

კვალიფიციური კადრების დასაქმების და „ტვინის“ გადინების პრობლემა საქართველოსთვის

მეგი ანანიძე

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი

რეზიუმე

ნებისმიერი განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნისთვის უმნიშვნელოვანესი პრობლემაა დასაქმება. ასეთ ქვეყნებში ხალხის დასაქმებისთვის ძალიან ბევრი პრობლემაა წარმოდგენილი. ეკონომიკის განვითარებლობა, ბიზნეს სექტორის არ არსებობა, საკანონმდებლო ბაზის პრობლემები, არაკვალიფიციური კადრები ქვეყანაში, ახალი ტექნიკა-ტექნოლოგიების არ არსებობა და ა.შ, რაც ნებისმიერი ქვეყნისთვის დიდ გამოწვევას წარმოადგენს ისევე როგორც საქართველოსთვის. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო მაქსიმალურად ცდილობს დაძლიოს ეს პრობლემა დღეის მდგომარეობით საქართველოში მაინც უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელია. მაგრამ ამასთანავე რაც არ უნდა საკვირველი იყოს ერთი ძალიან მნიშვნელოვანი პრობლემა იჩენს თავს და ეს კვალიფიციური კადრების დასაქმების და საუკეთესო სამუშაო ძალის გადინების პრობლემაა.

საკვანძო სიტყვები: დასაქმება, კვალიფიციური კადრები, უმუშევრობა, „ტვინის“ გადინება.

შესავალი

საქართველოს ისევე როგორც ნებისმიერი ქვეყანას, რომელიც იწყებს განვითარებას ჰქონდა მთელი როგი პრობლემები დასაქმების კუთხით. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით 2012 წელს უმუშევარი იყო საქართველოს მოსახლეობის 17.2% ამასთან ქვეყნიდან გასული სამუშაოს მაძიებელთა რიცხვი 60 603 კაცს შეადგენდა, მიუხედავად იმისა, რომ 2018 წლის მონაცემებით უმუშევართა რიცხვი 12,7%-მდე შემცირდა ქვეყნიდან გასული სამუშაოს მაძიებელ-

თა რიცხვი საგრძნობლად გაიზარდა და 76 367 კაცს შეადგენდა. ძალიან მნიშვნელოვანია ის ფაქტორი, რომ ქვეყნიდან გასული მოსახლეობის ძირითადი ნაწილის ასაკი 25-დან 40 წლამდეა ანუ ქვეყნის ძირითადი შრომისუნარიანი მოსახლეობა. ჩნდება კითხვა, რატომ მიდიან ჩვენი მოქალაქეები უცხოეთში სამუშაოდ თუკი ჩვენს ქვეყანაში მცირდება უმუშევრობის დონე და იზრდება მოთხოვნა კვალიფიციურ მუშახელზე? რა გარემოებები და პირობებია საჭირო იმისათვის, რომ შევინარჩუნოთ აღნიშნული მოქალაქეები ქვეყნის შიგნით და მივცეთ მათ საშუალება დასაქმდნენ მათივე ქვეყანაში?

ძირითადი ტემსტი

მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყნის ეკონომიკა სწრაფი ტემპებით ვითარდება, ქვეყანაში ხორციელდება უამრავი უცხოური ინვესტიცია, მოქმედებს უფასო პროფესიული გადამზადების ცენტრები, სახელმწიფო აფინანსებს უცხო ენისა და კომპიუტერული პროგრამების შესწავლასა და ა.შ. ქვეყანას აქვს კვალიფიციური სამუშაო ძალის პრობლემა და მოსახლეობის დიდი ნაწილი სხვა ქვეყანაში სამუშაო ძალის მაძიებელია.

პირველი და უმთავრესი პრობლემაა დაუხვეწელი შრომის კოდექსი და კვალიფიკაციისთვის შეუსაბამო ანაზღაურება. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფომ განახორციელა შრომის კოდექსში გარკვეული ცვლილებები მნიშვნელოვანია მასში მთელი რიგი სიახლეების შეტანა, არსებული დეტალების დაზუსტება და კონტროლი. ქვეყნის არც ერთ ორგანიზაციაში სრულად არ არის დაცული თანამშრომლის შრომის უსაფრთხოება, რასაც უამრავი ადამიანის სიცოცხლე ემსხვერპლა. არ არის დაცული კოდექსით გათვალისწინებული სამუშაო დრო და ზეგანაკვეთური სამუშაოები ხშირ შემთხვევაში არ ნაზღაურდება, ამასთან მოქალაქეებს სამსახურის დაკარგვის შიშით უჭირთ ამ პრობლემებთან ბრძოლა, დარღვეულია სამსახურში მიღებისა და სამსახურიდან განთავისუფლების პროცედურები, რასაც არავინ აკონტროლებს. ხშირ შემთხვევაში დარღვეულია გენდერული თანასწორობა, რასაც ადასტურებს მაღალ

თანამდებობებზე მამაკაცების დანიშნვა/აყვანა და ქალების საშუალო რგოლში დასაქმება. ამასთან მნიშვნელოვანია ქვეყანაში არსებული სამომხმარებლო კალათის მინიმალური დონე და ქვეყანაში არსებული დასაქმებელი ადამიანების სიჭარბე, რომელიც ბიზნესს უბიძგებს დაანესოს მინიმალური ანაზღაურება და დასაქმებულისგან მოითხოვოს მაქსიმალური კვალიფიკაცია. სახელმწიფომ უნდა გადახედოს სამომხმარებლო კალათას და უნდა დაანესოს მინიმალური ანაზღაურება ცხოვრების რეალური დონიდან გამომდინარე და არა ადამიანის მინიმალური საჭირო თანხიდან.

ქვეყანაში არ არსებობს პროფკავშირები, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. გაუმართავია სასამართლო სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს მიუკერძოებელი გადაწყვეტილებების მიღებასა და ადამიანის უფლებების დაცვას. ამასთან მოქალაქე, რომელიც მოინდომებს საკუთარი უფლებების დაცვას და იბრძოლებს სამართლიანი გადაწყვეტილების მისაღებად ფაქტიურად განწირულია, რადგან არც ერთი დამსაქმებელი არ აძლევს შესაძლებლობას ახალი სამსახურის დაწყების, რადგან ის პიროვნება აღქმულია არა თავისი უფლებების დამცველად არამედ „პროვოკატორად და „ხედმეტად ამბიციურად“.

მეორე და მნიშვნელოვანი პრობლემა არის ნეპოტიზმი, რომელიც ხელს უშლის კვალიფიცირებულ კადრს დასაქმებაში. ნებისმიერ ბიზნესსა თუ სახელმწიფო სექტორში მაღალანაზღაურებად და მენეჯერულ პოზიციებზე ხვდებიან ადამიანები, რომლებსაც ნათესავური კავშირები აქვთ ბიზნესს მფლობელებსა თუ ჩინოვნიკებთან, რაც ხელს უშლის თავისუფალი, კონკურენტუნარიანი დასაქმების ბაზრის არსებობას. მას ადასტურებს ის ფაქტიც, რომ ისეთ პლათმორმებზე, როგორიცაა დასაქმების მაძიებელთა საიტები თითქმის არ არის განთავსებული მენეჯერული პოზიციების ვაკანსიები, ხოლო რაც განთავსებულია შედეგი ცხადყოფს, რომ ვაკანსიის განთავსებამდე კადრი შერჩეულია ან ვაკანსია მორგებულია კონკრეტულ პიროვნებას.

ერთ-ერთ ძირითად პრობლემას ასევე წარმოადგენს ქვეყანაში ისეთი ბიზნეს სექტორების განვითარება, სადაც ნაკლები მოთხოვნაა მაღალკვალიფიციურებულ და განათლებულ თაობებზე და ძირითადი აქცენტები და დასაქმებულთა დიდი წილი პროფესიული განათლების კადრებზე მოდის. კერძოდ, ქვეყანაში მზარდი მოთხოვნაა ტურიზმის, სამშენებლო ბიზნესის, ტექსტილის და ა.შ მიმართულებით, სადაც დასაქმებულთა ძირითადი ნაწილი დაბალ კვალიფიციურ, ახალბედა, გამოუცდელ კადრებზე მოდის, ასევე კომპანიებში მენეჯმენტში მინიმალური რაოდენობის ადამიანები მუშაობენ და ისიც ნეპოტიზმით შერჩეულები, რაც განათლებულ, კვალიფიციურ კადრს არ უტოვებს შესაძლებლობას დასაქმდეს აღნიშნული კომპანიის საშუალო და მაღალ რგოლებში.

ქვეყნისთვის ასევე დიდ პრობლემას წარმოადგენს ევროპაში განათლება მიღებული, ევრიპულ ქვეყნებში ნამუშევარი კადრების ქვეყანაში დაბრუნება. ხშირ შემთხვევაში ასეთი ადამიანები ვერ პოულობენ სამსახურს, ან თუ პოულობენ ისეთ სამუშაო პირობებში უწევთ მუშაობა და ისეთი მინიმალური ანაზღაურების ხარჯზე რაც მიუღებელია პროფესიონალისთვის, რომელსაც სამუშაო პრაქტიკა აქვს ევროპის ქვეყნებში და იძულებულნი არიან დაბრუნდნენ უკან იმ ქვეყნებში, სადაც მიიღეს განათლება და არანაირი პრობლემა არა აქვთ დასაქმების კუთხით. ქვეყანას უნდა კარგი, განათლებული, ევროპული სამუშაო გამოცდილების მქონე პროფესიონალები, მაგრამ ვერ უზრუნველყოფს მათ დასაქმებას და იძულებულს ხდის ასეთ მოქალაქეებს დატოვოს ქვეყანა და მათი ცოდნა, გამოცდილება და პროფესიონალიზმი მოახმაროს სხვა ქვეყნების განვითარებას.

ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემას ასევე წარმოადგენს ის, რომ საქართველოში არსებული კომპანიებს არ სურთ ხარჯების განევა კადრების კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის. ნებისმიერი პროფესიონალი კადრისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია განვითარების შესაძლებლობა, რაც გულისხმობს მის ჩართულობას სხვადასხვა ტრენინგებში თუ საერთაშორისო კონფერენციებში, რასაც ხშირ შემთხვევაში არა თუ აფინანსებენ და მხარს

უჭერენ კომპანიები არამედ ამას თანამშრომლის მოცდენად მიიჩნევენ და საშუალებას არ აძლევენ მათ მონაწილეობა მიიღონ მსგავს ღონისძიებებში, როცა ნებისმიერი კომპანია განვითარებულ ქვეყნებში დიდი სიამოვნებით და საკუთარი ხარჯებით აკეთებს ამას. რადგან თითოეული თანამშრომლის წარმატება კომპანიის სახელი და წარმატებაა.

მნიშვნელოვან გამოწვევას ასევე წარმოადგენს უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმება საქართველოში. კერძოდ, უცხოელ ინვესტორს, რომელიც საქმიანობას იწყებს საქართველოში ხშირ შემთხვევაში მისი ქვეყნიდან ჩამოჰყავს აღნიშნული ბიზნესის შესაბამისი კვალიფიციური კადრები და ისინი იკავებენ აღნიშნული საწარმოების მენეჯერულ პოზიციებს, ხოლო ადგილობრივი კადრები დასაქმებულნი არიან მხოლოდ დაბალ რგოლებზე. ამასთან ქართველ საშუალო რგოლის მენეჯერებს სთავაზობენ გაცილებით დაბალ ანაზღაურებას, ვიდრე უცხო ქვეყნის მოქალაქებს, რომლებსაც უწევთ იმ სამუშაოების შესრულებაც, რასაც ვერ ასრულებენ უცხოელი მენეჯერები ენის ბარიერისა თუ კანონმდებლობის არცოდნის გამო. რაც თავისთავად არაკონკურენტულ გარემოს ქმნის და იძულებულს ხდის პროფესიონალებს დატოვონ აღნიშნული თანამდებობები.

თუ ქვეყანას სურს კვალიფიციური, ევროპული განათლების და ევროპული სამუშაო გამოცდილების კადრები მოიზიდოს ქვეყანაში და მათთვის შექმნას მისაღები სამუშაო გარემო, მნიშვნელოვანია ისეთი პრობლემების გადაჭრა როგორიცაა, შრომის კოდექსის დახვეწა და მისი დაახლოება ევროპული ქვეყნების შესაბამის კანონმდებლობასთან, ქვეყანაში სამართლიანი და მიუკერძოებელი სასამართლოს არსებობა, ძლერი და მუდმივმოქმედი პროფკავშირების არსებობა, მინიმალური ანაზღაურებისა და სამომხმარებლო კალათის რეალობასთან შესაბამისობაში მოყვანა, შრომის უსაფრთხოებისა და ნეპოტიზმის პრობლემების აღმოფხვრა, ინვესტორებისთვის უცხოელი მოქალაქეებისა და საკუთარ მოქალაქეების დასაქმების გარკვეული ზღვრული ოდენობის განსაზღვრა ან განსხვავებული გადასახადების შემოღება, კომპანიების ნახალისება საკუთარი კადრების

გადამზადების პროგრამებში ჩართულობასთან დაკავშირებით. ნინალმდეგ შემთხვევაში წლების შემდეგ მივიღებთ ქვეყანას, სადაც მოსახლეობის უმრავლესობა საშუალო განთლების მქონე, დაბალ ანაზღაურებადი და დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მოსახლეობისგან იქნება შემდგარი. რაც ქვეყნის ეკონომიკისა და განვითარებისთვის ძალიან ცუდი შედეგების მომტანი იქნება და ძალიან დაგვიანდება აღნიშნულ პრობლემასთან ბრძოლა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული დეპარტამენტის ვებ გვერდი

<https://www.geostat.ge/ka>

2. საქართველოს ეკონომიკისა და მგრადი განვითარების სამინისტროს უნარებზე სანარმოთა მოთხოვნის კვლევა 2017 წლის ანგარიში ვებ გვერდი

<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=f7fe927d-6684-47f9-9da2-da850754aad3>

3. ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრის ანგარიში „დასაქმებისა და უმუშევრობის ტენდენციები საქართველოში“ 2011 წ. ნოემბერი

http://www.osgf.ge/files/publications/2011/EPRC_Georgian_Economic_Outlook_II_Nov_2011_GEO.pdf

THE PROBLEM OF EMPLOYING QUALIFIED PERSONNEL AND „BRAIN” DRAIN FOR GEORGIA

Megi Ananidze,

PhD in Business Administration

RESUME

Employment is a major problem for any developing country. In such countries, there are many problems for the employment of the people. The underdevelopment of the economy, problems in business sector, the problems of the legal base, non-qualified staff in the country, don't have new technology, etc. is a major challenge for any country as well as for Georgia. Despite the fact that the state is trying its best to overcome this problem, there is still high unemployment rate in Georgia. But no matter how surprising it may be, one very important problem still arises, and this is the problem of hiring qualified personnel and „brain” drain problem.

Key words: Employment, nonqualified staff, challenge, brain drain.