



შრომითი ურთიერთობები საჯარო სამსახურში: შრომითი ურთიერთობების ფორმების გამოყენება და გამოწვევები

2023

მოკლე შინაარსი

კვლევის მიზანი

კვლევა მიზნად ისახავდა სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის პერსპექტივიდან შეესწავლა საჯარო უწყებების წინაშე არსებული გამოწვევები, რომლებიც შრომითი ურთიერთობების სხვადასხვა ფორმებს უკავშირდება და შეემუშაებინა რეკომენდაციები ამ გამოწვევების გადასაჭრელად. კვლევა მოიცავდა ორ ძირითად ამოცანას: საჯარო მოხელეთა შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული ზოგადი გამოწვევების შესწავლას და საჯარო სამსახურში პროფესიათა დამატებითი კატეგორიების/ფუნქციების ჩამონათვალის გამოყოფის საჭიროების შესწავლას, რაც შეიძლება სპეციფიკურ რეგულირებას ექვემდებარებოდეს. ამ მიზნების მისაღწევად კვლევამ მოიცვა სამაგიდო კვლევა, ძირითად ინფორმანტთა და სიდრმისეული ინტერვიუები, ონლაინ გამოკითხვა და შემთხვევის ანალიზი.

კვლევის პროცესში საჯარო სამსახურის ბიუროს და იმ საერთაშორისო, თუ ადგილობრივი ორგანიზაციების გარდა, რომლებიც საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის მხარდაჭერას ახორციელებენ, ჩართული იყო ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში და სამინისტროებში დასაქმებული HR წარმომადგენლები და მაღალი რანგის მენეჯერები. ასევე, დამატებით ონლაინ-გამოკითხვის საშუალებით ინფორმაცია შეგროვდა სხვადასხვა უწყებებში დასაქმებული საჯარო მოსამსახურეებისგან.

ძირითადი მიგნებები

ინტერვიუების საფუძველზე გამოვლინდა, რომ დაბალი რანგის პოზიციებზე გამოწვევას წარმოადგენს ვაკანტური ადგილების შევსება თვითმმართველობების დონეზე, რასაც შესაბამისი უწყებების წარმომადგენლები შიდა მიგრაციით და დაბალი სახელფასო ბადით ხსნიან. ხოლო მაღალ რანგებზე გამოწვევები გამოვლინდა როგორც სამინისტროების, ისე თვითმმართველობის დონეზე ისეთ პოზიციებზე, რომლებზეც კერძო სექტორის მხრიდან მაღალია მოთხოვნა ან სპეციფიკურ მოთხოვნებს უკავშირდება. ასეთ მოთხოვნად პოზიციებს შორის ადგილობრივი თვითმმართველობების დონეზე გამოვლინდა IT სპეციალისტი და არქიტექტორი, ხოლო სამინისტროებში IT სპეციალისტი.

შემთხვევის ანალიზი, რომელიც აღნიშნული მოთხოვნადი პროფესიების მიმართულებით გაკეთდა, მოიცავდა საქართველოს შრომის ბაზარზე მოთხოვნის და მიწოდების ანალიზს. ანალიზმა აჩვენა,

რომ საქართველოში არქიტექტორების მიწოდება მართლაც საკმაოდ მცირეა, განსაკუთრებით რეგიონებში. მეორე მხრივ, არქიტექტორებზე მოთხოვნა ბიზნეს სექტორში ქვეყანაში მაღალია და ზრდადი ტემპით ხასიათდება. IT მიმართულებით, მიუხედავად მიწოდების მაღალი დონისა, ასევე გაზრდილია მოთხოვნა კერძო სექტორის მხრიდან. აღნიშნული მიმართულებებით კერძო სექტორში მზარდი ხელფასების ფონზე საჯარო სექტორი ვერ სთავაზობს სპეციალისტებს კონკურენტულ ანაზღაურებას.

კვლევაში მონაწილე უწყებები მიუთითებდნენ, რომ თანამშრომელთა მოძიებასთან შედარებით, უწყებებს ნაკლები პრობლემები ჰქონდათ თანამშრომელთა შენარჩუნების პროცესში, როგორც პროფესიული საჯარო მოხელეების, ისე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს შორის. აღნიშნულს ისინი საჯარო სამსახურთან დაკავშირებულ სტაბილურობას და გამოყენებულ სამოტივაციო მექანიზმებს უკავშირებდნენ, რაც ასევე დადასტურდა მოხელეთა ონლაინ გამოკითხვის პროცესში. თუმცა HR წარმომადგენლების შეფასებით, გაღიზიანება უფრო მეტად ფიქსირდებოდა მოთხოვნად პროფესიებში, სადაც საჯარო სამსახური კონკურენციას ვერ უწევს კერძო სექტორს.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ, სამუშაო ხელშეკრულებების მონიტორინგის პროცესში ხდება გარკვეული შეუსაბამოების აღმოჩენა პოზიციის ქვეშ მოაზრებულ ფუნქცია-მოვალეობებსა და შრომითი ურთიერთობის ფორმის მისადაგებასთან დაკავშირებით. კვლევაში მონაწილე უწყებების უმრავლესობა აღნიშნავდა, რომ მათ არ ექმნებათ გამოწვევა თანამშრომელთა შერჩევის პროცესში მათი დაქირავების სათანადო ფორმის იდენტიფიცირებასთან დაკავშირებით. თუმცა, მენეჯერების და HR წარმომადგენლების ნაწილმა აღნიშნა, რომ მათ გარკვეულ შემთხვევებში უხდებათ მუდმივი ფუნქციების შესასრულებელ პოზიციაზე შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, რაც გამოწვეულია საკადრო დეფიციტით და მისი შევსების კანონით გათვალისწინებული ყველა საშუალების (მათ შორის რეზერვში მოძიების) ამოწურვის შემდეგ.

რეკომენდაციები

საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებების არამიზნობრივი გამოყენების პრევენციის მიზნით მნიშვნელოვანია, რომ ერთი მხრივ მოხდეს შეფასების და პროფესიული განვითარების სისტემების და სამოტივაციო მექანიზმების სრულფასოვანი გამოყენება. რაც ხელს შეუწყობს საჯარო მოხელეთა შორის კვალიფიციური პროფესიონალების შენარჩუნებას, რომელთა კომპეტენციებიც პასუხობს საჯარო სამსახურში მუდმივად ცვალებად მოთხოვნებს. ხოლო მეორე მხრივ, კრიტიკულია საჯარო დაწესებულებებში რეგულარულად ტარდებოდეს მოკვლევა მოთხოვნადი პროფესიების საჭიროებაზე და შრომის ბაზრის ანალიზის საფუძველზე ფასდებოდეს აღნიშნული მიმართულებებით ანაზღაურების არასტანდარტული რეგულირების საჭიროება.

გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია გაიწეროს სამუშაო აღწერილობების/ფუნქციების ანალიზი და ამ მიმართულებით მოხდეს საჯარო უწყებების HR მენეჯერთა კომპეტენციების ამაღლება. ამასთან პრინციპულია გაიზარდოს ბიუროს უფლებამოსილება შრომითი ხელშეკრულებების მონიტორინგის პროცესში.