

# მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების შესახებ

პოლიტიკის დოკუმენტის რეზიუმე



2016

---

მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში  
შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების შესახებ

---

პოლიტიკის დოკუმენტის რეზიუმე

ავტორები: ნანა ფიროსმანაშვილი, მარიამ გოგინაშვილი



აღმოსავლეთ პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის საქართველოს ეროვნული პლატფორმა არის საქართველოში რეგისტრირებული ადგილობრივი და საერთაშორისო არაკომერციული იურიდიული პირების გაერთიანება, რომლებიც მიზნად ისახავენ აღმოსავლეთ პარტნიორობის პრალის, ვარშავისა და ვილნიუსის სამიტების ერთობლივი დეკლარაციებითა და ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ევროკავშირ-საქართველოს ასოცირების შესახებ შეთანხმებით და სხვა ერთობლივი ღონისძიებებით განსაზღვრული მიზნების განხორციელების ხელშეწყობას.

Eastern Partnership Civil Society Forum Georgian National Platform is an association of local and international non-commercial legal entities registered in Georgia, aiming to promote and implement the goals set by the Joint Declarations of the Prague, Warsaw and Vilnius Eastern Partnership Summits and the EU-Georgia Association Agreement of European Neighborhood Policy and other joint events.

ავტორები: ნანა ფიროსმანაშვილი, მარიამ გოგინაშვილი

რედაქტორი: თამარ ნეფარიძე

© აღმოსავლეთ პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის საქართველოს ეროვნული პლატფორმა

საჯარო პოლიტიკის დოკუმენტის მიზანია, საქართველოში მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების საკითხების ანალიზი, არსებული პრობლემების შესწავლა, საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე რეკომენდაციების შემუშავება. მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარება საქართველო-ევროკავშირის შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების, ასოცირების დღის წესრიგისა და ღრმა და ყოვლისმომცველი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმების (DCFTA) 2014-2017 წლებისა და 2015 წლის სამოქმედო გეგმების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია. მიუხედავად მრავალმხრივი ხელშემწყობი ფაქტორებისა, დღეს ქვეყანაში შრომის ბაზრის ფორმირება ვერ ხერხდება, რაც მნიშვნელოვნად აზარალებს მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროს, ამდენად, პოლიტიკის დოკუმენტის მნიშვნელოვანი ამოცანა საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირებასთან დაკავშირებული წინააღობების ანალიზი და მათი გადაჭრის გზების გამონახვა გახლავთ.

შრომის ბაზრის ცნება 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. შრომის უფლების რეალიზაციის მიმართულებით უკანასკნელ წლებში საქართველო მნიშვნელოვან რეფორმებს ახორციელებს. მუშავდება ცვლილებები საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“, ასევე, ხორციელდება შრომის ბაზრის ფორმირებისა და განვითარების ღონისძიებები. 2014-2016 წლებში საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ შეიმუშავა შემდეგი ბრძანებები და დადგენილებები.

მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებაში მნიშვნელოვანი როლი ეკისრება კონკურენტული გარემოს ჩამოყალიბებას კვალიფიციური კადრებისა და პროფესიული და საჭირო უნარ-ჩვევების მქონე პერსონალის მოძიებას, რაც ხშირად შეუძლებელი ხდება. სოციალური, პროფესიული და კვალიფიციური უთანაბრობის შერბილების მიზნით, მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში დასაქმებას სთავაზობენ საოჯახო-სანაცნობო წრის წარმომადგენლებს, რომლებიც არაკონკურენტუნარიანები არიან და უმეტესად ნაკლებად უწყობენ ხელს ბიზნესის განვითარებას. დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობის 60,9% მსხვილ ბიზნესზე მოდის, 14,4% – საშუალოზე, ხოლო დარჩენილი 24,7% – მცირე ბიზნესზე. დაქირავებულთა მთლიანმა რაოდენობამ 564,5 ათასი კაცი შეადგინა (გასული წლის შესაბამის პერიოდთან შედარებით 3,1%-ით მეტი), საწარმოთა მთლიანმა დანახარჯებმა პერსონალზე – 1668,4 მლნ ლარი (გასული წლის შესაბამის პერიოდთან შედარებით 7,0 %-ით მეტი).

მცირე და საშუალო ბიზნესი დღეს კმაყოფილდება იმით, რასაც ბაზარი სთავაზობს, ძალზე დაბალია მისი მოტივაცია, მოიძიოს მაღალკვალიფიციური კადრები ან თავად გადაამზადოს ისინი, რაც მათ ფინანსურ დანახარჯებთან არის დაკავშირებული (მაღალი ანაზღაურება, უკეთესი და გარანტირებული სამედიცინო სადაზღვეო პაკეტი და ასე შემდეგ).

---

დღეისთვის DCFTA-ის მოთხოვნებთან ადაპტაცია გამონვევა განსაკუთრებით მცირე და საშუალო მენარმეებისთვის, ვინაიდან მოითხოვს არა მხოლოდ ახალ ბაზრებზე დამკვიდრებისთვის საჭირო და აუცილებელი მოთხოვნების ცოდნას, არამედ დამატებითი ფინანსური რესურსების გაღებას ამ მოთხოვნების შესაბამისად განვითარებისთვის სათანადო კადრების მომზადებისათვის. მცირე და საშუალო ბიზნესოპერატორთა ცოდნა საკმაოდ მწირია არსებული საქსპორტო ბაზრების მოთხოვნების, მათი პირობების, სტანდარტებისა თუ ლოჯისტიკოს, ასევე დიალოგის, ბიზნესმოლაპარაკებების წარმოების, რისკებისა და ფორსმაჟორული სიტუაციების მართვის საკითხებთან დაკავშირებით.

ჩვენმა ანალიზმა და კვლევამ ასევე მოიცვა ის მარეგულირებელ-ინსტიტუციური საკითხები, რომლებიც ზემოქმედებენ და ქმნიან მცირე და საშუალო ბიზნესისთვის კონკურენტუნარიანობას სწორედ ადამიანური კაპიტალის, მათი პროფესიული და საკვალიფიკაციო შესაძლებლობების ბაზრის მოთხოვნებზე დამყარებული დასაქმებისა და სათანადო ანაზღაურებისა და სოციალური თანასწორობის უზრუნველყოფის სახით. პროფესიულ განათლებას შეუძლია მულტიეფექტი ჰქონდეს პიროვნულ და ორგანიზაციულ დონეზე – ხელი შეუწყოს დასაქმებასა და შესაბამისად, შემოსავლის მიღებას. ასევე მნიშვნელოვანია ინდივიდუალურ დონეზე პიროვნების კარიერული ზრდა, სამუშაოთი დაკმაყოფილება და საზოგადოებაში ჩართულობა, დადებითი თვითშეფასების ჩამოყალიბება, მოტივაციის ამაღლება და ა.შ. რაც საბოლოოდ აისახება შრომის ბაზარზე ჩართულობასა და უმუშევრობის შემცირებაზე კონკურენტუნარიანობისა და ინოვაციური განვითარების გზით. ამდენად, მიგვაჩნია, რომ უნდა შეიქმნას სამუშაო ჯგუფი, რომელიც დაკომპლექტებული იქნება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტროს, ასევე მენარმეობის განვითარების სააგენტოსა და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლობითი ექსპერტების მიერ. მათ უნდა შეისწავლონ შრომითი ბაზარი, იქ არსებული პრობლემები, შეაფასონ შრომითი ბირჟების შექმნის საკითხი. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი იქნება მისი დასავლური მოდელის გაზიარება, რაც გულისხმობს შრომის აგენტებისა და დასაქმების ცენტრების შექმნას. უნდა განისაზღვროს შრომით ბაზრებზე ყველაზე მოთხოვნადი სპეციალობები, კვალიფიკაციები და პროფესიები და შეიქმნას შესაბამისი მონაცემთა ბაზა, სათანადო სტატისტიკითა და ბაზრის საპროგნოზო მაჩვენებლებით, ასევე პოტენციურ დამსაქმებელთა სიით. ხელი უნდა შეეწყოს სტუდენტებისა და ახალგაზრდა სპეციალისტების საზღვარგარეთ სტაჟირებისა და სწავლის პროგრამებს, რისთვისაც საქართველოში არსებულ საკონსულტაციო განყოფილებებმა უნდა უზრუნველყონ სტუდენტური ვიზების მიღება ყოველგვარი წინააღმდეგობების გარეშე. უნდა შეიქმნას მცირე და საშუალო ბიზნესის მარკეტინგულ-მენეჯერული განათლებისა და პრაქტიკის მქონე სპეციალისტების მონაცემთა ბანკი, რასაც ხელს შეუწყობს ღია და ტრანსპარენტული საკვალიფიკაციო ნორმებით მათ შერჩევას. ამავე დროს, უნდა დაინერგოს პროფესიული და კვალიფიციური კადრების ერთიანი ელექტრონული

სისტემა, პროფესიული მონაცემების მოპოვებისა და გადამუშავების სისტემა, რომელიც შესაბამისობაში იქნება ბაზრის მოთხოვნებთან.

ევროპული ინტეგრაცია ქვეყნის ეკონომიკის წინსვლის უალტერნატივო მიმართულებაა და მცირე და საშუალო ბიზნესის სივრცეში შრომითი რესურსების, ადამიანური კაპიტალის ინტეგრირება ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების უმთავრესი სტიმული შეიძლება გახდეს. აქედან გამომდინარე, ეკონომიკური თანამშრომლობის პროცესში მოსალოდნელია კადრებისა და საზოგადოდ, თანამშრომლების ინტერნაციონალიზაცია/გლობალიზაცია, რაც მნიშვნელოვან ზეგავლენას მოახდენს ადგილობრივ შრომით ბაზარზე.

მიუხედავად იმისა, რომ ევროინტეგრაცია ქვეყნის სტრატეგიულ მიმართულებადაა მიჩნეული, საქართველოში ევროკავშირის პოლიტიკის პრინციპები და ინსტრუმენტები ჯერ კიდევ არ არის სრულად დანერგილი, დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის პარტნიორული ანუ შრომითი ურთიერთობები არ შეესაბამება ევროპულ სტანდარტებს, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში ნეგატიურად აისახება ბიზნესის განვითარებაზე. გერმანიაში არის ყველაზე მიმზიდველი საინვესტიციო ბიზნესგარემო ევროპაში Ernst & Young-ის თანახმად. ქვეყანაში წარმოდგენილია პირველი კლასის ინფრასტრუქტურა, ადგილობრივი და საერთაშორისო ინვესტიციები, ასევე შესანიშნავი განათლების სისტემა, რომელიც მაღალკვალიფიციური შრომითი ბაზრის განვითარების საფუძველია გერმანიის ეკონომიკის ფარგლებში. ყველა ამ გამოცდილების საფუძველზე უნდა შემუშავდეს საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და შეფასების შესაბამისი ეროვნული ინდიკატორები, ასევე შეფასების ბიბლიომეტრული მეთოდი, ხოლო გრძელვადიან პერსპექტივაში მას უნდა დაემატოს კოლეგების შეფასების კომპონენტი. რა თქმა უნდა, მცირე და საშუალო ბიზნესის შრომითი ბაზრების განვითარების პოლიტიკის შემუშავება ადამიანური რესურსების მობილურობის პრინციპებზე დაყრდნობით უნდა მოხდეს იმპლემენტაციის პროცესის მონიტორინგის პირობებში რეგულარული დიალოგით სახელმწიფო სტრუქტურებთან. მიგვაჩნია, რომ აუცილებელია მოხდეს შრომის ბაზრის სეგმენტაცია, რისი აუცილებლობა გამომდინარეობს თვით მისი სირთულიდან და სპეციფიკიდან. ინტელექტუალური და ფიზიკური შრომის ფარგლებში შრომის ბაზარი მოიცავს სამუშაო ძალის სრულიად განსხვავებულ ჯგუფებს. სამუშაო ძალის მიწოდებას ახორციელებენ როგორც უმაღლესი განათლების მქონე მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები, ასევე სხვადასხვა კატეგორიის კვალიფიციური თუ არაკვალიფიციური მუშა და მომსახურე პერსონალი. ამიტომ მიზანშეწონილია შრომის ბაზრის დაყოფა გარკვეულ სეგმენტებად, რაც გულისხმობს მომუშავეებისა და სამუშაო ადგილების დაყოფას პროფესიულ კატეგორიებად, რაც გაზრდის მათ მობილურობას.

ამდენად, ჩვენმა სამუშაო ჯგუფმა შეიმუშავა რეკომენდაციები და წარადგინა საჯარო პოლიტიკის დოკუმენტი ეროვნული პლატფორმის პროექტის ფარგლებში.

**საქართველოს ეროვნული პლატფორმა**  
ტელ.: +995 32 293 11 28  
მობ.: +995 570 10 44 90; +995 570 10 15 28  
ელ-ფოსტა: [np@ei-lat.ge](mailto:np@ei-lat.ge)  
ვებგვერდი: [eap-csf.ge](http://eap-csf.ge)