

მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების შესახებ



2016

მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში
შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების
შესახებ

პოლიტიკის დოკუმენტი

ავტორი: ნანა ფიროსმანაშვილი

სარჩევი

რეზიუმე	3
პრობლემის აღწერა	7
პრობლემის გადაჭრის გზები.....	8
რეკომენდაციები	16
დასკვნა	16
ბიბლიოგრაფია	21

კვლევა:

პოლიტიკის დოკუმენტის შექმნისთვის შესაბამისი კვლევა განხორციელდა ნანა ფიროსმანაშვილის მიერ, ფერმერთა უფლებების დაცვის ასოციაციის (AFRD) აღმასრულებელი დირექტორისა და, ასევე, ასოციაციის წევრების, ნათია ბარათელის, ვახტანგ აბულაძის, მაკა მაჩიტაძისა და ბაჩო ჩუბინიძის მიერ. კვლევის პროცესი მიმდინარეობდა 2016 წლის 1-ელი აგვისტოდან 31 აგვისტომდე.

არასამთავრობო ორგანიზაცია:

ფერმერთა უფლებების დაცვის ასოციაცია (AFRD), რომელიც დაფუძნებულია 1999 წელს, წარმოადგენს ფერმერთა ადვოკატირებისა და აგრობიზნესის ხელშეწყობის, მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარების მიზნით ფერმერთა წევრობაზე დაფუძნებულ ორგანიზაციას. ასოციაცია აერთიანებს 560-ზე მეტ ფერმერს და გააჩნია მრავალწლიანი გამოცდილება, რომელიც უკავშირდება კანონშემოქმედებას და საჯარო პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავებას და ანალიტიკურ საქმიანობას.

გამოყენებული მეთოდოლოგია:

წარმოდგენილი პოლიტიკის დოკუმენტისთვის გამოყენებულია მონაცემთა შეგროვების თვისობრივი კვლევის მეთოდი, კერძოდ, მოპოვებული და გაანალიზებულია ინფორმაციის წყაროები. ჩატარდა ე.წ. "სამაგიდო კვლევა" ოფიციალური ანგარიშების, სახელმწიფო პროგრამების, ევროპული და მსოფლიოს სხვა ქვეყნების მაგალითების და, ასევე, ჩატარდა ჩაღრმავებული ინტერვიუები დაინტერესებულ მხარეებთან.

თემის დასახელება

წინამდებარე 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 ყოველმომცველი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმების (DCFTA) 2014 - 2017 წლებისა და 2015 წლის სამოქმედო გეგმების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია. მიუხედავად მრავალმხრივი ხელშეწყობი ფაქტორებისა, დღეს ქვეყანაში შრომის ბაზრის ფორმირება ვერ ხერხდება, რაც მნიშვნელოვნად აზარალებს მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროს და ამ პოლიტიკის დოკუმენტის მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენს საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირებასთან დაკავშირებული წინაღობების ანალიზი და მათი გადაჭრის გზების გამონახვა.

აუცილებელია აღინიშნოს, რომ DCFTA საქართველოს აძლევს ისტორიულ შესაძლებლობას ეტაპობრივად მიიღოს ევროკავშირის შიდა ბაზრის ოთხი თავისუფლებიდან სამი: საქონლის, მომსახურების და კაპიტალის თავისუფალი

გადაადგილება. ხოლო მეოთხე თავისუფლებას - ადამიანების თავისუფალ გადაადგილებას ხელს შეუწყობს სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის პროცესი, რაც უკვე წარმატებით იხილება ევროკავშირის შესაბამის სტრუქტურებში.

2014 წლის 26 ივნისს, ასოცირების შესახებ შეთანხმების შესრულების პროცესისთვის მომზადებისა და მისი განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით, ევროკავშირმა და საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგი მიიღეს, რომელიც ეფუძნება და თავს უყრის 2014 - 2016 წლებში ერთობლივი მუშაობისთვის განსაზღვრულ პრიორიტეტთა ნუსხას. დოკუმენტი წარმოადგენს იმ პრაქტიკულ ჩარჩოს, რომლის საშუალებითაც, ევროკავშირთან პოლიტიკური ასოცირებისა და ეკონომიკური ინტეგრაციის ძირითადი ამოცანების განხორციელება ხდება და დღევანდელ ეტაპზე საქართველოს ეკონომიკური განვითარება ორიენტირებულია მსოფლიო ეკონომიკაში ინტეგრაციის გაღრმავებაზე. ამ მიზნით კი, აქტიურად ხორციელდება ეკონომიკის ლიბერალიზაციის პროცესი და ბიზნესის ხელშეწყობი გარემოს ჩამოყალიბება, რაც პირდაპირ ზემოქმედებს მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებაზე.

შრომითი უფლებები ქვეყანაში

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 კუთხით 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 სამინისტროს მიერ შემუშავდა შემდეგი ბრძანებები და დადგენილებები.

"პროგრამისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების თაობაზე"

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 26 დეკემბრის № 721 დადგენილება "საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2017 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ"

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 26 დეკემბრის № 732 დადგენილება შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის

ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის

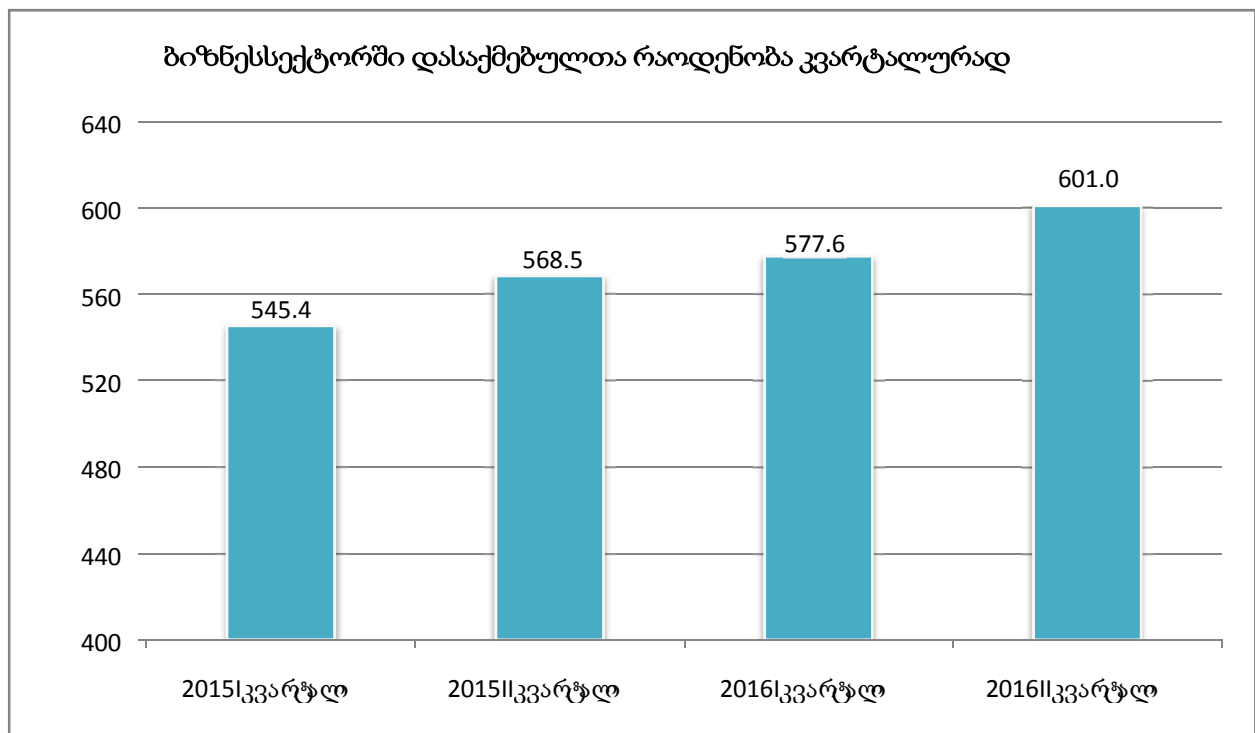
დამტკიცების შესახებ" საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს №199

დადგენილებაში ცვლილების შეტანის შესახებ

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 26 დეკემბრის № 733 დადგენილება „შრომის ბაზრის

საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №676 2015 წლის 30 დეკემბერი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების სრულყოფილი სერვისის სტანდარტის განსაზღვრისა და სამუშაოს მაძიებელთათვის პროფესიული კონსულტირებისა კარიერის დაგეგმვის ქვესტანდარტის დამტკიცების შესახებ



წყარო: geostat.ge

მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებაში მნიშვნელოვანი როლი ეკისრება კონკურენტული გარემოს ჩამოყალიბებას, კვალიფიციური კადრების და პროფესიული და საჭირო უნარ-ჩვევების მქონე პერსონალის მოძიებას, თუმცა ხშირ შემთხვევაში სათანადო კადრების მოძიება შეუძლებელი ხდება. სოციალური, პროფესიული და კვალიფიციური უთანაბრობის შერბილების მიზნით მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში დასაქმებას სთავაზობენ საოჯახო-სანაცნობო წრის წარმომადგენლებს, რომლებიც არაკონკურენტუნარიანები არიან, უმეტესად ნაკლებად უწყობენ ხელს ბიზნესის განვითარებას. მცირე და საშუალო ბიზნესის კონკურენტუნარიანობა მსხვილ საწარმოებთან მიმართებაში არის უფრო არასტაბილური და არამდგრადი, რადგანაც ისინი ვერ სთავაზობენ მაღალანაზღაურებას მაღალი კვალიფიკაციის და გამოცდილების მქონე პერსონალს და ასევე ვერ უქმნიან შესაბამის სამუშაო პირობებს. ამდენად, კმაყოფილდებიან არაკონკურენტუნარიანი თანამშრომლებით.

დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობის 60,9% მსხვილ ბიზნესზე მოდის, 14,4% - საშუალო, 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).

არსებული პრობლემები

მცირე და საშუალო საწარმოთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისთვის უმნიშვნელოვანესია ახალ ტექნოლოგიებსა და სტაბილურ შემოსავლებზე ორიენტირება, ფინანსური მდგრადობის მიღწევა და ა.შ. იმ სარგებლის მაქსიმიზაციისთვის, რომელსაც DCFTA პოტენციურად სთავაზობს მეწარმეებს. მნიშვნელოვანია როგორც მათი ცნობიერების ამაღლება DCFTA-ის შესაძლებლობებთან დაკავშირებით, ასევე, ამ მოთხოვნების უშუალო ადაპტაციაში ხელშეწყობა. საქართველო 2020-ში ხაზგასმულია მთავრობის განსაკუთრებული როლი კერძო სექტორის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისთვის, ასევე მომსახურების სფეროსა და ადამიანური რესურსების განვითარების ხელშეწყობაში, რომელიც კონკურენტუნარიანი იქნება როგორც ადგილობრივ, ასევე ევროპულ და საერთაშორისო ბაზრებზე. DCFTA-ის მოთხოვნებთან ადაპტაცია დღეისთვის გამოწვევას წარმოადგენს, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო მეწარმეებისთვის, ვინაიდან მოითხოვს არა მხოლოდ ახალ ბაზრებზე დამკვიდრებისთვის საჭირო და აუცილებელი მოთხოვნების ცოდნას, არამედ დამატებითი ფინანსურ რესურსების გაღებას ამ მოთხოვნების შესაბამისი განვითარებისთვის სათანადო კადრების მოსამზადებლად.

მცირე და საშუალო ბიზნეს ოპერატორთა ცოდნა საკმაოდ მწირია არსებული საექსპორტო ბაზრების მოთხოვნებთან, მათ პირობებთან და სტანდარტებთან თუ ლოგისტიკასთან, დიალოგის, ბიზნეს მოლაპარაკებების წარმოებასთან და რისკების და ფორსმაჟორული სიტუაციების მართვის საკითხებთან დაკავშირებით. ზემოაღნიშნული ინფორმაციის დამუშავება, კვლევების ჩატარება, ან საკონსულტაციო მომსახურების შესყიდვა დაკავშირებულია დამატებით ხარჯებთან, ერთის მხრივ მაღალკვალიფიციურ ადამიანურ რესურსებთან, მეორეს მხრივ დამატებით ფინანსურ დანახარჯებთან, რისი შესაძლებლობაც მცირე და საშუალო მეწარმეობაში უმეტეს შემთხვევაში შეზღუდულია.

აღსანიშნავია, რომ არსებული ემპირიული დაკვირვებები ცხადყოფს, დღეს საქართველოში მცირე და საშუალო ბიზნეს-ერთეულებს არ აქვთ ბაზარზე შესვლის პრობლემები. მიუხედავად ამისა, მცირე და საშუალო ბიზნესისთვის აქტიურ და გადაუჭრელ პრობლემად რჩება კვალიფიციური კადრების დეფიციტი და დაბალკონკურენტუნარიანი შრომითი და ადამიანური რესურსები. მათი უმნიშვნელო წილი ღირებულებათა შექმნის მთლიან ჯაჭვში ძალზე უმნიშვნელოა ბიზნესის განვითარებაში და მათ არ შესწევთ უნარი, ხელი შეუწყონ ბიზნესის წარმატებას და დივერსიფიკაციას. ასევე, აღმოჩნდნენ ახალი ბიზნეს პროდუქტების, ინოვაციებისა და მომსახურებებისა და სერვისების შემოფერხებლები.

ჩვენს ნაშრომში ბიზნეს-გარემოს სრულყოფისათვის რეფორმების პრიორიტეტული მიმართულებების განსაზღვრის მიზნით აქცენტი გაკეთებულია შრომითი რესურსებისა

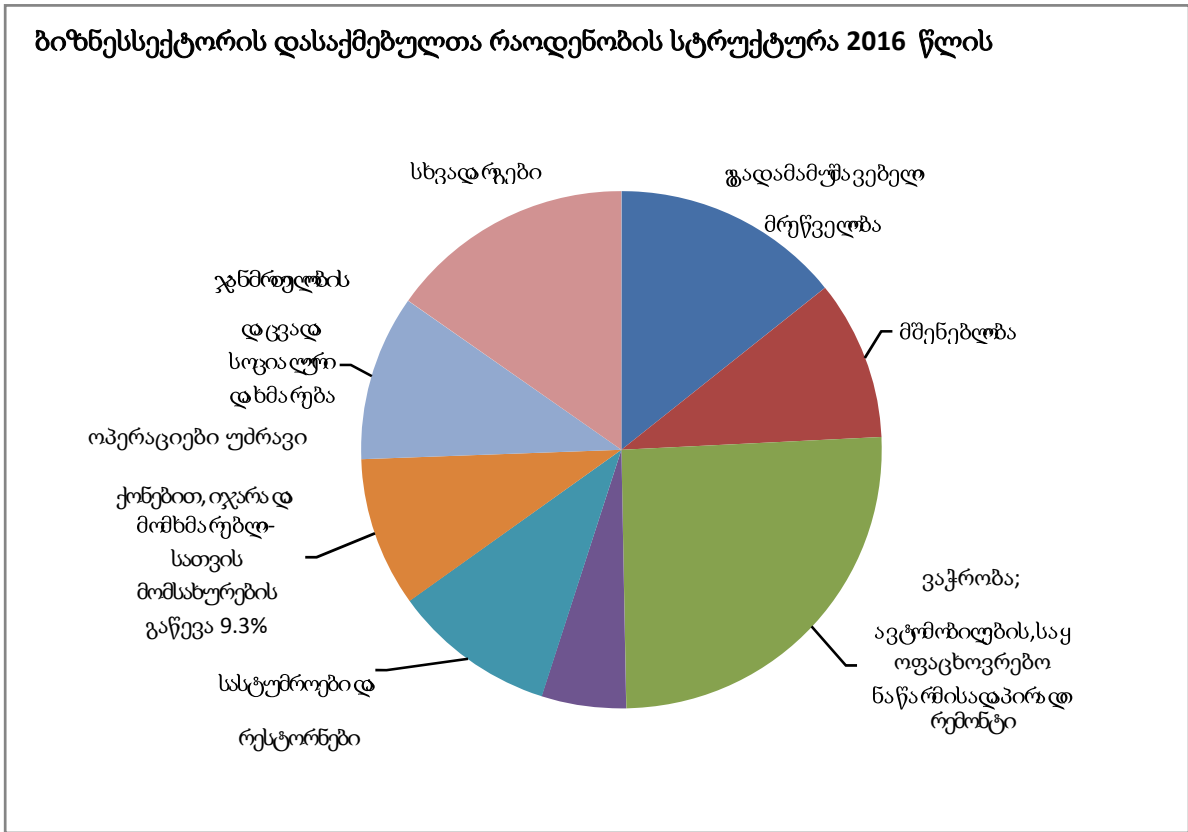
და ბაზრის ფორმირებისათვის საჭირო მიკრო და მაკრო გარემოს აუცილებლობაზე, როგორც სახელმწიფოს, ისე კერძო სექტორის პოლიტიკისა და რეგულირების საჭირო ახალ მიდგომებსა და საერთაშორისო გამოცდილებაზე.

კვლევები, ანალიზი და შედეგები

ჩვენმა ანალიზმა და კვლევამ ასევე მოიცავს ის მარეგულირებელ-ინსტიტუციური საკითხები, რომლებიც ზემოქმედებს და ქმნის 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.

მცირე და საშუალო ბიზნესის წარმომადგენელთა ჩარღმავებული კითხვარების საფუძველზე ჩვენ დავადგინეთ, რომ შრომითი რესურსების არსებული მოთხოვნების ადეკვატური განვითარება დღეს მცირე და საშუალო ბიზნესს არ შეუძლია სახელმწიფოს დახმარების გარეშე და არსებულ ბარიერებს წარმოადგენს რესურსების, კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა, სათანადო უნარ-ჩვევებისა და ბიზნესის წარმოებისა და თვითრეალიზაციის დაბალი დონე და ა. შ. გვინდა ხაზი გავუსვათ, რომ ასეთი საკადრო დეფიციტი განსაკუთრებით აფერხებს ტურიზმისა და სოფლის მეურნეობის მცირე და საშუალო ბიზნეს კომპანიებს.



წყარო: Geostat.ge

მიუხედავად ბოლო წლებში სამეწარმეო გარემოს განვითარებისა და ევროპასთან ვაჭრობის ლიბერალიზაციის მიმართულებით დაწყებული პროცესებისა, მცირე და საშუალო მეწარმეობის, როგორც ეკონომიკის განვითარების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მამოძრავებელი ძალის განვითარება, რომელიც აღიარებულია სახელმწიფო მნიშვნელობის დოკუმენტებსა და პროგრამებში, მაინც რჩება განვითარებად სექტორად და მას ნაკლებად შესწევს უნარი, თავად იყოს შრომის ბაზრის შექმნისა და ფორმირების დამკვეთი.

ქვეყანაში არ ტარდება კვლევები, თუ რა სპეციალობის სამუშაო ძალაზეა მოთხოვნა, რაც ძალზე გააადვილებდა შრომის ბაზრისთვის შესაბამისი კვალიფიკაციის პერსონალის მიწოდებას

მოთხოვნის საფუძველზე. ქართულ ბაზარზე ერთგვარ პარადოქსს აქვს ადგილი, ერთი მხრივ, არსებობს მაღალი მოთხოვნა კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე, მეორე მხრივ, არსებობს ჭარბი სამუშაო ძალა და მთავარი პრობლემა სწორედ არასათანადო კვალიფიკაციაა. უნივერსიტეტდამთავრებულს პრაქტიკულად ხელახლა სჭირდება გადამზადება. უნივერსიტეტების უმრავლესობაში ნაკლებად არიან მოწვეულნი ლექტორებად ბიზნესიდან პრაქტიკოსები, რომლებიც თეორიის გარდა საჭირო უნარ-ჩვევებს გადასცემენ სტუდენტებს, ასევე, მზადყოფნას გამოთქვამენ პრაქტიკაზე და სამუშაოზე მიიწვევენ სტუდენტებს. სასწავლო პროგრამებში პრაქტიკულად არ არის მეწარმეობაზე ორიენტირებული სასწავლო კურსები, რომლებიც სტუდენტებს ცოდნასთან ერთად უვითარებს სამეწარმეო უნარ-ჩვევებს.

და მაინც, რატომ ვერ ჩამოყალიბდა შრომითი ბაზარი?

ეს ძალზე აქტუალური თემაა ჩვენს ქვეყანაში, მით უმეტეს მაშინ, როცა ევროკავშირთან სამეზობლო პოლიტიკის, აღმოსავლეთის გაფართოებისა და შემდგომ კი ასოცირების ხელშეკრულების ფარგლებში საქართველოს მოეთხოვება შესაბამისი ინსტიტუციური ცვლილებები ჰარმონიზაციისა და საწარმოების ინტერნაციონალიზაციის დამყარებისა და განვითარების მიზნით.

დღევანდელი მდგომარეობით კი ქართულ და ევროპულ მცირე და საშუალო ბიზნესს შორის კონკურენცია თითქმის წამკებიანია ჩვენი კომპანიებისთვის და ნელ-ნელა, მაგრამ მაინც ყალიბდება პარტნიორული ბიზნეს-ურთიერთობებიც, თუმცა, ეს უკანასკნელი მხოლოდ ჩანასახოვან მდგომარეობაშია, რადგან არასათანადო კვალიფიკაციის კადრები საქართველოში ვერ პასუხობენ ბაზრის მოთხოვნებს.

მცირე და საშუალო ბიზნესი დღეს კმაყოფილდება იმით, რასაც სთავზობს მას ბაზარი და აქვს ძალზე დაბალი მოტივაცია, მოიძიოს მაღალკვალიფიციური კადრები, ან თავად გადაამზადოს, რაც მათ ფინანსურ დანახარჯებთანაა დაკავშირებული (მაღალი ანაზღაურება, უკეთესი და გარანტირებული სამედიცინო სადაზღვევო პაკეტი და ა.შ.).

უმუშევრობა საქართველოს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება; საქართველოს მოსახლეობის 14.6%უმუშევარია, 61% თვითდასაქმებულია, ხოლო 51% სოფლის მეურნეობის სფეროშია დასაქმებული. უმუშევრობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 15-19

და 20-24 ასაკობრივ ჯგუფებში ფიქსირდება (43% და 33.8%); ასაკის ზრდასთან ერთად უმუშევრობის დონე მცირდება. ქალების უმუშევრობის მაჩვენებელი დაბალია მამაკაცების უმუშევრობის მაჩვენებელთან შედარებით (12.3% და 16.5%) (საქსტატი, 2014).

შრომის ბაზრის მაჩვენებლები განათლების დონის მიხედვით გვიჩვენებს, რომ შედარებით დაბალია დასაქმება უმაღლეს განათლებულთა შორის. უმუშევრობის მაჩვენებელი უმაღლესი განათლების მქონე აქტიურ მოსახლეობაში 18.7%-ის, ხოლო პროფესიული განათლების მქონეთა მოსახლეობაში 12.3%-ის ტოლია. ეს მონაცემი კიდევ ერთხელ ადასტურებს პროფესიული განათლების მნიშვნელობას ქვეყანაში არსებულ ეკონომიკურ რეალობაში და მის კავშირს დასაქმებასთან, თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ პროფესიული განათლების როლი გაცილებით დიდია, ვიდრე მხოლოდ დასაქმების ან/და ეკონომიკის განვითარების ხელშეწყობა. ოფიციალური ინფორმაციით (სტრატისტიკის დეპარტამენტი), საქართველოში უმუშევრობის მაჩვენებელი 16,3%-ია. ასეთ მაჩვენებელს ძირითადად განაპირობებს ის გარემოება, რომ უმუშევრობის არსებული მაჩვენებელი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ კრიტერიუმითაა დაანგარიშებული. ამ კრიტერიუმის მიხედვით, დასაქმებულად ითვლება ყველა, ვინც გამოკითხვის წინა პერიოდის განმავლობაში თუნდაც ერთი საათი მაინც მუშაობდა ფულადი ან ნატურალური შემოსავლის მიღების მიზნით. ამ კრიტერიუმით დასაქმებულებში ხდება ე.წ. სასოფლო თვითდასაქმებულების გათვალისწინებაც, ანუ საკუთარ საკარმიდამო ნაკვეთზე მომუშავე ადამიანები, რომელთა დასაქმების სფეროც მეტწილად სოფლის მეურნეობაა.

აღსანიშნავია, რომ ზემოხსენებულ გამოწვევებს საქართველოს საკანონმდებლო და აღმასრულებელი სტრუქტურები პასუხობენ სათანადო პოლიტიკის, რეგულაციებისა და ნორმატიული აქტების მიღებით, კანონების ადაპტაციის, ჰარმონიზაციისა და კონვერგენციის სახით. ასე რომ საქართველო -ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტების შესაბამისად საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირება და მისი მდგრადობა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხად მიგვაჩნია.

ამდენად შრომის ბაზრის სეგმენტაციის აუცილებლობა გამომდინარეობს მისი სირთულიდან და სპეციფიკიდან. ინტელექტუალური და ფიზიკური შრომის ფარგლებში შრომის ბაზარი მოიცავს სამუშაო ძალის სრულიად განსხვავებულ ჯგუფებს.

ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით

დასაქმებულთა რაოდენობა (კაცი)	2015 წლის II კვარტალი	2016 წლის II კვარტალი	2016 წლის II კვარტლის ზრდის ტემპი 2015 წლის II კვარტალთან შედარებით
საქმიანობის სახეების მიხედვით - სულ	568457	600978	105.7
სოფლის მეურნეობა. ნადირობა და სატყეო მეურნეობა	12252	11947	97.5

დასაქმებულთა რაოდენობა(კაცი)	2015 წლის II კვარტალი	2016 წლის II კვარტალი	2016 წლის II კვარტლის ზრდის ტემპი 2015 წლის II კვარტალთან შედარებით
თევზჭერა, მეთევზეობა	339	442	130.1
სამთომოპოვებითი მრეწველობა	6394	6932	108.4
დამამუშავებელი მრეწველობა	81132	85585	105.5
ელექტროენერჯის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება	20579	19871	96.6
მშენებლობა	59801	59909	100.2
ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	138953	153282	110.3
სასტუმროები და რესტორნები	29794	31446	105.5
მათ შორის:			
სასტუმროები	11206	11427	102.0
რესტორნები	18588	20019	107.7
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	59181	60983	103.0
მათ შორის:			
ტრანსპორტი	45671	49140	107.6
კავშირგაბმულობა	13510	11844	87.7
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომსახურების მომსახურების გაწევა	54408	56106	103.1
განათლება	22501	22571	100.3
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	57801	62087	107.4
კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა	25322	29817	117.7

წყარო: Geostat.ge

ზოგადად ქვეყანაში სამუშაო და ინტელექტუალური ძალის მიწოდებას ახორციელებენ როგორც უმაღლესი განათლების დაწესებულებები, ისე პროფესიული განათლების ცენტრები და აღსანიშნავია, რომ ქვეყნის ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობის გაძლიერება პირდაპირ პროპორციულადაა დამოკიდებული ბიზნესისთვის შესაბამისი განათლებისა და პრაქტიკის მქონე კადრების მიწოდებაზე. ის ასევე დამოკიდებულია იმ რეგულაციებზე, რომელთა გაუმჯობესებაც დამოკიდებულია არამართო საჭირო კანონების ჰარმონიზება, არამედ მათი ჯეროვანი გამოყენება და აღსრულება.

საერთაშორისო გამოცდილება

ევროპული ინტეგრაცია ქვეყნის ეკონომიკის წინსვლის უაღტერნატივო 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, ზოგადად, თანამშრომლების ინტერნაციონალიზაცია, რაც მნიშვნელოვან ზეგავლენას მოახდენს ადგილობრივ შრომით ბაზარზე.

ამიტომ მცირე და საშუალო ბიზნესი ყოველთვის უნდა განვიხილოთ, როგორც ეკონომიკური ზრდის კატალიზატორები, რომელიც თავისი მრავალპროფილური და მრავალდარგოვანი მიმართულებებით მნიშვნელოვან კონკურენციას უწევს მსხვილ ბიზნესებს, ეს კი განსაკუთრებით ნათელია ჩვენნაირ განვითარებად ქვეყნებში.

აღსანიშნავია შრომითი რესურსების რეკრუტირება სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, უნივერსიტეტებთან და პროფესიულ სასწავლებლებთან პარტნიორობის გზით, რაც ხელს შეუწყობს კადრების ეფექტურ გადამზადებას და მათი გამოცდილების შესაბამისად გამოყენებას. ქართული და ევროპული მცირე და საშუალო ბიზნესების ურთიერთინტეგრაცია მნიშვნელოვანი პლატფორმაა ახალ ტექნოლოგიებზე ხელმისაწვდომობის, ბაზრების გაფართოების და სხვა თვალსაზრისით, სადაც უმთავრესია სწორედ ადამიანური და შრომითი რესურსების ეფექტური გამოყენება, რადგან ნებისმიერი ორგანიზაციის მართვა მოითხოვს სამ უმთავრეს რესურსს, როგორებიცაა ფინანსური, ადამიანური და კაპიტალური აქტივები. უმთავრესი როლი ეკისრება სწორედ ადამიანურ კაპიტალს.

ბევრმა ქვეყანამ გაატარა რეფორმები, რომლებიც მიზნად ისახავდა საჯარო სექტორის ეფექტიანობისა და ეფექტურობის ამაღლებას. ამ პროცესში მნიშვნელოვანი აქცენტი გაკეთდა ადგილობრივ დონეზე ხელისუფლებების მიერ შრომითი რესურსების განვითარებისა და შესაბამისი მომსახურების მიწოდების გაუმჯობესებასა და შედეგების მიღწევაზე. გატარებული რეფორმების მნიშვნელოვანი ნაწილი, განსაკუთრებით კი, ის რეფორმები, რომლებიც ეხებოდა ახალ ბიზნეს მოდულებს, საგანმანათლებლო კურიკულუმებისა და განახლებული მეთოდოლოგიების უახლესი ტექნოლოგიებით (ონლაინ, ვიდეო კონფერენციები, ვებინარები, დისტანციური სწავლება), მიმართული იყო ადამიანური შესაძლებლობების მაქსიმალური გაძლიერებისკენ.

ასოცირების შესახებ შეთანხმების ფარგლებში, საქართველომ მიიღო არაერთი კანონი, რომლებიც შეეხება შრომის ბაზრის საკითხებს და ამ სფეროში რამდენიმე მნიშვნელოვანი რეფორმის განხორციელების ვალდებულებაც აიღო. ამ რეფორმათა წარმატებით განხორციელება არა მხოლოდ ასოცირების შესახებ ხელშეკრულებით საქართველოს მიერ აღებული ვალდებულებების წარმატებულად შესრულების მხრივაცაა მნიშვნელოვანი, არამედ ზოგადად, საჯარო ინსტიტუტების უკეთ საქმიანობისთვის.

შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმება და უმუშევრობის შემცირება საქართველოში მცირე და საშუალო ბიზნესის ეკონომიკური ზრდის საფუძველზე მიიღწევა და დღეს ის განვითარებულ და განვითარებად ქვეყნებში სიღარიბის დაძლევის უმთავრეს პლატფორმას შეადგენს. მცირე და საშუალო ბიზნესში დასაქმების დაბალი დონე ხშირად განპირობებულია შემოსავლების დაბალი დონით და დაბალი რენტაბელობით, რაც შემდგომ აისახება სოციალურ და ეკონომიკურ შედეგებზე. მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროში ევროპული ქვეყნების გამოცდილება ცხადყოფს, რომ მცირე და საშუალო საწარმოები წარმატებით ფუნქციონირებენ და წამყვან მდგომარეობას იკავებენ ქვეყნის მაკროეკონომიკურ მაჩვენებლებში, რაც მიიღწევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შემუშავებულია და ხორციელდება კონკურენტული შრომითი ბაზრები და მცირე მეწარმეობის მხარდაჭერის ეფექტიანი ეკონომიკური აქტივობები.

ქვეყანაში არსებული პრობლემების კომპლექსური ხასიათიდან გამომდინარე, მცირე და საშუალო ბიზნესის მცდელობა, ფრაგმენტულად და განცალკევებულად განახორციელოს შრომის ბაზრის ფორმირება ან განახორციელოს ცალკეული სექტორების ან დარგების განვითარების პოლიტიკა დამოუკიდებლად, სასურველი შედეგის მომტანი არ არის, რაც ახდენს მხოლოდ მიმდინარე პრობლემებზე მათ შეფერხებას.

შრომის ბაზრის ფორმირება, რომელიც შედგენილია სხვადასხვა ეტაპებისგან, სადაც ერთმანეთთან მჭიდროდაა დაკავშირებული სოციალურ, საგანმანათლებლო და კონსალტინგის საკითხები, ასევე ადამიანური რესურსებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების სწორი ცოდნა და ცოდნა იმისა, თუ რა მოვალეობები და პასუხისმგებლობები აკისრია ადამიანს, რა ტიპის დავალებების შესრულება მოუწევს, რა ცოდნა, უნარები, შესაძლებლობები და სხვა მახასიათებლებია საჭირო სამუშაოს მაღალ დონეზე შესასრულებლად და ა. შ.

მაგალითად:

1. დროის მართვის უნარი;
2. გუნდური მუშაობის უნარი;
3. ლოგიკური აზროვნების უნარი;
4. პრობლემის გადაჭრის უნარი;
5. ინტერპერსონალური უნარები;
5. გადაწყვეტილების მიღების უნარი და ასე შემდეგ

გარდა იმისა, რომ მათ მოეთხოვებათ ბიზნეს ანალიზის უნარები, უცხო ენებისა და კომპიუტერული პროგრამების, საერთაშორისო ბიზნესის კანონმდებლობის ცოდნა და ასე შემდეგ. ამდენად, არსებულმა კვლევამ ცხადყო, რომ მკაფიო ხედვის არარსებობა და სარეფორმო პროცესების კოორდინაციის ნაკლებობა სერიოზულ საფრთხეს უქმნის შრომითი ბაზრის ფორმირებას და სასურველი შედეგების მიღწევას

მცირე და საშუალო ბიზნესი და ევროინტეგრაცია

მიუხედავად იმისა, რომ ევროინტეგრაცია ქვეყნის სტრატეგიულ მიმართულებადაა მიჩნეული, საქართველოში ევროკავშირის პოლიტიკის პრინციპები და ინსტრუმენტები

ჯერ კიდევ არ არის სრულად დანერგილი. დამქირავეებელსა და დაქირავეებულს შორის პარტნიორული ანუ შრომითი ურთიერთობები არ შეესაბამება ევროპულ სტანდარტებს, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში ნეგატიურად აისახება ბიზნესის განვითარებაზე.

პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა ერთ-ერთი აქტუალური საკითხია ევროკავშირის დღის წესრიგში, რადგან კვლევები ადასტურებს, რომ პროფესიულ განათლებასა და მომზადებას მრავალმხრივი პოზიტიური გავლენის მოხდენა შეუძლია პიროვნულ დონეზე, ქვეყნის ეკონომიკაზე, საზოგადოებასა და საწარმოების ფუნქციონირებაზე (Vila, 2000; 2005; Feinstein et al., 2008).

პროფესიულ განათლებას შეუძლია იქონიოს მულტიეფექტი პიროვნულ და ორგანიზაციულ დონეზე - ხელი შეუწყოს დასაქმებას და შესაბამისად, შემოსავლის მიღებას. ასევე მნიშვნელოვანია ინდივიდუალურ დონეზე პიროვნების კარიერული ზრდა, სამუშაოთი დაკმაყოფილების მიღწევა 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.

ევროპაში არსებული სტატისტიკა ადასტურებს:

საშუალო განათლების შემდგომ დაწყებით პროფესიულ განათლებაში საშუალოდ 49.9% არის ჩართული (საშუალო ევროპული მაჩვენებელი);

ევროპაში დასაქმებულთა 33% მონაწილეობს შემდგომ პროფესიულ განათლებაში;

ევროპის 30-34 წლის მოსახლეობის 7.1% მონაწილეობს ხვადასხვა ტიპის ტრენინგებსა და სასწავლო მოდულებში;

მთელი ცხოვრების განმავლობაში განათლებაში მოზრდილთა ჩართულობის მაჩვენებელი 9.5% -ია

EU-20 მიზანი, რომ 2020 წლისათვის მოსახლეობის დაახლოებით 15% მონაწილეობდეს უწყვეტ პროფესიულ განათლებაში (ასაკი 25-64), ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩება. 2013 წლისათვის ეს მაჩვენებელი 9% - დან 10.4% -მდე გაიზარდა.

დიდია ევროკავშირის ქვეყნებს შორის განსხვავება. მაშინ, როდესაც, ჩრდილოევროპული ქვეყნებისთვის ეს მაჩვენებლები საკმაოდ მაღალია, 25%-ზე მაღალი, ბულგარეთში, საბერძნეთსა და რუმინეთში ბოლო წლებში 3%-ზე დაბალი მაჩვენებელი ფიქსირდება.

ეს ტენდენციები თავისთავად დღის წესრიგში აყენებს პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობის ბარიერების კვლევის საკითხს.

გერმანიაში არის ყველაზე მიმზიდველი საინვესტიციო ბიზნეს გარემო ევროპაში. Ernst & Young- ის თანახმად, ქვეყანაში, სადაც წარმოდგენილია პირველი კლასის ინფრასტრუქტურა, ადგილობრივი და საერთაშორისო ინვესტიციები, ასევე, შესანიშნავი განათლების სისტემა, რომელიც წარმოადგენს საფუძველს მაღალკვალიფიციური

შრომითი ბაზრის განვითარებისთვის გერმანიის ეკონომიკის ფარგლებში. მიუხედავად იმისა, რომ გერმანია არ არის დამოუკიდებელი დანარჩენი ევროპისგან და არ გააჩნია განსაკუთრებული იმუნტეტი ეკონომიკურ რყევებზე, ის მაინც უაღრესად კონკურენტუნარიანია, რომლის ინდუსტრია, გლობალიზაციის პროცესების მიუხედავად, ყოველთვის თავს აღწევს პრობლემებს. გერმანული კომპანიები, განსაკუთრებით კი, მცირე და საშუალო ბიზნესი, ბაზარს აწვდის ინოვაციურ და კონკურენტუნარიან პროდუქციას, განსაკუთრებით გლობალურ ბაზრებზე, როგორცაა ინფრასტრუქტურა, გარემოს დაცვა და ბუნებრივი რესურსების კონსერვაცია, სოფლის მეურნეობა და ტურიზმი.

ეს არის სწორედ გერმანული კომპანიების კონკურენტული უპირატესობა, რაც მხოლოდ მაღალკვალიფიციური მუშახელით და კარგად მომზადებული კურსდამთავრებულებით მიიღწევა. გერმანიის მსოფლიო კლასის განათლების სისტემა უზრუნველყოფს უმაღლეს სტანდარტებს განათლებაში, რომელიც უზრუნველყოფს 40 მილიონზე მეტი ადამიანის სწავლებას და გადამზადებას. აღსანიშნავია, რომ გერმანიის სამუშაო ძალების 80%-ს მიღებული აქვს ფორმალური პროფესიული მომზადება ან ფლობს აკადემიურ ხარისხს.

გერმანიაში არსებობს მსოფლიოში ცნობილი პროფესიული მომზადების ორმაგი სისტემა, რომელიც აერთიანებს დაახლოებით 1,4 მილიონ თანამშრომელს და თითქმის შექმნილია 8,800 პროფესიული სასწავლებელი.

გარდა ამისა, დაახლოებით 2.7 მილიონი სტუდენტი ირიცხება გერმანიის 425 უნივერსიტეტში. კურსების უმრავლესობა ორიენტირებულია ტექნიკურ საგნებზე და აქცენტი კეთდება ისეთ გამოყენებით მეცნიერებებზე, როგორებიცაა: მათემატიკა, კომპიუტერული მეცნიერებები და ინჟინერია, სადაც სწავლობს ევროკავშირიდან ჩასული სტუდენტების 36%. OECD სტატისტიკის თანახმად, გერმანიაში ერთ-ერთი უმთავრესი სადოქტორო ხარისხები მუშავდება საბუნებისმეტყველო და საინჟინრო სფეროებში.

Eurostat -მა უკანასკნელი მონაცემებით აჩვენა, რომ 2016 წლის ივნისში 4.194 მილიონი ახალგაზრდა, ზოგადად, უმუშევარი იყო ევროკავშირის ფარგლებში, რომელთაგან 2.915 მილიონი ახალგაზრდა უშუალოდ ევროკავშირის ტერიტორიაზე. 2015 წლის ივნისთან შედარებით ახალგაზრდული უმუშევრობის დონე ევროკავშირში ოდნავ შემცირდა და შეადგინა - 18.5%. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო მონაცემებით არის მცირე გაუმჯობესება, ახალგაზრდული უმუშევრობის მაჩვენებლები კვლავ ძალიან მაღალია ევროკავშირში.

ამ გამოწვევის საპასუხოდ 2016 წელს ევროკომისიამ საზოგადოებას გააცნო ახალგაზრდების დასაქმების ინიციატივა, რომელიც მიზნად ისახავს NEETs პროგრამის ფარგლებში (ახალგაზრდების განათლება, დასაქმება და გადამზადება) ევროკავშირის მასშტაბით მათთვის მაღალი ხარისხის განათლების, სწავლებისა და გადამზადების საფუძვლების შექმნას, რისთვისაც გამოყოფილია 6 მილიარდი ევრო და ეს პროგრამა მოქმედებს 2020 წლამდე. გარდა ამისა, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიერ შემუშავებული ახალგაზრდული პროგრამის განხორციელების გეგმები, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ყველა ახალგაზრდა, მიიღოს კარგი ხარისხის გადამზადება ამ

პროგრამაში მონაწილეობით (ოთხი თვის განმავლობაში), რის გამოც ის გახდება კონკურენტუნარიანი.

ყველა ამ გამოცდილების გათვალისწინებით და არსებული გამოწვევების საფუძველზე ჩვენ შევიმუშავეთ შემდეგი რეკომენდაციები:

- ამდენად, საქართველოში შესწავლილი უნდა იყოს ევროკავშირის ფარგლებში მიმდინარე უმუშევრობის დაძლევის ტენდენციები, რათა სწორად განისაზღვროს ეფექტური გადაწყვეტილებები, რათა გაიზარდოს ადგილობრივი სპეციალისტების დასაქმების პერსპექტივები ევროკავშირში. ასევე უნდა მოიძებნოს გზები, რომლებიც დაეხმარება დამსაქმებლებს, HR -ებს და ექსპერტებს, შექმნან მცირე და საშუალო ბიზნესში დასაქმების საჭირო საინფორმაციო მხარდამჭერი პროგრამები. სათანადო სერვისებს შეუძლია დაეხმაროს ახალგაზრდებს, გაზარდოს მათი პროფესიული ცხოვრება და კარიერა როგორც ადგილზე, ისე ევროკავშირის ქვეყნების შრომით ბაზრებზე.

ამდენად, ჩვენ გთავაზობთ, რომ:

- შეიქმნას სამუშაო ჯგუფი, რომელიც დაკომპლექტებული იქნება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტროს, ასევე, მეწარმეობის განვითარების სააგენტოსა და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლობითი ექსპერტების მიერ. მათ შეისწავლონ შრომითი ბაზარი, იქ არსებული პრობლემები, რისთვისაც, სავარაუდოდ, საჭირო ბიუჯეტი 120 000 ლარია.
- ასევე უნდა შეფასდეს შრომითი ბირჟების შექმნის საკითხი და მნიშვნელოვანი იქნება მისი დასავლური მოდელის გაზიარება, რაც გულისხმობს შრომის აგენტებისა და დასაქმების ცენტრების შექმნას.
- უნდა განისაზღვროს შრომით ბაზრებზე ყველაზე მოთხოვნადი სპეციალობები, კვალიფიკაციები და პროფესიები, რისთვისაც უნდა შეიქმნას შესაბამის მონაცემთა ბაზა, სათანადო სტატისტიკითა და ბაზრის საპროგნოზო მაჩვენებლებით, ასევე პოტენციურ დამსაქმებელთა სია.
- ხელი უნდა შეეწყოს სტუდენტებისა და ახალგაზრდა სპეციალისტების საზღვარგარეთ სტაჟირებისა და სწავლის პროგრამებს. საქართველოში არსებულმა 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, რაც ხელს შეუწყობს ღია და ტრანსპარენტული საკვალიფიკაციო ნორმებით მათ შერჩევას.
- არსებულ საჭიროებაზე დაყრდნობით ჩვენ მიგვაჩნია, რომ უნდა შეიქმნას მცირე და საშუალო ბიზნესის მოკლე და გრძელვადიანი გადამზადების სახელმწიფო პროგრამები, რომელთა გავლაც შესაძლებელს გახდის კვალიფიკაციისა და გამოცდილების გადრმავებას.

- სახელმწიფომ, საჯარო და კერძო თანამშრომლობის ფორმატის ფარგლებში, განახორციელოს ინკლუზიური განათლება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისა და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებისთვის.
- უახლესი საერთაშორისო პრაქტიკის საფუძველზე უნდა შეიქმნას ახალგაზრდული უმუშევრობის დაძლევის სახელმწიფო პოლიტიკა, რომლის ფორმირებისთვის მნიშვნელოვანია მიღებული იყოს შესაბამისი საკანონმდებლო დოკუმენტი და სახელმწიფო პროგრამა.
- მოხდეს კერძო და საჯარო თანამშრომლობის ეფექტური გადაწყვეტილებების ფორმირება, რათა გაზარდოს ახალგაზრდების დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესში;
- უნდა შეიქმნას განათლების ხარისხის გაუმჯობესებისა და სპეციალისტების რეკრუტირების სახელმწიფო პროგრამა ახალგაზრდების სამუშაო ადგილების შექმნის მხარდაჭერითა და დასაქმების დამატებითი მომსახურების გაზრდით დამსაქმებელთა ორგანიზაციებისგან;
- ასევე უნდა შემუშავდეს სახელმწიფო პროგრამის შემუშავებისა და განხორციელების ეროვნული სამოქმედო გეგმები, შრომის ბაზრის განვითარების მიზნით.
- საქართველო-ევროკავშირის თავისუფალი სავაჭრო ხელშეკრულება ასევე გულისხმობს საქართველოს შრომითი რესურსების შესაბამისი დასაქმების გაზრდას ევროკავშირის ქვეყნებში და პირიქით, ევროკავშირის ქვეყნების შრომითი რესურსებისთვის საქართველოში დასაქმებისა და მუშაობის საფუძვლიან პერსპექტივებს, რაც თავისთავად შექმნის მაღალ კონკურენციას. ამდენად, ვურჩევთ, რომ შემუშავდეს ადგილობრივი შრომითი ბაზრის დაცვის სახელმწიფო პროგრამა, რომლის მუშაობაშიც ჩაერთვებიან როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები. შესაბამისად, უნდა მომზადდეს კანონი “ადგილობრივი შრომითი ბაზრების ხელშეწყობისა და დაცვის შესახებ”.

მოგიწოდებთ, გამოიკვეთოს კონკრეტული ნაბიჯები, რათა:

- განისაზღვროს ალტერნატიული სტრატეგიები შრომითი ბაზრის ფორმირებისა და ადგილობრივი სპეციალისტების კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისთვის, რათა მინიმუმამდე იყოს დაყვანილი შრომის ბაზრის მოთხოვნებს აცდენილი და პროფესიული განათლების განვითარების შესაძლებლობებს მოკლებული სპეციალისტების რაოდენობა;
- სახელმწიფომ კერძო სექტორთან თანამშრომლობის ფორმატში შეაფასოს მცირე და საშუალო ბიზნესში დასაქმებული ახალგაზრდა მეწარმეების მარცხი შრომით ბაზრებზე;
- სახელმწიფომ უნდა გახადოს შრომით ბაზრებზე არსებული კონკურენცია და მოსალოდნელი პროგრესი უფრო პროგნოზირებადი, ხელმისაწვდომი და მოქნილი; ასევე გააძლიეროს გენდერულად მგრძობიარე შრომითი რესურსების რეინტეგრაციის პროგრამები და ხელი შეუწყოს აგრარული შრომითი ბაზრების რეფორმირების საკითხს სოფლად, რასაც

აუცილებლად ესაჭიროება სახელმწიფო პროგრამისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება.

- ჩვენ 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 მუშები და მომსახურე პერსონალი. ამიტომ მიზანშეწონილია შრომის ბაზრის დაყოფა გარკვეულ სეგმენტებად, რაც **გულისხმობს მომუშავეებისა და სამუშაო ადგილების დაყოფას პროფესიულ კატეგორიებად, რაც გაზრდის მათ მობილურობას.**
 - სახელმწიფოს მიერ უნდა დარეგულირდეს შრომითი ბაზრის კომბინირებული ურთიერთობები მცირე და საშუალო ბიზნესის კონკურენტუნარიანობისა და სიცოცხლისუნარიანობის ასამაღლებლად.
 - უნდა შეიქმნას შრომითი ბაზრის განვითარების ბიზნეს მოდულები და განახლებული კურიკულუმები, რაც უზრუნველყოფს ხარისხიანი უმაღლესი და პროფესიული განათლების საფუძველზე თანამედროვე კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადებას.
 - ხარისხიანი განათლების ხელმისაწვდომობის მიზნით, "სწავლა მთელი ცხოვრების მანძილზე" პრინციპით, უნდა შემუშავდეს სხვადასხვა პერიოდული კურსები და თუნდაც ახალი სასწავლო ცენტრები;
 - ამდენად, განვითარებული და კონკურენტუნარიან საფუძველებზე ორიენტირებული შრომითი ბაზარი თავად დარეგულირდება როგორც სექტორი, ეფექტურად ფუნქციონირებადი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში და თავისუფალი კონკურენცია, რაც მცირე და საშუალო ბიზნესის ეკონომიკური განვითარების უმთავრეს საფუძველს შექმნის.
 - ამდენად, აუცილებელია შრომითი ბაზრის გრძელვადიანი სტრატეგიული განვითარების ხედვისა და შესაბამისი სამოქმედო გეგმის/გეგმების შემუშავება ყველა დაინტერესებული მხარის აქტიური მონაწილეობით. სტრატეგიამ უნდა განსაზღვროს საკანონმდებლო ცვლილებები.
 - უნდა დაიგეგმოს მცირე და საშუალო ბიზნესის სფეროსთან დაკავშირებით სასწავლო და გადასამზადებელი პროგრამების დაფინანსების წყაროების მოძიება.
 - აუცილებელია, რომ დაინერგოს პროფესიული და კვალიფიციური კადრების ერთიანი ელ- სისტემა, პროფესიული მონაცემების მოპოვებისა და გადამუშავების სისტემა, რომელიც შესაბამისობაში იქნება ბაზრის მოთხოვნებთან.
- უნდა შემუშავდეს საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და შეფასების შესაბამისი ინდიკატორები, ასევე, შეფასების ბიბლიომეტრული მეთოდი, ხოლო

გრძელვადიან პერსპექტივაში მას უნდა დაემატოს კოლეგების შეფასების კომპონენტი.

- მცირე და საშუალო ბიზნესის შრომითი ბაზრების განვითარების პოლიტიკის შემუშავება და ადამიანური რესურსების მობილურობის პრინციპებზე დაყრდნობით იმპლემენტაციის პროცესის მონიტორინგი რეგულარული დიალოგის საშუალებით სახელმწიფო სტრუქტურებთან;
- ჩარჩო პირობების შექმნა საჭირო ინფორმაციის და კარგი პრაქტიკის გაცვლის გზით, რაც ხელს შეუწყობს კონკურენტუნარიანობის გაუმჯობესებას და რეგულაციებისა და მარეგულირებელი პრაქტიკის გამარტივება და გამჭვირვალობა, სადაც განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდება მარეგულირებელი მექანიზმების შესახებ კარგი პრაქტიკის გაცვლის საკითხებზე, ევროკავშირის პრინციპების ჩათვლით, შრომითი ბაზრების განვითარების კუთხით;
 - ადამიანური რესურსების განვითარებისა და მოტივაციის ამაღლების მიზნით ინოვაციური პოლიტიკის განვითარების წახალისება კვლევებისა და განვითარების კომერციალიზაციის შესახებ;
 - ევროკავშირისა და საქართველოს შორის შრომითი ბაზრების დაახლოებისა და მობილურობის ხელშემწყობი საქმიანობის წახალისება;
 - ეროვნულ დონეზე შესაბამისი საერთაშორისო სტანდარტების იმპლემენტაცია და მცირე და საშუალო ბიზნესის შრომითი და ადამიანური რესურსების კვალიფიკაციის ამაღლების სფეროში ევროკავშირის წესებთან ეტაპობრივი დაახლოება;
 - სოფლის მეურნეობისა და ტურიზმის სფეროში დასაქმებული ადამიანების გადამზადებისა და სწავლების პროგრამებისა და საერთაშორისო უნივერსიტეტებსა და სასწავლო ცენტრებში გაცვლითი პროგრამების ხელშეწყობა და ყველა იმ ღონისძიების განხორციელება, რომელიც უკავშირდება გადამზადებული ადამიანების უკან დაბრუნებისას სამუშაო ადგილების შენარჩუნებას და მათი ანაზღაურების გაუმჯობესებას.
- უნდა მოხდეს წარმატებული პრაქტიკის ტრანსფერი საქართველოში შრომითი ბაზრების ფორმირების, დაცვისა და განვითარების საკითხების ჰარმონიზაცია საქართველო- ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების საფუძველზე.
- უნდა შეიქმნას შრომით კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის მიზნით სამუშაო ჯგუფი ეროვნული პლატფორმის ბაზაზე და შემუშავებული წინადადებები შესაბამისი ნორმატიული აქტებისა და საკანონმდებლო ინიციატივების სახით წარედგინოს საქართველოს ხელისუფლებას;
- შრომის ბაზრის სფეროში სოციალური დიალოგისა და სოციალური პარტნიორობის დიალოგის წარმართვა და კოლექტიური შრომითი დავების რეგულირებისთვის, სოციალურ პარტნიორობებთან ერთად, მედიატორის ფუნქციების შესრულება;

- სამუშაოს მაძიებლების სწავლებისა და გადამზადების მეთოდური მასალების შემუშავება და დასაქმების პროგრამების შემუშავება და მათი განხორციელების ხელშეწყობა;
- შრომითი მიგრაციის (შიდა და გარე) რეგულირებისათვის წინადადებების შემუშავება; შესაბამისი ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება;
- უნდა გაიზარდოს სოციალური გრანტების მოცულობა მცირე და საშუალო ბიზნესის შრომითი რესურსების გადამზადების მიზნით და შემოღებული უნდა იყოს დაბალპროცენტიანი გრძელვადიანი სესხები რეკრუტირებისთვის.
 - შრომის ბაზრის ფორმალური ინსტიტუტების თანამშრომლობის საფუძვლების შექმნა და ერთიანი ინსტიტუციური გარემოს ჩამოყალიბება, რომლის ჩარჩოებშიც პირდაპირ მონაწილეობას მიიღებენ შრომის ბაზრის აგენტები, რაც გულისხმობს დამსაქმებლისა და მომუშავეების ინტერესების ოპტიმალურ შეთანხმებას შრომის ანაზღაურებასთან, შრომის პირობებთან, სამუშაო რეჟიმთან, მომზადებისა და გადამზადების პირობებსა და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით, რომელიც მიმართული იქნება შრომის ბაზარზე დამსაქმებლისა და დაქირავებული მომუშავეების უფლებების დაცვისკენ. აღნიშნული ფუნქციის წარმატებით რეალიზაცია მოითხოვს სოციალური პარტნიორობის სისტემის ფორმირებასა და კოლექტიური მოლაპარაკებების სისტემის დამკვიდრებას სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სუბიექტებს შორის (სახელმწიფო, პროფკავშირები, მეწარმეთა და საზოგადოებრივი ორგანიზაციების გაერთიანებები, დამქირავებელი, დაქირავებული);
 - შრომითი ბაზრების ფორმირებისა და ინსტიტუციური მშენებლობისა და რეფორმების წარმართვის სფეროში აუცილებელია დონორების დახმარება. მათი აქტივობის მთავარი სფერო უნდა იყოს ბიზნეს-ჯგუფებს შორის კოორდინაციის მხარდაჭერა, წარმომადგენლობითი მონაწილეობა და ტექნიკური დახმარების პროექტების განვითარება მცირე და საშუალო ბიზნესებსა და ასოციაციებში.
 - შესაძლებელია შეიქმნას სახელმწიფო ინსტიტუტი შრომის ბაზრის კვლევის, სწავლებისა და გადამზადების კუთხით.
 - სოციალური მხარდაჭერის ღონისძიებების ეფექტიანად რეალიზაციის მიზნით მუდმივი მონიტორინგის განხორციელება, დარგობრივი და რეგიონული მიზნობრივი პროგრამების შემუშავება და რეალიზაცია, შრომის ეროვნული და რეგიონული ბაზრების კონიუნქტურის შესწავლა და პროგნოზირება, შრომის ბაზრის ტევადობისა და სტრუქტურის ცვლილების ანალიზი და პროგნოზირება, დასაქმების დინამიკის შესწავლა, ეროვნული მეურნეობის სტრუქტურული ცვლილებების ანალიზი, პროგნოზირება და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტა სახელმწიფოს კერძო სექტორთან აქტიური დიალოგის საფუძველზე.

References:

- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 2013 წლის 2 აგვისტო ქ. თბილისი საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ
- <http://www.geoforex.info/> შრომის ბაზრის ინდიკატორები
- <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main>- ევროსტატი
- <http://www.bec.ge/> შრომის ბაზრის თავისებურებანი თანამედროვე პირობებში
- აღექსანდრა აროშვილი, ანტისოციალური პოლიტიკა საქართველოში: განათლება და შრომის ბაზარი ნაწილი II
- **საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო,** შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, 2015
- *IPM Research.* კვლევა 3- შრომის ბაზრის მოთხოვნა STEM სპეციალობებზე
- ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმების (DCFTA) განხორციელების 2014-2017 წლების სამოქმედო გეგმის შესრულების 2014 წლის ანგარიში
- საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, სამოქმედო გეგმების ანალიზი ქალთა დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით, 2014
- ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების 2015 წლის ეროვნული სამოქმედო გეგმის შესრულების წლიური ანგარიში, 2016
- Niklas Engbom, Enrica Detragiache, and Faezeh Raei IMF Working Papers, European Department The German Labor Market Reforms and Post-Unemployment Earnings 2015
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, შრომის საერთაშორისო ნორმები: თამაშის წესები გლობალური ეკონომიკისათვის 2009
- საქართველოს მთავრობა, საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია საქართველო 2020. 2013
- ღია მმართველობა საქართველოს 2016-2017 წლების სამოქმედო გეგმის შესახებ ვადდებულებათა აღწერა, 2016
- Daniel Lenkeit, Germany Trade & Invest Migration to Germany for foreign skilled workers gets ever more attractive, 2013
- Michael C. Burda, SFB 649 Discussion Paper 2016-005 The German Labor Market Miracle, 2003 -2015: An Assessment Humboldt-Universität zu Berlin, Germany
- Burda, Michael, Bernd Fitzenberger, Alexander Lembke and Thorsten Vogel (2008) "Unionization, Stochastic Dominance, and Compression of the Wage Distribution: Evidence from Germany" SFB 649 Discussion Paper 2008-041, March. Burda, Michael and Stefanie Seele (2016) "Changes in the German Labor Market: The Role of Demand and Supply Factors," mimeo, February.