

# დასაქმების პოლიტიკა საქართველოში

გივი ჩუბინიძე  
სტუ-ს დოქტორანტი

## რეზიუმე

ეკონომიკაში ერთერთი უმნიშვნელოვანესი მაჩვენებელია დასაქმება. უმუშევრობა იზომება შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობით, რომელთაც არ აქვთ სამუშაო და აქტიურად ეძიებენ მას. ხოლო დასაქმებულთა და უმუშევართა საერთო რაოდენობა არის შრომის ძალა.

შრომის ბაზარი საქართველოში არის მისი ფორმირებისა და განვითარების ეტაპზე, ამ პერიოდის ყველა თავისებურებით. მისი ფორმირების მიმდინარე პროცესი მოითხოვს ახალ მიდგომებს სოციალური და შრომითი ურთიერთობების სფეროში, საქართველოს ეკონომიკის სპეციფიკის გათვალისწინებით, საჭიროა ყურადღება გავამახვილოთ: დასაქმების დარგობრივ სტრუქტურაში საჭირო ცვლილებების ბუნებაზე, უმუშევრობის მოცულობაზე, ეკონომიკის ჩრდილოვან სექტორში დასაქმებაზე, შრომის ბაზრის ასიმეტრიულობას, მობილობის დაბალ ხარისხზე.

**საკვანძო სიტყვები:** სამუშაო ძალა; უმუშევრობის დონე; თვით დასაქმება; შრომის მინოდება; სოციალურად დაუცველი; მინიმალური ხელფასი; პროფესიული კავშირი.

## EMPLOYMENT POLICY IN GEORGIA

Givi Chubinidze,  
Doctorate of GTU

## RESUME

One of the most important indicators in the economy is employment. Unemployment is measured in the number of workable people who do not have a job and are actively seeking it. While the total number of employed and unemployed is labor force.

The labor market in Georgia is at the stage of its formation and development, with all the peculiarities of this period. The current process of its formation requires new approaches in the field of social and labor relations, taking into consideration the specifics of Georgia's economy, it is necessary to focus on the nature of changes in the sectoral structure of employment, the unemployment rate, employment in the shadow sector economy, asymmetry of labor market, low quality of mobility.

**Key words:** keywords; work force; Unemployment level; Self-employment; labor supply; Socially vulnerable; Minimum salary; Professional union.

• • • •

ქვეყანაში უმუშევრობის დონის განსაზღვრა რთული პროცესია, პრაქტიკაში უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის დადგენა საკმაოდ ძნელია, იმის გამო რომ არსებობს უამრავი განსხვავებული დარგი რომლებშიც მოსახლეობის დიდი ნაწილი ეწევა თვით დასაქმებას. სიტუაციის აღსაქმელად მოსახლეობა დაყოფილია სამ დიდ ჯგუფად:

1. **მოზარდები**, რომელთაც ჯერ კიდევ არ მიუღწევიათ 16 წლამდე, ასევე ისინი, ვინც სპეციალურ დანესებულებებში არიან მოთავსებულნი, მაგალითად, ფსიქიატრიულ საავადმყოფოებში ან გამოსასწორებელ დანესებულებებში. ადამიანთა ეს კატეგორია არ განიხილება სამუშაო ძალის პოტენციური კომპონენტის სახით.

2. მას ეწოდება „**სამუშაო ძალის შემადგენლობაში არ შემავალი**“ ჯგუფი. ესენი არიან მოზარდები, რომლებსაც პოტენციურად მუშაობის შესაძლებლობა გააჩნიათ, მაგრამ ამა თუ იმ მიზეზის გამო არ მუშაობენ და არც სამუშაოს ეძებენ.

3. ეს ჯგუფი საკუთრივ **სამუშაო ძალაა**. იგი მოიცავს მათ, ვისაც შეუძლია და მზად არის მუშაობისთვის.

უმუშევრობის გაანგარიშება ხდება სხვადასხვა ინდიკატორების გამოყენებით, მაგრამ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაში და ზოგადად მიღებულია, უმუშევრობის დონის განსაზღვრება. გამოიანგარიშება როგორც უმუშევართა საერთო რაოდენობის თანაფარდობა შრომით ძალაში.

უმუშევრობა არის სოციალურ-ეკონომიკური ფენომენი, რომელშიც შრომითი ძალის ნაწილი არ არის ჩართული საქონლისა და მომსახურების წარმოებაში. საქართველოში, ეროვნული სტატისტიკის სამსახურის მონაცემებით, უმუშევრობის დონე საკმაოდ მაღალია თუმცა აღინიშნება მცირედი მაგრამ სტაბილური კლების ტემპი[2](იხ. ცხრილი N1). თუმცა აღსანიშნავია რომ სტატისტიკის სამსახურისა და კერძო სოციალური კვლევების მონაცემები ხშირად ერთმანეთს არ ემთხვევა, მიზეზი კი არის ის რომ ძნელია ზუსტად განისაზღვროს სამუშაო ძალის რა ნაწილი ამბობს უარს საკუთარი სურვილით დასაქმებაზე და რა ნაწილი ეძებს სამსახურს, ამასთან მონაცემების ერთიანი მოცულობის დამუშავება არ ხდება სოციალური კვლევებისას.

უმუშევრობის დონეს შედარებით სტაბილურს ხდის ის ფაქტი რომ მოსახლეობის ნაწილი ეწევა თვით დასაქმებას და ეს მაჩვენებელი დაახლოებით 4-ჯერ მაღალია სოფლის მოსახლეობაში ვიდრე ქალაქის მოსახლეობაში[2]. მიუხედავად იმისა რომ უმუშევრობის დონე შედარებით დაბალია სოფელ-

ცხრილი N1 (დასაქმების დონე)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა), ათასი კაცი	1983	1912	1909	1945	1972	1971	1988	2005	1979	1985	2018	1996	1983	1940
დასაქმებული, ათასი კაცი	1683	1618	1577	1597	1611	1628	1644	1659	1643	1694	1734	1717	1707	1694
უმუშევარი, ათასი კაცი	300	294	331	347	361	343	345	345	335	290	284	279	276	246
უმუშევრობის დონე, პროც.	15.1	15.4	17.4	17.9	18.3	17.4	17.3	17.2	16.9	14.6	14.1	14	13.9	12.7

ში ვიდრე ქალაქში საქმე გვაქვს შრომის მიგრაცია-სთან სოფლიდან ქალაქისკენ, ამის მიზეზი კი არის ის რომ სოფლად მყოფი მოსახლეობის გარკვეული ნაწილი თვით დასაქმებულად ითვლება და ამასთან ანაზღაურება შედარებით მცირეა ვიდრე ქალაქში.

მისასალმებელია, პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკის კომიტეტის თავმჯდომარის რომან კაკულაის ინიციატივა ქვეყანაში უმუშევრობის კომპენსაციის მექანიზმის შემოღების შესახებ. ამ ეტაპზე აღნიშნული საკითხით დაინტერესებულები არიან სხვა უფლებამოსილი პირებიც თუმცა, უნდა აღინიშნოს რომ უმუშევრობის კომპენსაციის არსებობა უამრავ სირთულეებთანაა დაკავშირებული და საჭიროა მისი საკმაოდ მკაცრი კონტროლი. სავარაუდოა რომ საწყის ეტაპზე, სახელმწიფო რესურსების სიმცირის გამო კომპენსაცია იყოს მინიმალური (ფორმალურიც კი) თუმცა მსგავსი მექანიზმის შე-

მუშავება და განვითარება უმნიშვნელოვანესია.

ეკონომიკური განვითარების იმ ეტაპზე რომელზედაც ვიმყოფებით უმნიშვნელოვანესია დარგობრივი პრიორიტეტების აღმოჩენა და განვითარება, რასაც მოჰყვება ამ სფეროებში სამუშაო ძალის მოთხოვნის ზრდა. თუმცა კვალიფიკაცია გადამწყვეტი იქნება ვინაიდან და რადგანაც პრიორიტეტებთან გვაქვს საქმე საჭიროა წარმოება უნდა იყოს მაქსიმალურად გამართული და ეფექტიანი. ამ ეტაპზე კი დარგობრივი დასაქმების სტატისტიკა ასე გამოიყურება (იხ. ცხრილი2)

„შრომით ბაზარზე სახელმწიფო ასრულებს როგორც დამსაქმებლის ფუნქციას, ასევე სხვა თანაბარ მნიშვნელოვან ფუნქციებს: ის ქმნის კანონებსა და სხვა სამართლებრივ ნორმებს, რომლებიც არეგულირებენ სოციალურ და შრომით ურთიერთობებს; ქმნის პირობებს შრომითი ურთიერთობის

დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით [2]

ცხრილი N2

2017	ათასი კაცი
<b>სულ დასაქმებულები</b>	<b>1,706.6</b>
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და მეტყვეობა, თევზჭერა, მეთევზეობა	736.5
მრეწველობა	137.5
მშენებლობა	82.0
ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	174.1
სასტუმროები და რესტორნები	37.4
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	82.6
საფინანსო საქმიანობა	30.7
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების განევა	40.7
სახელმწიფო მმართველობა	88.3
განათლება	151.5
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	67.4
კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების განევა	63.0
კერძო საოჯახო მეურნეობა დაქირავებული მომსახურებით	14.2
ექსტერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობა	0.5
არა იდენტიფიცირებული	0.2

ბაზრის განვითარებისათვის; ახორციელებს ახალი სამუშაო ადგილების შენარჩუნებისა და შექმნის სტიმულირებას; იცავს შრომის ბაზრის ყველა სუბიექტის უფლებებს.

საქართველოს სახელმწიფო პოლიტიკას, შრომის ბაზრის შესახებ არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი, “შრომის კოდექსი”. კონკრეტულად კი, ეს კანონი განიხილავს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, კონკრეტულად კი კოდექსში განხილულია შემდეგი საკითხები [3]:

- ✓ შრომითი ურთიერთობა
- ✓ სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი
- ✓ შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობა.
- ✓ შრომითი ხელშეკრულების დადება
- ✓ შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა
- ✓ შრომითი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვა.
- ✓ გამოსაცდელი ვადა
- ✓ შრომის შინაგანანესი
- ✓ შრომის ანაზღაურება
- ✓ შრომის პირობების დაცვა
- ✓ შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა
- ✓ გაერთიანების თავისუფლება
- ✓ დისკრიმინაციის აკრძალვა
- ✓ პასუხისმგებლობა და დავის გადაწყვეტა.

თუმცა არსებობს შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ ეხება კონკრეტულად ეს კანონი, მაგრამ ისინი რეგულირდებიან საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

მოსახლეობის სოციალური დაცვა, როგორც შრომის ბაზრის ელემენტი, ობიექტური ფენომენია. არსებული უმუშევრობა იწვევს მოსახლეობაში სოციალურად დაუცველი ჯგუფების გაჩენას, რომელთაც მატერიალურ მხარდაჭერა სჭირდებათ. ეს დატვირთვა იქმნება ისე როგორც მოსახლეობის სოციალური დაცვა, რომელიც წარმოადგენს საკანონმდებლო, ეკონომიკურ და სოციალურ გარანტიებს, ისინი მეტ ნაკლებად უზრუნველყოფენ მოსახლეობის ყველა ჯგუფის ნორმალურ ცხოვრებას და განვითარებას. აქედან გამომდინარე, გამოდის რომ, ერთ-ერთი მთავარი სოციალური გარანტია არის მინიმალური ხელფასი, ხელფასის დიფერენციაცია დამოკიდებულია სამუშაო პირობების ხარისხსა და ზოგადად ბაზრის განვითარების დონეზე.

ეკონომიკაში შრომის ბაზრის როლი იმაში მდგომარეობს, რომ ის საშუალებას გვაძლევს ეფექტურად გამოვიყენოთ ქვეყნის შრომითი პოტენციალი. ხოლო შრომის მიწოდება ჩამოყალიბებულია დასაქმებისა და მისგან დასვენების შორის არჩევანის საფუძველზე. ამ არჩევანს განაპირობებს შრომის ანაზღაურება რაც საკმაოდ დაბალია საქართველოში, შრომის ბაზრის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი კატეგორიაა ხელფასი. მისი სწორად განსაზღვრაზე დამოკიდებული თუ რამდენად მოსახლეობის არჩევანიც, ამიტომ საჭიროა მათი სტიმულირება რომ გავზა-

რდოთ სამუშაოს მსურველთა რაოდენობა, რაც თავის მხრივ, კონკურენციის გზით, გაზრდის მუშახელის კვალიფიკაციას და განათლების დონეს.

აღსანიშნავია რომ არასაკმარისი ყურადღება ეთმობა ბიზნესს დონეზე დასაქმების რეგულირების მექანიზმის გაუმჯობესებას. როგორც ჩანს, ეს პრობლემები იმსახურებს უფრო მეტ ინტერესს სპეციალისტების - მეცნიერებისა და პრაქტიკოსების მიერ. საქართველოში დასაქმების პოტენციალი რამდენიმე მიზეზით არის გამოწვეული. ფაქტია რომ ქვეყანაში არსებული სახელმწიფო ადმინისტრირების სისტემა ყოველთვის არ არის მზად, საჭიროების შემთხვევაში, მიიღოს ზემოქმედების ადეკვატური ზომები.

დასაქმების ოპტიმიზაციის ერთერთი კარგი საშუალებაა, პროფესიული კავშირების განვითარება, რადგან მათი მთავარი ეკონომიკური ამოცანაა სამუშაოსა და ანაზღაურების, კვალიფიკაციის მიხედვით გადანაწილება. ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი შრომის ბაზრის პრობლემების აღმოჩენა და გამოსწორებაა. საქართველოში საბაზრო ეკონომიკის საშუალებით შრომის გადანაწილების ერთ-ერთი შედეგი იყო მოსახლეობის საერთო შემოსავალში ხელფასის წილის შემცირება.

აუცილებელია სახელმწიფო დასაქმების მართვის სისტემის სწორად განსაზღვრა, იმის გამო, რომ ამჟამად არსებობს გარკვეული, ასიმეტრია სამუშაოს გადანაწილება სოციალურ და შრომითი ურთიერთობის მართვის სფეროში, როგორც ბიზნესს, ისე ცენტრალურ და რეგიონულ ხელისუფლებებს შორის.

### გამოყენებული ლიტერატურა.

- 1) საქართველოს კანონი N3591 “საქართველოს საგადასახადო კოდექსი” 17 სექტემბერი 2010წ.
- 2) სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, „დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში“ 2017 წელი. (წლიური ანგარიში)
- 3) საქართველოს ორგანული კანონი, „შრომის კოდექსი“ 17 დეკემბერი 2010 წელი.
- 4) საქართველოს მთავრობა „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმა“ 4 აპრილი 2016 წლი.
- 5) Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б „Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка“ Проблемы прогнозирования N4, 2006.
- 6) Коровкин А.Г. „Проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на российском рынке труда“. Проблемы прогнозирования; N2; 2011.
- 7) Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Единак Е.А., Королев И.Б „Об основных путях повышения эффективности использования трудового потенциала нашей страны“, (Сборник) Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России, 2011.