



სამაგისტრო ნაშრომი თემაზე:

**„შრომის ბაზრის პრობლემები და განვითარების პერსპექტივები
საქართველოში“**

ლელა ყურაშვილი

წარმოდგენილია მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტი
თბილისი, 0156, საქართველო
2019

ავტორი: ლელა ყურაშვილი -----

საიდენტიფიკაციო ნომერი -----

თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტი
სკოლა: ბიზნესისა და ინჟინერიის
საგანმანათლებლო პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება

„ჩვენ, ქვემოთ ხელისმომწერი ვადასტურებთ, რომ გავეცანით ლელა ყურაშვილის მიერ შესრულებულ ნაშრომს დასახელებით: “შრომის ბაზრის პრობლემები და განვითარების პერსპექტივები საქართველოში“ და ვაძლევთ რეკომენდაციას განხილულ იქნას თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტის ბიზნესისა და ინჟინერიის სკოლის საგამოცდო კომისიის მიერ მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად“.

თარიღი -----

ხელმძღვანელი: ----- / რუსუდან კვარაცხელია /

რეცენზენტი : ----- / /

ხარისხის მართვისა და სტრატეგიული
განვითარების სამსახურის უფროსი: ----- / ნათია ვაჭარაძე /

რეზიუმე

სამაგისტრო ნაშრომში „შრომის ბაზრის პრობლემები და განვითარების პერსპექტივები საქართველოში“ განხილულია ჩვენი ქვეყნის შრომის ბაზრის არსებული მდგომარეობა ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემების, საერთაშორისო და სხვა ადგილობრივი კვლევების შედეგებზე დაყრდნობით, მათ შორის საკუთარი კვლევა-დაკვირვების შედეგების ანალიზი.

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ძალაა, მისი მდგომარეობა ბევრის მეტყველია ქვეყნის ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხებზე. მოსახლეობის უდიდესი ნაწილისთვის ყოველდღიურ საზრუნავად სამსახურის - შემოსავლის მოძიება, ხოლო დასაქმებულთა უმეტესობისთვის უკეთესი სამუშაო ადგილის და გაუმჯობესებული სამუშაო პირობების მიღებაა. შესაბამისად შრომის ბაზრის კვლევას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს. წარმოადგენილი კვლევის მიზანია, შრომის ბაზართან დაკავშირებული რამდენიმე მნიშვნელოვანი საკითხის წარმოჩენა, რომელთაც დიდი გავლენა გააჩნიათ ეფექტიანი შრომის ბაზრის ჩამოყალიბებაზე, მათ შორის მთავარი მიზეზი არის შრომის ბაზარზე კვალიფიკაციის მოთხოვნის და მიწოდების შეუსაბამობა. კვლევაში ასევე მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს იმის გარკვევა, არის თუ არა დაცული დაქირავებულის უფლებები, რა მოთხოვნები აქვთ დაქირავებულებს კადრებთან დაკავშირებით, არის თუ არა ნეპოტიზმის ნიშნები, როგორია შრომის ანაზღაურება სხვადასხვა დარგში და რას აკეთებს სახელმწიფო იმისათვის რომ ეს მნიშვნელოვანი პრობლემები იქნეს აღმოფხვრილი. ამ პრობლემის ძირითადი რგოლები არიან: სკოლა, უნივერსიტეტი, ბიზნეს სექტორი და ხელისუფლება. კვლევის ობიექტებად შერჩეულია როგორც დამსაქმებლები, ასევე დასაქმებულები.

განხორციელებული ანალიზიდან და დღევანდელი რეალობის ფაქტობრივი შეფასებებიდან შეგვიძლია გავაკეთოთ ზოგადი დასკვნა, რომ დასაქმების მიმართულებით, სახელმწიფო პოლიტიკა ნაკლებეფექტურია. უმუშევრობა უფრო ზრდის სოციალურ რისკებს და საფრთხეს უქმნის ქვეყნის მომავალს.

ჩატარებული კვლევებიდან და არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე აუცილებელია დასაქმებულთათვის თანაბარი გარემოს შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს კომპანიაში დასასაქმებელ პროფესიონალთა რიცხვისა და ხარისხის ზრდას, რაც ასევე პოზიტიურ გავლენას მოახდენს არსებული მაღალკვალიფიციური კადრების შენარჩუნებაზე. საბოლოო ჯამში, აღნიშნულს შედეგად მოაქვს მომხმარებელთა კმაყოფილება, უფრო მეტი მოგება და წარმატებული ბიზნესი. მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ნეპოტიზმის ნიშნების აღმოფხვრა, რათა ყველას თანაბარი უფლება გააჩნდეს სამსახურის ძიების და დასაქმების პროცესში; სახელმწიფომ უნდა გაამახვილოს ყურადღება დისკრიმინაციის ფაქტებზე, ასევე ყურადსაღებად უნდა მიიჩნიოს სამუშაო დროის განრიგი, რომელსაც კომპანიების ნაწილი არ ითვალისწინებს, ამაში

მთავარი წვლილი შრომის ინსპექციამ უნდა შეიტანოს, რომელსაც დღესდღეისობით შეზღუდული უფლებები აქვს მინიჭებული სახელმწიფოს მხრიდან. მოქნილი სამუშაო გრაფიკის მქონე ორგანიზაციების თანამშრომლები არიან ნაკლებად სტრესულ მდგომარეობაში, მეტად პროდუქტიულები და მოტივირებულები. ასევე აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს სკოლაში მუშაობა ბავშვებთან, რათა შემდგომში გაუმარტივდეთ პროფესიის არჩევა და სკოლაში ყოფნის პერიოდი გამოყენებულ იქნეს მათი პროფესიონალად ჩამოყალიბებისათვის. რეგიონში უნდა იყოს ხელმისაწვდომი პროფესიული კოლეჯი, სადაც კონკრეტულად ამ რეგიონისთვის დამახასიათებელი და მოთხოვნადი პროფესიები შეისწავლება. უნივერსიტეტსა და კერძო სექტორს შორის უნდა დაიდოს ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი არა ფორმალური, არამედ შემდგომი დასაქმების წინაპირობით. საქართველოს შრომის ბაზრის განვითარებისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობის უფრო ქმედითი სტრატეგიის შემუშავებას, როგორც ბიზნეს გარემოს სრულყოფის, ისე შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის საჭირო ღონისძიებების გატარების გზით. რაც მთავარია ახალგაზრდების უმუშევრობის აღმოფხვრისკენ სწრაფვა შეამცირებს შემოსავლების უთანასწორობას და პირიქით.

რა თქმა უნდა სახელმწიფოს როლის გაძლიერება მნიშვნელოვანწილად შეცვლის შრომის ბაზრის არსებულ მდგომარეობას უკეთესობისკენ, მაგრამ თუ ეს იქნება ერთობლივი მუშაობის შედეგი და თითოეული პასუხისმგებელი რგოლი შეასრულებს პირნათლად დაკისრებულ ფუნქციას, მაშინ შრომის ბაზარი გახდება უფრო ეფექტური და განვითარებული. ასეთ პირობებში მცხოვრები საზოგადოება კი იქნება უფრო სტაბილური, ერთიანი და მდიდარი.

RESUME

The Master's Work on "Problems of Labor Market and Perspectives of Development in Georgia" discusses the current situation of our labor market, based on the results of official statistical data, results from international and other local researches, including analysis of their own research-observation results.

The labor market is an important driving force of the market economy, and its position is a lot of talk about the country's economic and social issues. For the most part of the population, the daily care is to find a job - to earn income, and to get better jobs and better working conditions for most of the employees. Consequently, labor market research is of particular importance. The aim of the research is to demonstrate some important issues related to the labor market which have a great impact on the establishment of an effective labor market, including the main reason for the qualification of the labor market and the non-conformity of delivery. It is also an important factor in the study to determine whether the employee Rights, What are the requirements for employers about the videos, whether the signs of nepotism, what is the remuneration of labor in different fields and what the state is doing to eliminate these important problems. The main areas of this problem are: school, university, business sector and government. The study objectives are employed as employers and employees.

From the actual analysis of the current analysis, we can make a general conclusion that employment policy is less effective. Unemployment will increase social risks and threaten the future of the country.

The studies carried out and the condition of the workers is necessary for creation of equal conditions, which will help the company professionals to be employed in the number and quality of growth, which is also a positive effect on the number of highly shenarchunebaze.saboloo Collectively, these results in customer satisfaction, LAWS Oh, and more profit from a successful business. The important factor is to eradicate the signs of nepotism in order to have equal rights in the job search and employment process; The State should draw attention to the facts of discrimination and consider the timing of the working hours, which does not consider part of the companies, the main contribution of this to the labor inspection that has now been granted limited rights to the state. Employees with flexible work schedule are less stressful, more productive and motivated. It is also a necessary prerequisite for schooling with children in order to facilitate the selection of professions and the period of stay in school to be used as a professional. There should be a professional college in the region, where specifically the needs and needs of the region will be studied. The university and the private sector should sign a memorandum of cooperation not formal, but with further pre-employment conditions. Developing a more effective strategy for promoting employment for the population is of utmost importance for the development of the labor market of Georgia, through the implementation of measures to improve the

business environment and the efficient functioning of the labor market. More importantly, the desire to eradicate youth unemployment will reduce the inequality of income and vice versa.

Of course, the strengthening of the role of the state will significantly change the situation of the labor market to the better, but if it is the result of joint work and each responsible branch will perform the functional function, then the labor market will become more efficient and developed. The society living in such conditions will be more stable, united and rich.

შინაარსი

შესავალი.....	10
თავი I.საქართველოს შრომის კოდექსი.....	12
1.1 შრომის უფლება-მისი არსი და მნიშვნელობა.....	12
1.2 დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში.....	13
1.3 დისკრიმინაცია და დასაქმების შესაძლებლობები.....	14
1.4 ცვლილებები შრომის კოდექსში.....	15
1.5 დასაქმებულის უფლებები/ვალდებულებები.....	18
1.6 დამსაქმებლის უფლებები/ვალდებულებები.....	19
თავი II.შრომის ბაზარი საქართველოში.....	21
2.1 შრომითი პრობლემები საქართველოში.....	21
2.2 შრომის ანაზღაურება.....	23
2.3 შრომის ბაზრის აღწერა.....	24
2.4 შრომის ბაზრის სტატისტიკა.....	25
თავი III.დასაქმების პრობლემები საქართველოში.....	28
3.1 დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის მიმოხილვა.....	28
3.2 ახალგაზრდების უმუშევრობა.....	31
3.3 მოთხოვნადი პროფესიები.....	32
• პროფესიული დონე.....	32
• უმაღლესი დონე.....	33
3.4 უმუშევრობის დონის შედარებითი ანალიზი.....	35

3.5 საარსებო მინიმუმი 2018 წლის საქსტატის მონაცემების მიხედვით.....	36
თავი IV.კვლევის შედეგები.....	37
4.1 დამსაქმებელთა კვლევის შედეგები.....	37
4.2 დასაქმებულთა კვლევის შედეგები.....	40
4.3 პარლამენტის კომიტეტში ჩატარებული ინტერვიუების შედეგები.....	44
დასკვნა/რეკომენდაციები.....	46
გამოყენებული ლიტერატურა.....	51
დანართები.....	

შესავალი

თემის აქტუალობა- შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის მთავარი ძალაა, რაც აისახება ჩვენი ქვეყნის მდგომარეობაზე. თემის აქტუალობა მდგომარეობს იმაში, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე არის ძალიან ბევრი პრობლემა გადასაწყვეტი და ამ პრობლემის მოგვარების ძირითადი სუბიექტები არიან, როგორც სახელმწიფო, კერძო სექტორი და საგანმანათლებლო დაწესებულებები. თითოეულმა საკუთარი წვლილი უნდა შეიტანოს შრომის ბაზრის გაუმჯობესებაში. ის სამუშაო ადგილები რომელსაც ქმნის წლების განმავლობაში მთავრობა ზღვაში წვეთია, ჩვენი თანამოქალაქეები ტოვებენ ქვეყანას და ნებისმიერი რისკის თუ ჯანმრთელობის ფასად მიდიან უცხოეთში სამუშაოდ, რათა ოჯახი არჩინონ. სოფლიდან კი ხალხი თბილისში გამორბის და სოფლის მეურნეობა ძალიან სავალალო მდგომარეობაშია. უმუშევრობამ, განსაკუთრებით ახალგაზრდობაში ხანგრძლივი ხასიათი შეიძინა. ხელისუფლება მიზანმიმართულად უნდა ზრუნავდეს საკუთარი მოქალაქეების დასაქმებაზე და უნდა ებრძოდეს უმუშევრობას, თუნდაც უცხოეთის წარმატებული მაგალითების ხარჯზე. სახელმწიფო უნდა ქმნიდეს არა მარტო კანონებს, არამედ უნდა გააჩნდეს კონტროლის მექანიზმი, რათა ეს კანონი მხოლოდ ფურცელზე არ დარჩეს ხელმოწერილი. ხელი უნდა შეუწყოს კადრების მაღალკვალიფიციურად ჩამოყალიბებას. დასაქმება უნდა ხდებოდეს პროფესიონალი კადრის სამსახურში აყვანით და არა არაპროფესიონალის დასაქმებით საახლობლო წრიდან. დასაქმება და უმუშევრობა დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონესთან.

კვლევის მიზანი- შეისწავლოს და გამოიკვლიოს ის პრობლემები, რაც რეალურად არსებობს ქვეყანაში ხან გახსნილად, ხანაც ფარულად. ჩემი მიზანია აღმოვაჩინო თუ სად არის ყველაზე დიდი პრობლემა, როგორ შეიძლება მისი გამოსწორება და გადაწყვეტის ან გადაჭრის გზების

გამონახვა. პრობლემის გადაჭრის გზა შესაძლოა იყოს სამართლებრივი, აკადემიური, ფსიქოლოგიური, ელექტრონული ან უწყებრივი.

კვლევის ობიექტი და საგანი-სამაგისტრო ნაშრომის შესწავლის ობიექტია საქართველოს შრომის ბაზრის არსებული მდგომარეობა, რომელიც წარმოიშობა, როგორც შრომის ანაზღაურების, უფლებრივი მდგომარეობისა და უმუშევრობის სფეროში. კვლევის საგანს წარმოადგენს შრომის ბაზრის სუბიექტები.

მეთოდოლოგია. სამაგისტრო ნაშრომზე მუშაობისას გამოყენებულ იქნა მთავრობის კვლევის, აგრეთვე, პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტში ჩატარებული კვლევები, ასევე თვისებრივი კვლევა, როგორც დასაქმებულებთან, ასევე დამსაქმებლებთან, საქართველოს კანონები და კანონქვემდებარე აქტები, შრომის მარეგულირებელი ნორმები, მეთოდური მასალები, სტატისტიკური კრებულები, საინფორმაციო ბიულეტენები, ინტერნეტ მედია პორტალები. საინფორმაციო ბაზად დისერტაციაში გამოყენებულია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, საქართველოს საინფორმაციო საშუალებებში გამოქვეყნებული მონაცემები და სტატისტიკური ინფორმაცია.

თავი I. საქართველოს შრომის კოდექსი

1.1 შრომის უფლება-მისი არსი და მნიშვნელობა

დღევანდელ რეალობაში შრომის კოდექსი წარმოადგენს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს დოკუმენტს, რომელიც უპირველეს ყოვლისა განსაზღვრავს დასაქმებულის და დამსაქმებლის უფლებებს და მოვალეობებს და ადგენს შრომის ბაზარზე მოქმედ წესებს.

შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. თავდაპირველად შრომის უფლების დაცვა სოციალური სამართლიანობის მიზანს უკავშირდებოდა, რაც თავის მხრივ, საყოველთაო მშვიდობის მიღწევის სურვილს გამოხატავდა. თუმცა, მოგვიანებით, ამ ხედვის გადაზრების შედეგად, შრომის უფლების გაგება პიროვნების თავისუფლებას, განვითარებასა და ღირსებას დაუკავშირდა. შრომის უფლება სოციალურ-ეკონომიკური უფლებაა და წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში არსებული უფლებებისა და ვალდებულებების ერთობლიობას, რომელიც მოიცავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ უფლებებს, სამართლიანი, უსაფრთხო და ჰიგიენური შრომის პირობების, სამართლიანი ანაზღაურების, პროფესიული სწავლების, თანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, ინსტრუმენტულ და სხვა უფლებებს.

1.2 დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში

დისკრიმინაციის ამკრძალავი ძირითადი ნორმა საქართველოს კონსტიტუციაში გვხვდება, რომლის მე-14 მუხლის თანახმადაც, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა. მიუხედავად იმისა, რომ კონსტიტუციაში ამომწურავად არ არის ჩამოთვლილი მადისკრიმინირებელი ნიშნები, საკონსტიტუციო სასამართლო ამოვიდა კანონის წინაშე თანასწორობის უფლების არსიდან და ნორმით დაცულ სფეროში მოიაზრა ნებისმიერი, მათ შორის, ისეთი ნიშანიც, რომელიც პირდაპირ არ არის მითითებული დასახელებულ ნორმაში. ამდენად, კონსტიტუცია კრძალავს თანასწორობის განსხვავებას.

შრომის კოდექსი ასევე ითვალისწინებს სპეციალურ რეგულაციას დისკრიმინაციის აკრძალვაზე როგორც შრომით, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. აღნიშნული რეგულაციით დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს პირთა მიმართ თანასწორი მოპყრობა არამხოლოდ სახელშეკრულებო, არამედ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში კანდიდატის მიმართ. შრომის კოდექსი ადგენს დისკრიმინაციის შინაარსს, რომლის მიხედვით, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახავი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან მიმართებით.

1.3 დისკრიმინაცია და დასაქმების შესაძლებლობები

სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის პრინციპის არსებობა არა მარტო შეესაბამება შრომის სამართლის საერთაშორისო პრინციპებს, არამედ ის ახდენს საუკეთესო მუშახელის წახალისებასა და ჩართულობასაც. ის ასევე უზრუნველყოფს დასაქმებულთა უსაფრთხო სამუშაო გარემოსა და იცავს სამუშაო ადგილებს მტრული გარემოს ჩამოყალიბებისგან. კომპანიებისთვის მნიშვნელოვან მექანიზმს წარმოადგენს მოქნილი სამუშაო საათების დანერგვა, რადგან მისი მეშვეობით მარტივად ხერხდება არსებულ მოთხოვნებთან გამკლავება და დასაქმებულებში პროდუქტიულობის გაზრდა.¹ აღნიშნული სისტემის დანერგვა შეამცირებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ისე, რომ დასაქმებასა და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას შეუწყობს ხელს. მოქნილი სამუშაო, ეს არის ბიზნეს საქმიანობაში ქალებისა და მამაკაცებისთვის თანაბარი შესაძლებლობების მიღწევის, სამსახურეობრივი და ოჯახური ცხოვრების უკეთესი შეთავსებისა და სამუშაო საათებზე ინდივიდუალური კონტროლის გაუმჯობესების გზა. მოქნილი სამუშაო საათები დასაქმებულებს აძლევს შესაძლებლობას, რომ აირჩიონ მათთვის სასურველი სამუშაო ცვლა. ეს ზრდის სამუშაოზე მათ პროდუქტიულობასა და კონცენტრაციას. დასაქმებულები, რომლებიც სარგებლობენ მოქნილი სამუშაო საათებით, გამოირჩევიან თავდაჯერებულობითა და ერთგულებით. ეს ყველაფერი კი სამსახურის შეცვლის ნაკლებ ალბათობას ქმნის.

¹ “დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები“, არასამთავრობო ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“-ს კვლევა GTUC-თან თანამშრომლობით, თბილისი 2015

1.4 ცვლილებები შრომის კოდექსში

საქართველოს პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია შრომის კოდექსში შეტანილი ახალი ცვლილებების შესახებ.

კანონში შეტანილი ცვლილებების ჩამონათვალს ხელს საქართველოს პრეზიდენტი სალომე ზურაბიშვილი აწერს.

მუხლი 1. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №75, 27.12.2010, მუხ. 461) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილებები და დამატებები:²

- „დასაქმებულს სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენის შემთხვევაში და შეუნარჩუნდება ხელფასი“.
- „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის მშობელს ან მეურვეს/მზრუნველს, ან მხარდამჭერს მათი მზრუნველობის ქვეშ მყოფი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება. გაცდენილი სამუშაო საათების რაოდენობა თვის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს სამუშაო საათების ერთ მერვედს“.
- „აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ორიენტაციის, გენდერის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული

კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, მათ შორის დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო“.

- „დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არსებობს დისკრიმინაციის ვარაუდი.
- დისკრიმინაციის ვარაუდის არსებობისას, კანდიდატის წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე, დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრულ ვადაში დაასაბუთოს უარი და განმარტოს ის მიზეზები, რომლის საფუძველზეც უპირატესობა მიანიჭა შერჩეულ კანდიდატს. დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულთა ტრენინგებში მონაწილეობას, მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით“.
- „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 2 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება“.
- „თუ დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, მას უფლება აქვს, მოითხოვოს იმავე დაწესებულებაში თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურების შენარჩუნებით. დასაქმებულს ეძლევა ახალი სამუშაოს შესაბამისი ანაზღაურება, თუ იგი აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურების ოდენობას“.
- „დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულთა ტრენინგებში მონაწილეობას, მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით“.
- „სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ამასთან, დამსაქმებელი

ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის დასვენება ყოველკვირეულად უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა.”

- დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:
 - ✓ სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის;
 - ✓ საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის.
- „აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის, მეძუძური ქალის, აგრეთვე დასაქმებულის, როგორც ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე, ასევე ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე).”
- „ღამის საათებში მუშაობა ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის არანაკლებ 50%-ით გაზრდილი ოდენობით.”

²შრომის კოდექსის ცვლილებების შესახებ, (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე) შრომის კოდექსის მუხლი 1, მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი, მე-6 მუხლის 11 ნაწილი, მე-11 მუხლის მე-6 და მე-7 ნაწილები, მუხლი 11¹, მე-14 მუხლ(ი)ს მე-2 ნაწილი, მე-17 მუხლი, მუხლი 18, მუხლი 19, 22-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილი. 2019წელი

1.5 დამსაქმებლის უფლებები /ვალდებულებები

დამსაქმებლის ძირითად უფლებებს წარმოადგენს:²

- საჭირო ინფორმაციის მოძიება კანდიდატის შესახებ;
- წარმოდგენილი ინფორმაციის სისწორის გადამოწმება;
- კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულების დადებასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღება;
- კანდიდატთან გამოსაცდელი ვადის შრომითი ხელშეკრულების დადება;
- გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების დადება, ან გამოსაცდელი ვადის შრომითი ხელშეკრულების გაუქმება;
- შრომის შინაგანაწესის დადგენა;
- დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის კუთვნილ და უფასო შვებულებაში გაშვება;
- დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ზედმეტად გაცემული თანხის ან სხვა თანხის დაქვითვა;

დამსაქმებლის ძირითადი ვალდებულებებია:

- დასაქმებულს შეუქმნას შრომისათვის ღირსეული პირობები;
- დასაქმებულს გააცნოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესი და შემდგომში მასში შეტანილი ცვლილებები;
- კონფიდენციალურად შეინახოს კანდიდატის შესახებ მიღებული ინფორმაცია, გარდა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა შემთხვევებისა;
- დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე, გასცეს ცნობა დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს, მისი ანაზღაურების და შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის შესახებ;
- დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები;

- ანაზღაურების ან ანგარიშსწორების დაგვიანების შემთხვევაში ყოველი დღის დაგვიანებაზე დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07%;
- დასაქმებულის უზრუნველყოფა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;
- დასაქმებულს აუნაზღაუროს სამუშაოს შესრულებისას წარმოქმნილი ჯანმრთელობის გაუარესების მკურნალობის ხარჯები და მიყენებული ზიანი;
- დასაქმებული ორსული ქალი დაიცვას ისეთი შრომისაგან, რაც საფრთხეს უქმნის ნაყოფის ან მის ჯანმრთელობას³

1.6 დასაქმებულის უფლებები/ვალდებულებები

- მიიღოს ინფორმაცია შრომის პირობების, შრომითი უფლებების და ანაზღაურების შესახებ;
- ძირითადი სამუშაოსგან თავისუფალ დროს შეასრულოს სხვა ანაზღაურებადი სამუშაო, თუ ეს ხელს არ შეუშლის მის ძირითად სამუშაოს ან შესასრულებელი სამუშაოს დამკვეთი არ არის კონკურენტი კომპანია;
- მოითხოვოს სამივლინებო ხარჯების ანაზღაურება; თუ დასაქმებული მეძუძური ქალია, უფლება აქვს გამოიყენოს დამატებითი შესვენება არანაკლებ 1 საათისა; შრომითი კანონმდებლობით დაწესებული უქმე დღეების ნაცვლად, დასვენებისთვის მოითხოვოს სხვა დღეები, თუ ასეთი გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულებით;
- ისარგებლოს ანაზღაურებადი და აუნაზღაურებელი შვებულებით; მოითხოვოს საშვებულებო ანაზღაურება;

- მოითხოვოს შრომის პირობების დაცვა, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს გათვალისწინებით; შრომითი საწარმოო ზიანის მიღების შემთხვევაში, მატერიალური ანაზღაურების მოთხოვნა;
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე საკუთარი უფლებების დაცვა და საბოლოო ანგარიშსწორების მოთხოვნა;
- დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს.

დასაქმებულის ვალდებულებებია:

- შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისთვის შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო;
- დამსაქმებელს აცნობოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს;
- შეასრულოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შინაგანაწესი, თუ ის არ ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას და შრომით ხელშეკრულებას;
- შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, კანონმდებლობის და შრომითი ხელშეკრულების პირობებით ⁴

³საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, საქართველოს შრომის კოდექსის თავი I, II

⁴საქართველოს შრომის კოდექსის თავი III, IV

თავი II. შრომის ბაზარი

2.1 შრომითი პრობლემები საქართველოში

აშკარაა, რომ საქართველოს მოსახლეობა დღეს ტოტალური სიღატაკის ზღვარზე იმყოფება და მდგომარეობა კიდევ უფრო მძიმე იქნებოდა, ქვეყანაში არაფორმალური ეკონომიკა რომ არ არსებობდეს. ცხადია, ჩვენ არ ვგულისხმობთ მის კრიმინალურ ფორმებს (მაგ. ნარკოტიკების ბიზნესი, იარაღით უკანონო ვაჭრობა.) არ არსებობს სტატისტიკა იმისა, თუ რამდენი ადამიანი არის დასაქმებული არაფორმალურ სექტორში, მაგრამ ყველა ჩვენგანი იცნობს მაგ.ტაქსისტს, რომელსაც ულიცენზიოდ გადაყავს მგზავრები, სკოლის მასწავლებელს, რომელიც შეთავსებით რეპეტიტორიც არის, მცირე მეწარმეს, რომელიც გამოშვებული პროდუქციისა თუ მომსახურების ნაწილს საგადასახადოს არ უჩვენებს და ა.შ. შეუძლებელია ამ გზით მიღებული შემოსავლების თუნდაც მიახლოებითი სიზუსტით დათვლა, მაგრამ განუვითარებელი სამოქალაქო ეკონომიკის პირობებში, არაფორმალური დასაქმება ხშირად არის ერთადერთი საშუალება ადამიანებისათვის, რომ როგორმე თავი გაიტანონ. ცხადია, რომ საქმიანობის ოფიციალური რეგისტრაციისგან თავის არიდება, მათ სრულიად უუფლებო მდგომარეობაში აყენებთ, მათი შრომის პირობები და ანაზღაურება მთლიანად დამკვეთის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. მაგრამ, ეს დამატებითი შემოსავლის წყარო იმდენად მნიშვნელოვანია მათი სასიცოცხლო მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისათვის, რომ ისინი იძულებულნი არიან ასე იმოქმედონ. მით უმეტეს, რომ არც ფორმალურ სექტორში დასაქმებული ადამიანების უფლებები არის დღეს დაცული.

მოცემულ რეგულაციებს თუ განვიხილავთ, საქართველოს შრომის კოდექსი ასევე არეგულირებს რიგ ნორმებს, როგორცაა შრომითი

ხელშეკრულების დადების ვადები, ასაკობრივი შეზღუდვები, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების პირობები, შვებულების პირობები⁵ და ა.შ. თუ დამსაქმებელი არღვევს შეთანხმების პირობებს, ეს ნიშნავს, რომ ის არღვევს კანონს და ნებისმიერ ადამიანს თუ ადამიანთა ჯგუფს სრული უფლება აქვთ, მიმართონ სასამართლოს, რაც დამოუკიდებელი სასამართლოს პირობებში დაზარალებულების სასარგებლოდ გადაწყდება. რა როლი ეკისრება მთავრობას ორ მხარეს შორის ნებაყოფლობით გარიგებაში – ერთ-ერთი ყველაზე განხილვადი თემაა მთელ მსოფლიოში და მასთან დაკავშირებულ დებატს ყოველთვის მივყავართ იდეოლოგიურ დაპირისპირებამდე, სადაც რიცხვებით დასაბუთებული არგუმენტაციის ნაკლებობაა და ხშირ შემთხვევაში კამათი ემოციურ ხასიათს იძენს. იმისთვის, რომ საკითხზე მსჯელობას აზრი ჰქონდეს, აუცილებელია იმაზე შეთანხმება, რომ ორივე მხარეს სურს, თითოეულმა მოქალაქემ უკეთესად იცხოვროს. როგორც წესი, მსგავს კამათში, არ არსებობს ადამიანი, რომელიც საცხოვრებელი პირობების გაუმჯობესების წინააღმდეგია. ორივე მხარეს აქვს ერთი მიზანი, მაგრამ მიზნის მისაღწევად სხვადასხვა გზები ესახებათ მართებულად. საქართველოს შრომის ბაზარზე რომ ბალანსი დამსაქმებლის სასარგებლოდ არის დარღვეული, სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის 2017 წლის ანგარიშშიც წერია.⁶

⁵ <http://liberali.ge> -შრომის ბაზარი,15 მარტი, 2019

⁶ <http://european.ge/> -შრომის პრობლემები,მარტი,2016

1.2 შრომის ანაზღაურება

მინიმალური ხელფასი საკმარისად მაღალი უნდა იყოს საიმისოდ, რომ უზრუნველყოს დასაქმებული პირების ცხოვრების სათანადო დონე, ასევე არ უნდა იყოს იმდენად მაღალი, რომ ზიანი მიაყენოს ეკონომიკას.

20 ლარი (\$8), საქართველოში დადგენილი ამჟამინდელი ყოველთვიური მინიმალური ხელფასი, ძალიან დაბალი და მოძველებულია. 1999 წელს, მინიმალური ხელფასის აღნიშნული ზღვრის დადგენის შემდეგ, მისი შესწორება აღარ მომხდარა სამომხმარებლო ფასების ცვლილების, ხელფასის ან საქართველოში ცხოვრების დონის შესაბამისად. საარსებო მინიმუმი, ხანდაზმულობის პენსია და ყველა სხვა სოციალური დახმარება საქართველოში გაცილებით მაღალია, ვიდრე ამჟამინდელი მინიმალური ხელფასი.

საქსტატის მონაცემების მიხედვით საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი 2017 წელს შეადგენდა 999,1, ხოლო 2018 წლის მონაცემებით 1124,1.

- საფინანსო სექტორი- 1908 ლარი
- მშენებლობა - 1598 ლარი
- ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა - 1332 ლარი
- განათლების სფერო-564 ლარი
- დამამუშავებელი მრეწველობა-826 ლარი
- სასტუმროები და რესტორნები-741 ლარი
- ოპერაციები უძრავი ქონებით-1196 ლარი
- კომუნალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა-782 ლარი
- სოფლის მეურნეობა-658 ლარი

1.3 შრომის ბაზრის აღწერა

არავინ დაობს, რომ უმუშევრობა ქართული ეკონომიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემაა, თუმცა, იმავდროულად ხელმისაწვდომობა ადამიანურ რესურსებზე კერძო სექტორის ერთ-ერთი ყველაზე მტკივნეული საკითხია.

კვლევების საფუძველზე დადგინდა, რომ პროფესიონალიზმი პრობლემაა როგორც ტექნიკურ ასევე მენეჯერულ დონეზე.⁷ დღეს თითქმის შეუძლებელია საჭირო კვალიფიკაციისა და უნარების კადრის მოძიება. რეალურად, არც ერთი უმაღლესი სასწავლებელი სასწავლო პროცესის დაგეგმვისას არ შეისწავლის, თუ რა სპეციალობის სამუშაო ძალაზეა მოთხოვნა. ბევრ ქვეყანაში ასეთი ტიპის კვლევას პერიოდულად ატარებენ უნივერსიტეტები ან/და სახელმწიფო. შედეგად კი საგანმანათლებლო ორგანიზაციები შრომის ბაზარს აწვდიან სწორედ იმ კვალიფიკაციისა და იმ რაოდენობის პოტენციურ კადრებს, როგორცაა მოთხოვნა. მენეჯერული კვალიფიკაციის მქონე კადრები მეტ-ნაკლებად წარმოდგენილია ბაზარზე, თუმცა სრული კრიზისია ტექნიკური უნარების პერსონალის კუთხით, რაც ნაწილობრივ გამოწვეულია პროფესიული ტექნიკური სასწავლებლების არარსებობით. მაგალითისთვის, სამშენებლო ბიზნესი განვითარების მაღალი ტემპით გამოირჩევა. კვლევებმა კი აჩვენა, რომ ამ სექტორის კომპანიებს სერიოზული პრობლემები აქვს ისეთი ხელობების კადრების მოძიებაში როგორებიცაა; ელექტრიკოსი, შემდუღებელი, მლესავი და ა.შ. როგორც წესი, ბაზარზე წარმოდგენილი ამ პროფესიის სამუშაო ძალას ცოდნა და უნარები ტრადიციული მეთოდებით აქვთ მიღებული და არ ფლობენ არანაირ ინფორმაციას თანამედროვე მეთოდების, ტექნოლოგიებისა თუ მასალების შესახებ.

მნიშვნელოვანია, რომ სწორად შეირჩეს ხელობები, რათა კურსდამთავრებულები ფლობდნენ ბაზრის მოთხოვნის ადეკვატურ ხელობასა და უნარებს.

2.4 შრომის ბაზრის სტატისტიკა

საქსტატის მონაცემების მიხედვით დასაქმება და უმუშევრობა სხვადასხვა კრილის მონაცემების მიხედვით ასე გამოიყურება:

- ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა ანუ სამუშაო ძალა 2017 წელს შეადგენდა 1 983,900, ხოლო 2018 წელს ეს რიცხვი შემცირებულია და შეადგენს 1 939,900-ს.
- დასაქმებულების რაოდენობა 2017 წელს იყო 1 706,600 , ხოლო 2018 წელს შეადგინა 1 694,200
- უმუშევრობის რაოდენობა 2017 წელს იყო 276,400, ხოლო 2018 წელს შეადგინა 245,700
- უმუშევრობის რაოდენობა პროცენტებში იყო 2017 წელს 13,9%, ხოლო 2018 წელს 12,7 %⁸

⁷ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, "საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი" 2017

⁸ საქსტატი, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური დასაქმებისა და უმუშევრობის 2017 წლის მონაცემები

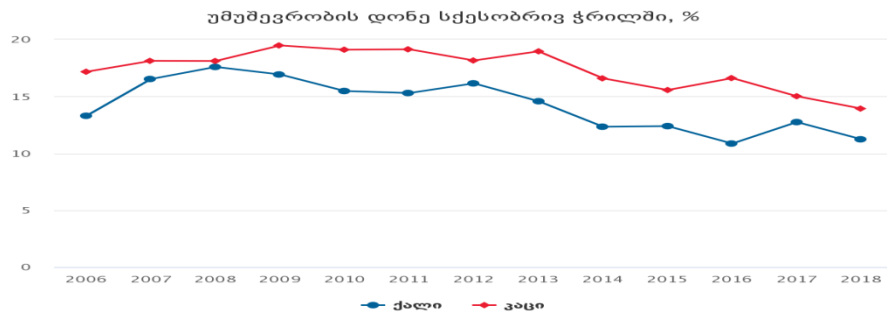
საქსტატის მონაცემების მიხედვით დასაქმება და უმუშევრობა სქესობრივი
ქრილის მიხედვით:

ქალი

- უმუშევრობის დონე 2017 წელს შეადგენდა 12,7% /119,300/, ხოლო 2018 წელს 11,2%-ს /101,600/
- აქტიურობის დონე 2017 წელს -58,2% /936,700/, ხოლო 2018 წელს 55,6%-ს /904,600/
- დასაქმების დონე 2017 წელს-50,8%-ს /817,400/, ხოლო 2018 წელს 49,3%-ს /803,100/

კაცი

- უმუშევრობის დონე 2017 წელს შეადგენდა 15,0% /157,100/, ხოლო 2018 წელს 13,9%-ს /144,100/
- აქტიურობის დონე 2017 წელს -74,6%/1046,300/, ხოლო 2018 წელს 73,6%-ს /1035,300/
- დასაქმების დონე 2017 წელს-63,4%-ს /889,300/, ხოლო 2018 წელს 63,4%-ს /891,100/



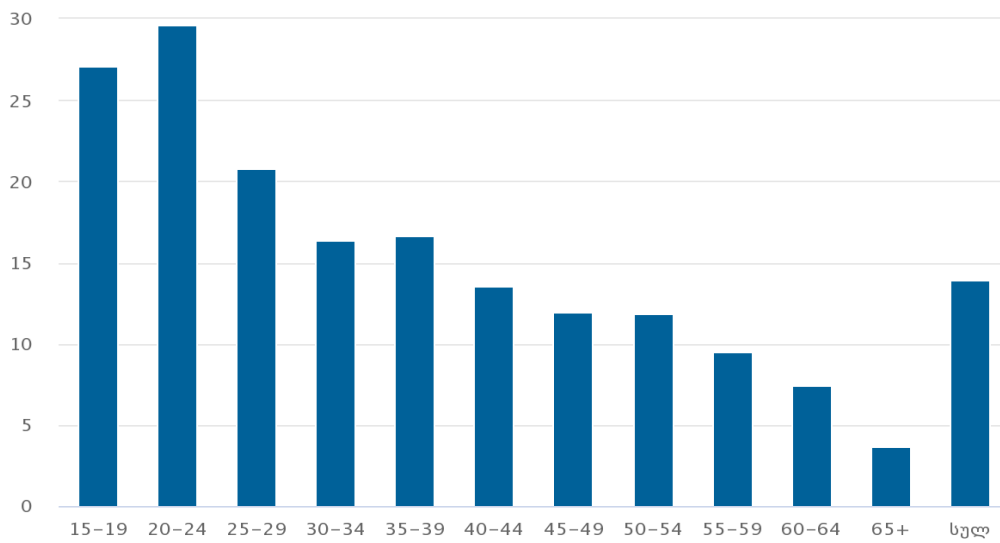
დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებლების სქესობრივ ჯრილში განხილვისას აღსანიშნავია, რომ 2018 წელს, 2017 წელთან შედარებით, უმუშევრობის დონე შემცირდა როგორც კაცებში, ასევე ქალებში. ტრადიციულად, კაცებში უმუშევრობის დონე უფრო მაღალია, ქალებთან შედარებით. ამის ძირითადი მიზეზია ის, რომ დაუსაქმებელი ქალების უმრავლესობა არააქტიური მოსახლეობის კატეგორიას მიეკუთვნება. ქალებში არააქტიურობის დონე თითქმის ორჯერ აღემატება კაცებში ანალოგიურ მაჩვენებელს (შესაბამისად, 73,6 და 55,6 პროცენტი). ამგვარად, კაცებთან შედარებით, ქალებში დაბალია როგორც აქტიურობის, ასევე დასაქმების დონე.⁹

⁹ წყარო: საქსტატი

ასაკობრივ ჯგუფში 2017 წლის მონაცემების მიხედვით %

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65
უმუშევრობის დონე	27,1	29,6	20,8	16,4	16,6	13,5	11,9	11,9	9,5	7,4	3,6
აქტიურობის დონე	24,6	64,3	75,8	76,3	80,0	83,0	81,8	81,8	76,8	68,6	39,4
დასაქმების დონე	17,9	45,3	60,1	63,8	66,7	71,8	72,0	72,1	69,5	63,5	38,0

უმუშევრობის დონე ასაკობრივ ჯგუფში 2017 წელს, %



თავი III. დასაქმების პრობლემები საქართველოში

3.1 დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის მიმოხილვა

საქართველოში დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკისა და შრომის ბაზრის საკანონმდებლო რეგულირება ჯერ კიდევ ვერ პასუხობს საქართველოს ხელისუფლების მიერ რატიფიცირებულ, საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს. მიუხედავად შრომის კოდექსში აღნიშნული მუხლებისა, სადაც მოცემულია უფლებების და მოვალეობების სრული სპექტრი ძალიან იშვიათ შემთხვევაში ხდება მისი შესრულება დამსაქმებლების მიერ. შემთხვევითი არ არის, რომ დღეს როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო სექტორში ჩვეულებრივ მოვლენად იქცა 10–12 სათიანი სამუშაო დღე, 6–7 დღიანი სამუშაო კვირა, საარსებო მინიმუმზე ნაკლები სახელფასო ანაზღაურება, ხელფასის დაგვიანებით გაცემა ან საერთოდ არ მიცემა, სამუშაოდან უმიზეზოდ დათხოვნა, ასაკის, პოლიტიკური შეხედულების, გენდერული და სხვა სუბიექტური ნიშნების მიხედვით თანამშრომელთა დისკრიმინაცია, ხანმოკლე შრომითი კონტრაქტები, ყოველგვარი სოციალური გარანტიების გარეშე სიცოცხლისათვის და ჯანმრთელობისთვის საშიშ სამუშაოზე ადამიანების დასაქმება. დაქირავებულ დასაქმებულთა ასეთი უუფლებო მდგომარეობის შენარჩუნება შესაძლებელია იმიტომ, რომ ქვეყანაში ფაქტობრივად არ ვითარდება შრომის ბაზარი, არ წარმოიშობა დამატებითი სამუშაო ადგილები. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა კი პირდაპირ არის დაკავშირებული ბიზნეს-სექტორის განვითარებასთან. ყოველივე ეს აიძულებს ბევრ ქართველს ქვეყნიდან წავიდეს და სამუშაო უცხოეთში ეძიოს.

საქართველოს მთავრობის განცხადებით დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ქვეყანაში შრომის ბაზრის მწვავე პრობლემების მოგვარებას. სახელმწიფოს მხრიდან უმუშევრობის პრობლემის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს

პრობლემად აღიარება, როგორც სოციოლოგიური კვლევები ცხადყოფს, პასუხობს საზოგადოებრივ ინტერესებს. საკითხი, რომელიც იკვეთება სახელმწიფოს მხრიდან პრობლემის აღიარების შემდეგ, პრობლემის დასაძლევად ეფექტური/ქმედითი ნაბიჯების გატარებას უკავშირდება.¹⁰

- ამ კომპონენტის მდგენელია სახელმწიფო დასაქმების პორტალი Worknet-ი, რომელიც „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს“ სოციალური მომსახურების სააგენტოში შეიქმნა. ახალი საინფორმაციო პორტალი წარმოადგენს შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესების ერთიან სტატისტიკურ-ანალიტიკურ სისტემას, რომელიც განვითარების, პროგნოზირებისა და ძირითადი ტენდენციების გამოვლენის საშუალებას იძლევა. მიზანი და ამოცანებია: შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარება, უმუშევრობის დონის შემცირება, შრომის ბაზრის მოთხოვნების და ძირითადი ტენდენციების გამოვლენა, სამუშაო ძალის სტრუქტურის და უნარ-ჩვევების გაანალიზება, პროფესიული განათლების და ტრენინგების პოპულარიზაცია.
- საქართველოს ეკონომიკის სამინისტროს მიერ განხორციელდა პროგრამა „100 ახალი სასოფლო-სამეურნეო საწარმო“, რომლის მიზანი იყო სოფლის მეურნეობის პირველადი წარმოების, გადამამუშავებისა და აგრობიზნესის განვითარება; რეგიონებში ახალი საწარმოების ამუშავების გზით სამუშაო ადგილების შექმნა; შემოსავლების ზრდა და შედეგად მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესება.
- სახელმწიფო სამუშაოს მაძიებლებს სთავაზობს როგორც მოკლევადიან მომზადება-გადამზადების კურსებს, ასევე გრძელვადიან სასწავლო პროგრამებს ტესტირების საფუძველზე დაყრდნობით უფასოდ და ამ მიმართულებით ასაკი არ არის შეზღუდული, პროფესიულ სასწავლებლებსა და კერძო სექტორს შორის არის დადებული ხელშეკრულება, სადაც პროფესიულ სასწავლებელში კურსის გავლის შემდგომ ხდება კურსდამთავრებულების დასაქმება. 1800-ზე მეტი ადამიანი დასაქმდა გრძელვადიანი დასაქმებით. მათ შორის, 102 შეზღუდული შესაძლებლობის პირია.

- იუსტიციის მინისტრის თეა წულუკიანის ინიციატივით ყოფილ პატიმართა რესოციალიზაცია-რეაბილიტაციის პროგრამა განხორციელდა და დღემდე წარმატებით გრძელდება, რომლის განხორციელებაში დიდი წვლილი შეიტანა საჯარო რეესტრის სააგენტომ. პროექტის ფარგლებში რესოციალიზაცია-რეაბილიტაციის პროგრამის ბენეფიციარები დასაქმდნენ, რაც მათთვის დიდ სტიმულს წარმოადგენდა საზოგადოებაში ინტეგრაციისაკენ.
- რეგიონებში გაიხსნა იუსტიციის სახლის საინფორმაციო ცენტრები, სადაც მოხდა ადგილობრივების დასაქმება.

¹⁰წყარო: "შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ, N167" 2016 წლის 4 აპრილი ქ. თბილისი

3.2 ახალგაზრდების უმუშევრობა

ახალგაზრდების უმუშევრობა და დაუსაქმებლობა არის შემოსავლების უთანასწორობის ის შედეგი, რომელსაც შედარებით ნაკლები ყურადღება ეთმობა.

ახალგაზრდების უმუშევრობის ერთ-ერთ მიზეზს შესაძლოა საბაზრო შეუსაბამობა წარმოადგენდეს. უკანასკნელმა კვლევებმა, რომელიც ევროკავშირის ცხრა ქვეყანაში ჩატარდა, აჩვენა, რომ გამოკითხულ საგანმანათლებლო დაწესებულებათა 72%-ის აზრით, მათი ბოლო გამოშვების კურსდამთავრებულები დამსაქმებლების მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად მზად იყვნენ, მაშინ, როდესაც დამსაქმებელთა 43%-მა აღნიშნა, რომ აღნიშნული კანდიდატები ვერ პასუხობდნენ მოთხოვნებს დაარფლობდნენ შესაბამისუნარებს.¹¹

თანასწორობას კიდევ უფრო ამწვავებს დასაქმების მიკერძოებული პრაქტიკა. თეორიულად, კომპანიები შესაძლოა აცნობიერებდნენ, რომ ნიჭიერი, განსხვავებული გამოცდილების მქონე თანამშრომლებისგან გუნდის შეკრება მნიშვნელოვანია, თუმცა საბოლოოდ ისინი მაინც მიდრეკილები არიან დაასაქმონ ისეთი კანდიდატები, რომელთაც მათთვის ნაცნობი კვალიფიკაცია და გამოცდილება გააჩნიათ. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ განსხვავებული გამოცდილებისა და განათლების მქონე ადამიანები დაკისრებულ მოვალეობებს უმკლავდებიან გადამეტებული სამუშაო საათების ხარჯზე, მათ მაინც უწევთ გადალახონ შეგრძნება, რომ რისკის ქვეშ იმყოფებიან.

¹¹ავტორი:მარკ ესპოსიტო – ჰარვარდის უნივერსიტეტის პროფესორი, ჰარვარდის ბიზნეს სკოლის ინსტიტუტში კონკურენტუნარიანობის მიკროეკონომიკის პროგრამის თანახემდღვანელი. “საგადასახადო სისტემის ეკონომიკური ეფექტები და საქართველოს ინკლუზიური განვითარების შესაძლებლობები” ფარგლებში “ნოემბერი, 2018 (<http://european.ge/>)

3.3 მოთხოვნადი პროფესიები საქართველოში

პროფესიული დონე

უმუშევრობა თანამედროვე საქართველოს წინაშე არსებულ გამოწვევებს შორის უმთავრესია. სწორედ უმუშევრობით უნდა აიხსნას ის, რომ ქვეყნის მოსახლეობის დიდი ნაწილი უცხოეთში საქმიანობს და უკან დაბრუნებას არ ჩქარობს. თუმცა, საქართველოშიც არის პროფესიები, რომლებზეც მოთხოვნა მაღალია.

ჯანდაცვის სამინისტრომ შრომის ბაზრის კვლევა ჩაატარა, რომლის შედეგადაც გამოიკვეთა ის პროფესიები, რომლებიც კადრების ნაკლებობას ყველაზე მეტად განიცდის. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დასაქმების მაჩვენებელი წინა წელთან შედარებით 1%-ით გაიზარდა. რაც არცთუ ისე დიდია. ბოლო 12 თვის განმავლობაში დასაქმების მაჩვენებელი გაიზარდა 49 ათასი ერთეულით, ანუ შეიქმნა 49 ათასი სამუშაო ადგილი, შემცირდა 40 ათასი სამუშაო ადგილი. ანუ სხვაობამ 1% შეადგინა. შრომით ბაზარზე ყველაზე მეტი ორგანიზაცია წარმოდგენილია ვაჭრობის სექტორიდან, 24 ათასი სუბიექტი. კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ზოგიერთი დამსაქმებელი უჩივის კადრების კვალიფიკაციას.¹²

შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის თვისებრივი კვლევის საფუძველზე გამოვლენილი პოზიციები, რომლებზეც სახელმწიფო სამუშაოს მაძიებლებს სთავაზობს მოკლევადიან მომზადება-გადამზადებას:

- ავტომობილის დიაგნოსტიკოსი
- ავტომობილის ზეინკალი
- ავტომობილის შემკეთებელი ელექტრო-ტექნიკოსი
- ამწის მემანქანე

- ბარმენი
- ბალის დიზაინერი
- ბულალტერი
- გაზმომარაგების სისტემის მემონტაჟე
- გამყიდველ-კონსულტანტი
- გიდიდურგალი
- ელექტრიკოსი
- ელექტრომექანიკოსი
- ელექტრონული და ციფრული ხელსაწყოების დიაგნოსტიკოს-შემკეთებელი
- ელმავლის მემანქანე
- ენერგეტიკოსი-მემონტაჟე
- ვენტილაციისა და კონდიციონერების სისტემის მემონტაჟე
- ზეინკალი
- ზეინკალ-სანტექნიკოსი
- ინფორმაციული ტექნოლოგი
- კალატოზი
- კომპიუტერული ქსელებისა და სისტემების ადმინისტრატორი

უმაღლესი დონე

ეკონომიკის სამინისტროს შრომის ბაზრის ანალიზის მიხედვით სამუშაო ძალის მოთხოვნის ხვედრითი წილი პროფესიების მიხედვით შემდეგია:

- გაყიდვების სფეროს მუშაკები – **24.48%**
- ბიზნესისა და ადმინისტრირების სფეროსთან ასოცირებული პროფესიონალები – **14.36%**

- ბიზნესისა და ადმინისტრირების სფეროს პროფესიონალები – **7.93%** ადმინისტრაციული და კომერციული მენეჯერები – **6.52%**
- ჯანდაცვის სფეროს პროფესიონალები – **4.86%**
- წარმოებისა და სპეციალური მომსახურებების მენეჯერები – **4.79%**
- ინდივიდუალური მომსახურების მუშაკები – **4.32%**
- მომხმარებელთა მომსახურების სფეროს მუშაკები – **4.19%**
- ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სფეროს პროფესიონალები – **3.98%**

¹²ჯანდაცვის სამინისტროს შრომის ბაზრის კვლევა მთავრობის კვლევის შედეგი, "ყველაზე მოთხოვნი პროფესიები საქართველოში" 28 მარტი, 2016 (<https://edu.aris.ge/>)

3.4 უმუშევრობის დონის შედარებითი ანალიზი

"საქსტატის" მონაცემებით, 2018 წელს საქართველოში უმუშევრობის საშუალო მაჩვენებელი 12,7% იყო, რაც 2017 წლის მაჩვენებელზე 1,2%-ით ნაკლებია. ერთი შეხედვით, უმუშევრობა ქვეყანაში თითქოს შემცირდა, მაგრამ უმუშევრობის პროცენტული კლება, სამწუხაროდ გამოწვეულია მხოლოდ და მხოლოდ სამუშაო ძალის რიცხოვნობის კლებით.

- უმაღლესი განათლების მქონე ქალების რაოდენობა დასაქმების მიხედვით შეადგენს 290,500, ხოლო ამავე განათლების მქონე ქალების უმუშევრობის რაოდენობა შეადგენს 50,000
- უმაღლესი განათლების მქონე კაცების რაოდენობა დასაქმების მიხედვით შეადგენს 283,5, ხოლო ამავე განათლების მქონე კაცების უმუშევრობის რაოდენობა შეადგენს 54,900
- დასაქმებულების შემცირება თვითდასაქმებულების 33 000 კაცით შემცირებამ განაპირობა, დაქირავებით დასაქმებულების რაოდენობა 22 700 კაცით გაიზარდა.
- დაახლოებით 16 000 კაცით გაიზარდა სამუშაო ძალის გარეთ არსებული მოსახლეობა და 1 029 ათასი შეადგინა. ეს არის მოსახლეობა, რომელიც სტატისტიკური მეთოდოლოგიის თანახმად არც დასაქმებულად ითვლება და არც უმუშევრად.
- 2018 წლის მეოთხე კვარტალში თვითდასაქმებულთა წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის 48,7%-ს შეადგენდა.
- სტატისტიკური მონაცემებით, 2018 წელს ქალაქში უმუშევრობის საშუალო დონე 19,8%-ია, სოფლად კი - 5,8%.
- ინფლაცია 4,1 %
- მშპ-ს რეალური ზრდა - 4,7%

3.5 საარსებო მინიმუმი 2018 წლის საქსტატის მონაცემების მიხედვით

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული ბიუროს მონაცემებით, აპრილის თვეში საარსებო მინიმუმმა 170.8 ლარი შეადგინა. ხოლო საშუალო ოჯახის საარსებო მინიმუმი 286.5 ლარით განისაზღვრა.

საარსებო მინიმუმი ოჯახებისთვის კი ასე გამოიყურება:

- ერთსულიანი ოჯახისთვის – 151.3
- ორსულიანი ოჯახისთვის – 242.1
- სამსულიანი ოჯახისთვის – 272.3
- ოთხსულიანი ოჯახისთვის – 302.6
- ხუთსულიანი ოჯახისთვის – 340.4
- ექვსსულიანი და მეტი – 402.4

საქსტატის მიერ დადგენილი საარსებო მინიმუმის ოდენობა თვეების მიხედვით განსხვავდება, რადგან ფასები პროდუქციასა და მომსახურებაზე ცვალებადია. წინა თვესთან შედარებით, საარსებო მინიმუმი გაიზარდა. თუ მარტში შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის საარსებო მინიმუმი 169.7 ლარს შეადგენდა, აპრილში 170.8 ლარს შეადგენს. წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით, მიმდინარე წლის აპრილში საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმი 8.5 ლარით არის გაზრდილი.¹³

¹³ წყარო: საქსტატი, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2017-2018). საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, თანამშრომლების რაოდენობა და მათი ხელფასები ეკონომიკური საქმიანობის, სექტორებისა და სქესის მიხედვით

თავი IV. კვლევის შედეგები

4.1 დამსაქმებელთა კვლევის შედეგები

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ ორგანიზაციათა შორის, გაერთიანებულია სხვადასხვა მიმართულების, პროფილისა და ფინანსური ბრუნვის ორგანიზაცია. აღსანიშნავია, რომ საკვლევი საკითხების მიმართ ორგანიზაციის წარმომადგენელთა ზოგადი დამოკიდებულება თითქმის ერთგვაროვანია. განსხვავებები ძირითადად გვხვდება მათი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე.¹⁴

ორგანიზაციათა ძირითადი ნაწილი კადრების დეფიციტს განიცდის. რესპონდენტთა განმარტებით, ნებისმიერ სფეროში კვალიფიციური კადრების სერიოზული პრობლემა დგას. გამოკითხულთა აბსოლუტური უმრავლესობა კადრების გადამზადებისთვის თავადვე ზრუნავს. სხვადასხვა მიმართულების ორგანიზაციებს აქვთ შემუშავებული საკუთარი მეთოდები, რომლებსაც ახალი თანამშრომლების გადასამზადებლად იყენებენ.

ძირითადი პრობლემა, რომელიც ექმნებათ საწარმოებს ახალი კადრის აყვანისას იმ ტექნიკური უნარ-ჩვევების არცოდნაა, რომლებიც დაკავშირებულია დაწესებულებაში გამოყენებულ კონკრეტულ აღჭურვილობასთან ან პროცესებთან.

- ჯგუფური მუშაობის უნარების ნაკლებობა (16%)
- ახალი ინფორმაციებისა და უნარების შეძენის ნიჭი (13.2%)
- გამოთვლის, წაკითხვის, მონაცემებისა და ცხრილების გამოყენების უნარების ნაკლებობა (9.6%)
- ინფორმაციის გაცნობის, გაანალიზებისა და გადმოცემის უნარების ნაკლებობა (2.8%)
- ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები განიცდიან ICT უნარების ნაკლებობას (1.5%)

კითხვაზე: „ფიქრობთ თუ არა, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულები კარგად არიან მომზადებულები სამუშაოს განსახორციელებლად“ კვლევაში მონაწილე დამსაქმებლების 75%-მა განაცხადა, რომ კურსდამთავრებულები ვერ პასუხობენ თანამედროვე ბაზრის, კერძო სექტორის მოთხოვნებს. 20%-მა აღნიშნა, რომ კურსდამთავრებულები მხოლოდ ნაწილობრივ პასუხობენ თანამედროვე ბაზრის მოთხოვნებს, ხოლო 5%-ის აზრით კურსდამთავრებულები პასუხობენ თანამედროვე ბაზრის მოთხოვნებს.

როდესაც კურსდამთავრებულს არ აქვს საკმარისი რაოდენობის ცოდნა და მისი უნარ-ჩვევები ვერ პასუხობს ბაზრის სტანდარტებსა და გამოწვევებს, შესაბამისად იქმნება სამუშაოს შესრულების დროს სერიოზული პრობლემები. შედეგად კლებულობს მოთხოვნა დამსაქმებლის მხრიდან და მატულობს უკმაყოფილების მაჩვენებელი კურსდამთავრებულთა შორის.

კითხვაზე თუ „რამდენად ხელმისაწვდომია დამქირავებლისთვის საწარმოსათვის პროფესიის ადამიანების მოძიება და დაქირავება“ საუბრისას აღნიშნეს, რომ მათთვის პრობლემაა სასურველი კადრის დაქირავებისთვის შესაფერისი კანდიდატურის მოძიება და მისი კვალიფიკაციის შესახებ სარწმუნო ინფორმაციის მიღება. ყველას თავი პროფესიონალი ჰგონია და შესაბამისად ანაზღაურებაზეც აცხადებენ პრეტენზიას, ანაზღაურება განისაზღვრება იმის მიხედვით თუ რამდენად კვალიფიციურია კადრი.

კითხვაზე: „ამლევს თუ არა კომპანია მომუშავე პერსონალს ტრენინგებს და განათლების ამაღლების შესაძლებლობებს“ რესპოდენტთა 30% თვლის, რომ ეს აუცილებელი წინაპირობაა იმისა, რომ უფრო კვალიფიციური გახადოს მისი კომპანიის თანამშრომელი და მას ამისთვის არ ენანება თანხის გადახდა, თანამშრომელი კი კომპანიის სახეს წარმოადგენს, ამიტომ ცდილობენ შექმნან თანამშრომლებისთვის უფრო უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემო. 70%-მა კი აღნიშნა, რომ მათ ურჩევნიათ დაიქირავონ უკვე გამოცდილი და კვალიფიციური თანამშრომელი.

რაც შეეხება ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურებას კითხვაზე თუ „რამდენ საათიანი სამუშაო განაკვეთი აქვს კომპანიას“ კვლევაში მონაწილე კომპანიის წარმომადგენლების 30%-მა განაცხადა, რომ მათი სამუშაო განაკვეთი მოიცავს კვირაში 38-40 საათს, დამატებით სამუშაო საათების შემთხვევაში ანაზღაურება არის პროცენტული. 50%-ს თქმით მათი სამუშაო განაკვეთი კვირაში 48 საათს არ სცდება და დამატებითი საათები ნაზღაურდება, ხოლო რაც შეეხება დანარჩენ 20%-ს ისინი მუშაობენ სრული დატვირთვით 12-დან 15 საათამდე სამუშაო განაკვეთზე დღეში, აქ არ მოქმედებს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურება.

კითხვაზე: „აიძულებენ თუ არა თანამშრომლებს შეასრულონ სხვადასხვა პოზიციის საქმიანობა, და თუ ყოფილა დისკრიმინაციის ფაქტი დასაქმებულების მიმართ“ გამოკითხულ რესპოდენტთა პასუხი თითქმის იდენტურია, ისინი ამ კითხვას ასე პასუხობენ, „არავინ არავის არაფერს აიძულებს, როცა საქმეა გასაკეთებელი და ერთი გუნდია ყველა ერთმანეთს უნდა დაეხმაროს, ეს ჩვეულებრივი მოვლენაა და ამას არ სჭირდება არანაირი რეგულაცია. თანამშრომელი ჩვენი გუნდის წევრია და არანაირ დისკრიმინაციის ფაქტს არ დავუშვებთ“.

მათი აზრით უმუშევრობის მოგვარებაზე პასუხისმგებელი არის სახელმწიფო, თუმცა ნაწილობრივ კერძო სექტორიც არის პასუხისმგებელი. კერძოდ, მან უნდა გაატაროს სწორი სახელმწიფო პოლიტიკა, ასევე უნდა მოახდინოს საკითხის გადაჭრის გზების ძიება.

¹⁴ კერძო სექტორში გამოკითხულ დამსაქმებელთა კვლევის შედეგები, 2019 წელი

4.2 დასაქმებულთა კვლევის შედეგები

მნიშვნელოვან გარემოებად მიჩნეულ იქნა დასაქმებულთა კვლევა, კვლევა ჩატარდა როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში დასაქმებულებში.¹⁵

კითხვაზე: “სამსახურის მაძიებლის ამპლუაში ყოფნის დროს რამდენად გაგიადვილდათ ან გაგირთულდათ სამსახურის მოძებნა და დასაქმება“ 65%-მა განაცხადა, რომ ძალიან რთული იყო მათთვის სამსახურის დაწყება, 35%-ს კი გაუადვილდა სამსახურის ძიება და დასაქმება.

კითხვაზე: “დასაქმებულები არიან თუ არა ისინი თავიანთი პროფესიის შესაბამისად“ 60%-მა განაცხადა, რომ ისინი არ არიან პროფესიის შესაბამისად დასაქმებულები, 30% აღნიშნავს, რომ ისინი მუშაობენ სპეციალობის შესაბამისად, რაც შეეხება 10%-ს ისინი აღნიშნავენ, რომ დასაქმებულები არიან სხვადასხვა სამსახურებში სხვადასხვა პროფესიის შესაბამისად.

კითხვაზე: “ყოფილხართ თუ არა ნეპოტიზმის მსხვერპლი“ 55% აღნიშნავს, რომ სამსახურის ძიების პროცესში ყოფილა ნეპოტიზმის მსხვერპლი, მათი თქმით “ყოფილა შემთხვევები როცა გასაუბრებაზე დავუბარებდით და წინასწარ ყოფილა ცნობილი აყვანილი კანდიდატურა, ჩვენ კი უბრალოდ ფორმალობისთვის გვიბარებდნენ“ „დღეს საქართველოში ჩვეულებრივი მოვლენაა ნათესაობით და ნაცნობობით სამსახურში აყვანა, თუნდაც არ გააჩნდეთ მათ ეს კვალიფიკაცია, ამ შემთხვევაში ჩვენისთანა ადამიანები იჩაგრებიან, რომელთაც უნდათ თავიანთი შრომით მიაღწიონ წარმატებას“. 25% აღნიშნავს, რომ ისინი არ გამხდარან ნეპოტიზმის მსხვერპლი და აცხადებენ, რომ „მთავარია კარგი კადრი იყო და ამას ყველა ამჩნევს და ამისთვის არაა აუცილებელი ვინმე ნაცნობი გყავდეს“, რაც შეეხება დანარჩენ 20 %-ს ისინი ამბობენ, რომ „სადაც ისინი მუშაობენ ეს არც

გამოცდილებას მოითხოვს და არც თავის გამოჩენას, ამიტომ ასეთ ადგილებში, დამსაქმებელი ნაკლებად იწუნებს გასაუბრებაზე მოსულ კანდიდატს“.

კითხვაზე: „ხელშეკრულება ზეპირი იყო თუ წერილობითი და გაგაცნეს თუ არა კომპანიის შინაგანაწესი“ 40%-მა განაცხადა, რომ ხელშეკრულება იყო წერილობითი და კომპანიამ გააცნო მათ შინაგანაწესი, 35%-მა განაცხადა, რომ რომ ხელშეკრულება იყო ზეპირი და კონკრეტული საათი და ანაზღაურება თავიდანვე არ იყო ცნობილი კანდიდატისთვის, რაც შეეხება 15 %-ს მათ ჰქონდათ წერილობითი ხელშეკრულება, მაგრამ შინაგანაწესის შესახებ ინფორმაცია არავის მიუწოდებია, 10 %-ს უჭირს პასუხის გაცემა, იმიტომ რომ არ არიან ინფორმირებულები ხელშეკრულება აქვთ თუ არა საერთოდ გაფორმებული.

შრომის კოდექსის თანახმად: „ზეპირ და წერილობით შრომით ხელშეკრულებებს ერთი და იგივე იურიდიული ძალა გააჩნიათ. დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის პირობების, ხელშეკრულების ფორმის, ვადის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ“.

კითხვაზე: „გიწევდათ თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება გინაზღაურდებოდათ თუ არა დამატებითი საათები“ 35%-ის თქმით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლის მხრიდან ძალიან იშვიათ შემთხვევაში ხდება და ეს ანაზღაურებადია. 65% აცხადებს, რომ მათ ძალიან ხშირად უწევთ დამატებითი საათების მუშაობა და არასდროს არ აუნაზღაურებია კომპანიას მათთვის ზეგანაკვეთური სამუშაო, მათ არ აქვთ საკუთარი აზრის გამოთქმის უფლება, თანამშრომლის მხრიდან ნებისმიერი პრეტენზიის გამოთქმის შემთხვევაში კომპანიას მხოლოდ ერთი პასუხი აქვს: „თუ არ გინდა, წადი“.

კითხვაზე: „თავიანთი პოზიციის გარდა ასრულებდნენ თუ არა სხვა დამატებით სამუშაოს და უშუალოდ როგორ დაახასიათებდნენ მენეჯერს რომლის დაქვემდებარებაშიც იყვნენ“, რესპოდენტთა 55% აცხადებს, რომ ეს

მათ კომპანიაში ჩვეულებრივ მოვლენად იქცა, ხშირ შემთხვევაში ასრულებენ რამოდენიმე პოზიციის საქმიანობას, რაც შეეხებას მენეჯერის დამოკიდებულებას მათდამი არის სრულიად დამამცირებელი მიდგომა. 35% კი აცხადებს, რომ ისინი ასრულებენ თავიანთ მოვალეობას და მხოლოდ შვებულების პერიოდში უწევთ სხვისი საქმის შესრულებას, უშუალოდ დაქვემდებარებულ უფროსს კი დადებითად ახასიათებენ, რაც შეეხება 10%-ის მოსაზრებით მენეჯერთან პრეტენზია არ აქვთ, მაგრამ დამატებითი სამუშაოს შესრულებას მენეჯერს კომპანია ავალებს და ისინი არც გამოთქვავენ პრეტენზიას აღნიშნულთან დაკავშირებით.

კითხვაზე: “შესაბამისობაშია თუ არა სახელფასო განაკვეთი მათ სამუშაო პირობებთან“ 70% აღნიშნავს, რომ ხელფასი სრულიად შეუსაბამოა თავიანთ სამუშაოსთან მიმართებაში, მათი ნაწილის თქმით „ამას ისიც ემატება, რომ ისედაც მცირე ხელფასს დანაკლისებს აკლებს კომპანია და ჯარიმის შემთხვევაში სრული დღის ანაზღაურებას გვიქვითავს“, 25% თვლის, რომ კმაყოფილია ანაზღაურებით, რაც შეეხება 5%-ს უჭირს პასუხის გაცემა. მათი თქმით არანაირი კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები არ უტარდებათ და მათ ნაწილს შვებულება არაანაზღაურებადი აქვს.

შრომის კოდექსის მიხედვით ჯარიმის შემთხვევაში ხელფასიდან შესაძლებელია კომპანიის მხრიდან დაიქვითოს მხოლოდ ხელფასის 50% და არა დღიურის სრული ანაზღაურება.

კითხვაზე: “უტარდებათ თუ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგ-კურსები“ 25% აღნიშნავს რომ კომპანია უზრუნველყოფს მათ გადამზადებას, 60% აღნიშნავს, რომ მათ არ უტარდებათ აღნიშნული კურსები, 15%-ის აზრით კომპანია არაა ვალდებული ამაში თანხა გადაიხადოს.

კითხვაზე: “შვებულება არის თუ არა ანაზღაურებადი“ 65% აღნიშნავს, რომ ანაზღაურებადია, 35% აცხადებს, რომ არ არის ანაზღაურებადი.

კითხვაზე: „რა ზომები უნდა მიიღოს სახელმწიფომ იმისათვის, რომ ერთხელ და სამუდამოდ დასაქმებულის უფლებები დაცული იყოს“ 75% აღნიშნავს, რომ „სახელმწიფომ უნდა შეიმუშავოს რეგულაციები და გაამკაცროს პასუხისმგებლობა შრომის კოდექსის შეუსრულებლობაზე და კომპანიების შრომის განაწესი ახლოს უნდა იყოს შრომის კოდექსთან“, 15% აღნიშნავს, რომ „გაეზარდოს უფლებამოსილება შრომის ინსპექციას, რომ მას შეეძლოს შრომითი პირობების შემოწმება და შეფასება მომსახურების სფეროშიც, რადგან სახელმწიფოს დღემდე ეს ბერკეტი არ გააჩნია, მომსახურების სფეროში შრომა ისევ მონობას უტოლდება“. 10%-მა თავი შეიკავა პასუხის გაცემისგან.

ღირსებაშელახული დასაქმებულები დღეს უკვე ღიად წერენ სოციალურ ქსელებში იმაზე, რომ დამსაქმებლები მუდმივად უგვიანებდნენ ხელფასებს, რომ კვირაში, კანონით დაწესებული 40 ნაცვლად, ხშირად ორჯერ მეტს მუშაობდნენ და ამაში მიზეზულ ხელფასს იღებდნენ, რომ ხანდახან სამუშაო დრო დღეში 14 საათს სცდებოდა, რომ 10 საათი ფეხზე დგომა უწევდათ, ხოლო თუ მაღაზიაში რამე დაიკარგებოდა, თვის ბოლოს ხელფასებს მათ აჭრიდნენ და ასე სთხოვდნენ პასუხს. რაც მთავარია, ყველა წერს და პირად საუბარშიც შენიშნავს, რომ მათ მონებივით ექცეოდნენ. თუმცა, როგორც ირკვევა, ეს არ არის მხოლოდ სუპერმარკეტების თანამშრომელთა პრობლემა. ღირსებაშელახული ადამიანები ღიად ასახელებენ იმ კომპანიებს, სადაც მათი შრომა დაფასებული არ არის. მათ უმრავლესობას აქვს ერთიდაიგივე პრობლემები არსად არ არის დაცული შრომითი კანონმდებლობა.

¹⁵კერძო და საჯარო სექტორში გამოკითხულ დასაქმებულთა კვლევის შედეგები, 2019 წელი

4.3 პარლამენტის კომიტეტში ჩატარებული ინტერვიუების შედეგები

კვლევა ჩატარდა პარლამენტის აპარატის დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტში. აღნიშნული კომიტეტი ზედამხედველობას უწევს შრომის ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის სამინისტროს მუშაობას და მისი საქმიანობა მოიცავს ყველა იმ სფეროს რაც დაკავშირებულია ეკონომიკასთან.¹⁶

1. კანონში შრომის კოდექსის შესახებ რა ცვლილებებია შეტანილი?

შრომის კოდექსის ცვლილებების შესახებ, (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე) შრომის კოდექსის მუხლი 1, მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი, მე-6 მუხლის 11 ნაწილი, მე-11 მუხლის მე-6 და მე-7 ნაწილები, მუხლი 111, მე-14 მუხლ(ი)ს მე-2 ნაწილი, მე-17 მუხლი, მუხლი 18, მუხლი 19, 22-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილი. 2019 წელი

2. ღამის საათებში მიღებული ანაზღაურება უნდა უტოლდებოდეს თუ არა დღის სმენაში მიღებულ ანაზღაურებას?

ძალიან ბევრი ცვლილება განხორციელდა შრომის კოდექსში 2019 წელს დადებითი კუთხით, რაც შეეხება გაორმაგებულ ანაზღაურებას უნდა უნდა მოხდეს ხელმოწერების შეგროვება და პარლამენტში შევიდეს პეტიციის სახით, რომელიც განიხილება და გადაწყდება მოლაპარაკების საფუძველზე რამდენად არის შესაძლებელი ამ კუთხით გაუმჯობესება.

3. რამდენად ნაზღაურდება ზეგანაკვეთური სამუშაო?

შრომის კოდექსში არის აღნიშნული რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო არის ანაზღაურებადი, ან დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმების შემთხვევაში ანაზღაურების სანაცვლოდ ხდება დასვენების დროის მიცემა.

4. სახელმწიფო ითვალისწინებს თუ არა მოსახლეობის სტატისტიკას, გენდერს, ურბანიზაციას კანონის მიღებისას, რაიონში ან მაღალ მთაში ხელფასები რამდენად დიფერენცირებულია?

არსებობს მთიანი რეგიონების შესახებ კანონი, სადაც გარკვეული შეღავათებით სარგებლობენ მაღალ მთაში მცხოვრები დასაქმებულები, ფიზიკური პირები თავისუფლდებიან საშემოსავლო 20% გადასახადისგან, რომელთა წლიური ხელფასი არის 6000 ლარის ფარგლებში, მაღალმთიან დასახლებაში მუდმივად მცხოვრები მეწარმე ფიზიკური პირები საშემოსავლო გადასახადისგან თავისუფლდებიან.

5. სახელმწიფო სთხოვს თუ არა ბიზნესს რეალურად კოდექსის დაცვას და კონტროლის რა მექანიზმები გააჩნია?

ერთადერთი მექანიზმი, რომელიც შეიქმნა ეს არის შრომის ინსპექცია, მაგრამ მას არასაკმარისი უფლება-მოვალეობები გააჩნია, მხოლოდ დასაქმებულის ჩივილის შემდეგ ხდება შემოწმება. დასაქმებულს შეუძლია საჩივარი შეიტანოს ჯერ შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში და ამის შემდგომ უკვე სასამართლოში.

6. მოუმართავთ თუ არა თქვენთვის იმ ადამიანებს ვისი უფლებაც დაირღვა?

ძალიან ხშირად ხდება მომართვა, მოქალაქეები არ არიან ინფორმირებულები თუ დარღვევის შემთხვევაში ვის უნდა მიმართონ, ამიტომ ხდება მათი გადამისამართება შესაბამის სტრუქტურებში.

¹⁶დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტში ჩატარებული ინტერვიუების შედეგები

დასკვნა/რეკომენდაციები

მიუხედავად საქართველოს მთავრობის ძალისხმევით, მოახდინოს დასაქმების ბაზარზე არსებული პრობლემური ტენდეციების კორექტირება შრომის ბაზრის პრობლემებთან დაკავშირებით, კერძოდ უმუშევრობის მაჩვენებლის დაწევა და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა, 2019 წლის მდგომარეობით უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი ერთერთ მთავარ გამოწვევად რჩება როგორც სახელმწიფოსთვის, ისე მოქალაქეებისთვის.

კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ ჯერ კიდევ ბევრი პრობლემაა გადასაწყვეტი, როგორცაა:

- უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა პროფესიულ შესაძლებლობებს და მათ კვალიფიკაცია;
- არასაკმარისი სამუშაო ადგილების და დასაქმების პრობლემები;
- სამუშაო ადგილებზე დაფიქსირებულ დისკრიმინაციის ფაქტები;
- ნეპოტიზმის ნიშნები დამსაქმებლების მხრიდან;
- შრომის ინსპექციის არასაკმარის უფლება-მოვალეობები;
- დიდი ხნის განმავლობაში წერილობითი ხელშეკრულების გარეშე დასაქმება;
- შრომის ანაზღაურების დაგვიანება/გადაუხდელობა;
- კონკრეტულ პოზიციაზე გაწერილი მოვალეობების არარსებობით გამოწვეული გაზრდილი სამუშაო დატვირთვა;
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სისტემატური აუცილებლობას და არასათანადო ანაზღაურება;
- ანაზღაურებადი შვებულების არარსებობა;
- საქონლის დანაკლისის გამო ხელფასის ჩამოჭრის პრაქტიკა;

ყველაზე დიდი პრობლემა არის ერთი საერთო ურთიერთდამაკავშირებელი რგოლის არარსებობაში. რგოლი რომელშიც ყველა ქვერგოლი თავის წილ პასუხისმგებლობას იღებს ახალგაზრდების

მეტნაკლებად პროფესიის მიხედვით დასაქმებაზე.ეს ქვერგოლები უნდა იყოს: სკოლა,უნივერსიტეტი,ბიზნეს სექტორი და ხელისუფლება.

არ არსებობს სასამართლო,სადაც დასაქმებული სამართალს დროულად იპოვის,იმიტომ რომ თითო შრომითი დავა გრძელდება სამ წლამდე,რაც აზრს უკარგავს სარჩელის შეტანას.

დღემდე არ შექმნილა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული აღსრულების მექანიზმები.შრომის ინსპექცია დღესაც არ არის საკმარისი რესურსით აღჭურვილი და რაც მთავარია მას არ აქვს მანდატი ზედამხედველობა გაუწიოს შრომის უფლებების აღსრულებას სამუშაო ადგილზე.

დასაქმებულთა დიდი ნაწილი არასახელმწიფო სექტორზე მოდის, თუმცა სახელმწიფო სექტორი, როგორც დამსაქმებელი მნიშვნელოვან როლს თამაშობს შრომის ბაზარზე.უმაღლესი სასწავლებლები ძირითადად ვერ უზრუნველყოფენ სრულფასოვნად დამსაქმებლისთვის მისაღები კვალიფიკაციის კურსდამთავრებულთა გამოშვებას. საკვანძო საკითხს წარმოადგენს თეორიულ მომზადებასთან ერთად პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავება, ეს კი შეუძლებელია უმაღლესი სასწავლებლების და პოტენციური დამსაქმებლების მჭიდრო თანამშრომლობის გარეშე აღნიშნულს ამყარებს ის არსებული მდგომარეობაც, რომლის მიხედვით შრომის ბაზარზე უმუშევართა და არა სამუშაო ძალის კატეგორიაში მყოფთა მნიშვნელოვან ნაწილს გააჩნია უმაღლესი განათლება, რომელიც საკმარისი არ აღმოჩნდა მათთვის დასაქმებაში. რამდენიმე უმაღლეს სასწავლებელში ბოლო დროს დადებითი ცვლილებებია ზემოთ განხილული გარემოების გამოსასწორებლად, თუმცა, როგორც იტყვიან ეს ჯერ ზღვაში წვეთია და საკმარისი არ არის მთლიანი სურათის შესაცვლელად. უმაღლესი განათლება ვერავითარ შედეგს ვერ აჩვენებს ხარისხიანი საშუალო - სასკოლო განათლების გარეშე, რომელიც ასევე წარმოადგენს მნიშვნელოვან ქვაკუთხედს ხარისხიანი პროფესიული განათლებისთვის. დღეს ვერც ერთი მათგანი სამწუხაროდ ვერ პასუხობს არსებულ გამოწვევებს. უნდა აღინიშნოს, რომ ჩვენს რეალობაში ძალზედ

ხშირია, როდესაც დამსაქმებელს თავად უწევს კურსდამთავრებულთა როგორც თეორიული მომზადება, ასევე პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარება. აღნიშნული პროცესები კი უკავშირდება როგორც დროით დანახარჯებს, ასევე ფინანსურ ხარჯებს, რაც საბოლოოდ სტიმულს უკარგავს დამსაქმებელს დაინტერესდეს სამუშაოს მაძიებლით. შედეგად კურსდამთავრებული საწყის ეტაპზე, ღებულობს უარს დასაქმებაზე. კვლევამ ცხადყო, რომ დამსაქმებლები არ არიან აქტიურად ჩართულები სამუშაო ძალის განვითარების კუთხით, რაც იმას ნიშნავს, რომ თანამშრომლების დატრენინგება და პროფესიული კუთხით მომზადებაზე არ არიან პასუხისმგებელი, მათთვის ბევრად ხელმისაწვდომია სამსახურში აიყვანონ ის კადრი ვინც არის უფრო კვალიფიციური.

დასაქმების კუთხით ერთადერთი კატეგორია, რომელიც მნიშვნელოვან ზრდას აჩვენებს, თვითდასაქმებულთა კატეგორიაა. ეს კატეგორია უმეტესად სოფლის მეურნეობაშია კონცენტრირებული, ხოლო მისი წილი მთლიან შიდა პროდუქტში დაბალია. თუ ახალი სამუშაო ადგილები მალე არ შეიქმნა, შედეგი შეიძლება ძალზე ნეგატიური იყოს. სამუშაო ადგილების შექმნა მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს სიღარიბის შემცირებას, მაგრამ სამუშაო ადგილების შექმნა არ არის შესაბამისობაში ეკონომიკის ზრდასთან.

განხორციელებული ანალიზიდან და დღევანდელი რეალობის ფაქტობრივი შეფასებებიდან შეგვიძლია გავაკეთოთ ზოგადი დასკვნა. უმუშევრობა უფრო ზრდის სოციალურ რისკებს და საფრთხეს უქმნის ქვეყნის მომავალს. ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარების და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისთვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობის უფრო ქმედითი სტრატეგიის შემუშავებას, როგორც ბიზნეს გარემოს სრულყოფის, ისე შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის საჭირო ღონისძიებების გატარების გზით. სახელმწიფომ სხვადასხვა გადაწყვეტილებებით თუ უნდა შექმნას გარემო, რომელშიც სამუშაო ადგილებს ქმნის არასახელმწიფო

სექტორი. მნიშვნელოვანია დაქირავებულისა და დამქირავებლის უფლება-მოვალეობებისა და ამ საკითხში საქართველოს მთავრობის როლის გარკვევა. დამსაქმებელთა მხარე მთავრობის ნაკლები ჩარევის მომხრეა, ხოლო დასაქმებულები – მთავრობის მხრიდან კერძო სექტორის მეტი კონტროლის.

კვლევიდან გამომდინარე, შესაძლებელია გათვალისწინებულ იქნას შემდეგი რეკომენდაციები:

- დამსაქმებლებმა უნდა გადახედონ დასაქმების სტრატეგიას და განიხილონ აპლიკანტები ფართო კრიტერიუმების საფუძველზე. ბიზნესი უფრო მეტ სარგებელს მიიღებს, თუ კი მათ მრავალფეროვანი კანდიდატების ბაზა ექნებათ.
- აუცილებელია დასაქმებულთათვის თანაბარი გარემოს შექმნა, რათა თანამშრომელმა იმუშაოს ჯანსაღ გარემოში. საჭიროა ელემენტარულ ფსიქოლოგიურ განწყობაზე მუშაობა ბიზნეს სექტორში, ვინაიდან სწორედ ამ პრობლემიდან გამომდინარეობს ნეკოტიზმის სამწუხარო ხშირი რეალობა. აღნიშნული ხელს შეუწყობს კომპანიაში დასასაქმებელ პროფესიონალთა რიცხვისა და ხარისხის ზრდას, რაც ასევე პოზიტიურ გავლენას მოახდენს არსებული მაღალკვალიფიციური კადრების შენარჩუნებაზე.
- უნდა მოხდეს კერძო სექტორის შინაგანაწესის გადახედვა და კონტროლი, რათა გათვალისწინებულ იქნას დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები და ის სამუშაო გრაფიკი, რაც არის შრომის კოდექსით დადგენილი, შეესაბამება თუ არა ბიზნეს სექტორის მიერ დადგენილ გრაფიკს. ეს არის აუცილებელი, რადგან მოქნილი სამუშაო გრაფიკის მქონე ორგანიზაციების თანამშრომლები არიან ნაკლებად სტრესულ მდგომარეობაში, მეტად პროდუქტიულები და მოტივირებულები. საბოლოო ჯამში, აღნიშნულს შედეგად მოაქვს მომხმარებელთა კმაყოფილება, უფრო მეტი მოგება და წარმატებული ბიზნესი.

- აუცილებელია ქვეყანაში შეიქმნას მაკოორდინირებელი ორგანო, რომელიც ერთმანეთთან ეფექტიანად დააკავშირებს აკადემიურ და ბიზნეს გარემოს, გარკვეული რეგულაციების ფარგლებში, ეს შეიძლება იყოს სავალდებულო კომპონენტი უნივერსიტეტების არსებობისა.
- საჭიროა მუშაობა ახალგაზრდებში სკოლის ასაკიდანვე, რომ გავუმარტივოთ პროფესიის არჩევა, ზუსტად იცოდნენ რა სურთ მათ და მთელი აკადემიური პერიოდი გამოიყენონ პროფესიონალად ჩამოყალიბებისათვის, როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული მიმართულებით.
- ყველა რეგიონში უნდა იყოს ხელმისაწვდომი პროფესიული კოლეჯი, სადაც კონკრეტულად ამ რეგიონისთვის დამახასიათებელი და მოთხოვნადი პროფესიები შეისწავლება, რათა მეტი ადამიანი იყოს კვალიფიციური თავის საქმეში. ამით მიიღწევა დასაქმება, ხარისხის ხიანი პროდუქტი და რეგიონის გაძლიერება, შესაბამისად საზოგადოებრივი კეთილდღეობისა და ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა.

ამრიგად, აღნიშნული კვლევა ცხადყოფს, რომ შრომის ბაზრის მიმართულებით, სახელმწიფო პოლიტიკა ნაკლებეფექტურია და იმისათვის, რომ შრომის ბაზარი მიუახლოვდეს განვითარების დონეს, სახელმწიფომ უნდა შეიმუშავოს დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო სტრატეგია, განათლების ბაზარზე უნდა მოხდინოს სასწავლებლებთან ურთიერთთანამშრომლობის შედეგად ახალგაზრდების კვალიფიციურ სპეციალისტებად ჩამოყალიბება. ეს რეკომენდაციები უნდა იქნეს გათვალისწინებული რათა მოხდეს შრომის ბაზარზე ძირეული ცვლილებების განხორციელება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. სტრუქტურული უმუშევრობა და უმუშევრობის სტრუქტურა საქართველოში“, საქართველოს სტრატეგიებისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი, 2016 წელი
2. პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, 2015 წელი (გამოცემაზე პასუხისმგებელი ორგანიზაციები: „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)” და „მწვანე ალტერნატივა“)
3. საქართველოში მინიმალური ხელფასის ზრდის გავლენის შეფასება ფრიდრიხ ებერტის ფონდის პოზიცია, ავტორი: დავით დარსაველიძე, ნოუ ჰაუ სასწავლო ცენტრის პარტნიორი / მკვლევარი. იანვარი 2019 (<http://library.fes.de>)
4. საქართველოს პარლამენტის აპარატის დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია შრომის კოდექსის ცვლილებების შესახებ, (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე) შრომის კოდექსის მუხლი 1, მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი, მე-6 მუხლის 11 ნაწილი, მე-11 მუხლის მე-6 და მე-7 ნაწილები, მუხლი 11¹ მე-14 მუხლ(ი)ს მე-2 ნაწილი, მე-17 მუხლი, მუხლი 18, მუხლი 19, 22-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილი. 2019
5. წყარო: საქსტატი, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2017-2018). საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, თანამშრომლების რაოდენობა და მათი ხელფასები ეკონომიკური საქმიანობის, სექტორებისა და სქესის მიხედვით.
6. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი 2017
7. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ, N167 2016 წლის 4 აპრილი ქ. თბილისი.
8. ჯანდაცვის სამინისტროს შრომის ბაზრის კვლევა მთავრობის კვლევის შედეგი, ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები საქართველოში 28 მარტი, 2016 (<https://edu.aris.ge/>)
9. ავტორი: მარკ ესპოსიტო – ჰარვარდის უნივერსიტეტის პროფესორი, ჰარვარდის ბიზნეს სკოლის ინსტიტუტში კონკურენტუნარიანობის მიკროეკონომიკის პროგრამის თანახმდღვანელი. „საგადასახადო სისტემის ეკონომიკური ეფექტები და საქართველოს ინკლუზიური განვითარების შესაძლებლობები“ ფარგლებში “ნოემბერი, 2018 (<http://european.ge/>)
10. წყარო: ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი, “დასაქმებისა და უმუშევრობის ტენდენციები საქართველოში“ ნოემბერი, 2011 (<https://www.osgf.ge>)
11. „დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილებზე და დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები“, არასამთავრობო ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“-ს კვლევა GTUC-თან თანამშრომლობით, თბილისი 2015
12. <https://www.eprc.ge>- უმუშევრობა საქართველოში, ავტორი ნინო ევგენიძე- ეკონომიკური პოლიტიკის ცენტრი, 30 მაისი, 2016.
13. <https://www.radiotavisupleba.ge>- „როგორ წავიკითხოთ უმუშევრობის სტატისტიკა“, ავტორი "ეკონომიკური ალტერნატივის" ხელმძღვანელი რამაზ გერლიანი, თებერვალი, 2019
14. კერძო სექტორში გამოკითხულ დამსაქმებელთა თვისებრივი კვლევის შედეგები, 2019 წელი

15. კერძო და საჯარო სექტორში გამოკითხულ დასაქმებულთა თვისებრივი კვლევის შედეგები, 2019 წელი
16. <http://liberali.ge> -შრომის ბაზარი,15 მარტი, 2019
17. <http://european.ge/>-შრომის პრობლემები,მარტი,2016
18. <http://forbes.ge>-შრომის ბაზარი საქართველოში, ავტორი:ირაკლი ლექვინაძე მარტი,2015

დანართი 1

დასაქმებულების კითხვარი

1. სქესი

1	მდედრობითი
2	მამრობითი

2. ასაკი

1	20-24
2	25-34
3	35-54
4	55-ზე ზევით

3. სამსახურის მაძიებლის ამპლუაში ყოფნის დროს რთული იყო თუ არა შესაბამისი სამსახურის მოძებნა და დასაქმება?

1	რთული იყო
2	არ იყო რთული

4. ყოფილხართ თუ არა ნეკოტიზმის მსხვერპლი?

1	კი
2	არა

5. როგორ ფიქრობთ სამუშაო განაკვეთი და ის ანაზღაურება რასაც კომპანიები სთავაზობენ დასაქმებულებს რამდენ არის შესაბამისობაში?

1	კი
2	არა

1. არჩევანის შემთხვევაში ამ ორი ვარიანტიდან რომელს უფრო მიაჩნიათ უპირატესობას სამუშაო განაკვეთის განახევრებას თუ ხელფასის ზრდას?

1	ხელფასის ზრდას
2	სამუშაო გრაფიკის განახევრებას

7. ხელშეკრულება წერილობითი იყო თუ ზეპირი?

1	წერილობითი
2	ზეპირი

8. გაგაცნეს თუ არა კომპანიის შენაგანაწესი?

1	კი
2	არა

9. რამდენ საათიან სამუშაო განაკვეთზე მუშაობდით?

1	6-8 საათი
2	10-12 საათი
3	24 საათი 3 დღეში ერთხელ

10. გიწევდათ თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება?

1	კი
2	არა

11. თქვენი პოზიციის გარდა ასრულებდით თუ არა სხვა სამუშაოს?

1	კი
2	არა

12. ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციულ ფაქტებს თქვენი მისამართით კომპანიის მხრიდან?

1	კი
2	არა

13. რამდენად უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემო იყო სამუშაო პირობებისთვის შექმნილი?

1	კომფორტული და ჯანსაღი გარემო
2	არაჯანსაღი გარემო
3	პასუხი არ აქვს/ვერ აფასებს

14. როგორ ფიქრობთ რა ზომები უნდა მიიღოს სახელმწიფომ იმისათვის, რომ ერთხელ და სამუდამოდ დასაქმებულის უფლებები დაცული იყოს?

1	სახელმწიფომ უნდა შეიმუშავოს რეგულაციები და გამკაცროს პასუხისმგებლობა შრომის კოდექსის შეუსრულებლობაზე
2	შრომის ინსპექციას უნდა გაეზარდოს უფლებამოსილება
3	უარი პასუხზე/ვერ ვაფასებ

15. თუ გქონდათ საკუთარი აზრის გამოთქმის უფლება, როდესაც თვლიდით რომ კომპანია გავალდებულებდათ შეგესრულებინათ ის სამუშაო, რაც შინაგანაწეში არ იყო მითითებული?

1	კი
2	არა

16.გაძლევდათ თუ არა კომპანია ტრენინგების გავლის და განათლების ამბლებს შესაძლებლობებს?

1	კომპანია უზრუნველყოფს გადამზადებას
2	კომპანია არ უზრუნველყოფს გადამზადებას
3	კომპანია არაა ვალდებული

17.შეებულება იყო თუ არა ანაზღაურებადი?

1	კი
2	არა

18.ხართ თუ არა დასაქმებულები თქვენი პროფესიის შესაბამისად?

1	არ ვარ დასაქმებული პროფესიის შესაბამისად
2	დასაქმებული ვარ ჩემი პროფესიით
3	დასაქმებული ვარ სხვადასხვა სფეროში

დანართი 2

დამსაქმებლების კითხვარი

1. ფიქრობთ თუ არა, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულები კარგად არიან მომზადებულები სამუშაოს განსახორციელებლად?

1	კურსდამთავრებულები ვერ პასუხობენ კერძო სექტორის მოთხოვნებს
2	ნაწილობრივ პასუხობენ
3	პასუხობენ კერძო სექტორის მოთხოვნებს

2. რამდენად ხელმისაწვდომია დამქირავებლისთვის საწარმოსათვის პროფესიის ადამიანების მოძიება და დაქირავება?

3. აძლევს თუ არა კომპანია მომუშავე პერსონალს ტრენინგებს და განათლების ამაღლების შესაძლებლობებს?

1	კი
---	----

2	არა
---	-----

4.რამდენ საათიანი სამუშაო განაკვეთი აქვს კომპანიას?

1	კვირაში 38-40სთ
2	კვირაში 48 სთ
3	კვირაში 70სთ

5.აიძულებენ თუ არა თანამშრომლებს შეასრულონ სხვადასხვა პოზიციის საქმიანობა,და თუ ყოფილა დისკრიმინაციის ფაქტი დასაქმებულების მიმართ?

1	კი
2	არა

6.ვინ არის პასუხისმგებელი უმუშევრობის მოგვარებაზე?
