

შრომის ბაზარი და დასაქმების პრობლემები საქართველოში

მსოფლიო გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ გარდამავალი ეკონომიკის პირობებში, რომელიც თავისთავად არასტაბილურია, იზრდება სოციალური არამდგრადობის საფრთხე და ძლიერდება ისეთი ეკონომიკური მოდელის ჩამოყალიბების აუცილებლობა, რომელიც ასე თუ ისე შეეცდება მოსახლეობის სოციალური მდგრადობის უზრუნველყოფას. აღნიშნული არამდგრადობის გაძლიერება ვლინდება: მოსახლეობის შემოსავლების მკვეთრი დიფერენციაციით; ხელფასების, პენსიების, დახმარებების სისტემატური გაუცემლობით; რადიკალური ცვლილებების მუდმივი “შოკით”; რეალური შემოსავლების შემცირებით და მოქალაქეთა პირადი დანაზოგების გაუფასურებით (ყოველივე ეს საქართველოშიც გამოვლინდა).

ასეთ პირობებში სახელმწიფომ სწრაფად უნდა მოაგვაროს სოციალური პასუხისმგებლობის საკითხი, რომელიც გულისხმობს არა მარტო ეკონომიკური მდგომარეობის განუხრელ ზრდას, არამედ სახელმწიფოს, მოქალაქეების და მეწარმეების საბაზრო ქცევის დამკვიდრებასაც. ეს პროცესი რთულია და მისი წარმატებით განხორციელება უპირველესად დამოკიდებულია სახელმწიფოზე (ხელისუფლებაზე), რომელმაც უნდა უზრუნველყოს თანაბარი სასტარტო შესაძლებლობები ქვეყნის

ახალი თაობებისათვის და კონკრეტული პირობები ეფექტური მეურნეობრიობისათვის.

ქვეყანაში გაიზარდა ადამიანთა რიცხვი, რომლებიც უკიდურესი სიღარიბის ზღვარზე ახერხებენ არსებობას. ამასთან, გაიზარდა მოსახლეობის ახალგაზრდა, აქტიური და შრომისმოყვარე ნაწილის მიგრაცია ქვეყნის გარეთ.

სოციალური პასუხისმგებლობის საკითხის მოგვარების მიზნით შრომის ბაზარს მნიშვნელოვანი ფუნქციები:

- ითამაშოს მთავარი როლი სამუშაო ძალის აღწარმოებაში, რომელიც პასუხობს თანამედროვე მაღალტექნოლოგიური წარმოების მოთხოვნებს;

- უზრუნველყოს შრომითი რესურსების განაწილებასა და გადანაწილებას, შექმნას სტიმულები მათი ეფექტური გამოყენებისათვის;

- ბრძანებით-ადმინისტრაციული სისტემის არაეფექტური დასაქმების სტრუქტურას ცვლის დასაქმების დინამიური, რაციონალური სტრუქტურით;

- დაასაბუთოს მომუშავეთა უნივერსალიზაციის აუცილებლობა, მათი მრავალპროფილურ პროფესიონალური მომზადება, კოკნკურენტუნარიანობა, პროფესიული ოსტატობა, კვალიფიკაციის დონე;

– გაზარდოს სამუშაო ძალის მობილურობის აქტივობა, გააძლიეროს მიგრაცია, როგორც დარგის შიგნით, ისე დარგებსა და რეგიონალურ მართულელებს შორის, რაც ხელს უწყობს შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების პრობლემის გადაწყვეტას;

– გაზარდოს საბაზრო ბერკეტების როლი შრომის ანაზღაურებაში და შესაბამისად, გააძლიეროს შრომის ეკონომიკური მოტივაცია და მისი ეფექტურობა;

– დააჩქაროს მოსახლეობის ადაპტაცია საბაზრო ურთიერთობებისადმი, ხელი შეუწყოს საბაზრო აზროვნების ჩამოყალიბებას, საბაზრო ტიპის ეკონომიკური ქცევის გამომუშავებას.

საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდების რაოდენობრივ-ხარისხობრივ ურთიერთშესაბამისობაზე არსებით ზეგავლენას ახდენენ: სოციალურ-ეკონომიკური, დემოგრაფიული, ტექნიკური, ორგანიზაციული, პოლიტიკური, კულტურული, ეროვნული და ეთნიკური ფაქტორები. ამ ფაქტორთა გავლენის ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ჩამოვყალიბოთ შრომის ბაზრის თავისებურებები და განვითარების ტენდენციები:

1. საქართველოში შრომის ბაზარი არაერთგვაროვანია. მათ შორის განმსაზღვრელია შრომის ღია და დახურული ბაზარი. შრომის ღია ბაზარი მოიცავს შრომისუნარიანი მოსახლეობის ნაწილს, რომელიც ეძებს სამუშაოს (უმუშევრები და სამუშაოს შეცვლის მსურველები), ხოლო დახურული ბაზარი ყალიბდება იმ მომუშავეთა მიერ, ვინც ჯერჯერობით

ინარჩუნებს დასაქმებულის სტატუსს, მისთვის დიდია სამუშაოს დაკარგვის ალბათობა;

2. შრომის ბაზრის ფორმირება ხდება ისეთ პირობებში, როცა ხელფასი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მინიმალურ საარსებო საშუალებებს. მინიმალური ხელფასი 1998 წლის მონაცემებით მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის 23,7%, ხოლო 2000 წელს 30% იყო (საქართველოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის მონაცემები). ეს კი დასაწყისშივე იწვევს შრომის ბაზრის სხვა ელემენტების დეფორმაციას და აქვეითებს ბაზრის თვითრეგულირების მექანიზმის როლს. ცხოვრების დონის დაცემამ საგრძნობლად გაზარდა სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნა;

3. შრომის ბაზრისა და ახალი შრომითი ურთიერთობების ფორმირება მიმდინარეობს სოციალური პარტნიორობის არარსებობის პირობებში, რაც ართულებს სოლიდარობისა და თანხმობის მიღწევას ფასწარმოქმნის, ხელფასის, შემოსავლების, გადასახადების და სხვა საკითხებში;

4. საქართველოში შრომის ბაზრის ჩამოყალიბება არაორგანიზებულია. ჯერ არ არსებობს მისი ბუნების შესაბამისი ინფრასტრუქტურა, მოთხოვნა-მიწოდების საინფორმაციო ბაზა;

5. არასასურველად ვითარდება მოსახლეობის მიგრაციული პროცესები;

6. კატასტროფულად შემცირდა დასაქმების დონე ყველა დარგში და უმუშევრობამ მასობრივი ხასიათი მიიღო;

7. დისბალანსი შრომის ბაზარზე, უმუშევრობის მზარდი ტემპების პირობებში ეკონომიკის მრავალ სხვა-

დასხვა სფეროში საგრძნობია სპეციალისტების დეფიციტი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ საქართველოში ორგანიზებული შრომის ბაზრის შექმნისათვის საჭიროა:

1. შეიქმნას დასაქმების სფეროს თავისუფალი არჩევისათვის საჭირო პირობები;

2. შრომის კანონმდებლობის საფუძველზე დაცულ იქნას მოქალაქეთა ინტერესები შრომისა და ანაზღაურების საკითხებში;

3. დაცულ იქნას ხელფასის გარანტირებული მინიმუმი. შემოსავლის რეგულირება უნდა განხორციელდეს პროგრესიულ სკალაზე დაფუძნებული საგადასახადო სისტემის მეშვეობით;

4. სამუშაო ძალის თავისუფალი გადაადგილება ქვეყნის ტერიტორიაზე და მის ფარგლებს გარეთ.

ამასთან გასათვალისწინებელია ის, რომ საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის დროს რადიკალური ეკონომიკური რეფორმები აყენებენ ახალ პრინციპებს:

1. შრომის ნებაყოფილობითობა საკუთარი შესაძლებლობების და უნარის თავისუფალი განკარგვა. უმუშევრობა ან დაუსაქმებლობა არ ისჯება კანონით.

2. სახელმწიფოს პასუხისმგებლობა, რომელიც თანაბარ სასტარტო პირობებს უქმნის ადამიანებს დასაქმებისა და შრომისათვის. ეს თანაბარი პირობები შეიძლება განხორციელდეს ეკონომიკურ, საკანონმდებლო და სოციალური ღონისძიებებით.

3. ეროვნული ინტერესების გათვალისწინება, რაც მდგომარეობს იმაში, რომ სახელმწიფომ უპირველესად უნდა იზრუნოს თავისი მოქალაქე-

ბის დასაქმებაზე. ეცადოს აღკვეთოს ნეგატიური შედეგები, რასაც შეიძლება მოჰყვეს სხვა განვითარებული ქვეყნის მიერ ეკონომიკური ექსპანსია, და ზოგჯერ, ამას არა მარტო ეკონომიკური, არამედ პოლიტიკური დამოუკიდებლობაც კი ეწირება.

4. რეგიონალური და დარგობრივი თავისებურებების გათვალისწინება სამუშაო ძალის მოთხოვნასთან დაკავშირებით.

5. დასაქმების პრობლემისადმი კომპლექსური მიდგომა, ეს გულისხმობს საბაზრო თვითრეგულირებისა და სახელმწიფო რეგულირების მექანიზმების ურთიერთმოქმედებას, საბიუჯეტო და არასაბიუჯეტო ფონდების გამოყენებას, საწარმოების, საზოგადოებრივი გაერთიანებებისა და მოქალაქეების საშუალებების გამოყენებას. ეკონომიკური ეფექტურობისა და სოციალური სამართლიანობის მიღწევების გამოყენებას.

საზოგადოების რაც მეტი წევრია ჩართული შრომის პროცესში და რაც მეტად ეფექტურად არის გამოყენებული მათი შრომა, მით მაღალი იქნება ეკონომიკური ზრდა, ეროვნული პროდუქტი და მოქალაქეთა შემოსავალი, საზოგადოების გადახდისუნარიანი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების ხარისხი. ამიტომაც სრული, პროდუქტიული და ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა არის ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ამოცანა. მხოლოდ სახელმწიფოს აქტიური მონაწილეობით შეიძლება რეალიზებულ იქნას დასაქმების ეკონომიკური ფუნქცია.

სრული დასაქმების უზრუნველყოფა შეუძლებელია მხოლოდ საბაზრო მექანიზმების მეშვეობით. აუ-

ცილებელია აქტიური სახელმწიფო ეკონომიკური პოლიტიკის გატარება, რომელიც მიმართული იქნება ეკონომიკურად მიზანშეწონილი სამუშაო ადგილების შექმნისაკენ. ამოცანა მდგომარეობს იმაში, რომ უზრუნველყოფილ იქნას არა მხოლოდ სრული და პროდიქტიული, არამედ ეკონომიკურად ეფექტიანი დასაქმება. ეკონომიკურად ეფექტიანი დასაქმების ქვეშ იგულისხმება ისეთი დასაქმება, რომელიც საზოგადოებრივი შრომის მწარმოებლურობის ზრდის საფუძველზე უზრუნველყოფს ღირსეული შემოსავლის, ჯანმრთელობის, პიროვნების სრულყოფის, საზოგადოების ყოველი წევრის განათლებისა და პროფესიული დონის ზრდას. ეს ამოცანა წარმატებით გადაწყდება, თუ შეიქმნება სოციალურად ორიენტირებული ეკონომიკა.

გარდამავალ პერიოდში, როცა ჯერ კიდევ არ არის ეკონომიკის სტრუქტურული გარდაქმნა დასრულებული, სადაც მაღალია უმუშევრობა, საჭიროა შევინარჩუნოთ მინიმალური ხელფასის დონე, საარსებო საშუალებების ის მინიმუმი, რომელიც აუცილებელია ადამიანის ფიზიკური და სულიერი უნარის შესანარჩუნებლად შრომისუნარიან მდგომარეობაში, მის შესაგუებლად ახალ საბაზრო პირობებთან.

გარდამავალი პერიოდის საქართველოს ეკონომიკისთვის მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენდა მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის სტატუსის განსაზღვრა, ვინაიდან გეგმიური ეკონომიკის დროს ეკონომიკურად აქტიურად ითვლებოდა მხოლოდ დასაქმებული მოსახლეობა, ხოლო ტერმინი “უმუშევარი”

საერთოდ არ გამოიყენებოდა, რადგანაც ითვლებოდა, რომ ყველას, ვისაც სურდა მუშაობა დასაქმებული იყო. ისინი ვინც არ მუშაობდნენ იწოდებოდნენ დროებით დაუსაქმებელ პირებად და მათაც სურვილის გაჩენისთანავე შეეძლოთ მუშაობის დაწყება.

90-ან წლებში საქართველოს ეკონომიკაში მიმდინარე პროცესებმა – წარმოების დაცემამ, ჰიპერინფლაციამ, ენერგეტიკულმა კრიზისმა, სამოქალაქო ომმა და კონფლიქტის ზონებიდან მოსახლეობის იძულებითმა მიგრაციამ უკიდურესად გაართულა ქვეყნის შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების შესაძლებლობანი. წარმოიქმნა დასაქმების ახალი სტრუქტურა, ეკონომიკურ ტერმინოლოგიაში გაჩნდა ახალი სიტყვა “უმუშევარი”, გაიზარდა არასრული დასაქმების მქონეთა რიცხვი. გართულდა დასაქმებულთა აღრიცხვა, ვინაიდან შრომის სტატისტიკის ადრე არსებული ერთიანი ანგარიშიანობის სისტემა თანამედროვე პირობებში გამოუსადეგარი აღმოჩნდა. აქედან გამომდინარე, ქვეყნის სამუშაო ძალის მოცულობასა და სტრუქტურაზე საბაზო ინფორმაციის, შრომის ბაზარზე დასაქმების მდგომარეობის მიმდინარე ტენდენციებზე დაკვირვებისა და ქვეყნის მაკროეკონომიკური მდგომარეობის შეფასებისა და ანალიზისათვის მნიშვნელოვანი სტატისტიკური ინდიკატორების, კერძოდ უმუშევრობისა და დასაქმების დონის შეფასებების მისაღებად აუცილებელი გახდა, მსოფლიო პრაქტიკაში გავრცელებული სტანდარტების შესაბამისად, მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის შესახებ მონაცემების მონიტორინგი.

სწორედ ამ მიზნით პირველად საქართველოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტში დაინერგა ინდიკატორთა ახალი სისტემა, სადაც გათვალისწინებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტების შესაბამისად დროის მოცემულ მომენტში ეკონომიკურად აქტიური (დასაქმებული, უმუშევარი) მოსახლეობის ანუ სამუშაო ძალის და არა აქტიური (სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი) მოსახლეობის შესახებ შეფასებების მიღება სხვადასხვა ჭრილში. მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის შესასწავლად გამოყენებულია ILO შემდეგი ცნებები და განმარტებები:

1. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა, მოიცავს 15 წელზე მეტი ასაკის ორივე სქესის იმ პირებს, რომლებიც დროის გარკვეულ პერიოდში სთავაზობენ თავიანთ სამუშაო ძალას იმ საქონლისა და მომსახურების საწარმოებლად, როგორც ეს განმარტებულია ეროვნულ ანგარიშთა სისტემაში და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ბალანსებში.

2. დასაქმებული არის პირი, რომელიც გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში მუშაობდა (სულ მცირე ერთი საათი მაინც) შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით, ეხმარებოდა უსასყიდლოდ სხვა შინამეურნეობის წევრებს, ან რაიმე მიზეზით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე, თუმცა ფორმალურად ირიცხებოდა მომუშავედ. ამ კატეგორიაში იგულისხმება დაქირავებით დასაქმებულები და თვითდასაქმებულები.

3. დაქირავებულად მომუშავე არის პირი, რომელიც საანგარიშო

პერიოდის განმავლობაში ასრულებს განსაზღვრულ სამუშაოს ხელფასის ან სხვა ანაზღაურების მისაღებად ფულით ან ნატურით. ამ კატეგორიაში შედის იმ ადამიანთა ჯგუფიც, რომელთაც აქვთ სამუშაო ადგილი, მაგრამ დროებით არ მუშაობენ შვებულების, ავადმყოფობის, სამუშაოდან დროებით დათხოვნისა და მსგავსი მიზეზების გამო.

4. თვითდასაქმებულია პირი, რომელიც საანგარიშო პერიოდში საკუთარ საწარმოში ან მეურნეობაშია დასაქმებული, მოგების ან ოჯახური შემოსავლის მისაღებად ფულით ან ნატურით.

5. უმუშევარი (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მკაცრი კრიტერიუმით) არის პირი 15 წლის ან მეტი ასაკის, რომელიც არ მუშაობს (ერთი საათითაც კი) გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში, მზად იყო მუშაობისთვის და ეძებდა სამუშაოს ბოლო (ორგანიზაციის მკაცრი კრიტერიუმით) 4 კვირის მანძილზე. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მიერ, შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების პროცესში მყოფი ქვეყნებისათვის რეკომენდირებულია გამოქვეყნდეს უმუშევრობის მონაცემები შერბილებული კრიტერიუმითაც. კერძოდ ამ კრიტერიუმით უმუშევრად შეიძლება ჩაითვალოს ე.წ. “ხელჩაქნეული” პირებიც, ისინი, რომლებიც არ მუშაობენ, მზად არიან მუშაობისთვის და სურთ მუშაობა, მაგრამ აღარ ეძებენ სამუშაოს, ვინაიდან არა აქვთ მისი პოვნის იმედი.

სხვა ბაზრებთან შედარებით შრომის ბაზარი ერთ-ერთი ყველაზე რეგულირებადია. შრომის ბაზრის სახელმწიფო რეგულირების მნიშვნე-

ლოვან მიმართულებები შეიძლება დავყოთ სამ ძირითად ჯგუფად:

1. სახელმწიფო მაკროეკონომიკური პოლიტიკის გატარება.

2. შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების ოპტიმიზაციის შეთანხმება საქმიანობის სხვადასხვა სახეობებთან (დაქირავებული შრომა, თვითდასაქმება, სწავლა, სამხედრო სამსახური, შვილების აღზრდა, შინამეურნეობა და ა.შ.).

3. შრომის ბაზრის ინსტიტუტების საქმიანობის გააქტიურება.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ერთ-ერთი მიმართულებაა სამუშაოს მიმცემთა წახალისება ახალი სამუშაო ადგილის შექმნისათვის და შენარჩუნებისათვის, საქმიანობის ახალი პერსპექტიული სფეროების შექმნისათვის (მომსახურების სფერო, მშენებლობა, დაზღვევა, სოფლის მეურნეობა, მსუბუქი და კვების მრეწველობა). ამ დროს სახელმწიფომ უნდა გამოიყენოს ისეთი საშუალებები, როგორიცაა საგადასახადო და საკრედიტო შეღავათები, სახელმწიფო შეკვეთები, ძირითადი საწარმოო ფონდების დაჩქარებული ამორტიზაცია და სხვა.

საქართველოს შრომის ბაზარზე, სახელმწიფო პოლიტიკისათვის დამახასიათებელია პასიურ ღონისძიებათა სიჭარბე: მასიური ღია უმუშევრობის შეკავება, უმუშევრობის რეგისტრაცია, უმუშევართა შრომითი მოწყობისა და სიღარიბის დაძლევის პროგრამების შემუშავება და სხვა. ყოველივე ეს მეტისმეტად სუსტი ბერკეტია უმუშევრობის პროფილაქტიკისათვის. ზემოთ ჩამოთვლილი მიმართულებების ფარგლებში შრომის ბაზრის რეგულირებისას სასურველია განსაკუთრებული ყურადღება

მიექცეს დასაქმების პოლიტიკის აქტიური რეალიზაციის ფორმებსა და მეთოდებს.

KOBA SOKHADZE
TINATIN SOKHADZE

EMPLOYMENT PROBLEMS IN GEORGIA

S u m m a r y

In Georgia during the process of labor market formation qualitative and quantitative conformity of demand and supply on labor force is influenced by: social-economical, demographic, technical, organizationnal, political, cultural, national and ethnical factors. After analyzing these factors we can realize employment market development tends and specifics. In Georgia employment market is Ambiguous. There are two open and closed markets. Open market includes working-age population, who is searching for a job (unemployed and new job finders). Closed market includes persons, who are employed but the risk of losing their jobs is high. Georgian employment market is not organized. The infrastructure of market is not developed yet and we don't have demand – supply information base.