

## დასაქმების პრაქტიკა საქართველოში აჭარის სტუდენტების მაგალითი

USAID-ის ეკონომიკური მმართველობის პროგრამის გრანტი: სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების და კერძო სექტორის ასოციაციების ადვოკატირების შესაძლებლობების გაძლიერება

ინსტიტუციური და შესაძლებლობების განვითარების ცენტრი, კესო სუმბაძე  
საორსა, ლანა სინარულიძე

ოქტომბერი, 2023 წელი

**შენიშვნა:** ამ ანგარიშის მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის მიერ USAID-ის მეშვეობით გაწეული დახმარების შედეგად. დოკუმენტში გამოთქმული მოსაზრებები შეიძლება არ ემთხვეოდეს აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს ან აშშ-ის მთავრობის პოზიციას.

# სარჩევი

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. შემაჯამებელი მიმოხილვა</b>   | <b>2</b>  |
| 1.1 საკვლევი პრობლემის აქტუალობის მიმოხილვა                                      | 2         |
| 1.2 პოლიტიკის მიზნები და ამოცანები   | 4         |
| 1.3. პოლიტიკის პრაქტიკული მნიშვნელობა  | 4         |
| <b>2. დასაქმების პრაქტიკის მიმოხილვა ქართულ რეალობაში</b>                        | <b>5</b>  |
| 2.1 დასაქმების პრაქტიკა, ტენდენციები და გამოწვევები საქართველოში                 | 5         |
| 2.2 დასაქმების პრაქტიკის შედარებითი ანალიზი (ევროპული გამოცდილება)               | 6         |
| 2.3. დასაქმების პრაქტიკის გამოწვევები აჭარის რეგიონში                            | 7         |
| <b>3. დასაქმების პრაქტიკის გაუმჯობესების გზები — დასკვნები და რეკომენდაციები</b> | <b>12</b> |
| <b>ბიბლიოგრაფია</b>  | <b>14</b> |

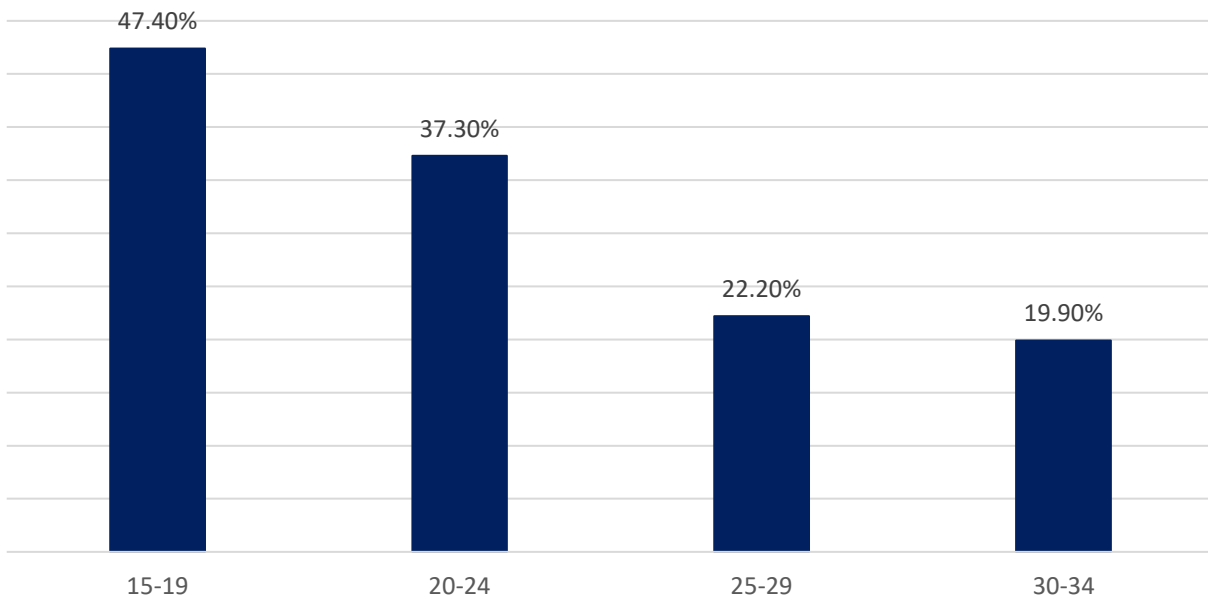
# 1. შიშაქამებელი მიმოხილვა

## 1.1 საკვლევი პრობლემის აქტუალობის მიმოხილვა

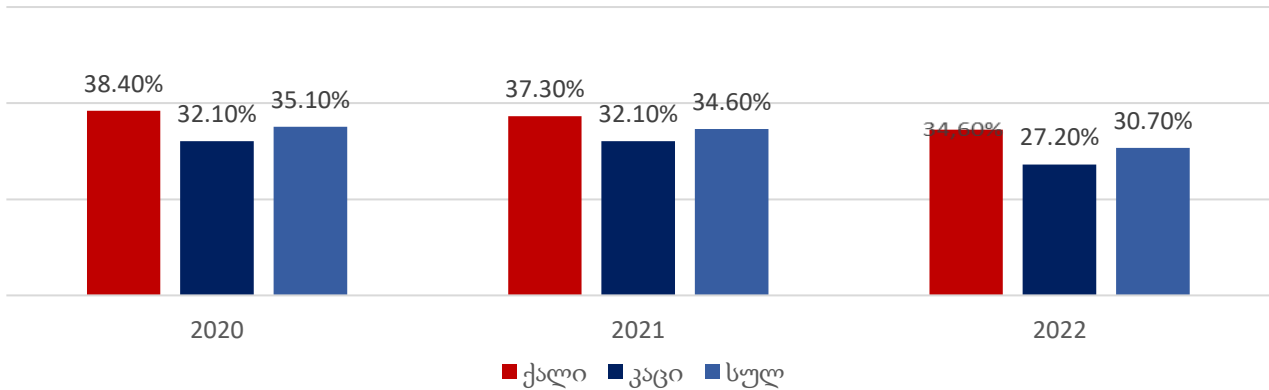
დასაქმება წარმოადგენს ერთ-ერთ მწვავე პრობლემას საქართველოს მასშტაბით, რომელიც დაკავშირებულია ქვეყნის კეთილდღეობასთან და დიდ გვალენას ახდენს როგორც ეკონომიკური, ისე ცალკეული ინდივიდების ცხოვრების დონეზე. საქართველოს რეალობაში დასაქმებაზე თანაბარ წვდომას უამრავი გამომწვევი მიზეზი აქვს. ეს შეიძლება იყოს განათლების, სტაჟირების პროგრამების, შრომის ბაზრისა და საუნივერსიტეტო განათლების კავშირების, კვალიფიციური კარიერული კონსულტაციების არარსებობის, კარიერული ცენტრების ეფექტიანად მუშაობის დეფიციტი და ა.შ. დასაქმების პრობლემებს ცხადყოფს სხვადასხვა კვლევის შედეგებიც.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატი) 2022 წლის მონაცემებით, საქართველოში უმუშევრობის დონე 17.3%-ია, რომელიც ყველაზე მაღალია 45-49 წლამდე (61,9%) ასაკობრივ ჯგუფში (იხ. გრაფიკი 1). მსოფლიო ბანკის 2022 წლის მონაცემებით, საქართველოში 15-24 წლამდე ახალგაზრდების 29.1% უმუშევარია და ამ მაჩვენებლით ქვეყნებს შორის უმუშევრობის დონით მე-12 ადგილზეა. 15-29 წლის ახალგაზრდების წილი, რომლებიც არ სწავლობენ, არ არიან დასაქმებულები და არ გადიან ტრენინგებს, 2022 წლის მონაცემებით 31%-ს შეადგენს (იხ. გრაფიკი 2). სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონის (56.6%) მიხედვით, აჭარა პირველ ადგილზე დგას რეგიონებიდან. 2021 წელს კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრის მიერ ჩატარებული გამოკითხვებით, 18-34 წლამდე დასაქმებული ახალგაზრდების 42%-დან მხოლოდ 13% აღნიშნავს, რომ სამსახურით დალიან კმაყოფილია.

გრაფიკი 1 – 2022 წლის უმუშევართა პროცენტული მაჩვენებელი ასაკობრივ ჯგუფში



წყარო: საქსტატი



წყარო: საქსტატი

ახალგაზრდების კონტექსტში მნიშვნელოვანია, უნივერსიტეტში მიღებული განათლება სტუდენტებს აძლევდეს დასაქმებისა და შრომის ბაზარზე აქტიურად ჩართვის შესაძლებლობას. უნივერსიტეტში დანერგილი სასწავლო პროგრამები კი ვერ უზრუნველყოფს და არ არის ორიენტირებული, სტუდენტებს მიაწოდოს ის კონკრეტული პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, ხარისხიანი ინფორმაცია, რომლითაც შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს დააკმაყოფილებენ. აღნიშნულ მოსაზრებას ამყარებს ანალიზისა და კონსულტაციის ჯგუფის „ეისითის“ (ACT) მიერ წარმოდგენილი კვლევის შედეგები, სადაც გამოკითხულთა უმრავლესობა (88%) მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტი ახალგაზრდებს დასაქმებაში უნდა ეხმარებოდეს, 75% კი თვლის, რომ უნივერსიტეტები სტუდენტური სტაჟირების პროგრამებსაც უნდა ავითარებდეს. კვლევის თანახმად, უმაღლეს სასწავლებლებში არ არის ვიწრო პროფესიული მიმართულებები (რეკლამის სპეციალისტი, გაყიდვების სპეციალისტი, ციფრული მარკეტინგის სპეციალისტი), რომლებზე მოთხოვნაც შრომის ბაზარზე არსებობს („ეისითი“, სტაჟირების საჭიროებების კვლევა, 2019).

ცალსახაა, რომ ახალგაზრდებს პროფესიების არჩევისას არ აქვთ შესაბამისი მხარდაჭერა და სერვისებით სარგებლობის შესაძლებლობა იმასთან დაკავშირებით, თუ რა სურთ და როგორ აირჩიონ სწორად პროფესია. ამგვარი მომსახურების არსებობა აუცილებელია, რადგან ახალგაზრდებს სჭირდებათ თვითგამორკვევა და სწორი გადაწყვეტილებების მიღება თავიანთ პროფესიულ-კარიერული ცხოვრების გზაზე. კვლევის თანახმად, რესპონდენტები აცხადებენ, რომ უნივერსიტეტში კარიერული ცენტრები უნდა ემსახურებოდეს სტუდენტების ინტერესებს, რა სპექტრს სთავაზობს არჩეული პროფესია და როგორ მოძებნონ სამუშაო ადგილები (აკადემიური პროგრამების შედეგებისა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა, 2015, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი).

ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კერძო სექტორში უფრო მეტი ახალგაზრდაა დასაქმებული, ვიდრე საჯარო სექტორში. კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრის 2021 წლის გამოკითხვებით, ახალგაზრდების 39% არის დაქირავებული საშუალო ან დიდი ზომის კერძო ორგანიზაციაში, კომპანიაში ან საწარმოში, 25% კი – სახელმწიფო ორგანიზაციაში. ახალგაზრდებისთვის გამოწვევაა უნივერსიტეტისა და დასაქმების შეთავსება ერთმანეთთან, რადგან ნახევარ განაკვეთზე დასაქმება კონკრეტული სპეციალობებით თითქმის შეუძლებელია. კვლევის შედეგების თანახმად, სტუდენტების უმრავლესობას (58%) უჭირს სამსახურისა და სწავლის ერთმანეთთან შეთავსება, ხოლო რესპონდენტების თითქმის ნახევარი (46%) მიიჩნევს, რომ მათ დასაქმებაში პირადი კონტაქტების

არქონა და შრომის ბაზარზე არსებული ნეპოტიზმი უშლის ხელს („ეისითი“, ახალგაზრდების დამოკიდებულების კვლევა უმაღლესი განათლების და სტაჟირების საკითხებზე საქართველოში, 2017).

დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი კომპონენტია სტაჟირების პროგრამების არსებობა და აქტიური მიწოდება, თუმცა სტაჟირებასთან დაკავშირებული მოლოდინები ახალგაზრდებში ძალიან დაბალია. ACT-ის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, სტაჟირება არ არის ინდივიდების განვითარებაზე მორგებული, ის ძირითადად შავ საქმეებთან ასოცირდება (ასლების გადაღება, დოკუმენტების დალაგება და ა.შ). ასევე მიიჩნევენ, რომ სტაჟირების გამოცდილებით დასაქმება მეტად არის შესაძლებელი კერძო სექტორში, ვიდრე საჯაროში, ვინაიდან საჯარო სამსახურში დასაქმების გაგრძელება და სრულ განაკვეთზე მუშაობა დამოკიდებულია თავისუფალ ვაკანსიაზე, რომელიც შესაძლოა, იმ მომენტისთვის არც იყოს გამოცხადებული. აღნიშნავენ იმასაც, რომ საჭირო უნარებისა და კომპეტენციის მქონე ტალანტები კერძო სექტორისთვის ბევრად ღირებულია, ვიდრე საჯარო სექტორისათვის („ეისითი“, სტაჟირების საჭიროებების კვლევა, 2019).

## 1.2 პოლიტიკის მიზნები და ამოცანები

პოლიტიკის დოკუმენტის მიზანია ახალგაზრდების დასაქმებასთან დაკავშირებული გამოწვევების იდენტიფიცირება აჭარის რეგიონის მაგალითზე.

პოლიტიკის დოკუმენტის ამოცანები:

- აჭარის რეგიონის სტუდენტებში კარიერულ განათლებასა და დასაქმებაზე წვდომის იდენტიფიცირება;
- შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და დასაქმებულის უნარების თანხვედრის გაგება;
- დასაქმებულთა ცოდნის იდენტიფიცირება შრომითი ურთიერთობების შესახებ;
- სტუდენტთა დასაქმების ხელისშემშლელი ფაქტორების იდენტიფიცირება.

## 1.3. პოლიტიკის პრაქტიკული მნიშვნელობა

მიმდინარე გამოწვევების ფონზე საქართველოს დასაქმების ბაზარი მრავალი გამოწვევის წინაშე დგას. მრავალწლიანი პრობლემა „უმუშევრობა“ კიდევ უფრო აქტუალური ხდება. პანდემიის შემდეგ ციფრული ტრანსფორმაცია და ფრილანსინგი განსაკუთრებით აქტუალურია. ქვეყნის სამუშაო ძალას მარტივად შეუძლია მსოფლიო ბაზარზე დასაქმება, რაც ქართველი დამსაქმებლებისთვის სერიოზული გამოწვევაა. მომზადებული პოლიტიკის დოკუმენტი განმარტავს სახელმწიფოს მიერ შრომისა და დასაქმების მიმართულებით შეთავაზებულ სერვისებს, მის ნაკლოვან და ძლიერ მხარეებს, რა როლი უკავია, ერთი მხრივ, სახელმწიფოს, ხოლო, მეორე მხრივ, უნივერსიტეტს უმუშევრობის დაძლევაში. აღნიშნული დოკუმენტი გვაწვდის ინფორმაციას შრომის ბაზრის პოლარიზაციაზე, მშრომელთა შორის კონკურენციაზე, ხელფასის დონეზე, შრომით სტანდარტებსა და, ასევე, აჭარის რეგიონში სტუდენტთა დასაქმებასთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე. პოლიტიკის დოკუმენტს ექნება პრაქტიკული მნიშვნელობა, ვინაიდან მასში მოცემული ინფორმაცია დეტალურად ასახავს დასაქმების პრაქტიკას საქართველოში, ამ მიმართულებით არსებულ გამოწვევებსა და პრობლემების დაძლევის გზებს.



## 2. დასაქმების პრაქტიკის მიმოხილვა ქართულ რეალობაში

### 2.1 დასაქმების პრაქტიკა, ტენდენციები და გამოწვევები საქართველოში

უმუშევრობა და დასაქმების თანმხლები გამოწვევები ქვეყანაში კვლავ პრობლემად რჩება. არსებული კრიზისების ფონზე უმუშევრობის დონე მაღალია, ყოველდღიურად იზრდება ქვეყნიდან ტალანტების გადინება, რის გამოც ქართულ ბაზარზე მოქმედ ორგანიზაციებს სამუშაო ძალა აკლდება. გართულდა შესაბამისი ნიჭის მქონე ადამიანების შერჩევა-მოძიება, დასაქმება და შენარჩუნება, რაც სხვადასხვა პრობლემას უკავშირდება და სწრაფ მოგვარებას მოითხოვს.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2022 წელს უმუშევრობის დონე 17.3% გახლდათ, რაც არც თუ ისე დაბალი მაჩვენებელია. უმუშევრობის დონის შემცირებასა და დასაქმების ეფექტიანი პოლიტიკის გატარებაში სახელმწიფოს განსაკუთრებული როლი აკისრია. ევროკავშირთან თანამშრომლობის ფარგლებში საქართველომ 2012 წლიდან შრომისა და დასაქმების პროგრამები დაიწყო. 2014 წელს ამ მიმართულებით აქტივობა და პასუხისმგებლობები კიდევ უფრო გაიზარდა, რაც განპირობებული იყო ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების გაფორმებით. აღნიშნული პერიოდიდან მოყოლებული სახელმწიფო განსაკუთრებით ზრუნავს დასაქმების სერვისებსა და შრომის ბაზრთან დაკავშირებული ინსტიტუციების განვითარებაზე.

2019 წლის 31 ოქტომბერს შეიქმნა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული სსიპ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, რომელიც 2020 წლის პირველი იანვრიდან ფუნქციონირებს. იგი უზრუნველყოფს სამინისტროში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში შემუშავებული და საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული სახელმწიფო პროგრამების განხორციელებას, რომელიც მთელი ქვეყნის მასშტაბით მოსახლეობის დასაქმებას ემსახურება (დხსს., 2022წ). 2022 წელს სააგენტომ დასაქმების პროგრამის ფარგლებში დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების, სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებისა და საზოგადოებრივ სამუშაოებზე დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამები განახორციელა. შექმნილია სპეციალური პორტალი [www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge), სადაც სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია ხდება. შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის მიზანია სამუშაოს მაძიებლების, დამსაქმებლებისა და მათ მიერ მოწოდებული ვაკანსიების აღრიცხვა. ასევე, სამუშაოს მაძიებელთა საკვალიფიკაციო მონაცემების დამუშავება, ანალიზი და სისტემაში რეგისტრირებულ ვაკანსიებთან ავტომატური დაკავშირება, ვაკანსიის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან თავსებადობის შემოწმებაში. სააგენტოს მიერ გამოქვეყნებული 2022 წლის წლიური ანგარიშის თანახმად, 2020-2022 წლებში სისტემაში დარეგისტრირდა 355,987 სამუშაოს მაძიებელი, მათ შორის 3,821 ქალი, 1,821 ახალგაზრდა და 213 შშმ პირი. 2020-2022 წლებში, სააგენტოს ხელშეწყობით, ღია შრომის ბაზარზე დასაქმდა 17,365 სამუშაოს მაძიებელი.

მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო სააგენტო აქტიურად ზრუნავს სხვადასხვა პროგრამის განხორციელებაზე, უმუშევრობის რეალური შემცირება და ღირსეული შრომის უზრუნველყოფა მაინც გამოწვევად რჩება. პრობლემატურია შრომის ბაზარზე შემომსვლელი ტალანტების დასაქმება. მართალია, ქართულ ბაზარზე არსებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ცდილობს სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობას, პრობლემა მაინც გამოწვევად რჩება. სტუდენტის სტატუსის მქონე სამუშაოს მაძიებლები აქტიურად საუბრობენ ისეთ პრობლემებზე, როგორცაა: დისკრიმინაციული საკონკურსო მოთხოვნები, დაბალი ანაზღაურება, ბუნდოვანი შრომითი ხელშეკრულება, დატვირთული სამუშაო გრაფიკი, რეგულარული ზეგანაკვეთური სამუშაოები, კარიერული წინსვლის არასებობა, ტოქსიკური სამუშაო კლიმატი და სხვ. აღნიშნული პრობლემები აზიანებს ქართული კომპანიების დამსაქმებლის ბრენდს და აქრობს კომპანიის მიმართ სამუშაოს

მაძიებლების ინტერესს. საყურადღებოა თაობა „Z“-ის მიერ დამსაქმებლებისთვის წაყენებული მოთხოვნები. მათთვის უმნიშვნელოვანესია მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, უწყვეტი განვითარება და ნაკლები მონიტორინგი; ამასთან, ითხოვენ კომფორტს, პიროვნულ პატივისცემასა და მაღალ ანაზღაურებას, რაც ქართველი დამსაქმებლებისთვის საინტერესო გამოწვევაა. თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს, რომ აღნიშნული თაობა დაახლოებით 2-3 წელიწადში შრომითი ბაზრის 70%-ს დაიკავებს, დამსაქმებლებს მოუწევთ მართვის სტილის შეცვლა და მათი მოთხოვნების დაკმაყოფილება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სამუშაოს მაძიებლები მიმართავენ მსოფლიო დასაქმების ბაზარს, რაც ქართული ორგანიზაციებისთვის ტალანტების დეფიციტის წარმოქმნის მიზეზი იქნება. დასაქმების პრაქტიკაც არასახარბიელოა. პრობლემატურია დასაქმებული ადამიანების სამუშაო პირობები, ანაზღაურება, სოციალური დაცვის გარანტიები და მშრომელთა უფლებები; ამასთან, სამუშაო ადგილების დიდი ნაწილი არასტაბილური, დაბალკვალიფიციური და ნაკლებანაზღაურებადია. ხშირია შემთხვევები, როცა სამუშაოს დაკარგვის შემდეგ ადამიანები შემოსავლის გარეშე რჩებიან და დიდხანს ვერ ახერხებენ ალტერნატიული სამსახურის მოძიებას და დასაქმებას.

ღირსეული სამუშაოს უზრუნველსაყოფად აუცილებელია, ადამიანებმა მიიღონ შესაბამისი ცოდნა და გამოცდილება. უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დიპლომის მიუხედავად, სამუშაოს მაძიებლებს არ აქვთ სათანადო განათლება, რაც ბუნებრივად ართულებს დასაქმებას. გარდა ამისა, ადამიანებს უწევთ ისეთ პოზიციებზე მუშაობა, რომელიც მათ პროფესიასთან, განათლებასა და გამოცდილებასთან შეუსაბამოა.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, პრობლემატურია ადამიანების მიერ არასწორად შერჩეული პროფესიაც. ეს პირდაპირ კავშირშია განათლების სისტემასთან, რადგან არ ხდება პროფორიენტაციაზე ზრუნვა. სკოლის დასრულების შემდეგ ადამიანები გაუზრებლად ირჩევენ პროფესიას, რაც არაეფექტიანი და გაუმართლებელია. ქვეყანაში მოთხოვნილი არ არის პროფესიული განათლება, რაც იწვევს ვიწრო სპეციალიზაციის მქონე პროფესიონალების დეფიციტს და, როგორც კი ჩნდება მათზე მოთხოვნა, ასეთი ადამიანების მოძიება შეუძლებელია. მიუხედავად იმისა, რომ უკვე რამდენიმე წელია აქტიურად მიმდინარეობს სახელმწიფო შრომის რეფორმა, მაინც პრობლემატურია მშრომელთა უფლებები და ორგანიზაციებში არსებული HR შეუსაბამობები. ექსპერტების აზრით, საქართველოს შრომის ბაზარი მსოფლიოში ერთ-ერთი ყველაზე ლიბერალურია, რადგან, სამედიცინო სფეროს გარდა, საკანონმდებლო დონეზე არ არის განსაზღვრული მინიმალური ხელფასის სავალდებულო ზღვარი, რაც ხშირად პრობლემას ქმნის როგორც სამუშაოს მაძიებლებისთვის, ისე დასაქმებულთათვის.

## **2.2 დასაქმების პრაქტიკის შედარებითი ანალიზი (ევროპული გამოცდილება)**

საკვლევი თემის ფარგლებში მოვიხიეთ სხვადასხვა ქვეყანაში გამოყენებული დასაქმების საუკეთესო პრაქტიკა, რომლის ფარგლებშიც გაირკვა, რომ ევროპული ქვეყნები სხვადასხვა პროგრამის შექმნითა და განხორციელებით ხელს უწყობენ საკუთარი მოქალაქეების სტაბილურად დასაქმებას.

ევროპულ ქვეყნებში სხვადასხვა ფორმით ფუნქციონირებს კარიერული განვითარების ცენტრები, რომლებიც ინტენსიურად ზრუნავენ სამუშაოს მაძიებლებთან კონსულტაციების გამართვაზე, დასაქმების შესაძლებლობების განვითარებაზე, პროფესიულ განვითარებასა და პროფესიების სწორად შერჩევაზე. ფინეთის ხელისუფლება ფიქრობს, რომ ახალგაზრდა თაობისთვის მხარდაჭერა ქვეყნის სტაბილური წარმატების გარანტიაა. ამიტომ მათ შექმნეს კარიერული დაგეგმვის ცენტრები, რომელთა მიზანია 30 წლამდე ასაკის ახალგაზრდების საბაზისო მხარდაჭერა სხვადასხვა ეტაპზე. ცენტრები ეწევა საკონსულტაციო მომსახურებას და ინტენსიურად ეხმარება ახალგაზრდებს კარიერის დაგეგმვასა და მართვაში. გარდა ამისა, ცენტრები ერთმანეთთან აკავშირებს დამსაქმებლებსა და ახალგაზრდებს და ხელს უწყობს მათ სამომავლო თანამშრომლობას. დასაქმების ხელშეწყობის

მიზნით ფინეთის მსგავსი მიდგომა აქვს ხორვატიასაც, სადაც შექმნილია კარიერული დაგეგმვის ცენტრები, რომლებიც მთელი ცხოვრების მანძილზე სთავაზობს ადამიანებს რჩევებს და მითითებებს მართვის უნარების გაძლიერებაზე კარიერული კუთხით, ასევე მათთვის საინტერესო სამუშაოს მოძიებაზე, პროფესიულ განვითარებასა და საგანმანათლებლო შესაძლებლობებზე. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ მსგავსი ცენტრების რაოდენობა ხორვატიაში ყოველწლიურად იზრდება. ასეთი მიდგომით სახელმწიფო აქტიურად ცდილობს დასაქმების ხელშეწყობას და უმუშევრობის შემცირებას. ნორვეგიაც მნიშვნელოვან ყურადღებას უთმობს მთელი ცხოვრების მანძილზე კარიერული დაგეგმვის სისტემების განვითარებას.

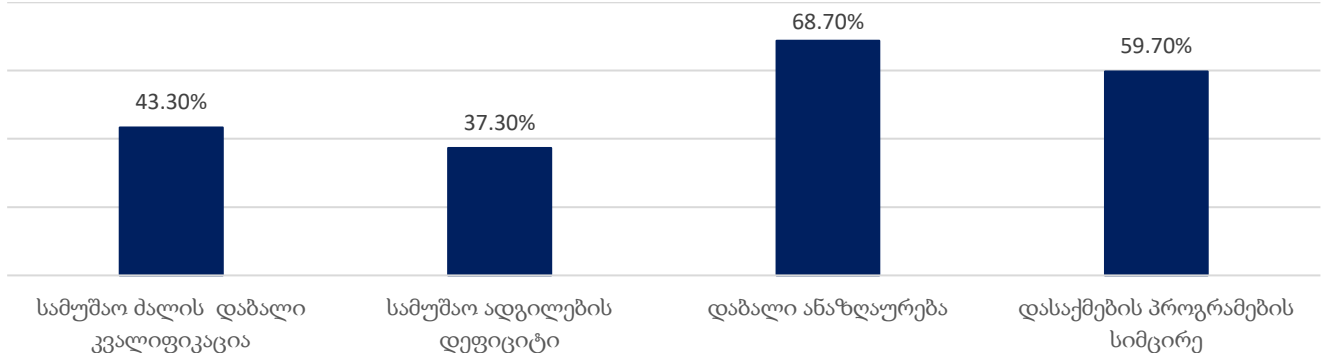
აღნიშნულ ქვეყანაში ადამიანებს ლეგალურად, კანონის შესაბამისად, აქვთ კარიერის დაგეგმვის უფლება. ქვეყნის მასშტაბით შექმნილია ცენტრები, რომლებსაც ჰყავთ კვალიფიციური კონსულტანტები კარიერული განვითარების მიმართულებით, რომლებიც დახმარებას უწევენ ადამიანებს კარიერის დაგეგმვის კუთხით და ინტენსიურად ასაქმებენ მათ. პრაქტიკა ცხადყოფს, თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია კარიერის სწორი დაგეგმვა და მართვა დასაქმების ეფექტიანი პოლიტიკის შესაქმნელად.

საინტერესოა ესტონეთის მაგალითი, სადაც მომავალი თაობისთვის სწავლის შესაძლებლობის არსებობა უმნიშვნელოვანესია. ესტონეთი ცდილობს მომავალი თაობისთვის ციფრული ინფრასტრუქტურის შექმნას და ინტერნეტზე წვდომის შესაძლებლობის მიცემას. აქტუალურია ელ-სკოლების გამოყენების პრაქტიკა, რომელიც მშობლებს სასწავლო პროცესზე წვდომისა და მასში ჩართვის შესაძლებლობას აძლევს, რაც სასწავლო პროცესის მიმდინარეობის ხარისხს აუმჯობესებს. კარიერული ცენტრები მომავალ თაობებს აქტიურად ეხმარება კარიერის დაგეგმვაში, პროფესიების გაცნობასა და დასაქმებაში. როგორც ვხედავთ, ევროპული გამოცდილება აქცენტირებულია კარიერული ცენტრების განვითარებაზე, ახალგაზრდების განათლებით უზრუნველყოფასა და დასაქმებაზე, რაც, ჩვენი აზრით, უმნიშვნელოვანესია დასაქმების პრობლემების მოგვარებაში. ამიტომ კარგი იქნება ქართულ რეალობაში მსგავსი პრაქტიკის სწრაფი ტემპით გადმოტანა და განვითარება.

### 2.3. დასაქმების პრაქტიკის გამოწვევები აჭარის რეგიონში

დასაქმების პრაქტიკის კვლევა აჭარის უნივერსიტეტების ბაკალავრიატის IV კურსის და მაგისტრატურის საფეხურის სტუდენტებში ჩატარდა. რაოდენობრივი კითხვარი შეავსო 100-მა რესპონდენტმა. საკვლევი კითხვების მიზანი გახლდათ სტუდენტების დასაქმების ხელისშემშლელი ფაქტორების, არჩეული პროფესიებით დასაქმების შესაძლებლობების, ხელმისაწვდომი სტაჟირების პროგრამების, დამსაქმებლებსა და სამუშაო ძალას შორის არსებული გამოწვევების, შრომის ბაზრის მოთხოვნების გამოვლენა. გამოკითხვის შედეგად გამოვლინდა, რომ უმუშევრობის მთავარი გამოწვევი მიზეზი დაბალი ანაზღაურება და დასაქმების პროგრამების სიმცირეა (იხ. გრაფიკი 3).

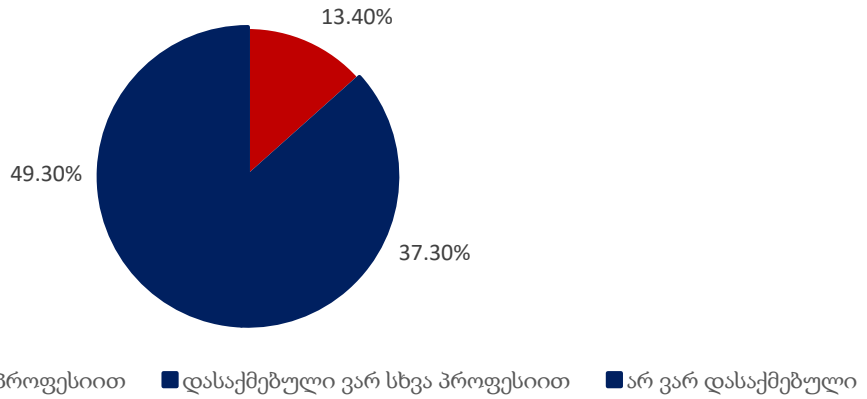
გრაფიკი 3 – უმუშევრობის გამომწვევი მიზეზები აჭარაში



აჭარის რეგიონში გამოკითხული სტუდენტების უმრავლესობა დასაქმებულია, თუმცა მათივე არჩეული პროფესიით დასაქმებულთა პროცენტული მაჩვენებელი მცირეა (იხ. გრაფიკი 4).



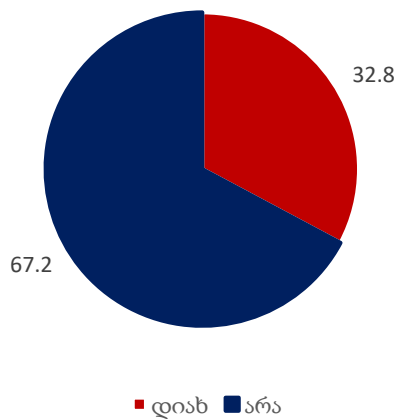
გრაფიკი 4 – დასაქმება საკუთარი პროფესიით



ეს მაჩვენებელი მოსალოდნელი იყო და კვლევაშიც გამოვლინდა, რომ სტუდენტები საქმდებიან ძირითადად ტურისტულ სეზონზე მომსახურების, სარესტორნო, სასტუმრო, გაყიდვების სფეროებში. რა თქმა უნდა, აჭარის რეგიონის ტურისტული ზონა განაპირობებს მომსახურების სფეროს მიმართულებით მეტი კადრის მიზიდვას. სტუდენტთა 51%-ს სურს თავისი პროფესიით მუშაობა, მაგრამ უმეტესი მათგანი სხვა პროფესიითაა დასაქმებული.

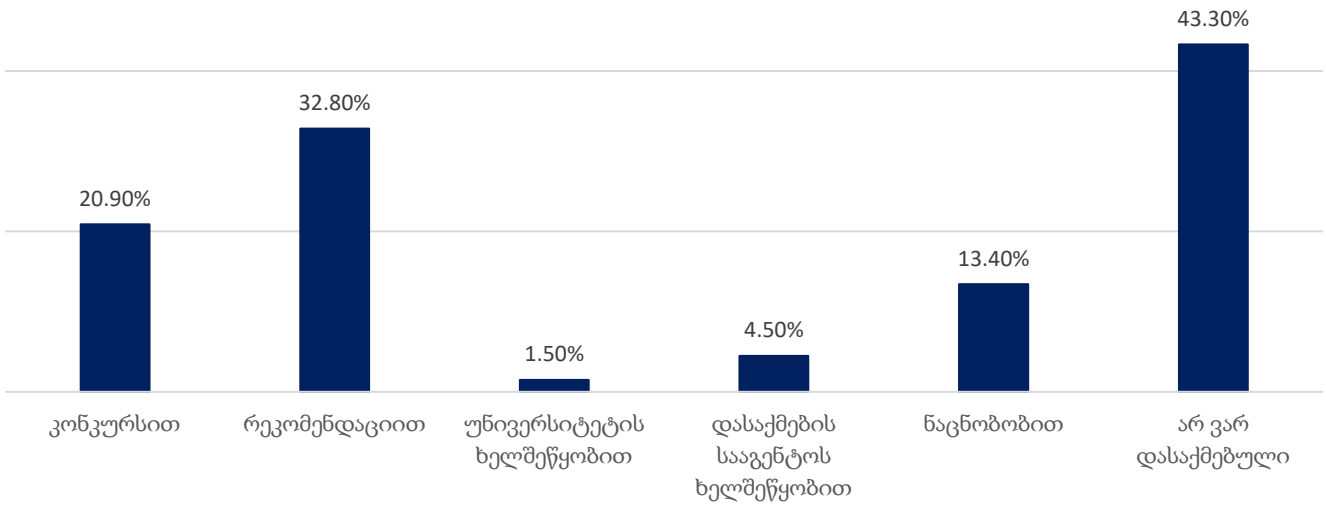
მიზეზი შეიძლება იყოს საკუთარი პროფესიებით დასაქმების ნაკლები შესაძლებლობის დანახვა ან თავის დროზე არასწორი პროფესიის არჩევაც. კვლევის თანახმად, 67% მიიჩნევს, რომ სწორად აირჩია პროფესია, ხოლო 33% თვლის, რომ საკუთარი პროფესიის არჩევისას შეცდომა დაუშვა (იხ. გრაფიკი 5).

გრაფიკი 5 – პროფესიის სწორად არჩევა



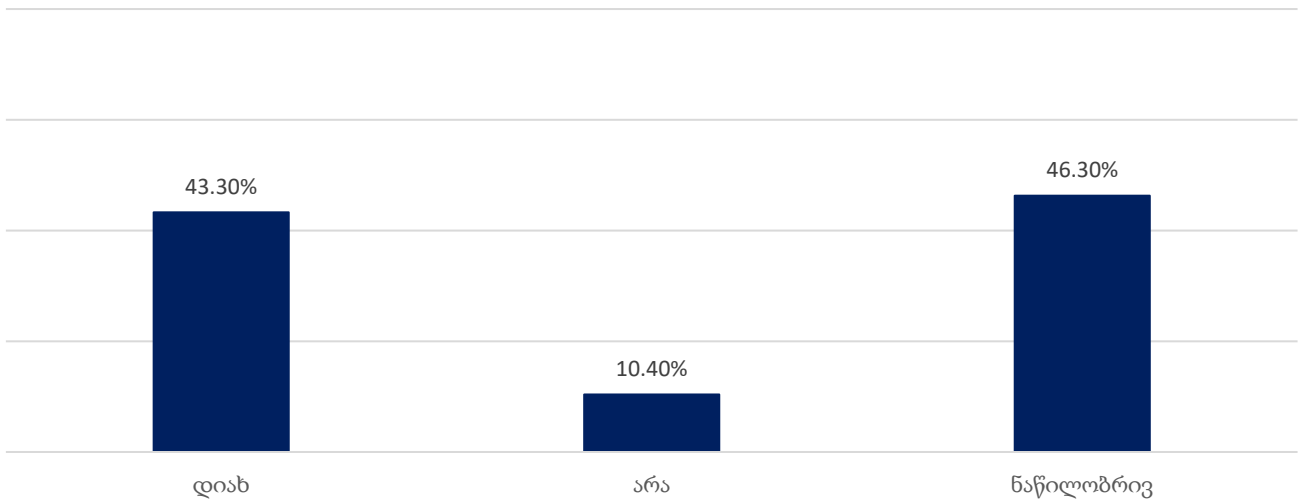
სტუდენტები დასაქმებულნი არიან იმ სფეროებში, სადაც მოთხოვნა ყველაზე მაღალია აჭარის რეგიონში. ესენია მომსახურების, სარესტორნო, სასტუმრო და გაყიდვების სფერო. სტუდენტები აცხადებენ, რომ რეკომენდაციითა და კონკურსის შედეგად დასაქმდნენ, თუმცა კითხვაზე — როგორ საქმდებიან სხვები, უმეტესი წილი რეკომენდაციასა და ნაცნობობით დასაქმებას მიანიჭეს. გამომდინარე იქედან, რომ აჭარაში ახლო ურთიერთობები მეტად არის გავრცელებული, ვიდრე დედაქალაქში, დიდი ალბათობაც არის იმისა, რომ რეკომენდაციებითა და ნაცნობობით დასაქმება ჭარბობს (იხ. გრაფიკი 6).

გრაფიკი 6 – დასაქმების წყარო



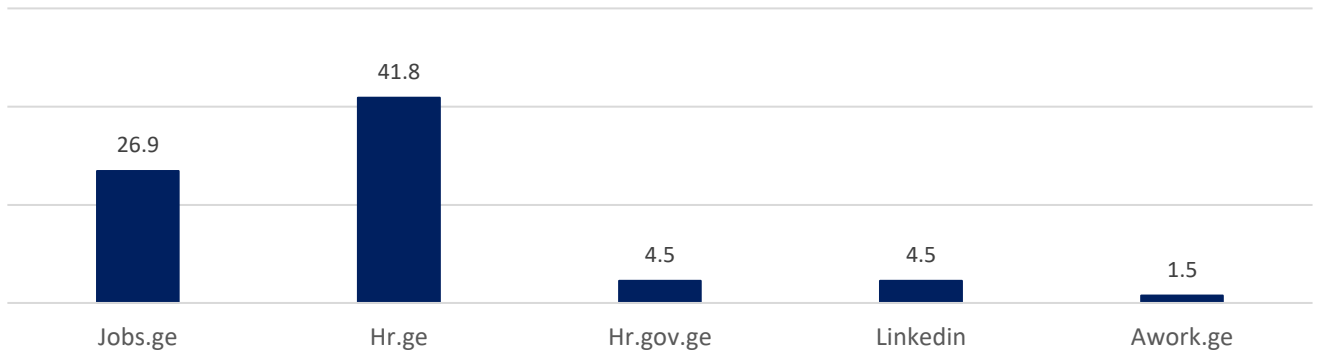
სტუდენტების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ უნივერსიტეტებს არ აქვს დასაქმებული სტუდენტებისთვის ხელშეწყობის პოლიტიკა, მათგან 45%-ს არ აქვს ინფორმაცია უნივერსიტეტის დასაქმების პროგრამების შესახებ. სტუდენტთა 51% საჯარო სექტორზე მეტად კერძო სექტორში ამჯობინებს დასაქმებას. გამოიკვეთა ისიც, რომ სტუდენტები არ არიან მზად და არ აქვთ ის უნარ-ჩვევები გამომუშავებული, რაც დამსაქმებლის წინაშე თავის წარდგენასა და სამოტივაციო წერილის წერას უკავშირდება (გრაფიკი 7).

გრაფიკი 7 – დამსაქმებელთან თავის წარმოჩენის ცოდნა



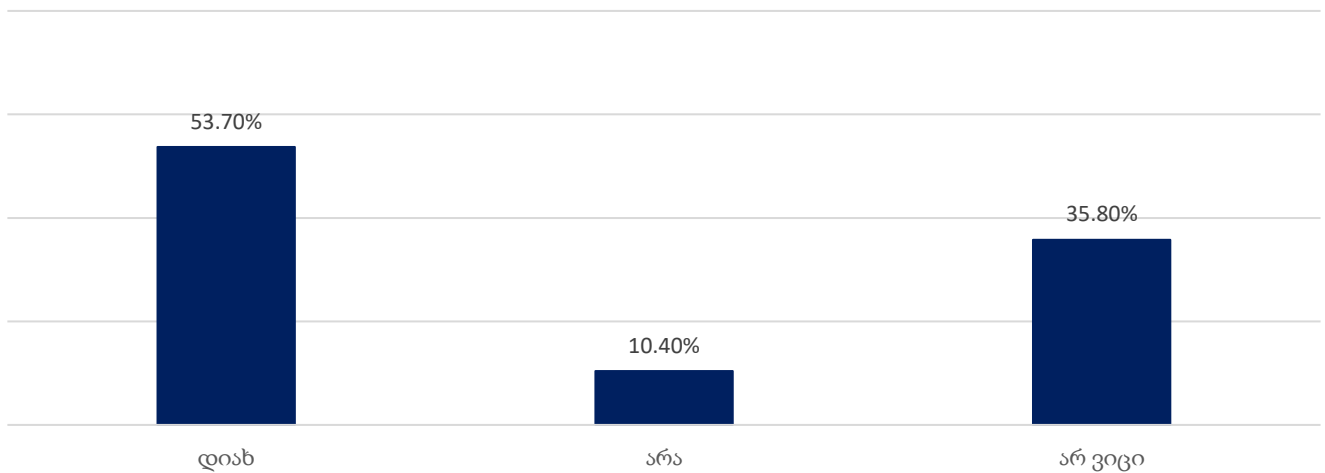
სტუდენტების უმეტესობა HR.GE-ს დასაქმების ვებ-გვერდს ანიჭებს უპირატესობას, შემდეგ მოდის JOBS.GE, HR.GOV.GE, LINKEDIN, AWORK.GE (გრაფიკი 8).

გრაფიკი 8 – პრიორიტეტული დასაქმების პორტალები



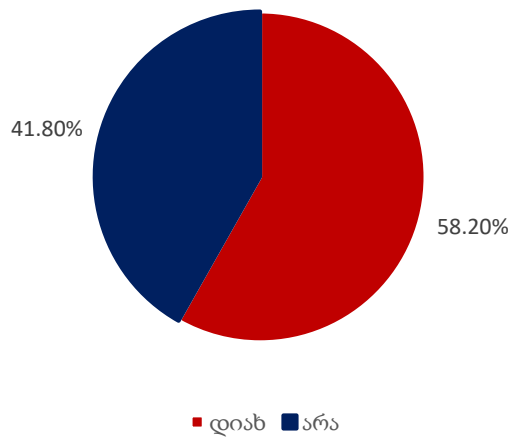
უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ სტუდენტებს მოცემული ვაკანსიების თვალთვლებისას ისეთი განცხადებებიც ხვდებათ, რომლებიც სხვადასხვა ნიშნით დისკრიმინაციულია (იხ. გრაფიკი 9).

გრაფიკი 9 – დასაქმების პორტალზე გენდერული ან სხვა რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციული განცხადებების არსებობის ხილვადობა სტუდენტებში



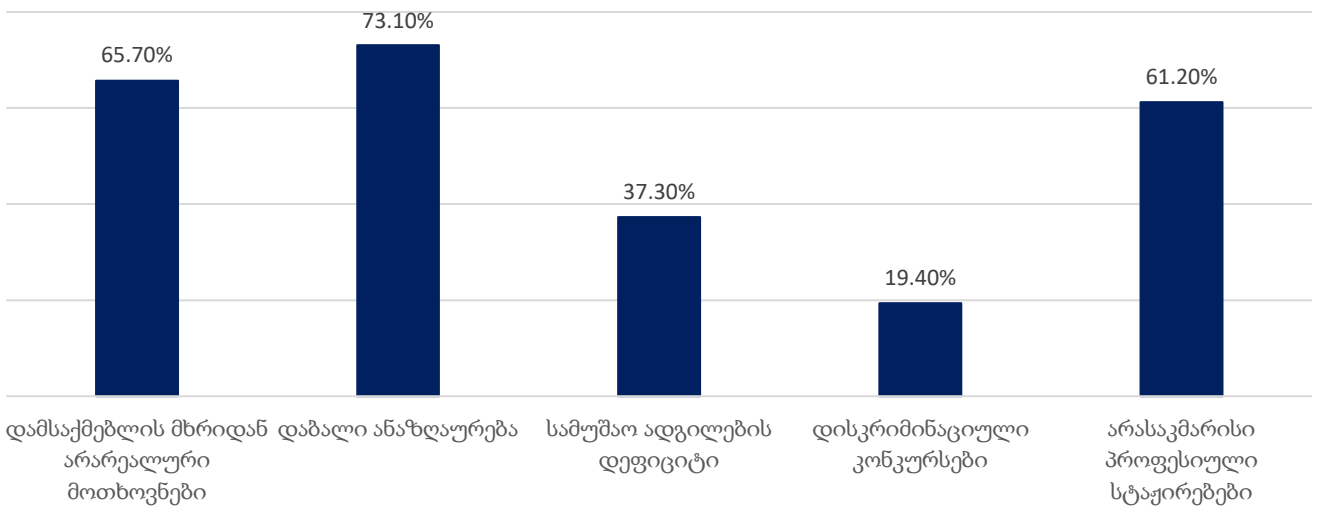
სტუდენტთა 58%-ის თქმით, ისინი შრომის კანონმდებლობას არ იცნობენ (იხ. გრაფიკი 10), რაც გვაფიქრებინებს, რომ შრომითი ურთიერთობების შესახებ ცნობიერების ამაღლება მნიშვნელოვანი კომპონენტია ხარისხიანი დასაქმებისთვის. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობები ნათელი და მკაფიო უნდა იყოს, რისი დეფიციტიც, ხშირ შემთხვევაში, ორმხრივ უკმაყოფილებას იწვევს.

გრაფიკი 10 – შრომით კანონმდებლობის ცნობადობა



სტუდენტების 66%-ის აზრით, შრომის ბაზარზე სირთულეს დამსაქმებლის მხრიდან არარეალური მოთხოვნები განაპირობებს (იხ. გრაფიკი 11).

გრაფიკი 11 – დასაქმების ბაზრის სირთულეები



### 3. დასაქმების პრაქტიკის გაუმჯობესების გზები — დასკვნები და რეკომენდაციები

ჩატარებულმა კვლევამ მნიშვნელოვანი ტენდენციები გამოავლინა და თანხვედრაშია იმ რეალობასთან, რომელიც სხვადასხვა კვლევასა თუ სტატისტიკურ მონაცემში იკვეთება. კვლევის შედეგად გაკეთებული დასკვნები ასეთია:

- ადამიანები საკუთარი პროფესიით არ არიან დასაქმებულნი;
- დასაქმებულ სტუდენტებს უჭირთ სამსახურის და სწავლის ერთმანეთთან შეთავსება;
- უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს არ აქვთ დასაქმების ხელშეწყობის პოლიტიკა, რაც მძიმე წინხად აწვებათ სტუდენტებს, რომლებიც სწავლის პარალელურად მუშაობენ;
- კვლევამ აჩვენა, რომ უნივერსიტეტებში დასაქმების პროგრამების შესახებ გამოკითხულთა 39% ინფორმირებულია, 45%-ს არ აქვს ინფორმაცია, ხოლო 16%-ის აზრით, უნივერსიტეტს მსგავსი პროგრამები არ აქვს, რაც გვაფიქრებინებს, რომ პროგრამების შესახებ საჭიროა სტუდენტთა ცნობიერების გაზრდა;
- კვლევამ აჩვენა, რომ ადამიანები არ არიან დარწმუნებული საკუთარი პროფესიის არჩევანის სისწორეში, პრობლემას ქმნის ისიც, რომ არცთუ იშვიათად პროფესიას სხვისი გავლენით ირჩევენ;
- კვლევის შედეგებმა ცალსახად აჩვენა, რომ ადამიანები მზად არიან სხვა პროფესიით დაიწყოთ მუშაობა, რაც ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს ეკონომიკურ და სოციალურ პრობლემებზე;
- უმაღლესი განათლების მიუხედავად, ადამიანებს დასაქმების მიმართ უარყოფითი მოლოდინი აქვთ, ფიქრობენ, რომ მათი განათლება დასაქმების გარანტიას არ იძლევა;
- დასაქმების მიზნით ადამიანები კერძო სექტორს ამჯობინებენ, ნაკლებად სურთ საჯარო და არასამთავრობო სექტორში დასაქმება, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს სახელმწიფო დასაქმების პროგრამების არაეფექტიანობას;
- კვლევამ აჩვენა, რომ რესპონდენტები ნაწილობრივ ფლობენ სამოტივაციო წერილის წერისა და დამსაქმებელთან გასაუბრების უნარ-ჩვევებს;
- უკვე დასაქმებული რესპონდენტები ამბობენ, რომ რეკომენდაციითა და ნაცნობის დახმარებით დასაქმდნენ;
- კვლევის შედეგად გაირკვა, რომ შრომით უფლებებთან დაკავშირებით არსებული ცოდნა სტუდენტებში საკმაოდ დაბალია, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში უჭირთ დისკრიმინაციის იდენტიფიცირება და საკუთარი უფლებების დაცვა;
- სამსახურის ძებნის დროს სამუშაოს მაძიებლებისთვის დამსაქმებლის ბრენდი მნიშვნელოვანია ფაქტორია;
- ქართული სამუშაო ძალა მსოფლიო ბაზარზე აპირებს მუშაობას, რაც აჩენს გონივრულ მოლოდინს, რომ ქართულ ორგანიზაციებს კანდიდატების მოძიება კიდევ უფრო გაუჭირდებათ;
- უმუშევრობის მიზეზი აჭარის რეგიონში არასაკმარისი კვალიფიკაცია, დაბალი ანაზღაურება, სამუშაო ადგილების დეფიციტი და დასაქმების პროგრამების სიმცირეა;
- დასაქმების ფორუმებში სტუდენტების მონაწილეობა დაბალია;
- სტუდენტები არ იცნობენ სახელმწიფოს მიერ წარმოდგენილ დასაქმების პოლიტიკასა და პროგრამებს;



- დასაქმების პროცესს აფერხებს დამსაქმებლის მხრიდან არარეალური საკონკურსო მოთხოვნები, დაბალი ანაზღაურება, დისკრიმინაციული მიდგომები, რეკრუტინგის პროცესის ნაკლები გამჭვირვალობა, არაეფექტიანი სტაჟირების პროგრამები, დაბალი კვალიფიკაცია, არასათანადო განათლება, ნეპოტიზმი და სამუშაოს მაძიებელთა დაბალი მოტივაცია;
- სტუდენტები თვლიან, რომ აჭარაში ყველაზე ხშირად საქმდებიან სასტუმრო, გაყიდვების, სარესტორნო და სამარკეტო მომსახურების სფეროებში;
- სტუდენტებში სტაჟირების პროგრამების სიმცირე და არსებული სტაჟირებების ეფექტურობა გამოწვევად რჩება.

კვლევის შედეგად გამოვლენილი პრობლემები საკმაოდ მრავალფეროვანია და მოითხოვს შესაბამის რეაგირებას. უმუშევრობის შემცირების მიზნით, აუცილებელია დასაქმების ეფექტიანი პროგრამების შექმნა და განხორციელება, რომელშიც ჩართულნი იქნებიან სხვადასხვა სექტორის წარმომადგენლები. მნიშვნელოვანია სტუდენტების ცნობიერების ამაღლება, მათი კონსულტირება პროფორიენტაციის მიზნით, სტაჟირებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შეთავაზება, შრომითი კანონმდებლობის გაცნობა და პროფესიული ზრდა.

კვლევის შედეგად გამოვლენილ პრობლემებთან დაკავშირებით ჩვენ მიერ შემოთავაზებული რეკომენდაციები შემდეგია:

- გაიზარდოს სახელმწიფოს როლი დასაქმების ეფექტიანი პროგრამების შექმნასა და განხორციელებაში. შეიქმნას პროფესიული სტაჟირებების ინტენსიური პროგრამები, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება მეორე კურსიდან და აღნიშნულთან დაკავშირებით გაიზარდოს ცნობიერება;
- დაინერგოს ანაზღაურებადი სტაჟირების პროგრამები საჯარო სექტორში;
- საგანმანათლებლო სისტემამ უზრუნველყოს ახალგაზრდების პროფესიულ ორიენტაციაში გარკვევა და კარიერული კონსულტირება. ხელი შეუწყონ შრომითი უფლებების ნაწილში სტუდენტთა ცნობიერების ზრდას, შექმნან დასაქმების ცენტრები;
- გაიზარდოს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში, გაკონტროლდეს სამსახურში აყვანის პროცესში დისკრიმინაციული მიდგომები;
- ეფექტიანი დასაქმების პოლიტიკის შექმნისა და განხორციელებისთვის მნიშვნელოვანია სამმხირვი ჰაბის შექმნა, სადაც სახელმწიფო, ბიზნესი და უნივერსიტეტი გაერთიანებული იქნება საკუთარი პასუხისმგებლობებითა და აქტივობებით, რაც, საბოლოო ჯამში, მოგვცემს დასაქმების ეფექტიან პროგრამას, გაზრდილ ცნობიერებას, პრაქტიკაში გამოყენებად უმაღლეს განათლებას, სწავლის პარალელურად მუშაობის შესაძლებლობას და, მთლიანობაში, უმუშევრობის შემცირებას.

# ბიბლიოგრაფია

ბაგაშვილი თ. (2021). დასაქმების პოლიტიკა საქართველოში ჟურნალი „საქართველოს ეკონომიკა“.

დადგენილება ს. მ. (2014). „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“. საკანონმდებლო მაცნე.

დადგენილება ს. მ. (2014) . „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საკანონმდებლო მაცნე.

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო. (2022). დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს 2022 წლის ანგარიში. თბილისი.

დიაკონიძე ა. (2018). „შრომის ბაზრის პოლარიზაცია და მისი სპეციფიკა საქართველოში - გამოწვევები სოციალური პოლიტიკისთვის“. თბილისი: ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროგრამა.

დიაკონიძე ა. (2018). 2. „შრომისა და დასაქმების პოლიტიკა საქართველოში - ფასადური ინსტიტუტები, საერთაშორისო აქტორები და იდეების ბრძოლა“. თბილისი.

დიაკონიძე ა. (2020). „შრომის ბაზრის პოლარიზაცია და მისი სპეციფიკა საქართველოში - გამოწვევები სოციალური პოლიტიკისთვის“. თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი.

დიაკონიძე ა. (2020). „დასაქმების პოლიტიკა საქართველოში“. თბილისი.

ეისეთი. (2017). ახალგაზრდების დამოკიდებულების კვლევა უმაღლესი განათლების და სტაჟირების საკითხებზე საქართველოში .

ეისეთი. (2019). „სტაჟირების საჭიროებების კვლევა“. თბილისი.

კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი. (2021). კავკასიის ბარომეტრი 2021 საქართველო. თბილისი: კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შ. ჯ. (2023 წლის <https://www.moh.gov.ge/ka/714/>).

სსიპ - დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო ( 2022) სსიპ - დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს 2022 წლის ანგარიში. (თ. გ.). თბილისი.

ცენტრი, ს. მ. (2015). აკადემიური პროგრამების შედეგებისა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა.

<https://www.caucasusbarometer.org/ge/cb2021ge/WORKTYP-by-AGEGROUP/>. (თ. გ.).

<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevropa> . (თ. გ.).

<tps://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=GE>. (თ. გ.).

<https://caucasusbarometer.org/ge/cb2021ge/HAVEJOB-by-AGEGROUP>. (თ. გ.).