მხოლოდ 24% მონაწილეობდა გასული წლების პროგრამებში. უნდა აღინიშნოს, მათ უმრავლესობას მიღებული აქვს 2006 წლის საპრეზიდენტო დასაქმების პროგრამაში მონაწილეობა (იხ. დიაგრამა №24):

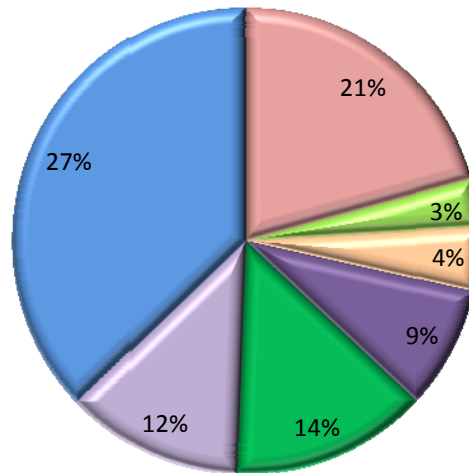
დიაგრამა № 24

რესპოდენტთა სხვა დასაქმების პროგრამებში მონაწილეობა



კითხვაზე, თუ რა განსხვავებაა წინა და მიმდინარე დასაქმების პროგრამებს შორის, რესპოდენტთა მოსაზრებები შემდეგნაირად განაწილდა: როგორც დიაგრამა №25-დან ჩანს, გამოკითხულთა 25%-მა ვერ შეაღარა მიმდინარე და განხორციელებული პროგრამები, რადგან ამ ორგანიზაციებს/საწარმოებს უშუალოდ არ მიუღიათ სხვა დასაქმების პროგრამებში მონაწილეობა; 21%-მა მიმდინარე პროგრამა სხვა პროგრამებთან შედარებით უფრო ეფექტიანად მიიჩნია; თუმცა გამოკითხულთა 9%-ის აზრით, ორგანიზაციული საკითხები მიმდინარე პროგრამაში უფრო რთულად იყო წარმოდგენილი. რესპოდენტთა 14%-ს მიაჩნია, რომ 2006 წლის და 2007-2008 წლის დასაქმების პროგრამებს შორის მნიშვნელოვანი სხვაობა არ არის, 12%-ის აზრით კი შარშანდელი პროგრამა უფრო ეფექტიანი იყო, ვიდრე მიმდინარე.

მიმდინარე და განხორციელებული პროგრამების შეფასება

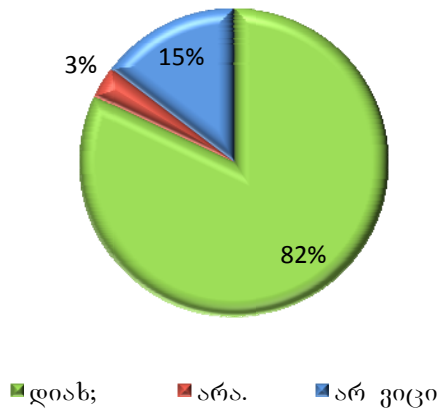


- მიმდინარე პროგრამა უფრო ეფექტიანია/შედეგიანია
- მიმდინარე პროგრამის რეგისტრაციის ეტაპები გამარტივებულია;
- რეალური შედეგი არ ქონია არც ერთ პროგრამას
- მიმდინარე პროგრამა ნაკლებად იყო ორგანიზებული
- დასაქმების პროგრამებს შორის არანაირი განსხვავებები არაა
- წინა პროგრამა უფრო ეფექტური იყო
- ვერ შევადარებ

როგორც დიაგრამა №26-დან ჩანს, გამოკითხულთა 82% აპირებს სახელმწიფოს მხრიდან ინიცირებულ მომავალ დასაქმების პროგრამაში მონაწილეობის მიღებას, 3% უარს აცხადებს, ხოლო 15%-ს ჯერ არ აქვს გადაწყვეტილება მიღებული. რაც შეეხება კითხვას: „მოიტანა თუ არა მიმდინარე სახელმწიფო დასაქმების პროგრამამ დადებითი შედეგი უმუშევრობის შემცირების კუთხით?“ – ლოგიკურია, რომ პროცენტული მაჩვენებლები ანალოგიურად გადანაწილდა (იხ. დიაგრამა №27), კერძოდ, რესპოდენტთა 81% მიიჩნევს, რომ უმუშევრობასთან ბრძოლაში მსგავსი ტიპის დასაქმების პროგრამები ეფექტიანია; 7%-ის აზრით, არ არის ეფექტიანი; ხოლო 12%-ს უჭირს კითხვაზე პასუხის გაცემა.

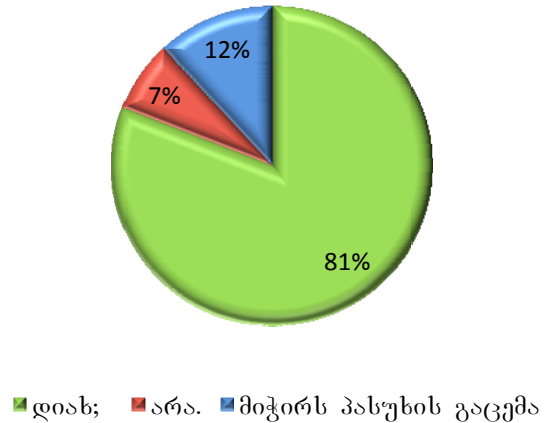
დიაგრამა №26

აპირებთ თუ არა მონაწილეობა მიიღოთ
შემდგომ დასაქმების პროგრამაში?



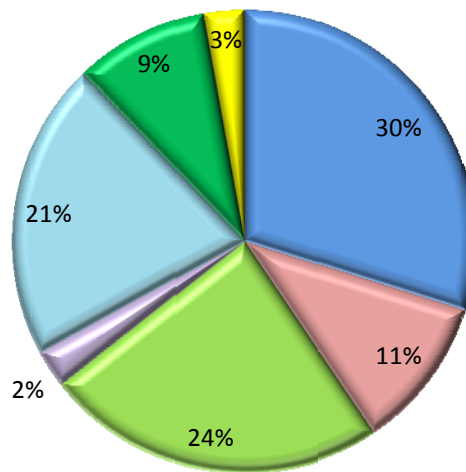
დიაგრამა №27

შედეგიანი იყო თუ არა მიმდინარე
დასაქმების პროგრამა უმუშევრობის
შემცირების კუთხით?



რაც შეეხება კითხვას, რომელის საშუალებითაც რესპოდენტებს უნდა შეეფასებინათ სახელმწიფოს როლი უმუშევრობასთან ბრძოლაში, პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა, მეწარმეების 30% თვლის რომ სახელმწიფოს მხრიდან იაფი კრედიტების გაცემა კარგი საშუალებაა უმუშევრობასთან ბრძოლაში, 24%-ის აზრით მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ თავის თავზე აიღოს პოტენციურ კადრთა ტექნიკური და პროფესიული გადამზადება, 21% თვლის, რომ მთავრობამ უნდა განაგრძოს მსგავსი ტიპის პროგრამების შემუშავება, 11%-ის აზრით უნდა ახდენდეს განვითარებადი დარგების სუბსიდირებას, რესპოდენტთა 9%-მა მიუთითა რომ სახელმწიფო დასაქმებას ხელს შეუწყობს გადასახადების ლიბერალიზაციის მეშვეობით. (იხ. დიაგრამა №28)

სახელმწიფოს როლი უმუშევრობასთან ბრძოლაში



- გასცეს იაფი კრედიტები ბიზნესის დასაწყებად;
- მოახდინოს განვითარებადი დარგების სუბსიდირება;
- პოტენციური კადრების კვალიფიციური ტექნიკური და პროფესიური განათლების უზრუნველყოფა
- არ ერეოდეს შრომის ბაზრის რეგულირებაში;
- განაგრძოს მსგავსი ტიპის პროგრამების განხორციელება
- გადასახადების ლიბერალიზაცია
- მიჭირს პასუხის გაცემა

რაც შეეხება დასაქმების პროგრამებს, ერთი შეხედვით, კერძო სექტორი კმაყოფილია აღნიშნულ პროგრამაში მონაწილეობით, თუმცა, მეორე მხრივ, გასათვალისწინებელია, თუ რამდენად ეძლევაღიანია აღნიშნული პროგრამების ეფექტი.

ფინანსური სახსრების მოძიების კუთხით მონაწილეების მხრიდან დადებითად შეფასდა სახელმწიფოს მიერ სხვადასხვა დარგის ხელშეწყობის მიზნით განხორციელებული პროგრამები, რომელთა ფარგლებში მეწარმეები მარტივად გადიან კრედიტის მისაღებად საჭირო პროცედურებს და საჭირო თანხას საბაზრო პროცენტთაღ შედარებით შეღავათიანი საპროცენტო განაკვეთით იღებენ.

კვლევის შედეგებმა გვაჩვენა, რომ შრომის ბაზარზე მაღალკვალიფიციური კადრების რეალური დეფიციტია. მეწარმეებისთვის რთულია პოტენციური კადრის კვალიფიკაციის შესახებ სარწმუნო ინფორმაციის მოპოვება, ასევე პრობლემატურია ისეთი ხელობების მქონე ტექნიკური სპეციალობების მოძიება, როგორიცაა: შემღუღებელი, ელექტრიკოსი, მლესავი, სასტუმროს ადმინისტრატორი და სხვ. მეწარმეთა აზრით, აღნიშნული პრობლემა გამოწვეულია იმით, რომ პროფესიული სასწავლებლები ორიენტირს არ იღებენ ბაზარზე არსებულ მოთხოვნაზე. კერძო

სექტორისთვის მნიშვნელოვანია დასაქმების სააგენტოების ეფექტური მუშაობა, რომლებიც პერიოდულად შესთავაზებენ მათ გამოცხადებულ ვაკანსიებზე კადრების ალტერნატივებს, რაც თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს უმუშევრებს დასაქმებაში.

საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტრომ 2008 წლის აპრილში დაიწყო „პროფესიული განათლების ინფრასტრუქტურის განვითარების სახელმწიფო პროგრამა.“¹⁰

პროექტი მიზნად ისახავს პროფესიული განათლების სფეროში კერძო სექტორის როლის გაზრდას, რაც ხელს შეუწყობს პროფესიულ უნარებსა და ცოდნაზე შრომით ბაზარზე არსებული მოთხოვნის დაკმაყოფილებას ადეკვატურად მომზადებული კადრებით. პროექტის მიზნის მისაღწევად ძირითად ამოცანას სახელმწიფოს საკუთრებაში მყოფი ობიექტების პირობადებულ (პროფესიული სასწავლებლის მოწყობა) საკუთრებაში გადაცემა წარმოადგენს.

პროექტის ამოცანა:

- საქართველოს მასშტაბით მინიმუმ 50 პროფესიული მომზადება-გადამზადების ცენტრის შექმნა ინვესტიციების მოზიდვის გზით;
- საჯარო-კერძო პარტნიორების ფარგლებში პროფესიული განათლების ინფრასტრუქტურის შექმნა და განვითარება;
- სასწავლებლების შექმნა, რომელთა კურსდამთავრებულნიც კონკურენტუნარიანი იქნებიან შრომის ბაზარზე;
- თანამედროვე სტანდარტებით კვალიფიციური კადრების მომზადება, როგორც გრძელვადიანი პროგრამებით, ასევე პროფესიული გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების მოკლევადიანი კურსებით.

შრომის ბაზრის მოთხოვნების პასუხად შეიძლება მივიღოთ აღნიშნული სახელმწიფოს ინიცირებული პროექტი. არავინ დაობს კვალიფიციური კადრების დეფიციტზე, თუმცა ღიად რჩება არსებული შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესწავლა და ინტერესთა თანხვედრა მხარეებს დამსაქმებლებსა და უმუშევრებს შორის.

¹⁰ წყარო: საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტრო

საერთაშორისო გამოცდილება

დასაქმების პრობლემა მთელ მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე აქტუალურია. თუმცა, ყველა ქვეყნისთვის განსხვავებულია უმუშევრობის განსაზღვრის და ბუნებრივი დონის დადგენის პარამეტრები. მსოფლიოში თითქმის ყველა ქვეყნისთვის „Central Intelligence Agency“ აწარმოებს „The World Factbook“-ს, სადაც სტატისტიკაზე დაყრდნობით უმუშევრობის დონეა განსაზღვრული. ამის მიხედვით, ყველაზე დაბალი უმუშევრობის დონის მქონე ქვეყნებია (იხ. ცხრილი №2):

ცხრილი №2

ქვეყანა	უმუშევრობის დონე (%)
ანდორა	0
მონაკო	0
კატარი	0.7
უზბეკეთი	0.8
ისლანდია	1
ლიხტენშტეინი	1.3
ბელორუსია	1.6
ვენუატუ	1.7
სინგაპური	1.7
ტაილანდი	1.7

მოცემული ქვეყნები გამოირჩევა მცირე მოცულობით და მოსახლეობის მცირე რიცხოვნობით. უმუშევრობის დონის დაბალი მაჩვენებელი აღნიშნული სახელმწიფოებისთვის არ მეტყველებს მხოლოდ მათი ეკონომიკის განვითარების მაღალ დონესა თუ კონკრეტულად დასაქმების პოლიტიკის ეფექტიანობაზე.

ანდორას ეკონომიკა მნიშვნელოვნად ტურიზმის ინდუსტრიის მეშვეობით განვითარდა. აღნიშნული სფერო მონაკოსათვისაც ეკონომიკის აღორძინების საწყისი გახდა, როდესაც სარკინიგზო გზა გაიყვანეს საფრანგეთამდე და ქვეყანაში გაიხსნა კაზინოები. მონაკომ მსოფლიო ტურისტულ ბაზარზე სახელი გაითქვა როგორც გართობისა და დასვენების ცენტრმა.

კატარის სახელმწიფოს ეკონომიკის სიძლიერე მდგომარეობს მის მდიდარ ბუნებრივ რესურსებში. კატარი მსოფლიოში გამოირჩევა ბუნებრივი აირისა და ნავთობის დიდი მარაგით.

უმუშევრობის დონის მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩევა შემდეგი ქვეყნები (იხ. ცხრილი №3):

ცხრილი №3

ქვეყანა	უმუშევრობის დონე (%)
ნაურუ	90
ლიბია	85
ზიმბაბვე	80
ბურკინა ფასო	77
თურქმენეთი	60
ზამბია	50
სენეგალი	48
ბოსნია ჰერცეგოვინა	45.5
კოსოვო	43
ნეპალი	42

ყველაზე მძიმე მდგომარეობა, როგორც მოსალოდნელი იყო, აფრიკის განუვითარებელ ქვეყნებში განისაზღვრებოდა, 90%-იდან 80%-მდე.

ნაურუ მსოფლიოში ყველაზე მცირე მოცულობის დამოუკიდებელი სახელმწიფოა, რომელმაც დამოუკიდებლობა მხოლოდ მე-20 საუკუნის 70-იან წლებში მოიპოვა.

ლიბიის სახელმწიფოს ეკონომიკა იმკის რამოდენიმე წლის წინ გადატანილი ომის შედეგს. ქვეყანაში უსაფრთხოება ჯერ კიდევ არ არის უზრუნველყოფილი და სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებას წლები დასჭირდება.

უმუშევრობის დონე საქართველოს მეზობელ ქვეყნებში ოფიციალური მონაცემებით შემდეგია (იხ. ცხრილი №4):

ცხრილი №4

ქვეყანა	უმუშევრობის დონე (%)
რუსეთის ფედერაცია	5.9
სომხეთი	7.1
აზერბაიჯანი	8.5
თურქეთი	9.7

გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ ჩვენი მეზობელი ქვეყნებისთვისაც პრობლემას წარმოადგენს უმუშევრობის რეალური მაჩვენებლის გამოთვლა და ეს მონაცემები ოფიციალურია.

უკრაინაში უმუშევრობის დონემ 2007 წელს 4%-ი შეადგინა.

საქართველოს უმუშევრობის დონე 2006 წლისათვის განისაზღვრა 15,7%-ით. მსგავსი უმუშევრობის დონის მქონე ქვეყნების ჩამონათვალი (იხ. ცხრილი №5):

ცხრილი №5

ქვეყანა	უმუშევრობის დონე (%)
წმინდა ელენა	14
ალჟირი	14.1
მონტენეგრო	14.7
ბაჰრეინი	15
ომანი	15
მაროკო	15
დომინიკას რესპუბლიკა	15.5
საქართველო	15.7
ერაყი	18
ყირგიზეთი	18

მსოფლიოში განვითარებულ და ცნობილ ქვეყნებში უმუშევრობის დონე 2007 წლისათვის 4-დან 12%-მდე მერყეობს (იხ. ცხრილი №6):

ცხრილი №6

ქვეყანა	უმუშევრობის დონე (%)
იაპონია	4
ამერიკის შეერთებული შტატები	4.6
კანადა	5.9
საფრანგეთი	8
გერმანია	9.1

აღნიშნული ქვეყნებისთვის უმუშევრობის დონე ბუნებრივის ფარგლებშია. თუმცა, ოდნავი გადახრაა საფრანგეთისა (2%-ით) და გერმანიის (3,1%-ით) სახელმწიფოებისათვის.

„Central Intelligence Agency“-მ გაიანგარიშა მსოფლიო უმუშევრობის დონე 2007 წლისათვის, რომელმაც 30%-ი შეადგინა.

მსოფლიოს ეკონომიკურად განვითარებული ქვეყნებიც კი არ დაობენ დასაქმების მნიშვნელობასა და მის გავლენაზე ქვეყნის ეკონომიკურ მდგრადობაზე. ევროკავშირის ქვეყნების სოციალური პოლიტიკის უმთავრესი ელემენტი სწორედ აღნიშნული პრობლემის მოგვარებას ეხება.

ევროკავშირის სოციალური პოლიტიკის უმთავრესი ელემენტია **მშრომელთა უფლებების სოციალური ქარტია**, რომელსაც სტრასბურგში 1989 წლის დეკემბერში ხელი მოაწერა მთავრობის 12 მეთაურიდან 11-მა. გაერთიანებული სამეფოს მაშინდელმა პრემიერ-მინისტრმა მარგარეტ ტეტჩერმა უარი განაცხადა ქარტიაზე ხელის მოწერაზე იმ არგუმენტით, რომ ქარტიის მიღება გამოიწვევდა მისი მთავრობის მიერ შრომის ბაზრის დამოუკიდებლობისათვის ჩატარებული ღონისძიებების უკუქცევასა და უმუშევრობის კიდევ უფრო გაზრდას დამსაქმებელთა მიერ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის შეკვეთით.

სოციალური ქარტია თავდაპირველად ჟაკ დელორის ჩანაფიქრს წარმოადგენდა, რომლის რწმენითაც 1992 წლის პროგრამის განხორციელებით ძირითადად ევროპული კომპანიები ისარგებლებდნენ, რომელთა მოგებაც გაიზრდებოდა ბარიერების გაუქმების შედეგად ევროპის მასშტაბით. მან წარმატებით დაარწმუნა მთავრობები (გაერთიანებული სამეფოს გარდა), რომ 1992 წლის პროგრამის პარალელურად უნდა განხორციელებულიყო ქმედებები მშრომელთა სოციალური და სამუშაო პირობების გაუმჯობესების მიზნით.

თავად ქარტიას უფრო დეკლარაციის სახე ჰქონდა, თუმცა მას უნდა მოჰყოლოდა 47 კანონისაგან შემდგარი სოციალური ქმედების პროგრამა, რომელიც მინისტრთა საბჭოს მიერ დამტკიცების შემთხვევაში იურიდიულად სავალდებულო გახდებოდა წევრი ქვეყნებისთვის, მათ შორის, გაერთიანებული სამეფოსათვის.

1992 წლის ევროკავშირის მოლაპარაკებაზე გამყარდა და გაფართოვდა 1989 წლის მთავრობის გადაწყვეტილება **„დასაქმებულთა ძირითადი სოციალური უფლებების საზოგადოებრივი ქარტიის“** შესახებ. მომუშავეთა უფლებები განსაზღვრა მთავრობამ, რომლებიც მოიცავდა უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი გარემოს გაძლიერებას სამსახურში, ტრეინინგებსა და თანაბარზომიერ მოპყრობას ქალებისა და მამაკაცების მიმართ. მიუხედავად იმისა, რომ ქარტია არ წარმოადგენდა კანონთან მჭიდროდ შეკრულ დოკუმენტს, „სოციალურ დაზღვევაზე შეთანხმებამ“ დაარწმუნა ევროკავშირი, რომ მას შეეძლო განეხორციელებინა ღონისძიებები სოციალურ სფეროებში ამ ქარტიის დახმარებით. 1991 წლის დეკემბერში თანამეგობრობის წევრმა სახელმწიფოებმა (გაერთიანებული სამეფოს გარდა) მასტრიხტში მიიღეს პროგრამა სოციალური პოლიტიკის წარმართვის შესახებ, რომელიც გამოძინარეობდა „მშრომელთა უმთავრესი სოციალური უფლებების თანამეგობრობის შესახებ“ წესდებიდან. აღნიშნული შეთანხმება ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მშრომელთათვის საკმაოდ სასიკეთო აღმოჩნდა და ითვალისწინებდა

გადაადგილების თავისუფლებას (ევროკავშირის ფარგლებში), სამართლიან ანაზღაურებას, გაუმჯობესებულ სამუშაო პირობებს, სოციალური დაცვის უზრუნველყოფას, გაერთიანებათა თავისუფლებას, კოლექტიურ ვაჭრობას, პროფესიულ მომზადებას, შრომის თანაბარ პირობებს ქალებისა და მამაკაცებისათვის, სამრეწველო დემოკრატიულობას, ჯანმრთელობის დაცვას, სამუშაო ადგილების უსაფრთხოებას, ბავშვთა, ასაკოვანთა და უმწეოთა დაცვას.

რომის ხელშეკრულების 123-ე მუხლის თანახმად, ევროკავშირის სოციალური პოლიტიკის გამტარებელ ძირითად ორგანოს წარმოადგენს **ევროპის სოციალური ფონდი**. ფონდის მიზანი შემდეგში მდგომარეობს: საერთო ბაზრის სივრცეში მშრომელთა დასაქმების შესაძლებლობების გაუმჯობესება და ამით ცხოვრების დონის ამაღლება. ფონდის ამოცანაა უფრო ადვილი გახადოს მშრომელთა დასაქმება და გაზარდოს გაერთიანების ფარგლებში მათი გეოგრაფიული და პროფესიული მობილურობა.

არსებობის პირველ წლებში **ევროპის სოციალური ფონდის** საქმიანობა მცირემასშტაბური იყო და შემოიფარგლებოდა სტრუქტურული ცვლილებების გამო გადაადგილებული მუშახელის პროფესიული გადამზადების ხელშეწყობით.

ევროპის სოციალური ფონდი ეხმარება ადამიანებს, იყვნენ უფრო შრომისუნარიანნი და ასევე ატარებს სხვადასხვა ღონისძიებებს, რათა გააუმჯობესოს შრომითი ბაზრის სისტემები და სტრუქტურები.

ევროპის სოციალური ფონდი ავითარებს უზრუნველყოფის ამოცანების ფართო სპექტრს, რათა დაეხმაროს წევრ ქვეყნებს შრომითი ბაზრებისა და იმ ადამიანთა შესაძლებლობების გაუმჯობესებაში, რომლებიც მუშაობენ ან ეძებენ სამუშაოს. ამ ღონისძიებებს ევროკავშირი ატარებს ასევე რეგიონებში სხვადასხვა სტრუქტურების დახმარებით. ამ სტრუქტურებში ხდება ისეთი რეგიონის დამუშავება, რომელიც ყველაზე მეტად საჭიროებს განვითარებას და, შესაბამისად, პირველ რიგში, სწორედ ასეთი რეგიონებისთვის ტარდება სხვადასხვა ტიპის ღონისძიებები.

ევროპული სოციალური ფონდი ასევე აფინანსებს ისეთ ინსტიტუტებს, რომლებიც ხელს უწყობენ ტრენინგების სისტემის დანერგვას, განსაკუთრებით ისეთი პროექტების განვითარებას, რომლებიც ეხება მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობას. ტრენინგების ეს სისტემა დაფუძნებულია თანამედროვე ინფორმაციასა და კომუნიკაციურ ტექნოლოგიებზე.

1983 წელს ევროპის მინისტრთა საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების თანახმად **ევროპის სოციალურ ფონდს** განესაზღვრა ორი უმთავრესი პრიორიტეტი:

1. **ყველაზე ჩამორჩენილი რეგიონები.** ევროპის სოციალური ფონდის დაფინანსების 44% კონცენტრირებულია 7 აბსოლუტურად პრიორიტეტულ ზონაზე, რომელიც მოიცავს კავშირის შრომისუნარიანი მოსახლეობის ერთ მეექვსედ ნაწილს (23 მილიონ ადამიანს). მასში შედის: საბერძნეთი, ირლანდია, პორტუგალია, იტალიის სამხრეთი, ესპანეთის კასტილია, ლეონი, ახალი კასტილია, ესტრემადურა, ანდალუზია, მურსია, კანარის კუნძულები, გალიასია, ქალაქები – კეუტა და მელილა, ჩრდილოეთ ირლანდია და საფრანგეთის ზღვისპირა მხარეები.

2. **ახალგაზრდობა.** ევროპის სოციალურ ფონდს მოეთხოვებოდა მისი რესურსების უმეტესი ნაწილის დახარჯვა 25 წლამდე ასაკის ახალგაზრდების მომზადებასა და დასაქმებაზე. განსაკუთრებით ეს ეხებოდა მათ, ვინც განიცდიდა დასაქმების შესაძლებლობების დეფიციტს განათლების ან პროფესიული მომზადების უკმარისობისა და არაადეკვატურობის გამო.

ახალგაზრდობისათვის გათვალისწინებული დახმარების უმეტესი ნაწილის მიწოდება ხდება წვერი ქვეყნების მიერ შემუშავებული მთავარი პროგრამების მეშვეობით. მაგლითად, საფრანგეთში ათასმა ახალგაზრდამ ისარგებლა დასაქმება/მომზადების კონტრაქტებით, რამაც საშუალება მისცა მათ ევროპის სოციალური ფონდის დახმარებით ემუშავათ მომზადების პარალელურად. ირლანდიაში მნიშვნელოვანი დახმარება გაეწია სამრეწველო მომზადების სამმართველოს ახალგაზრდობის ინტენსიური მომზადების პროგრამების შექმნაში.

ევროპის სოციალურ ფონდთან ერთად **ფუნქციონირებს ევროპული დასაქმების ცენტრი და სოციალური დაზღვევის ფონდი**, რომელთა მიზანია ხელი შეუწყოს ცხოვრების დონის საერთაშორისო სტანდარტების განვითარებას და შექმნას მთლიანი, ერთიანი და ჯანსაღი საზოგადოება. ამ დროისათვის ევროკავშირმა მილიონობით მოქალაქის ცხოვრების დონე გააუმჯობესა, მათ შორის უმუშევარი, მოხუცი, უნარშეზღუდული და შრომითი დისკრიმინაციის მსხვერპლი მოქალაქეებისაც.

ევროკავშირი დასაქმების ცენტრსა და სოციალური დაზღვევას მარტო თვითონ არ იყენებს და ასევე მარტო არ იღებს პასუხისმგებლობას ამ საკითხებზე. სოციალურ დაზღვევაზე პასუხისმგებლობას იღებენ ევროკავშირის ყველა წვერი ქვეყანა და მათ შეუძლიათ შეიმუშაონ ახალი კანონები და რეგულირების მეთოდები, რომლებიც იქნება უფრო გრძელვადიანი, ვიდრე ევროპული სოციალური უზრუნველყოფის პრინციპები.

დასაქმების ცენტრისა და სოციალური დაზღვევის დანერგვის გრძელვადიანი მიზანია ამ საზოგადოებრივი დიალოგის განვითარება და გარდაქმნა „სოციალურ დიალოგად“, რაც

გულისხმობს სხვადასხვა ევროპულ ღონეებზე სოციალურ პარტნიორებს შორის მოლაპარაკებებს.

მოქალაქეებს, რომლებსაც სურთ გავიდნენ ევროპის საერთაშორისო შრომის ბაზარზე, შეუძლიათ მიმართონ EURES – **სამუშაო ადგილების სააგენტოს**. ეს სააგენტო დაარსდა 1990 წელს ევროპული კომისიის, წევრი ქვეყნების დასაქმების ცენტრების, ნორვეგიისა და ისლანდიის მიერ. ამ სააგენტოს დაარსების მთავარი მიზანი იყო სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება და გაცვლა, „ევრომრჩველებისთვის“ ტრენინგების ჩატარება, რომელთა რიცხვიც უკვე 500 ადამიანს აღემატება და დასაქმების ცენტრებში სპეციალური კავშირების ჩამოყალიბება.

1990 წლიდან გამოაშკარავდა, რომ მარტო ეკონომიკური ზრდა არ იყო საკმარისი იმ სტრუქტურული პრობლემების გადასაჭრელად, რომლებიც გავლენას ახდენდნენ ევროკავშირის დასაქმების ბაზარზე. ევროკავშირის ფარგლებში არსებულმა კონკურენციამ და დასაქმების ღონემ წარმოქმნა მუდმივი დისკუსიები 1993 წლიდან იმის თაობაზე, თუ როგორ შეეძლო ევროკავშირს მყარი სამუშაო ადგილები და საუკეთესო შესაძლებლობები ერთმანეთთან დაეკავშირებინა და აღმოეფხვრა უმუშევრობის ღონე. ამ დისკუსიების ფარგლებში გამოიკვეთა **„ევროპული დასაქმების სტრატეგიის“** შექმნის აუცილებლობა, რომელიც ამსტერდამის ხელშეკრულების ერთ-ერთი შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს. 1997 წლის ლუქსემბურგის სამიტზე ევროპულმა მთავრობამ წარადგინა **„დასაქმების ძირითადი მიმართულებები“**, რომელიც ხელს შეუწყობდა უფრო აქტიური დასაქმების ბაზრის უზრუნველყოფას. დაუსაქმებელი მოსახლეობის შემოსავლებით უზრუნველყოფის ნაცვლად მთავარი აქცენტი გადავიდა მათ აუცილებელ დასაქმებაზე, ბიზნესის ხელშეწყობაზე და ეკონომიკურ და ტექნოლოგიურ გაცვლით დასაქმებაზე, ასევე დიდი მნიშვნელობა მიენიჭა იმ საკითხს, რომ ქალები და მამაკაცები და ასევე შეზღუდული უნარის მქონე პირები არიან თანაბარუფლებიანი და თანასწორი წევრები ევროკავშირში.

ტრენინგებისა და სხვადასხვა რჩევებისა და მითითებების საშუალებით მთავრობა ყველანაირად ცდილობს დაეხმაროს უმუშევრებს სამუშაო ადგილების მოპოვებაში და იმ კრიტერიუმების დაკმაყოფილებაში, რაც აუცილებელია დასაქმების ბაზარზე შესაღწევად.

დასაქმების კანონმდებლობა განსაზღვრავს მოსახლეობის დასაქმების რეგულირების სამართლებრივ საფუძველს, უმუშევრობის შემთხვევაში უზრუნველყოფს მოქალაქეთა სოციალურ დაცვას და შრომის უფლების გამოყენებას.

ირლანდიაში, ავსტრალიაში, სომხეთში, რუსეთში, ყაზახეთსა და ბელორუსიაში დასაქმების საკითხი წესრიგდება „დასაქმების შესახებ“ კანონებით.

ესტონეთში – კანონით „შრომის ბაზრის მომსახურებებსა და დახმარებების შესახებ“.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში დასაქმების საკითხები წესრიგდება შემდეგი საკანონმდებლო აქტებით: „დასაქმების შესახებ“, „კოლექტიური ხელშეკრულების შესახებ“, „დასაქმების დისკრიმინაციის შესახებ“, „უმუშევრობის კომპენსაციის შესახებ“, „პენსიების შესახებ“, „სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების შესახებ“, „მუშათა კომპენსაციის შესახებ“ კანონებით.

დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა მსოფლიოში უნდა ეფუძნებოდეს შრომისუნარიანი მოსახლეობის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის პრინციპს დამოუკიდებლად რასისა, სქესისა, ასაკისა, რელიგიური თუ ეროვნული კუთვნილებისა, პოლიტიკური შეხედულებებისა და სოციალური მდგომარეობისა.

მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში სახელმწიფო მხარს უჭერს მოსახლეობის შრომით ინიციატივას, ხელს უწყობს შემოქმედებითი შრომის განვითარებას, კოორდინაციას უწევს სახელმწიფო ორგანოების, პროფესიული კავშირების საქმიანობას და სხვ.

დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნით, სახელმწიფო ხელს უწყობს შრომის ბირჟაზე თანაბარი კონკურენციული პირობების ჩამოყალიბებას.

დაბალკონკურენტუნარიანი მოსახლეობის კატეგორიას მიეკუთვნებიან: ინვალიდები; მარტოხელა და მრავალშვილიანი მშობლები; არასრულწლოვანი ინვალიდი ბავშვების აღმზრდელები; წინასაპენსიო ასაკის მქონე პირები; შეიარაღებული ძალებიდან დემობილიზებული და მათი ოჯახის წევრები; ახალგაზრდები, რომლებიც პირველად ეწყობიან სამუშაო ადგილზე; რადიაციული კატასტროფის დროს ყოფილი პატიმრები; ლტოლვილები ან იძულებით „გადაადგილებული პირები“ და ეკოლოგიური კატასტროფის მსხვერპლი მოსახლეობა.

ზოგიერთი ქვეყნის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის შემადგენელი ნაწილია იმ მცირერიცხოვან აბორიგენ მოსახლეობაზე ზრუნვა (სამსახურით უზრუნველყოფა), რომელიც კონკრეტული ტერიტორიაზე ცხოვრობს (მაგ. რუსეთი).

მსოფლიოს ბევრი ქვეყანა ატარებს ახალგაზრდების დასაქმების პროტექციონისტურ პოლიტიკას. მაგალითად, რუსეთსა და ბელორუსიაში ამ კატეგორიას 18 წლამდე ასაკის ახალგაზრდები განეკუთვნებიან, ხოლო ყაზახეთში – 20 წლამდე ასაკისანი. ბელორუსიაში სახელმწიფო პასუხისმგებლობას იღებს სამუშაოთი უზრუნველყოს უმაღლესი ან საშუალო ტექნიკური სასწავლებლის კურსდამთავრებული.

ირლანდიაში, სახელმწიფოს მხრივ პროტექციონიზმი გამოიხატება არა ახალგაზრდისათვის სამუშაოთი უზრუნველყოფაში, არამედ მისი სამუშაო პირობების მკაცრად განსაზღვრაში. მაგალითად, ახალგაზრდა, რომელსაც არ შესრულებია 16 წელი, არ შეიძლება აყვანილი იყოს სამუშაოზე. მაგრამ არსებობს გამონაკლისი შემთხვევები, როდესაც შესაძლებელია 14 წლის ახალგაზრდების მსუბუქი (არაინდუსტრიული) სამუშაოთი დასაქმება. მათი სამუშაო დროის

ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს დღეში 7 საათს, ხოლო კვირაში 35 საათს – სწავლისაგან თავისუფალ დროს, წელიწადში კი უზრუნველყოფილი უნდა იყოს 21-დღიანი შვებულებით. ახალგაზრდას, რომელსაც შეუსრულდა 15 წელი, შეუძლია იმუშაოს კვირაში 8 საათი სწავლის პერიოდშიც (არა ღამის საათებში).

ესტონეთის პარლამენტში 2005 წელს განიხილეს კანონი „შრომის ბაზრის მომსახურებებსა და დახმარებების შესახებ“, რომელიც ითვალისწინებს თითოეული უმუშევრისათვის სამუშაოს ძებნის ინდივიდუალურ გეგმას.

სამუშაოს მოსაძებნად უმუშევარმა უნდა მიმართოს შრომის ბაზრის დეპარტამენტის ადგილობრივ განყოფილებას, სადაც კონსულტანტი დაეხმარება მას სამუშაოს ძებნის ინდივიდუალური გეგმის შედგენაში. გეგმა ითვალისწინებს სამუშაოს ძებნის ცოდნას, უნარებს, გამოცდილებას და ასევე იმ კონკრეტულ დახმარებებს, რაც მას სჭირდება სამუშაოს მოსაძებნად. გეგმაში ჩადებული ამომწურავი ინფორმაცია მაქსიმალურად შესაფერისი სამუშაოს მოძებნის საშუალებას იძლევა. თუ უმუშევარი კონკურენციის რისკის ქვეშაა, მასთან პერსონალურად მუშაობს ე.წ. საგანგებო შემთხვევების სპეციალისტი. ის თანამშრომლობს სხვადასხვა დაწესებულებებთან, დაინტერესებულ პირებთან, როგორცაა ადგილობრივი თვითმმართველობა, სკოლები, ოჯახის ექიმები, მეწარმეობის განვითარების მიზნობრივი ფონდი და მისი. და ახდენს მოქმედების კოორდინაციას.

უკრაინაში სახელმწიფო დასაქმების სამსახური შექმნილია სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის გასატარებლად, პროფესიული ტრენინგებისა და გადასამზადებელი კურსების ჩასატარებლად. უკრაინის მინისტრთა კაბინეტის გადაწყვეტილების თანახმად სამსახური ხელს უწყობს ამჟამად უმუშევარი მოქალაქეების დასაქმებასა და სოციალურ წახალისებას. ეს ღონისძიებები ხორციელდება უკრაინის შრომისა და სოციალური პოლიტიკის სამინისტროს, ადგილობრივი სახელმწიფო ადმინისტრაციებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ.

სახელმწიფო გარანტიები

სახელმწიფო მოქალაქეს აძლევს გარანტიას, დაიცვას მისი შრომის უფლება და საქმიანობის სახეობის თავისუფალი არჩევანი, ეხმარება მას შესაფერისი სამუშაოს მოძიებაში.

მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნის დასაქმების კანონმდებლობით სახელმწიფო ვალდებულია, დაიცვას თავისი მოსახლეობა ყოველგვარი დისკრიმინაციისაგან. დაქირავებისას ნებისმიერი საბაბით – იქნება ეს რასის, სქესის, ასაკის, ინვალიდობის, რელიგიისა თუ ეროვნულობის მიხედვით – განხორციელებული დისკრიმინაცია უკანონოა.

პოსტსოციალისტური ქვეყნებისგან განსხვავებით, „დასავლეთის“ კანონმდებლობაში უფრო ფართოდ არის ასახული და გათვალისწინებული დისკრიმინაციის ყოველი შესაძლო სახეობა. მაგალითად, ირლანდიაში დასაქმების სფეროში აკრძალულია დისკრიმინაცია 9 ნიშნის: სქესის, სამხედრო სტატუსის, ოჯახური მდგომარეობის, სექსუალური ორიენტაციის, რწმენის, ასაკის, შრომისუნარიანობის, რასის, ან მომთაბარე თემის წევრობის მიხედვით. ამასთან, ცალკეა გამოყოფილი ქალისა და მამაკაცის თანასწორუფლებიანობის საკითხი.

ირლანდიაში სახელმწიფო ასევე ზრუნავს ორსული ქალების მუშაობის ჯანმრთელ და უსაფრთხო პირობებზე; უზრუნველყოფს სადეკრეტო შვებულების თანხის გადახდას, თუ დამქირავებელი უარს ამბობს ამაზე (კანონი არ აიძულებს დამქირავებელს აანაზღაუროს ეს თანხა). ამ შემთხვევაში სახელმწიფო იხდის დაქირავებულის ხელფასის 70%-ს. გარდა ამისა, ბავშვის გაჩენის შემდეგ სახელმწიფო ორივე მშობელს სამი თვის განმავლობაში დამატებით აძლევს საკომპენსაციო თანხას. ამ თანხის აღება მშობლებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს, სანამ ბავშვი 8 წლის გახდება.

ავსტრალიაშიც ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია კანონით იკრძალება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა დაქირავება გამომდინარეობს სპეციფიკური პროფესიული მოთხოვნებიდან. მაგალითად, დამქირავებელს შეუძლია თავისი შეხედულებისამებრ აიყვანოს თანამშრომელი, თუ მას პატარა ბიზნესი (არა უმეტეს 5 დაქირავებულისა) აქვს, ან თუ საქმე ბავშვის მოვლას ეხება.

აშშ-ის კანონი „დასაქმებაში დისკრიმინაციის შესახებ“, გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი შემთხვევებისა, ითვალისწინებს აგრეთვე დისკრიმინაციას დაწინაურების, დანიშვნის, ანაზღაურების დროსაც. ამერიკის შეერთებული შტატებისა და ასევე ზოგიერთი შტატის კონსტიტუციაც უზრუნველყოფს დამატებით დაცვას, თუ დამქირავებელი არის სამთავრობო სექტორი, ხოლო კერძო სექტორში დისკრიმინაციას კონსტიტუცია პირდაპირ არ კრძალავს.

პოსტსოციალისტური ქვეყნების (მაგ. რუსეთი, ბელორუსია, ყაზახეთი, სომხეთი) დასაქმების კანონმდებლობა ითვალისწინებს უმუშევარი მოსახლეობის უფასო პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას სახელმწიფოს ხარჯზე. ამასთან, გათვალისწინებულია გადამზადების პერიოდში სტიპენდიის გადახდაც.

სახელმწიფო მოქალაქეს აძლევს გარანტიას, დაიცვას მისი შრომის უფლება და საქმიანობის სახეობის თავისუფალი არჩევანი, ასევე ეხმარება შესაფერისი სამუშაოს მოძიებაში. მაგალითად, ბელორუსია თავის მოქალაქეებს უზრუნველყოფს დასაქმების სფეროში შრომითი და სხვა უფლებების სასამართლო დაცვით, ხოლო რუსეთის ფედერაცია – უფასო სამედიცინო მომსახურებით სამსახურში აყვანის წინ.

უმუშევართა სოციალური დაცვა

უმუშევართა სოციალური დაცვა სახელმწიფოს დასაქმების პოლიტიკის ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილია. უმუშევრად ითვლება შრომისუნარიანი პირი, რომელსაც არა აქვს ანაზღაურებადი სამუშაო. სახელმწიფო ვალდებულია უმუშევრობის პერიოდში იღებს დაეხმაროს უმუშევარს სამუშაოს მოძიებაში, გადაუხადოს მას კომპენსაცია. კომპენსაციის ვადა სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულია: ყაზახეთში ის 6 თვით განისაზღვრება, ხოლო რუსეთში, სომხეთსა და ბელორუსიაში – 12 თვით. უმუშევრობის კომპენსაცია არ მიეცემათ მოსამსახურეებს, რომლებიც განთავისუფლებულები იყვნენ სამუშაოსადმი არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულებისათვის..

დასავლეთის ქვეყნებში, რა თქმა უნდა, არსებობს უმუშევრობის კომპენსაცია. პოსტსოციალისტური ქვეყნებისგან განსხვავებით, სადაც ნებისმიერი პირი, რომელსაც აქვს უმუშევრის სტატუსი, იღებს დახმარებას (ხოლო უმუშევრობის დაზღვევა ნებაყოფლობითია), ზემოთ ხსენებული ტიპის ქვეყნებში უმუშევრობის დაზღვევის გარეშე კომპენსაციის მიღება შეუძლებელია.

მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში უმუშევრობის დაზღვევა მიეცემა მხოლოდ იმ მოსამსახურეებს, რომლებიც თავისი ნებით არ წამოსულან სამსახურიდან. ამასთან, დახმარება გაიცემა მანამ, სანამ პირი არ მოძიებთ ახალ სამუშაოს და ის დაკარგული ხელფასის ადეკვატურია.

კანადაში უმუშევრობის დახმარება განკუთვნილია მათთვის, ვისი სამუშაო დრო 15 სთ-ზე ნაკლებია, ან გამოიმუშავენ 113 კანადურ დოლარზე ნაკლებს კვირაში. ეს დახმარება არ მიეცემათ პირებს, რომლებიც თავიანთი სურვილით წავიდნენ სამსახურიდან, ან დაითხოვეს შრომითი დისციპლინის დარღვევისათვის. სახელმწიფო იღებს საშემოსავლო გადასახადს მთელი მომუშავე მოსახლეობისგან და მატერიალურად ეხმარება მათ, ვისაც ფიზიკურად არ შეუძლიათ მუშაობა ან ვერ იშოვნეს სამუშაო.

ამით სახელმწიფო ხელს უშლის მოსახლეობის ღარიბი ფენის გაჩენას. ამასთან, ამცირებს სოციალური დაძაბულობის კერის წარმოშობისა და ბოროტმოქმედების ალბათობას.

საერთო ნაციონალური გადასახადების გარდა, მთელ რიგ ქვეყნებში მოქმედებს უმუშევრობის ნებაყოფლობითი დაზღვევის სისტემა, რომლის მიხედვით პროფკავშირები და დამქირავებელნი ატარებენ შემოსავლების გადარიცხვის პროგრამას. შედეგში მსგავსი სქემა მოიცავს დასაქმებულთა უმრავლესობას. დახმარებები ეძლევათ პირებს, რომლებსაც გარკვეული მიზეზების გამო არ შეუძლიათ საკუთარი თავის უზრუნველყოფა: არიან ავად ან უმუშევრები.

უმუშევრობის სტატუსის მიღება შესაძლებელია, თუ პირი 6 თვის განმავლობაში მაინც არის ნამუშევარი ანაზღაურებად სამუშაოზე. მხოლოდ ამის შემდეგაა შესაძლებელი უმუშევარმა მიიღოს სტატუსი, რომელიც მას საშუალებას მისცემს 300 სამუშაო დღის განმავლობაში მიიღოს დახმარება ბოლო ხელფასის 80% ოდენობით. თუ 300 სამუშაო დღის გასვლის შემდეგ უმუშევარმა ვერ შეძლო სამსახურის დაწყება, მაშინ მას შესთავაზებენ პროფესიული გადამზადების კურსებს, ან ჩართავენ მსუბუქ საზოგადოებრივ საქმიანობაში. ამგვარი დამოკიდებულება იწვევს უმუშევრების რიგებში ემიგრანტების მასიურად ჩაწერას.

ბელორუსია ამ მხრივ გამონაკლისს წარმოადგენს. აქ დასაქმების კანონმდებლობით სახელმწიფოსთან ერთად უმუშევარიც ვალდებულია აქტიურად ეძებოს სამუშაო და ამის შესახებ მუდმივად ინფორმირებული უნდა ჰყავდეს დასაქმების სახელმწიფო სამსახური. კანადაში მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე დახვეწილი სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაა. კანადის ბიუჯეტი ისე არის გათვლილი, რომ მაქსიმალურ სარგებლობას ამ ფულიდან თავად მოსახლეობა იღებს.

სახელმწიფო აპარატის შენახვის და სახელმწიფოს სხვა ხარჯებს ითვლიან მოსახლეობის სულადობის მიხედვით. კანადა ინახავს პატარა ჯარს, გადასახადის გადამხდელთა ფულს არ ხარჯავს წამებებიანი საწარმოების შესანახად, აქვს ძალიან მცირე სახელმწიფო აპარატი. ეკონომიკის, საზოგადოებისა და სახელმწიფოს მართვის კანადური სისტემის ამ და სხვა კარგად

მოფიქრებულმა უპირატესობებმა მისცა კანადას საშუალება შეექმნა ერთ-ერთი ყველაზე ჰუმანური სოციალური სისტემა. ეს სისტემა გულისხმობს სახელმწიფოსგან გარანტირებულ განსაზღვრულ ცხოვრების დონეს ნებისმიერი ადამიანისთვის (იქნება ის კანადის მოქალაქე, მუდმივადმცხოვრები ქვეყნის ტერიტორიაზე, თუ დევნილი).

მსოფლიოს ქვეყნების კანონმდებლობა ითვალისწინებს ყველა იმ შესაძლებლობას, როდის შეიძლება განთავისუფლდეს ადამიანი სამსახურიდან და როდისაა განთავისუფლება უკანონო. ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობით (მაგ. სომხეთი) სახელმწიფოს უფლება აქვს შეაჩეროს დამქირავებლის მიერ თანამშრომელთა მასიური დათხოვნა (კონკრეტულ პირობებს აწესებს მთავრობა).

ირლანდიის კანონმდებლობით უკანონოდ არ ითვლება განთავისუფლება, თუ მიზეზი იყო მოსამსახურის არაკომპეტენტურობა, მისი საქციელი, საშტატო ერთეულების შემცირება, ან თუ დასაქმება აკრძალულია კანონით. უკანონო განთავისუფლების შემთხვევაში დაქირავებულს შეუძლია მიმართოს ე.წ. შრომის სასამართლოს, რომელიც აგვარებს ურთიერთობას დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის. არსებობს დასაქმების სააპელაციო ტრიბუნალი, რომელიც უნდა შედგებოდეს სამზე მეტი პირისგან და რომელიც მუშაობს უკანონო განთავისუფლების პრობლემებზე.

ზოგიერთ პოსტსოციალისტურ ქვეყანაში (სომხეთი, ბელორუსია) უმუშევრობის დეფინიციას ემატება შრომისუნარიანი ასაკის ცნება, რომელიც მერყეობს 55-იდან 60 წლის ასაკამდე (ირლანდიაში – 66).

აზერბაიჯანში უმუშევრობის საკითხები ეხება „შრომისა და მოსახლეობის სოციალური დაცვის სამინისტროსთან არსებული მოსახლეობის დასაქმების ცენტრს“.

აზერბაიჯანში უმუშევრის სტატუსს იღებს მხოლოდ შრომისუნარიანი მოქალაქე, რომელსაც ამჟამად არ გააჩნია სამსახური და არ აქვს არანაირი შემოსავალი. ასეთმა პირმა „დასაქმების ცენტრში“ უნდა წარადგინოს ცნობა საგადასახადო სამსახურიდან და დოკუმენტი მიწის ნაკვეთის არარსებობის შესახებ. ამას გარდა, უმუშევრის სტატუსი ეკუთვნის მას, ვისაც „დასაქმების ცენტრი“ ვერ სთავაზობს პროფილის მიხედვით ორ ვაკანტურ ადგილს მაინც. უმუშევრის სტატუსის მიღებისას შემდეგ უმუშევარს მიეცემა დახმარება, რომელიც დამოკიდებულია მისი ბოლო ანაზღაურების ოდენობაზე. შესაძლებელია გამონაკლისიც, თუ უმუშევრობის სტატუსის მიღების კანდიდატი მუშაობდა კერძო ფირმაში და ჰქონდა მაღალი ანაზღაურება, მაშინ დახმარება გაიცემა ქვეყანაში არსებული საშუალო ხელფასის 70 %-ის

ოდენობით. უმუშევარს ამგვარი დახმარება მიეცემა 6 თვის განმავლობაში. თუ ამ დროის გასვლის შემდეგ კვლავ უმუშევარი დარჩა, მიეცემა დახმარების მინიმალური ოდენობა. თუ პიროვნება პირველად ეძებს სამსახურს, მას უმუშევრობის დახმარება არ ეკუთვნის.

აზერბაიჯანში 2005 წლის ბოლოსათვის ოფიციალურად რეგისტრირებული იყო უმუშევრობის სტატუსის მქონე მხოლოდ 56 418 ადამიანი, აქედან 51,7 % – ქალები. ასეთი დაბალი მაჩვენებელი განპირობებულია იმით, რომ შრომისუნარიანი მოსახლეობის უმრავლესობას გააჩნია კერძო საკუთრებაში მიწის ნაკვეთი, რაც უმუშევრობის სტატუსის არმცემის საფუძველს იძლევა.

უკრაინის კანონი „მოსახლეობის დასაქმების შესახებ“ განსაზღვრავს მოსახლეობის დასაქმების იურიდიულ, ეკონომიკურ და ორგანიზაციულ საფუძვლებს, ხოლო უმუშევრობის შემთხვევაში – სახელმწიფო სოციალურ გარანტიებს.

კანონის მიხედვით უმუშევრად ითვლება შრომისუნარიანი პირი, რომელსაც არ აქვს ანაზღაურებადი სამუშაო, არ აქვს არანაირი შემოსავალი და რეგისტრირებულია სახელმწიფო დასაქმების სამსახურში, როგორც „სამსახურის მაძიებელი პირი“. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმების სამსახურის მიერ შეუძლებელია პირის დასაქმება პროფესიის მიხედვით, მაშინ სახელმწიფო უზრუნველყოფს მის გადამზადებას ან კვალიფიკაციის ამაღლებას. შრომისუნარიან მოქალაქეებს, რომელთაც არ ძალუძთ შრომით ბაზარზე თანაბარი კონკურენციის გაწევა და საჭიროებენ პროტექციონისტურ სოციალურ პოლიტიკას სახელმწიფოსგან, უზრუნველყოფილნი არიან დამატებითი გარანტიებით. ესენია:

- ქალები, რომლებსაც ჰყავთ 6 წლამდე ასაკის ბავშვები;
- მარტოხელა დედები, რომლებსაც ჰყავთ 14 წლამდე ასაკის ან უნარშეზღუდული ბავშვები;
- ახალგაზრდები, რომლებმაც მიიღეს მხოლოდ საშუალო განათლება ან იმყოფებიან პირველ სამუშაო ადგილზე;
- 15 წელს მიღწეული მოზარდები, რომლებიც არიან ობლები ან ჰყავთ მხოლოდ ერთი მშობელი;
- სასჯელმთხვედრი ან იძულებითი მკურნალობაგავლილი პირები.

სახელმწიფო იძლევა დამატებით გარანტიებს იმ მოქალაქეებისათვის, რომლებიც გადასამზადებელ კურსებზე არიან ან იმაღლებენ კვალიფიკაციას:

- მეწარმეებისგან, სახელმწიფო დაწესებულებებიდან და სხვა ორგანიზაციებიდან განთავისუფლებულ მომუშავეთათვის უზრუნველყოფს სპეციალურ გარანტიებს;
- უხდის მატერიალურ დახმარებას პროფესიული ტრენინგების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლებისას;
- უხდის უმუშევრობისთვის დაწესებულ მატერიალურ დახმარებას. დაწესებული ოდენობით;
- დამატებითი მატერიალური დახმარებით უზრუნველყოფს უმუშევარ მოქალაქეების ოჯახის ხანშიშესულ და მცირეწლოვან წევრებს.

სომხეთის კანონის „მოსახლეობის დასაქმების შესახებ“ მიხედვით გამოიწვეულია „დაუსაქმებლის“, „სამსახურის მაძიებლის“ და „უმუშევრის“ ცნებები. დაუსაქმებლად ითვლება არასაპენსიო ასაკის შრომისუნარიანი პირი, რომელიც არ არის დასაქმებული; არ გამოთქვამს მუშაობის სურვილს (ნებაყოფლობითი დაუსაქმებლობა); ან აქვს მუშაობის სურვილი და ვერ მოიძებნა შესაფერისი სამუშაო (იძულებითი დაუსაქმებლობა).

სამსახურის მაძიებლად ითვლება 16 წელს მიღწეული შრომისუნარიანი პირი, რომელმაც დასაქმების მიზნით მიაკითხა დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს იმის მიუხედავად აქვთ თუ არა მათ ამჟამად სამსახური.

უმუშევრად ითვლება არასაპენსიო ასაკის შრომისუნარიანი სამსახურის მაძიებელი პირი, რომელსაც გააჩნია არანაკლებ ერთი წლის მუშაობის სტაჟი, მიმართა დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს დასაქმების მიზნით და გააჩნია უმუშევრის სტატუსი.

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მოვალეობაში შედის:

- შრომითი ბაზრის მდგომარეობის ანალიზი სამუშაო ადგილებისა და სამუშაო ძალის მოთხოვნილების პროგნოზირებისათვის;
- სამუშაო ძალის შიდა და გარე მოძრაობის მოწესრიგება და ორგანიზება; სამუშაოს მაძიებელთა აღრიცხვა;
- უმუშევრობის დახმარების დანიშვნა კანონით გათვალისწინებული ოდენობით;

- მატერიალური დახმარების გაწევა უმუშევარ პირებისათვის, რომლებსაც უმუშევრობის დახმარების მიღების ვადა გაუვიდათ;

წელიწადში ორჯერ დასაქმების ფონდის ანგარიშების შესახებ ინფორმაციის გამოქვეყნება.

უმუშევრობის სტატუსის საკითხს განსაზღვრავს აზერბაიჯანის კანონი „დასაქმების შესახებ“.

რუსეთში უმუშევართა სოციალური დახმარება ხორციელდება მოსახლეობის დასაქმების შესახებ კანონის“ თანახმად. სახელმწიფო უმუშევართა მხარდასაჭერად იძლევა შემდეგ სოციალურ გარანტიებს:

- გაიცემა უმუშევრობის დახმარება;
- უმუშევრობის დამხარების ოდენობა დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე;
- აუცილებელია მინიმუმ 26 კალენდარული კვირა (სრული სამუშაო დღით);
- თუ უმუშევარს მინიმალური სამუშაო სტაჟი არ აქვს, მაშინ მას ენიშნება საარსებო მინიმუმის 20 %;
- უმუშევრობის დახმარება ენიშნებათ მოქალაქეებს სამსახურიდან განთავისუფლების მიზეზის მიუხედავად;
- გაიცემა სტიპენდია პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების პერიოდში;
- უმუშევარს საშუალება ეძლევა მონაწილეობა მიიღოს ანაზღაურებად საზოგადოებრივ საქმიანობაში;
- ანაზღაურდება დასაქმების სამსახურების შეათავაზებით შრომითი მოწყობისთვის სხვა ადგილმდებარეობაზე გადასასვლელი მგზავრობის ხარჯები.

დაფინანსება

სოციალური დახმარებების დაფინანსება ხორციელდება მუნიციპალიტეტების მიერ ადგილობრივი შემოსავლებიდან და გრანტებით ნაციონალური მთავრობიდან.

დასაქმების პროგრამის განხორციელებისათვის სახელმწიფო თანხებს იღებს დასაქმების ფონდიდან.

რუსეთში დასაქმების ფონდი წარმოადგენს სახელმწიფო არასაბიუჯეტო ორგანიზაციას. ფონდი სახსრების მობილიზებას ახდენს დამქირავებელთა სავალდებულო დაზღვევიდან; დაქირავებულთა ხელფასებიდან; აუცილებლობის შემთხვევაში – ფედერალური ბიუჯეტიდანაც; ფიზიკურ და იურიდიულ პირთა შემოწირულობებიდან.

ბელორუსიასა და სომხეთში დასაქმების ფონდი მთლიანად საბიუჯეტო ორგანიზაციაა, მის თანხებს აკონტროლებს და განაგებს სახელმწიფო. ფონდის ხაზინა ივსება როგორც სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ასევე დამქირავებელთა და დაქირავებულთა სავალდებულო დაზღვევიდან, აგრეთვე, სხვადასხვა სახის შემოწირულობებიდან.

შრომის ბაზრის განვითარების შესაძლებლობები და გამოწვევები

არავინ დაობს, რომ უმუშევრობა ქართული ეკონომიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემაა, თუმცა, იმავდროულად ხელმისაწვდომობა ადამიანურ რესურსებზე კერძო სექტორის მტკივნეულ საკითხად რჩება.

როგორც ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, საქართველოში კერძო ბიზნესი მაღალი ტემპით ვითარდება და შესაბამისად იზრდება შრომის ბაზრის მოთხოვნები პროფესიულ კადრებზე. თუმცა, უმუშევრობა მწვავე პრობლემად რჩება. ძირითადი ბარიერი, რომლის წინაშეც დგანან დამქირავებლები არის პოტენციური კადრების კვალიფიკაციის შეფასება. პროფესიონალიზმი პრობლემა 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 უნარების ადამიანურ 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 შემოდინება.

თვისებრივი კვლევების მიგნებად შეიძლება ჩაითვალოს კვალიფიკაციის შეფასების პრობლემა. ამა თუ იმ სასწავლებლის დიპლომი თუ სერტიფიკატი არ წარმოადგენს კადრის ცონდისა და უნარების რეალურად 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, არც ერთი 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 უზურნველყოს პირთა გადამზადების ისეთი მექანიზმი, რომელიც მათ გრძელვადიანი დასაქმების საშუალებას მისცემს. პროფესიული ტექნიკური სასწავლებლების მაღალ დონეზე აღორძინება მნიშვნელოვნად განავითარებდა შრომის ბაზარს. თუმცა საგულისხმოა, რომ სწორად შეირჩეს ხელობები, რათა კურსდამთავრებულები ფლობდნენ ბაზრის მოთხოვნის ადეკვატურ ხელობასა და უნარებს.

შრომის ბაზრის სათანადოდ განვითარებას, ასევე უზუშევართა რეალური რაოდენობის განსაზღვრას ხელს შეუწყობდა დასაქმების ერთიანი სააგენტოს ჩამოყალიბება. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელს არ გააჩნია უნარები და რესურსები, გამოაცხადოს ვაკანსია. ეს პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია რეგიონებში. სამუშაოს მაძიებლისათვისაც რთულია ინფორმაციის მოძიება არსებული შესაძლებლობების შესახებ. დღეს, როგორც წესი, ინფორმაციის ძირითადი წყაროებია ინტერნეტი და მას-მედია (ეს უკანასკნელი კი ძირითადად სახელწმიფო სექტორში არსებულ ვაკანსიებს აშუქებს) და, ბუნებრივია, რომ რთულია დამქირავებლისა და სამუშაოს მაძიებლის ერთმანეთთან დაკავშირება.

შეიძლება ითქვას, რომ შრომის ბაზარი საქართველოში ნაკლებად განვითარებულია და აუცილებელია ისეთი ინსტიტუტებისა და მექანიზმების შექმნა, რომლებიც საბოლოო ჯამში კერძო სექტორს უზურნველყოფს კვალიფიციური სამუშაო ძალითა და იმავდროულად შეამცირებს უმუშევრობას. ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ბაზრის განვითარება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული უმაღლესი და პროფესიული განათლების სისტემებზე. ამდენად, აუცილებელია, რომ საგანმანათლებლო ორგანიზაციებმა გადაწყვეტილება სასწავლო კურსებისა და სპეციალობების შესახებ შრომის ბაზრის მოთხოვნის გათვალისწინებით მიიღონ.