

## 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 სიხარულიძე

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-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს ან აშშ-ს მთავრობის პოზიციას.

# შინაარსი

1. შემაჯამებელი მიმოხილვა	2
1.1 საკვლევი პრობლემის აქტუალობის მიმოხილვა	2
1.2 პოლიტიკის მიზნები და ამოცანები	4
1.3. პოლიტიკის პრაქტიკული მნიშვნელობა	5
2. დასაქმების პრაქტიკის მიმოხილვა ქართულ რეალობაში	6
2.1 დასაქმების პრაქტიკები, ტენდენციები და გამოწვევები საქართველოში	6
2.2 დასაქმების პრაქტიკების შედარებითი ანალიზი (ევროპული გამოცდილება)	8
2.3. დასაქმების პრაქტიკის გამოწვევები აჭარის რეგიონში	9
3. დასაქმების პრაქტიკის გაუმჯობესების გზები - დასკვნები და რეკომენდაციები	14
ბიბლიოგრაფია	14

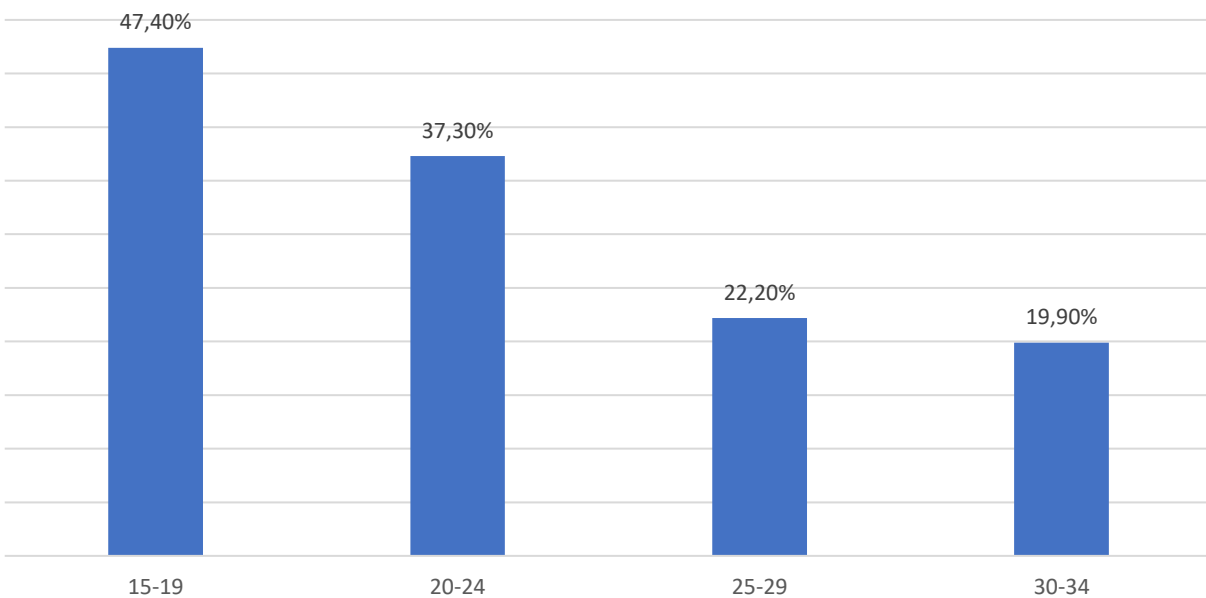
# 1. შემაჯამებელი მიმოხილვა

## 1.1 საკვლევი პრობლემის აქტუალობის მიმოხილვა

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

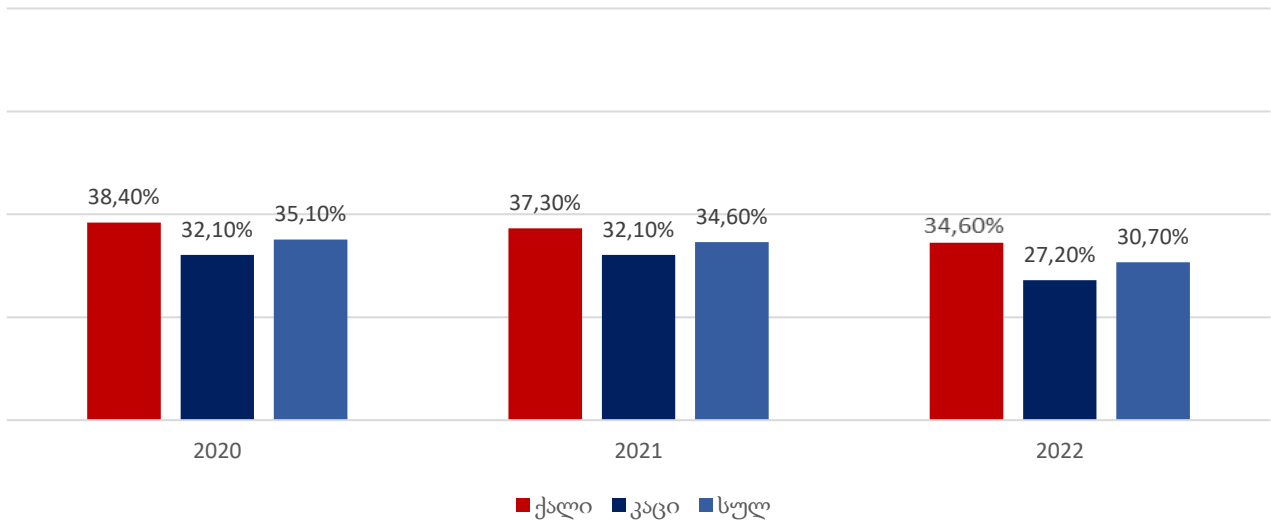
საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატი) 2022 წლის მონაცემებით, საქართველოში უმუშევრობის დონე 17.3%-ია, რომელიც ყველაზე მაღალია 15-19 წლამდე (47,4%) ასაკობრივ ჯგუფში (გრაფიკი 1). 2022 წლის მსოფლიო ბანკის მონაცემებით საქართველოში, 15-24 წლამდე ახალგაზრდების (29.1%) უმუშევარია და ქვეყნებს შორის უმუშევრობის დონით 12 ადგილზე დგას. 15-29 წლის ახალგაზრდების წილი რომლებიც არ სწავლობენ, არ არიან დასაქმებულები და არ გადიან ტრენინგებს, 2022 წლის მონაცემებით 31%-ს შეადგენს (გრაფიკი 2). სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონის (56.6%) მიხედვით აჭარა პირველ ადგილზე დგას, უმუშევრობის დონის მიხედვით კი 6 ადგილზე საქართველოს დანარჩენი რეგიონებიდან (18,4%). 2022 წლის უმუშევრობის დონე 2021 წელთან შედარებით ყველაზე მეტად შემცირებულია მცხეთა-მთიანეთის, შიდა ქართლის ქვემო სვანეთის რეგიონებში, აჭარაში კი მხოლოდ 0,8%-ით. (გრაფიკი 3). სსიპ აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოს მონაცემებით 31 530 სამუშაოს მაძიებელი დარეგისტრირებული და 13 562 ვაკანსიაა განთავსებული. აჭარის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ბიუჯეტი, რომელიც მიმართულია 2023 წელს დასაქმების სააგენტოს მხარდასაჭერად შეადგენს 1,135,720 ლარს და გადანაწილებულია დასაქმების ხელშემწყობ სხვადასხვა მიმართულებებზე (გრაფიკი4).

გრაფიკი 1 – 2022 წლის უმუშევართა პროცენტული მაჩვენებელი ასაკობრივ ჯგუფში



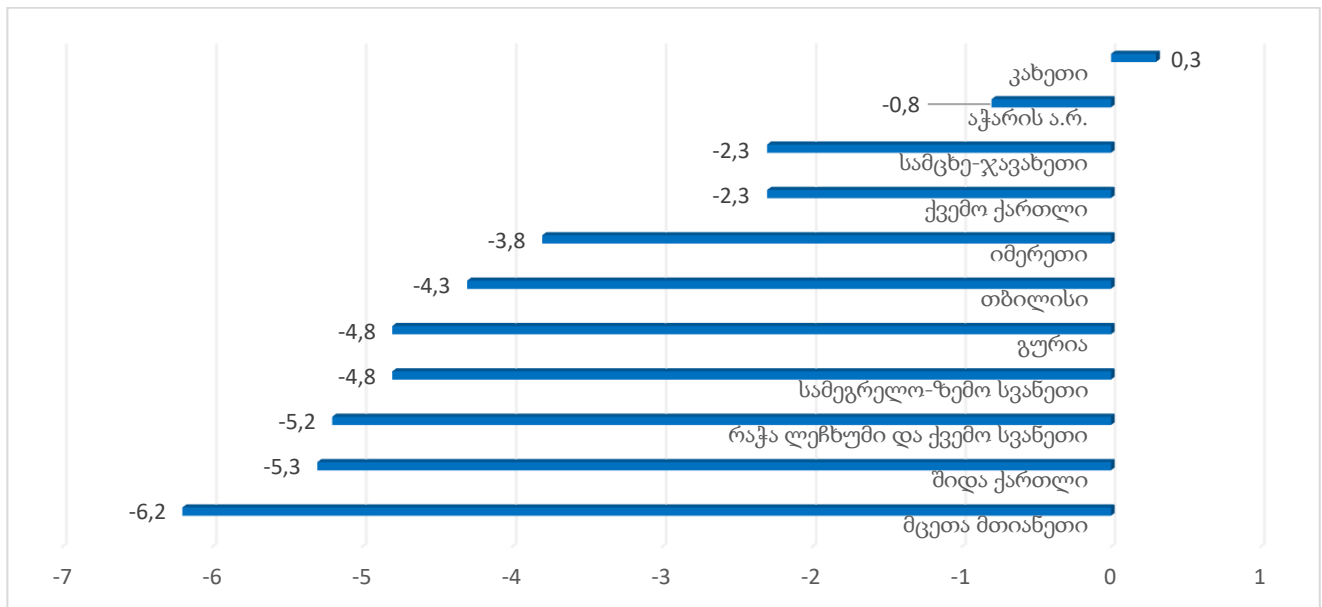
წყარო: საქსტატი

გრაფიკი 2 – 15-29 წლის ახალგაზრდების პროცენტული წილი, რომლებიც არ სწავლობენ, არ არიან დასაქმებული და არ გადიან ტრენინგებს



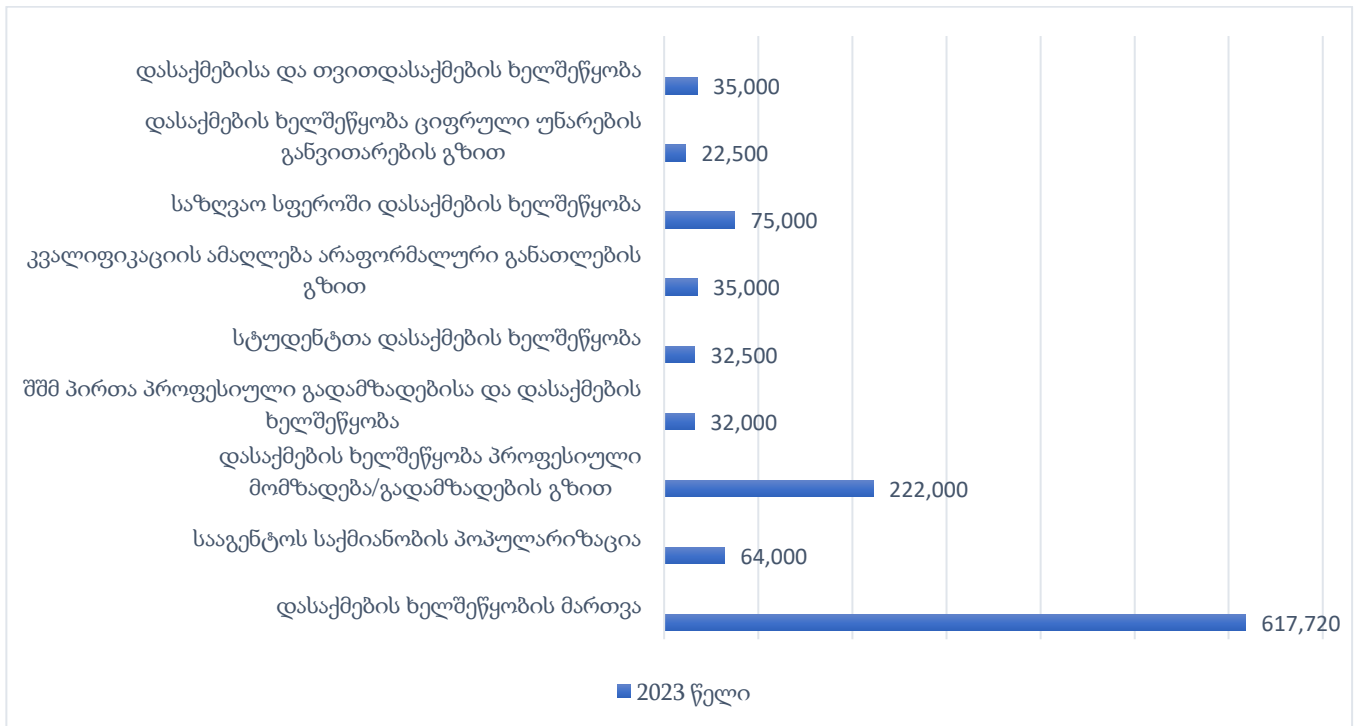
წყარო: საესტატი

გრაფიკი 3 – უმუშევრობის დონის ცვლილება 2022 წელს 2021 წელთან შედარებით, რეგიონების მიხედვით (პროცენტული ცვლილება)



წყარო: საესტატი

გრაფიკი 4 – სსიპ აჭარის დასაქმების სააგენტოს პროგრამა



წყარო: აჭარის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ბიუჯეტი

ახალგაზრდების კონტექსტში მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტში მიღებული განათლება სტუდენტებს აძლევდეს დასაქმებისა და შრომით ბაზარზე აქტიურად ჩართულობის შესაძლებლობას. უნივერსიტეტში დანერგილი სასწავლო პროგრამები უნდა უზრუნველყოფდეს და ორიენტირებული იყოს სტუდენტებს მიაწოდოს ის კონკრეტული პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, ხარისხიანი ინფორმაცია, რომლითაც მოთხოვნილ შრომით ბაზარს დააკმაყოფილებენ. ანალიზისა და კონსულტაციის ჯგუფის „ეისითის“ (ACT) კვლევის შედეგებით, გამოკითხულთა უმრავლესობა (88%) მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტი ახალგაზრდებს დასაქმებაში უნდა ეხმარებოდეს. გარდა ამისა, (75%) თვლის, რომ უნივერსიტეტები სტუდენტური სტაჟირების პროგრამებსაც უნდა ავითარებდეს. კვლევის თანახმად, უნივერსიტეტში არ არის ვიწრო პროფესიული მიმართულებები (რეკლამის სპეციალისტი, გაყიდვების სპეციალისტი, ციფრული მარკეტინგის სპეციალისტი), რომელთა მოთხოვნაც შრომის ბაზარზე არსებობს (ეისითი, სტაჟირების საჭიროებების კვლევა, 2019).

ცალსახაა, რომ ახალგაზრდებს პროფესიების არჩევას არ აქვთ შესაბამისი მხარდაჭერა და სერვისებით სარგებლობის შესაძლებლობა, იმასთან დაკავშირებით, თუ რა სურთ და როგორ აირჩიონ სწორად პროფესია. ამგვარი სერვისების 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). კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრის მიერ ჩატარებული გამოკითხვებით 2021 წელს, 18-34 წლამდე დასაქმებული ახალგაზრდების (42%)-დან, მხოლოდ (13%) აღნიშნავს, რომ სამსახურით ძალიან კმაყოფილია.

ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კერძო სექტორში დასაქმებული ახალგაზრდა ასაკის კადრების რაოდენობა აღემატება, საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობას. 2021 წლის კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრის გამოკითხვებით ახალგაზრდების 39% არის დაქირავებული საშუალო ან დიდი ზომის კერძო ორგანიზაციაში, კომპანიაში ან საწარმოში, ხოლო 25% სახელმწიფო ორგანიზაციაში. ახალგაზრდებისთვის გამოწვევაა უნივერსიტეტისა და დასაქმების შეთავსება ერთმანეთთან, რადგან ნახევარ განაკვეთზე დასაქმება კონკრეტული სპეციალობებით თითქმის შეუძლებელია. კვლევის შედეგების თანახმად სტუდენტების უმრავლესობას უჭირს სამსახურის და სწავლის ერთმანეთთან შეთავსება (58%), ხოლო რესპონდენტების თითქმის ნახევარი მიიჩნევს, რომ მათ დასაქმებაში პირადი კონტაქტების არ ქონა და შრომის ბაზარზე არსებული ნეპოტიზმი უშლის ხელს (46%) (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 შესაძლებელია მეტად კერძო სექტორში, ვიდრე საჯაროში, ვინაიდან საჯარო სამსახურში დასაქმების გაგრძელება და სრულგანაკვეთზე მუშაობა დამოკიდებულია თავისუფალ ვაკანსიაზე, რომელიც შესაძლოა არ იყოს იმ მომენტისთვის. ასევე, აცხადებენ 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 შექმნის მიზანია ახალგაზრდების დასაქმებასთან დაკავშირებული გამოწვევების იდენტიფიცირება აჭარის რეგიონის მაგალითზე.

პოლიტიკის დოკუმენტის ამოცანები:

- აჭარის რეგიონის სტუდენტებში კარიერული განათლებისა და დასაქმების ხელმისაწვდომობის 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. მსოფლიო პანდემიის შემდეგ ციფრული ტრანსფორმაცია და ფრილანსინგი განსაკუთრებით აქტუალურია. ქვეყნის საშუალო ძალას მარტივად შეუძლია მსოფლიო ბაზარზე დასაქმება, რაც ქართველი დამსაქმებლებისთვის სერიოზული გამოწვევაა. მომზადებული პოლიტიკის დოკუმენტი მოგვანჯდის ინფორმაციას, სახელმწიფოს მიერ შრომისა და დასაქმების მიმართულებით შეთავაზებულ სერვისებზე, მის ნაკლოვან და ძლიერ მხარეებზე, უმუშევრობის წინააღმდეგ სახელმწიფოს და უნივერსიტეტების როლზე, შრომის ბაზრის პოლარიზაციაზე, მშრომელთა შორის კონკურენციაზე, ხელფასის დონეზე, შრომით სტანდარტებზე და ასევე, აჭარის რეგიონში სტუდენტთა დასაქმების



გამოწვევებზე. პოლიტიკის დოკუმენტს ექნება პრაქტიკული მნიშვნელობა, ვინაიდან მასში მოცემული დეტალურად ასახავს დასაქმების პრაქტიკებს საქართველოში, ამ მიმართულებით არსებულ გამოწვევებს და პრობლემების დაძლევის გზებს.

## 2. დასაქმების პრაქტიკის მიმოხილვა ქართულ რეალობაში

### 2.1 დასაქმების პრაქტიკები, ტენდენციები და გამოწვევები საქართველოში

უმუშევრობა და დასაქმებასთან არსებული თანმხლები გამოწვევები ქვეყანაში კვლავ პრობლემად რჩება. არსებული კრიზისების ფონზე უმუშევრობის დონე მაღალია, ყოველდღიურად იზრდება ქვეყნიდან ტალანტების დენადობა, რის გამოც ქართულ ბაზარზე მოქმედ ორგანიზაციებს სამუშაო ძალა აკლდებათ. გართულდა ტალანტების 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 გახლდათ ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების გაფორმებით. აღნიშნული პერიოდიდან მოყოლებული სახელმწიფო განსაკუთრებით ზრუნავს დასაქმების სერვისებისა და შრომის ბაზრის ინსტიტუტების 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 ფუნქციონირებს 2020 წლის პირველი იანვრიდან. იგი უზრუნველყოფს, სამინისტროში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში შემუშავებული და საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული სახელმწიფო პროგრამების განხორციელებას, რომელიც ემსახურება მთელი ქვეყნის მასშტაბით მოსახლეობის დასაქმებას (დხსს., 2022წ). 2022 წელს სააგენტომ დასაქმების პროგრამის ქვეშ დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების, სამუშაო 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 რეგისტრირებული ვაკანსიებთან ავტომატური დაკავშირება, ვაკანსიის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან თავსებადობის შემთხვევაში. სააგენტოს მიერ გამოქვეყნებული 2022 წლის წლიური ანგარიშის თანახმად 2020-2022 წლის ფარგლებში დარეგისტრირებულია 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 პროგრამების განხორციელებაზე, უმუშევრობის რეალური შემცირება და ღირსეული შრომის უზრუნველყოფა მაინც გამოწვევად რჩება. პრობლემატურია შრომის ბაზარზე შემომსვლელი ტალანტების დასაქმება. მიუხედავად იმისა, რომ ქართულ ბაზარზე ოპერირებადი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ცდილობენ სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობას, პრობლემა 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 სხვა. აღნიშნული პრობლემები აზიანებს ქართული კომპანიების დამსაქმებლის ბრენდს და აქრობს კომპანიის მიმართ სამუშაოს მაძიებლების ინტერესს. საყურადღებოა თაობა „Z“-ის მიერ დამსაქმებლებისთვის წაყენებული მოთხოვნები. მათთვის მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, უწყვეტი განვითარება და ნაკლები მონიტორინგი უმნიშვნელოვანესია, ამასთან ითხოვენ კომფორტს, პიროვნულ პატივისცემას და მაღალ ანაზღაურებას, რაც ქართველი დამსაქმებლებისთვის საინტერესო გამოწვევაა. თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს, რომ აღნიშნული სამუშაო თაობა დაახლოებით 2-3 წელში შრომითი ბაზრის 70%-ს დაიკავებს, დამსაქმებლებს მოუწევთ მართვის სტილის შეცვლა და მათი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება. წინააღმდეგ შემთხვევაში სამუშაოს მაძიებლები მიმართავენ მსოფლიო დასაქმების ბაზარს, რაც ქართული ორგანიზაციებისთვის ტალანტების დეფიციტის წარმოქმნის მიზეზი იქნება. დასაქმების პრაქტიკებიც 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.

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

როგორც ზემოთ ავღნიშნეთ პრობლემატურია ადამიანების მიერ არასწორად შერჩეული პროფესიაც. აღნიშნული პირდაპირ კავშირშია განათლების სისტემასთან, რადგან არ ხდება პროფორიენტაციაზე ზრუნვა. სკოლის დასრულების შემდეგ ადამიანები გაუაზრებლად ირჩევენ პროფესიას, რაც არაეფექტიანი და გაუმართლებელია. ქვეყანაში მოთხოვნილი არ არის პროფესიული განათლება, რაც იწვევს ვიწრო სპეციალიზაციის პროფესიონალების დეფიციტს და როგორც კი ჩნდება მათზე მოთხოვნა მათი მოძიება შეუძლებელია. მიუხედავად იმისა, რომ უკვე რამოდენიმე 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 დასაქმებულ ადამიანებისთვის.



## 2.2 დასაქმების პრაქტიკების შედარებითი ანალიზი (ევროპული გამოცდილება)

საკვლევის თემის ფარგლებში მოვიძიეთ სხვადასხვა ქვეყნებში გამოყენებული საუკეთესო დასაქმების პრაქტიკები, რომლის ფარგლებშიც გაირკვა, რომ ევროპული ქვეყნები სხვადასხვა პროგრამების მექანიზმით და განხორციელებით ხელს უწყობენ საკუთარი მოქალაქეების სტაბილურად დასაქმებას.

ევროპულ ქვეყნებში სხვადასხვა ფორმით ფუნქციონირებს კარიერის განვითარების ცენტრები, რომლებიც ინტენსიურად ზრუნავენ სამუშაოს მაძიებელთა კონსულტაციებზე, დასაქმების შესაძლებლობების განვითარებაზე, პროფესიულ განვითარებაზე და პროფესიების სწორად შერჩევაზე. ფინეთის ხელისუფლება, ფიქრობს, რომ ახალგაზრდა თაობისთვის მხარდაჭერა ქვეყნის სტაბილური წარმატების გარანტიაა. შესაბამისად მათ მიერ შეიქმნა კარიერის დაგეგმვის ცენტრები, რომლის მიზანია 30 წელზე ნაკლები ასაკის მქონე ადამიანების საბაზისო მხარდაჭერა სხვადასხვა ეტაპზე. ცენტრები ეწევიან საკონსულტაციო მომსახურებას და ინტენსიურად ეხმარებიან ახალგაზრდებს კარიერის დაგეგმვასა და მართვაში. გარდა ამისა ცენტრები უზრუნველყოფენ დამსაქმებლისა და ახალგაზრდების ერთმანეთთან დაკავშირებას და სამომავლოდ თანამშრომლობის ხელშეწყობას. დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით ფინეთის მსგავსი მიდგომა აქვს ხორვატიას, სადაც შექმნილია კარიერის დაგეგმვის ცენტრები, რომლებიც მთელი ცხოვრების მანძილზე სთავაზობენ ადამიანებს, რჩევებს და მითითებებს კარიერის მართვის უნარების გაძლიერებაზე, მათთვის საინტერესო სამუშაოს მოძიებაზე, პროფესიულ განვითარებაზე და საგანმანათლებლო შესაძლებლობებზე. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ მსგავსი ცენტრების რაოდენობა ხორვატიაში ყოველწლიურად იზრდება. აღნიშნული მიდგომებით სახელმწიფო აქტიურად ცდილობს დასაქმების ხელშეწყობას და უმუშევრობის შემცირებას. ასევე, ნორვეგია მნიშვნელოვან ყურადღებას უთმობს მთელი ცხოვრების მანძილზე კარიერის დაგეგმვის სისტემების განვითარებას.

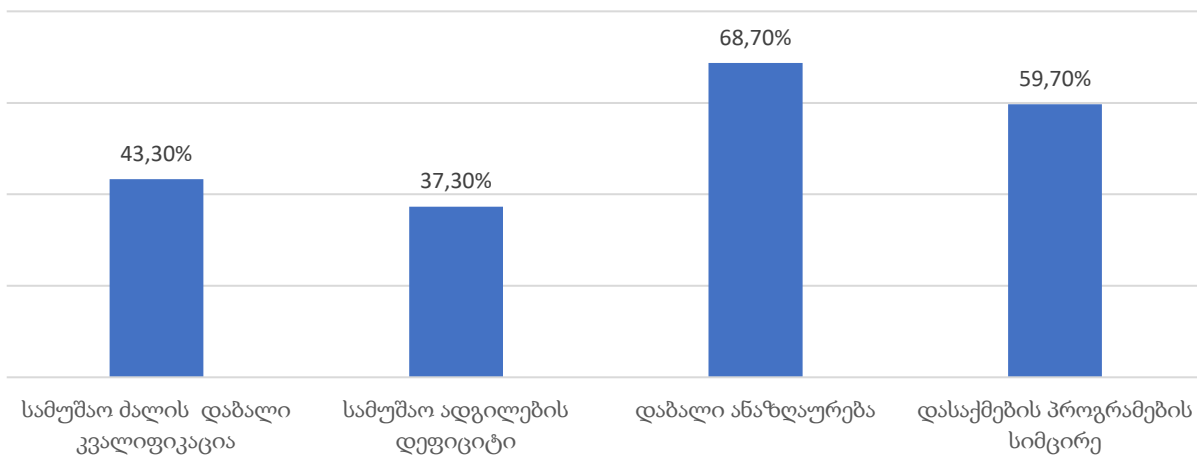
აღნიშნულ ქვეყანაში ადამიანებს ლეგალურად კანონის შესაბამისად აქვთ კარიერის დაგეგმვის უფლება. ქვეყნის მასშტაბით შექმნილია ცენტრები, რომლებსაც ჰყავთ კვალიფიციური კარიერის კონსულტატები, რომლებიც დახმარებას უწევენ კარიერის დაგეგმვის საჭიროების მქონე ადამიანებს და ინტენსიურად ასაქმებენ. პრაქტიკები ცხადყოფს, თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია კარიერის სწორი დაგეგმვა და მართვა დასაქმების ეფექტიანი პოლიტიკის შესაქმნელად.

საინტერესოა ესტონეთის პრაქტიკა, რომელთათვისაც მომავალი თაობისთვის სწავლის შესაძლებლობების შექმნა უმნიშვნელოვანესია. ესტონეთი ცდილობს მომავალი თაობისთვის ციფრული ინფრასტრუქტურის შექმნას და ინტერნეტზე წვდომის შესაძლებლობის მიცემას. აქტუალურია ელ-სკოლების გამოყენების პრაქტიკა, რომელიც მშობლებს სასწავლო პროცესზე წვდომის და ჩართულობის შესაძლებლობას აძლევს, რაც სასწავლო პროცესის მიმდინარეობის ხარისხს აუმჯობესებს. კარიერის ცენტრები მომავალ თაობებს აქტიურად ეხმარებიან კარიერის დაგეგმვაში, პროფესიების გაცნობასა და დასაქმებაში. როგორც ვხედავთ ევროპული გამოცდილება აქცენტირებულია კარიერის ცენტრების განვითარებაზე, ახალგაზრდების განათლების უზრუნველყოფასა და დასაქმებაზე, რაც ჩვენი აზრით უმნიშვნელოვანესია დასაქმების პრობლემების მოგვარებაში, შესაბამისად კარგი იქნება ქართულ რელობაშიც მსგავსი პრაქტიკების სწრაფი ტემპით გადმოტანა და განვითარება.

## 2.3. დასაქმების პრაქტიკის გამოწვევები აჭარის რეგიონში

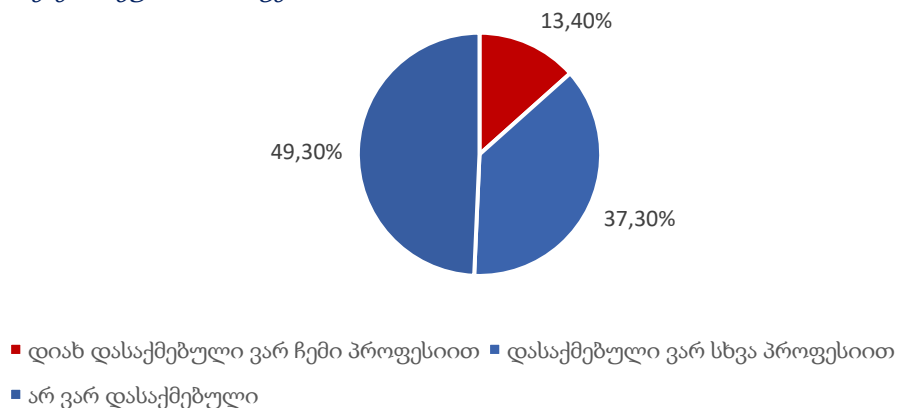
დასაქმების პრაქტიკის კვლევა აჭარის უნივერსიტეტების IV კურსის ბაკალავრებსა და მაგისტრატურის სტუდენტებში ჩატარდა. რაოდენობრივი კითხვარი შეავსო 100-მა რესპონდენტმა. საკვლევი კითხვების მიზანი გახლდათ სტუდენტების დასაქმების ხელისშემშლელი ფაქტორების, არჩეული პროფესიებით დასაქმების შესაძლებლობების, ხელმისაწვდომი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

გრაფიკი 3 – უმუშევრობის გამომწვევი მიზეზები აჭარაში



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

გრაფიკი 4 – დასაქმება საკუთარი პროფესიით

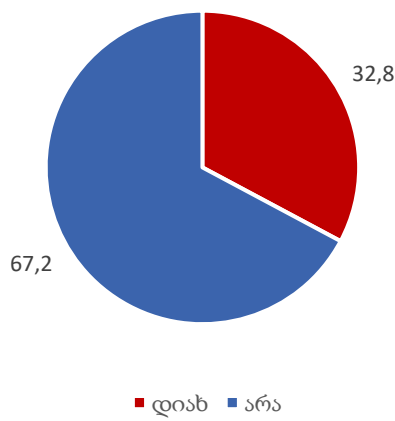


ეს მაჩვენებელი მოსალოდნელი იყო და კვლევაშიც გამოვლინდა, რომ სტუდენტები საქმდებიან ძირითადად ტურისტულ სეზონზე მომსახურების, სარესტორნო, სასტუმრო, გაყიდვების სფეროებში. რა თქმა უნდა, აჭარის რეგიონის ტურისტული ზონა განაპირობებს მომსახურების სფეროს

მიმართულებით მეტი კადრის მიზიდვას. სტუდენტთა (51%) სურს თავისი პროფესიით მუშაობა, მაგრამ უმეტესი მათგანი დასაქმებულია სხვა პროფესიით.

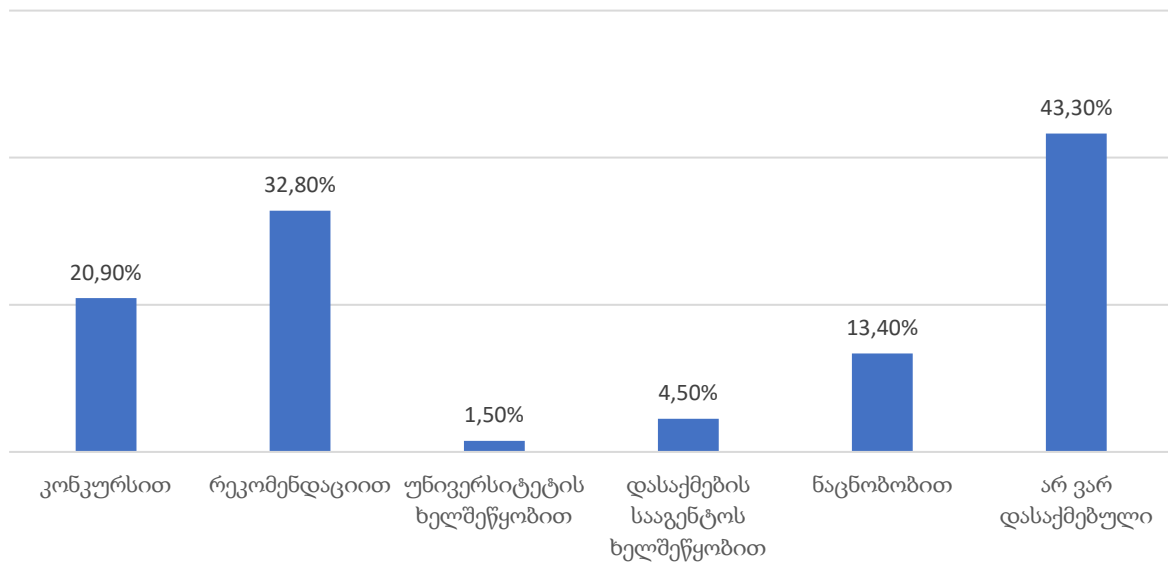
მიზეზი ასევე, შესაძლოა იყოს თავიანთი პროფესიებით დასაქმების ნაკლები შესაძლებლობის დანახვა ან თავის დროზე არასწორი პროფესიული გადაწყვეტილების მიღება. კვლევის თანახმად, (67%) მიიჩნევს, რომ სწორად აირჩია პროფესია, ხოლო (33%) თვლის, რომ საკუთარი პროფესიის არჩევისას შეცდომა დაუშვა (გრაფიკი 5).

გრაფიკი 5 – პროფესიის სწორად არჩევა



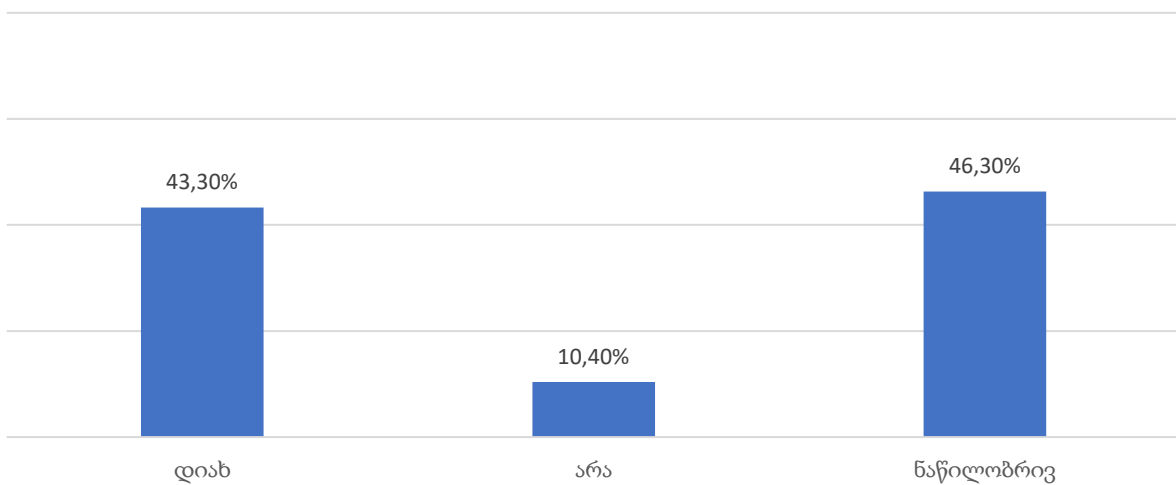
სტუდენტები დასაქმებულნი არიან იმ სფეროებში, რომელთა მოთხოვნაც ყველაზე დიდია აჭარის რეგიონში. ესენია მომსახურების, სარესტორნო, სასტუმრო და გაყიდვების სფერო. სტუდენტები აცხადებენ, რომ რეკომენდაციითა და კონსურსის შედეგად დასაქმდნენ, თუმცა როგორ საქმდებიან სხვები, უმეტესი წილი რეკომენდაციასა და ნაცნობობით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

გრაფიკი 6 – დასაქმების წყარო



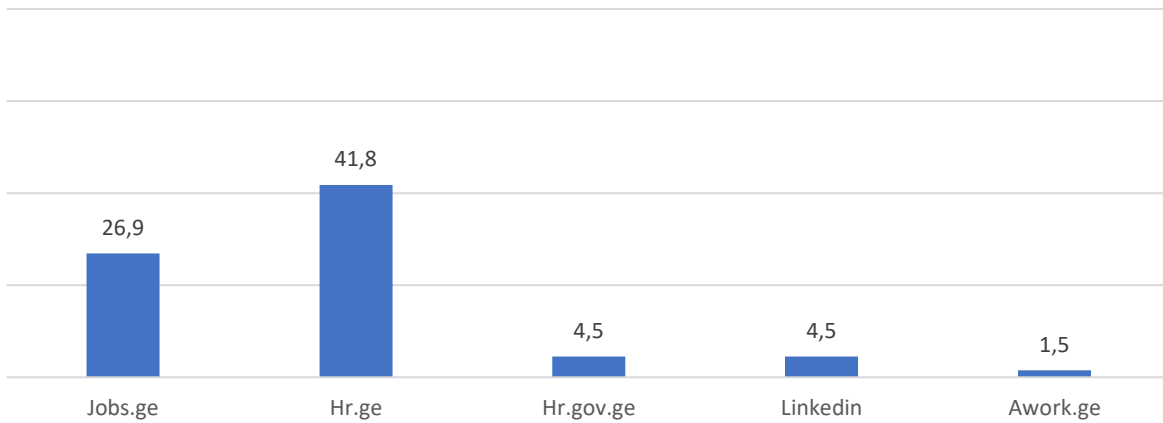
სტუდენტების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ უნივერსიტეტს არ აქვს დასაქმებული სტუდენტებისთვის ხელშეწყობის პოლიტიკა და (45%)-ს არ აქვს ინფორმაცია უნივერსიტეტის დასაქმების პროგრამების შესახებ. სტუდენტთა (51%) კერძო სექტორში ამჯობინებს დასაქმებას, ვიდრე საჯარო სექტორში. გამოიკვეთა ისიც, რომ სტუდენტები არ არიან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

გრაფიკი 7 – დამსაქმებელთან თავის წარმოჩენის ცოდნა



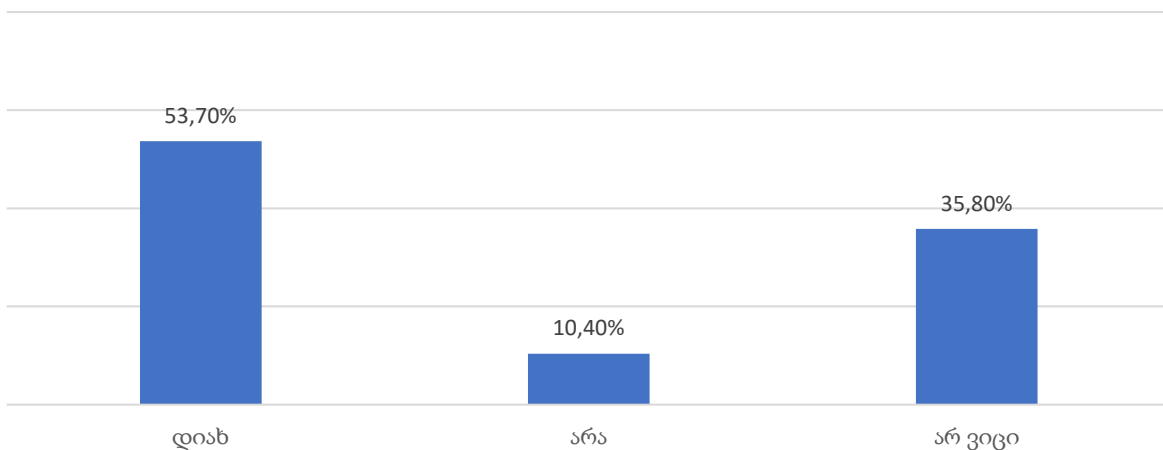
სტუდენტების უმეტესი ნაწილი HR.GE-ს დასაქმების ვებ-გვერდს ანიჭებს უპირატესობას, შემდეგ მოდის JOBS.GE, HR.GOV.GE, LINKEDIN, AWORK.GE (გრაფიკი 8).

გრაფიკი 8 – პრიორიტეტული დასაქმების პორტალები



ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ სტუდენტებს მოცემული ვაკანსიების თვალთვლებისას სხვადასხვა ნიშნის დისკრიმინაციული განცხადებებიც ხვდებათ (გრაფიკი 9).

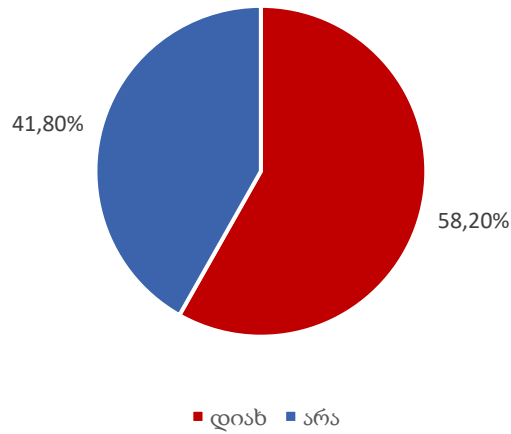
გრაფიკი 9- დასაქმების პორტალზე გენდერული ან სხვა რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციული განცხადებების არსებობის ხილვადობა სტუდენტებში



სტუდენტთა 58% აცხადებს რომ შრომით კანონმდებლობას არ იცნობს (გრაფიკი 10), რაც გვაფიქრებინებს იმას, შრომითი ურთიერთობების შესახებ ცნობიერების ამაღლება მნიშვნელოვანი კომპონენტია ხარისხიანი დასაქმებისთვის. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობები ნათელი და მკაფიო უნდა იყოს, რისი დეფიციტიც ხშირ შემთხვევაში იწვევს უკმაყოფილებას ორივე მხარეს შორის.

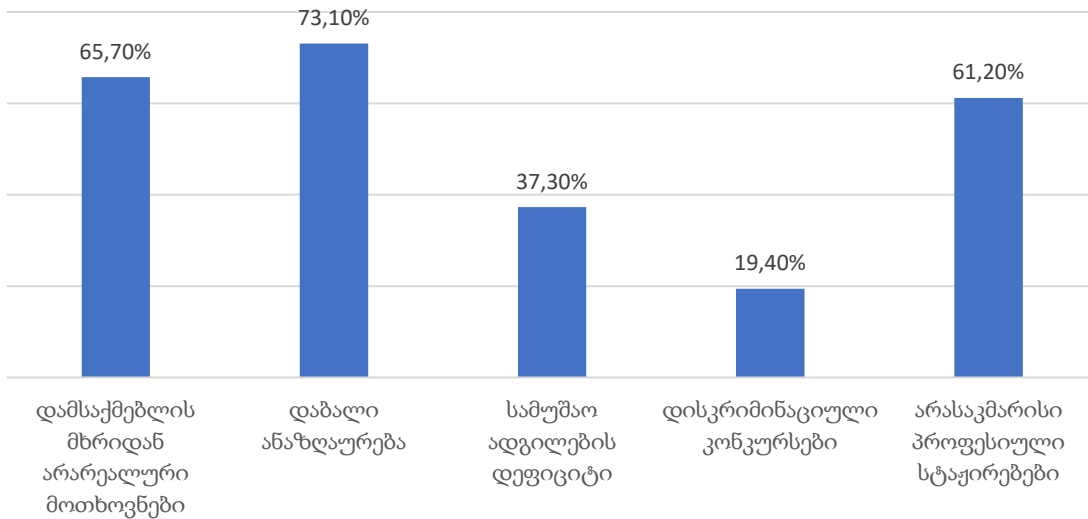
გრაფიკი 10 - შრომით კანონმდებლობის ცნობადობა





სტუდენტების 66%-ის აზრით, შრომით ბაზარზე სირთულეს დამსაქმებლის მხრიდან არარეალური მოთხოვნები განაპირობებს (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 მონაცემებში იკვეთება.

კვლევის შედეგად გაკეთებული დასკვნები ასეთია:

- სტუდენტები საკუთარი პროფესიით ხშირად არ არიან დასაქმებულნი.
- დასაქმებულ სტუდენტებს უჭირთ სამსახურის და სწავლის ერთმანეთთან შეთავსება.
- უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს არ აქვთ დასაქმების ხელშეწყობის პოლიტიკა, რაც მძიმე წნეხად აწვებათ სტუდენტებს, რომლებიც სწავლის პარალელურად მუშაობენ.
- კვლევამ აჩვენა, რომ უნივერსიტეტებში დასაქმების პროგრამების შესახებ გამოკითხულთა 39% ინფორმირებულია, 45%-ს არ აქვს ინფორმაცია, ხოლო 16% თვლის, რომ პროგრამები არ აქვს უნივერსიტეტს, რაც გვაფიქრებინებს იმას, რომ პროგრამების შესახებ საჭიროა სტუდენტთა ცნობიერების გაზრდა.
- კვლევამ აჩვენა, რომ ადამიანები არ არიან დარწმუნებული საკუთარი პროფესიის არჩევანის სისწორეში, პრობლემას ქმნის ისიც, რომ არცთუ იშვიათ შემთხვევაში პროფესიას სხვისი გავლენით ირჩევენ.
- კვლევის შედეგებმა ცალსახად აჩვენა, რომ ადამიანები მზად არიან სხვა პროფესიით დაიწყონ მუშობა, რაც ცალსახად ეკონომიკურ და სოციალურ პრობლემებს ეხმიანება.
- 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 დასაქმებამ, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს სახელმწიფო დასაქმების პროგრამების არაეფექტიანობას.
- კვლევამ აჩვენა, რომ რესპონდენტები ნაწილობრივ ფლობენ სამოტივაციო წერისა და დამსაქმებელთან გასაუბრების უნარ-ჩვევებს.
- უკვე დასაქმებული რესპონდენტები ამბობენ, რომ რეკომენდაციითა და ნაცნობის დახმარებით დასაქმდნენ.
- კვლევის შედეგად გაირკვა, რომ შრომით უფლებებთან მიმართებაში სტუდენტთა ცნობიერება 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,
- სტუდენტების დასაქმების ფორუმებში მონაწილეობა დაბალია.
- სახელმწიფოს დასაქმების პოლიტიკას და პროგრამებს სტუდენტები არ იცნობენ.

- 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 იქნებიან ჩართულნი სხვადასხვა სექტორის წარმომადგენლები. მნიშვნელოვანია სტუდენტების ცნობიერების ზრდა, პროფორიენტაციის მიზნით მათი კონსულტირება, სტაჟირებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შეთავაზება, შრომითი კანონმდებლობის გაცნობა და პროფესიული ზრდა.

კვლევის შედეგად გამოვლენილ პრობლემებთან მიმართებაში ჩვენს მიერ შემოთავაზებული რეკომენდაციები ასეთია:

- 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 წინასახელმეკრულეზო ურთიერთობაში, გაკონტროლდეს სამსახურში აყვანის პროცესში დისკრიმინაციული მიდგომები.
- ეფექტიანი დასაქმების პოლიტიკის შექმნისა და განხორციელებისთვის მნიშვნელოვანია სამმხრივი ჰაბის შექმნა, სადაც სახელმწიფო, ბიზნესი და უნივერსიტეტი ერთად იქნება გაერთიანებული საკუთარი პასუხისმგებლობებითა და აქტივობებით, რომელიც საბოლოო ჯამში მოგვცემს, ეფექტიან დასაქმების 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 .
- ეისითი. (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-umushevroba> . (თ. გ.).  
<tps://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=GE>. (თ. გ.).  
<ttps://caucasusbarometer.org/ge/cb2021ge/HAVEJOB-by-AGEGROUP>. (თ. გ.).