

JEL Classification: E20, J21, J24, J64

<https://doi.org/10.35945/gb.2020.09.010>

REASONS OF WORKFORCE EMIGRATION FROM GEORGIA TO EUROPE AND EMPLOYMENT PROBLEMS

KESO SUMBADZE**PhD in business administration, Invited Assistant Professor**

Business and Technologies University, Georgia

Keso.sumbadze@btu.edu.ge

Abstract. If we consider unemployment level in Georgia and Europe, multitude of problems, that is visible in this regard, won't be hard to be detected. Finding a job is a vitally important issue for a person. However, by looking at current job openings in labor market, requirements complexity and unreality will be noticed in fact. Besides, there are several problems that studying and elimination are essential for both job-seekers and employed people.

Exited severe social-economic background, high level of unemployment and unfavorable employment conditions in Georgia, promote workforce migration. The closest job market for our country's citizens is European countries, where they have to deal with too complicated situations.

The purpose to this article is to draw attention for Georgia and European countries' topical issues such as: Unemployment, jobs search and difficulties arisen in that process, workforce emigration caused by high level of unemployment, in Europe and came across employment problems. Problems, revealed as research results, and developed recommendation to solve them will be suggested in detail.

KEYWORDS: UNEMPLOYMENT, EMIGRATION AND EMPLOYMENT PROBLEMS IN EUROPE.

For citation: Sumbadze, K. (2020). Reasons of workforce emigration from Georgia to Europe and employment problems. *Globalization and Business, №9*, pp. 86-90. (In Georgian) <https://doi.org/10.35945/gb.2020.09.010>

ევროპაში საქართველოდან სამუშაო ძალის ემიგრაციის მიზეზები და დასაქმების პრობლემები

კესო სუმბაძე

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი, მიწვეული ასისტენტ-პროფესორი

ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი, საქართველო

Keso.sumbadze@btu.edu.ge

საკვანძო სიტყვები: უმუშევრობა, ემიგრაცია და დასაქმების პრობლემები ევროპაში.

ციტირებისთვის: სუმბაძე კ. (2020). ევროპაში საქართველოდან სამუშაო ძალის ემიგრაციის მიზეზები და დასაქმების პრობლემები. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, №9, გვ. 86-90. <https://doi.org/10.35945/gb.2020.09.010>

სამსახურის ძებნა და დასაქმება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი საკითხია ადამიანისთვის, თუმცა, მრავალ ქვეყანაში, მათ შორის საქართველოსა და ევროპაში, ამ მიმართულებით არსებობს მნიშვნელოვანი ხარვეზები, რომელთა გამოვლენა და აღმოფხვრა უმნიშვნელოვანესია.

ჩვენ მიერ ჩატარებული კვლევის მიზანი გახლდათ, შეგვესწავლა საქართველოში, შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაცია, უმუშევრობის დონე, დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემები და უმუშევრობის მიზეზით ქვეყნიდან წასული მოქალაქეების ბედი. კვლევა ჩატარდა აღწერილობითი მეთოდოლოგიით. გამოიკითხა საქართველოში მყოფი 93 და ევროპის ქვეყნებში ოფიციალური სამუშაო დოკუმენტებით წასული 70 ემიგრანტი. მოპოვებული ინფორმაციის დამუშავების შედეგად გამოვლინდა ძალიან მნიშვნელოვანი პრობლემები.

საქსტატის მონაცემებით, უმუშევრად ითვლება თხუთმეტი წლის და უფროსი ასაკის ადამიანი, რომელიც არ მუშაობდა გამოკითხვის მომენტში გასული შვიდი დღის მანძილზე, ეძებდა სამუშაოს ბოლო ოთხი კვირის განმავლობაში და მზად იყო მუშაობის დასაწყებად მომავალი ორი კვირის განმავლობაში. ხოლო დასაქმებულია ყველა, ვინც თუნდაც ერთი საათით მაინც იმუშავა, ნებისმიერი ტიპის სარგებლის სანაცვლოდ. უმუშევრობის დონე საქართველოში 12%-ს შეადგენს, იგი არის უმუშევართა პროცენტული წილი ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში.

დასაქმებასა და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის დაბალი დონე კავშირშია კვალიფიკაციის მოთხოვნასთან. საქართველოში უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მასზე მოთხოვნას შორის თვალშისაცემი სხვაობაა, შესაბამისად, მაღალია უმუშევართა შორის უმაღლესი განათლების მქონე პირების რაოდენობა. სამუშაოს ძებნის

პროცესს ართულებს სხვადასხვა ტიპის პრობლემები, მათ შორის: „ცრუ“ სამუშაო ადგილები, არარეალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, კონკურსანტებისადმი უყურადღებო/უპატივცემულო დამოკიდებულებები, გასაუბრების ხარვეზები, ნეპოტიზმი, უსამართლობის განცდა და სხვ.

სამუშაოს მაძიებელი მიმართავს დასაქმების წყაროებს, მიზნის მისაღწევად ორ გზას ხედავს, ან ნახოს ნაცნობი ადამიანი, რომელიც დაეხმარება სამსახურის დაწყებაში, ან დამოუკიდებლად მოიძიოს ვაკანსია და ბოლომდე იბრძოლოს დასაქმებლად. პირველი ვარიანტი ღრმად ფესვებგადგმული ნეპოტიზმის აღიარებას, მხარდაჭერასა და მისი გავრცელების ხელშეწყობას ემსახურება, რაც ჩვენთვის მიუღებელია. გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ ნაცნობის „ფუფუნება“ ყველას არ აქვს, შესაბამის გამოსავლად კი მეორე ვარიანტი რჩება.

დასაქმების პორტალები მრავალფეროვანია, სამუშაო მოთხოვნები კი – ერთფეროვანი. ამ მიმართულებით არსებობს სერიოზული პრობლემები, დამსაქმებელი ორგანიზაციები კონკურსანტებს არარეალურ სამუშაო გამოცდილებას და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს უყენებენ. ხშირ შემთხვევაში, ვაკანსიის შესახებ, დეტალური ინფორმაცია მოცემულია ელექტრონულ ბმულზე, რომელსაც ვაკანსიის შესახებ ინფორმაცია ერთვის ინგლისურ ენაზე, რაც ვფიქრობთ, არასწორია. საქართველოში მოქმედმა ორგანიზაციებმა პატივი უნდა სცენ საზოგადოებას და დასაქმების პორტალებზე ვაკანსიები განათავსონ ქართულ ენაზე. თუ კონკრეტულ სამუშაო პოზიციას უცხო ენის მაღალ დონეზე ფლობა სჭირდება, ეს უნდა მიეთითოს სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში ქართულ ენაზე.

კონკურსანტი, კონკურსში ჩართვის მიზნით, დამსაქმებელთან აგზავნის რეზიუმეს სხვა პირად ინფორმაციასთან

ერთად. დამსაქმებელი კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურები გულმოდგინებით აქაც არ გამოირჩევიან და მიღებულ იმეღლსაც არ უდასტურებენ კანდიდატს, რის გამოც, კონკურსანტი გაურკვეველ და უიმედო მდგომარეობაშია. მსგავს სიტუაციაში, ეს კომპანია როგორი წარმატებულიც არ უნდა იყოს ქვეყნის შიგნით თუ საერთაშორისო არენაზე, კონკურსანტის თვალში კარგავს რეპუტაციას და მას უჩნდება პირველადი დამოკიდებულება – „უსამართლობის მოლოდინი“. თუ გავერთიანებთ ვაკანსიით დაინტერესებულ იმ კანდიდატებს, რომელთა მიმართაც ორგანიზაცია უყურადღებოა, საკმაოდ მაღალ რიცხვს მივიღებთ, რაც საბოლოოდ ორგანიზაციის ანტირეკლამა გამოვა.

თუ მოხდა საოცრება და კანდიდატს დაუკავშირდნენ გასაუბრებაზე მისასვლელად, არც იქ მისულს ელოდება ნაკლები მოულოდნელობა. ფართოდ გავრცელებული პრაქტიკაა, კანდიდატმა მისვლისას აღმოაჩინოს, რომ გასაუბრებაზე ყველა კონკურსანტი ერთსა და იმავე დროსა დაბარებული მაგალითად, 12სთ-ზე – 50 კანდიდატი. ვფიქრობთ ამ შემთხვევაში ორგანიზაციის მენეჯმენტთან დროის მართვასა და გასაუბრების სტანდარტებზე საუბარი ზედმეტია. რამოდენიმე საათიანი ლოდინის შემდეგ, გასაუბრების ოთახში შესულ კანდიდატს დარგობრივი კომისია ხვდება, თუმცა კონკურსანტი არ ფლობს არანაირ ინფორმაციას კომისიის წევრების, მათი სამუშაო პოზიციების და კომპეტენციის შესახებ, რაც არასწორია. გასაუბრებაზე დასმული კითხვები არეული და არასტრუქტურირებულია. ხშირია თემატიკიდან ამოვარდნილი კითხვები და კომისიის წევრების მხრიდან ისეთი არსაწორი ქცევები, როგორცაა: გასაუბრების პარალელურად ერთმანეთში საუბარი, საინფორმაციო ქსელებით სარგებლობა, სატელეფონო საუბრები და რამდენად გასაკვირიც არ უნდა გახლდეთ, კომისიის წევრის ჩაძინებაც კი.

უმჯობესია, კანდიდატს წინასწარ ჰქონდეს ინფორმაცია გასაუბრების ტიპისა და საკონკურსო კომისიის შესახებ. ასევე გასაუბრებაზე შესულს მიესალმნენ და დაძაბულობის მოსახსნელად შეუქმნან მაქსიმალურად მშვიდი, გაწონასწორებული გარემო. აგრძნობინონ, რომ ნამდვილად აინტერესებთ დასმულ კითხვებზე პასუხები და რომ კომუნიკაცია ორმხრივია.

გასაუბრებიდან გამოსული კონკურსანტები ხშირად საუბრობენ ისეთ ნაკლოვანებებზე, როგორცაა: კომისიის წევრების მხრიდან აგრესიული თავდასხმის ფაქტები, არშემდგარი კომუნიკაცია, როცა კანდიდატი პასუხობს დასმულ კითხვას და მხოლოდ თავად უსმენს საკუთარ ხმას. კომისიის წევრების ხშირი შესვლა/გასვლა, სატელეფონო ზარების მიღება და სხვ. კანდიდატებმა არ იციან, ვისთან იყვნენ გასაუბრებაზე. გარდა ამისა, კომისიას არ აქვს ინფორმაცია კონკურსის საბოლოო შედეგის თარიღის შესახებ. გასაუბრებიდან გამოსულ კანდიდატს შინაგანი კონფლიქტების გაძლევისა და მოლოდინის გარდა არაფერი დარჩენია.

პრობლემა ორმხრივია. ხშირად მენეჯერებსაც გააჩნიათ კონკურსანტებისადმი გარკვეული ტიპის შენიშვნები: არასწორად შედგენილი CV, საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შეუსაბამობა, ძირითად მიზანს აცდენილი სამოტივაციო წერილი, გასაუბრებაზე დაგვიანებით მისული კონკურსანტები, არასწორად შერჩეული ჩაცმის სტილი და სხვა.

დაქირავების შემდეგაც არ წყდება პრობლემათა ჯაჭვი. ორგანიზაციებში პრობლემატურია ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორცაა: ჩაკეტილი კომუნიკაციური პროცესები, არანორმირებული სამუშაო გრაფიკები, გაზრდილი სტრესები, ზევანაკვეთური სამუშაოები, არაკომფორტული სამუშაო გარემო და კონფლიქტური სიტუაციები.

უმუშევრობის მაღალი დონე, არასასურველი სამუშაო პირობები, დაბალი ხელფასი და გადატვირთული სამუშაო გრაფიკი ის ძირითადი მიზეზებია, რომლებიც სამუშაო ძალას ევროპის ქვეყნებში გადანაცვლებისკენ უბიძგებს. სწორედ ამიტომ, შრომითი ემიგრაცია ერთ-ერთი უმწვავესი პრობლემაა საქართველოსთვის.

როგორც საქართველოში, ისე ევროპის ქვეყნებში, უმუშევრობა ერთ-ერთი მწვავე პრობლემაა. „Eurostat“-ის 2019 წლის ივლისის მონაცემებით ჩვენ მიერ ზემოთ ნახსენებ ევროპის ქვეყნებში, უმუშევრობის დონე ასეთია: საბერძნეთი 17,2 %, ესპანეთი 13,9 %, იტალია 9,9 %, საფრანგეთი 8,5%, ხორვატია 7,1%, კვიპროსი 7%, შვედეთი 6,8%, ფინეთი 6,7%, პორტუგალია 6,5% ,ბულგარეთი 4,5%, გერმანია 3% და ჩეხეთი 2,1%

სამსახურის პოვნას ართულებს სამუშაოს ძებნის პროცესში წარმოქმნილი სხვადასხვა ტიპის ნაკლოვანებები, რომლებიც საქართველოს მოქალაქეებში უსამართლობის განცდას იწვევს და მათ მდგომარეობას უფრო ართულებს.

რესპოდენტები აქტიურად საუბრობენ კონკურსანტებისადმი უყურადღებო დამოკიდებულებაზე, როცა რესპოდენტი აგზავნის საკონკურსო დოკუმენტებს, თუმცა მას უპასუხოდ ტოვებენ. პრობლემატურია კონკურსანტებისთვის წაყენებული არარეალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. ერთ-ერთმა რესპოდენტმა იუმორით გვითხრა, რომ დამსაქმებელი ხშირად ეძებს „ხუთფეხიან ცხვარს“, რომელიც რეალურად არ არსებობს. გარდა ამისა, დასაქმების პროცესი დროში იწელება და ხშირად რამოდენიმე თვესაც კი გრძელდება.

გასაუბრების ეტაპზე ფიქსირდება დისკრიმინაციის ფაქტები, კონკურსანტებს იწუნებენ გარეგნული ნიშნის მიხედვით, რაც არასწორია. დამეთანხმებით ალბათ, რომ გარეგნული სილამაზე კვალიფიკაციასთან არაფერ კავშირშია.

დაქირავების შემთხვევაში, რესპოდენტები საუბრობენ გადატვირთულ სამუშაო გრაფიკზე. ერთ-ერთი რესპოდენტის ინფორმაციით, შრომითი ხელშეკრულებით მისი სამუშაო გრაფიკი 8 საათს მოიცავს, თუმცა მისი უფროსი 12სთ-ს ამუშავებს და ზევანაკვეთურ ანაზღაურებას არ უხდის, ხშირია შეურაცხყოფის და დაცინვის ფაქტები.

შრომითი ხელშეკრულება ფორმდება ძირითადად სამ-თვიანი ვადით, რათა ადვილად გაათავისუფლონ ახალი თანამშრომელი, რაც მათში არასტაბილურობის განცდას და სტრესს იწვევს. რესპოდენტები ამბობენ, რომ სამსახურის შენარჩუნების ერთადერთი გზა დარღვევებზე თვალის დახუჭვა და პრობლემებთან შეგუებაა.

გამოკითხულთა 90% ყურადღებას ამახვილებს ისეთ სირთულეებზე, როგორცაა: დაბალი ორგანიზაციული კულტურა, თანამშრომლებს შორის მოუწესრიგებელი ურთიერთობები, ბუღინგი, ბიუროკრატია, ბედნიერების დაბალი კოეფიციენტი, დაბალი ანაზღაურება, უთანასწორობა, დემოტივაციის მრავალფეროვანი ფაქტორები, შავი საქმის კეთების იძულება, სტრესით კონტროლი, არაკომფორტული სამუშაო გარემო, არათემატური სავალდებულო სასწავლო კურსები, არანორმირებული სამუშაო გრაფიკი, კონფლიქტური სიტუაციები, დემოკრატიული მენეჯმენტის საწინააღმდეგო - ტირანული მმართველობით გამოწვეული კადრების დენადობა, ეთნიკური ნიშნით ჩაგვრა, უსამართლო პრივილეგიები, დაუფასებლობის შეგრძნება და სხვა მრავალი ფაქტორი, რომლებიც დემოტივაციას იწვევს მათში.

უცვლელად გთავაზობთ რესპოდენტთა წინადადებებს: „საქმის კეთებას არ მაცდინან, ჩემს კვალიფიკაციასთან შედარებით ძალიან მარტივ სამუშაოს მავალბენ, ფაქტობრივად დამცინიან“, „მუდმივად მემუქრებიან საბუთების გაფუჭებით და დეპორტით“, „ყველა კონკურენტად აღმიქვამს და მიპირისპირდება“, „ცოდნის გაზიარებას ნეგატიურად აღიქვამენ“, „ორი თვეა ვმუშაობ და ჩემს საქმეს არ ვაკეთებ“, „ძალიან ბევრი თამაში მიწევს, არასდროს არ ვარ ის, ვინც რეალურად ვარ“, „ხანდახან ვფიქრობ, რომ ჯოჯოხეთში ვარ“.

ემიგრანტებისთვის საკმაოდ რთულია ევროპაში თავის დამკვიდრება. პრობლემები მრავალფეროვანია. თუმცა, რესპოდენტთა უმრავლესობა, ემიგრაციის მთავარ დადებით შედეგს საკუთარი ოჯახის მატერიალურ გადარჩენაში ხედავს. ამბობენ, რომ პრობლემების მიუხედავად, მაინც იქ ურჩევიათ ყოფნა.

პრობლემების მიუხედავად, აღსანიშნავია ევროკავშირის ქვეყნების მიერ ჩვენი ქვეყნის მოქალაქეებისთვის ხელშეწყობა. განსაკუთრებით აღსანიშნავია სამეზობლო პოლიტიკის როლი, რომლის საბაზისო პრინციპი გახლავთ სურვილი, დაეხმაროს მეზობელ ქვეყნებს შიდა რეფორმების განხორციელებაში.

მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ პრობლემების მოგვა-

რება ქვეყნის შიგნიდან დაიწყოს. სამუშაოს მაძიებელთა უფლებების დაცვის მიზნით, აუცილებელია, გამკაცრდეს დასაქმების პორტალების კონტროლი და ორგანიზაციებმა მკაცრად აგონ პასუხი ცრუ ვაკანსიების, არარეალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნებისა და კონკურსანტებისადმი უსამართლო დამოკიდებულებისათვის.

აუცილებელია, სახელმწიფო უმკაცრესად დაუპირისპირდეს ნეპოტიზმს, მხარი დაუჭიროს სამართლიანი დასაქმების პროგრამებს. ამისთვის, შესაძლოა, შეიქმნას სახელმწიფო მონიტორინგის ჯგუფი, რომელიც აქტიურად გააკონტროლებს როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო სექტორში დასაქმების ეტაპებს. აუცილებელია, საკონკურსო კომისიის კომპეტენტურობის და გასაუბრების პროცესის მკაცრი კონტროლი.

რაც შეეხება ევროპის ქვეყნებში ჩვენ მიერ განხილულ პრობლემებს, მათ მოსაგვარებლად აუცილებელია, სახელმწიფომ გაატაროს ეფექტიანი პოლიტიკა და დაიცვას საკუთარი მოქალაქეების უფლებები ნებისმიერ ქვეყანაში. მნიშვნელოვანია შეიქმნას ახალი სამუშაო ადგილები, რომლებიც შეამცირებს სამუშაო ძალის ემიგრაციას და უბრუნველჰყოფს, მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებიდან ჩვენი ქვეყნის მოქალაქეების დაბრუნებას.

მნიშვნელოვანია ევროპის ქვეყნებთან გაძლიერებული თანამშრომლობა, როგორც არალეგალური და იძულებითი მიგრაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, ასევე ლეგალური გადაადგილების ხელშეწყობის მიმართულებით. აუცილებელია, მათთან აქტიური კოორდინაციით შემუშავდეს შრომითი მიგრაციის ეფექტიანი სისტემა, რომელიც ხელს შეუწყობს ჩვენი ქვეყნის მოქალაქეების მშვიდობიან გადაადგილებას და დასაქმებას.

გლობალური პანდემიის ფონზე საქართველო და ევროკავშირის ქვეყნები დანარჩენ მსოფლიოსთან ერთად ახალი გამოწვევის წინაშე დგანან. არსებული რეალობა რისკების შემცველი, მომავალი კი არაპროგნოზირებადია. მკვეთრად გაიზარდა უმუშევრობის დონე და შემცირდა ეკონომიკური ზრდა. მსოფლიოს ქვეყნების მიერ სახელმწიფო საზღვრების ჩაკეტვამ შეაჩერა სამუშაო ძალის გადაადგილება, რის გამოც ჩვენი ქვეყნის მოქალაქეები ვერ ახერხებენ სამუშაოდ სხვა ქვეყნებში წასვლას, რაც კიდევ უფრო ამძიმებს მათ სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობას. ეპიდსიტუაციის ყოველდღიურად ზრდის ფონზე რთულია მისი შედეგების განსაზღვრა, თუმცა პანდემიის დასრულების შემდეგ შემოგთავაზებთ დასაქმებასა და უმუშევრობაზე მისი გავლენის შედეგებს.

ლიტერატურა/REFERENCES

- Brandolini.,(2018) Andrea Measuring employment and unemployment. Bank of Italy, Italy.
- Card. D., Kluve J. and Weber., A. (2015) „What Works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations, National Bureau of Economic Research.
- Knotek, Edward S (2007). How useful is Okun’s Law. Economic Review, Federal Reserve Bank of Kansas City.
- Messmer M., (2000) Job Hunting for Dummies, 2nd Edition USA.
- Shearer, C.; Vey, J.S.; Kim, J.(2019) Where jobs are concentrating and why it matters to cities and regions (Washington, DC, Brookings Institution). Available at: <https://www.brookings.edu/research/where-jobs-are-concentrating-why-it-mattersto-cities-and-regions/> [20 Dec. 2019].
- National Statistics Office of Georgia. External Trade and FDI. Retrieved from http://geostat.ge/index.php?action=page&p_id=134&lang=eng on 2011-09-21
- National Statistics Office of Georgia. Labor Force Statistics. Retrieved from http://geostat.ge/cms/site_images/_files/english/methodology/labour%20force%20statistics%20Eng.pdf on 2011-08-01
- Canadian International Labour Network. Self-Employment in Transitional Economies: Entrepreneurship or Disguised Unemployment? Retrieved from <http://www.ciln.mcmaster.ca/papers/seconf/transecns.pdf> on 2011-09-07
- I want to work, Employment Services 2020 Report. https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/final_-_i_want_to_work.pdf
- <https://www.geostat.ge/ka>
- https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics_en