

დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის მიზნები და ამოცანები **Цели и задачи государственной политики занятости**

ლალი სრესელი - მოწვეული სპეციალისტი
გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, lalisreseli@yahoo.com

Лали Сресели - Приглашенный специалист
Горьковский государственный университет, lalisreseli@yahoo.com

რეზიუმე. სახელმწიფოს ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია და მოვალეობა ქვეყნის ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ეფექტური დასაქმებაა.

შრომითი პოტენციალის რაციონალური გამოყენება და განვითარება, სტრუქტურულ ცვლილებებთან ადამიანური რესურსების დროულად მორგება, სამუშაო ძალაზე მთხოვნა-მიწოდების შორის ოპტიმალური თანაფარდობის დაცვა, უმუშევრობის ზრდის შეჩერება, დასაქმების სფეროში სოციალური სამართლიანობის პრინციპების დაცვა, სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნა სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებს. აღნიშნულ ამოცანათა გადაჭრა შესაძლებელია მხოლოდ შრომისა და დასაქმების სფეროში მიზანმიმართული სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებითა და გატარებით, რომლის საბოლოო მიზანია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ხელშეწყობა.

საკვანძო სიტყვები: დასაქმება, შრომის ბაზარი, დასაქმების პოლიტიკა.

Резюме. Одной из основных функций и обязанностей государства является эффективная занятость экономически активного населения страны.

Рациональное использование и развитие трудового потенциала, своевременная корректировка человеческих ресурсов для структурных изменений, Поддержание оптимального соотношения предложения рабочей силы, прекращение безработицы, соблюдение принципов социальной справедливости в сфере занятости и создание равных возможностей трудоустройства для лиц, ищущих работу, нуждаются в особой поддержке со стороны государства. Эти задачи могут быть решены только путем разработки и реализации целенаправленной государственной политики в области труда и занятости, конечной целью которой является содействие эффективному функционированию рынка труда, социально-экономическому развитию страны.

Ключевые слова: занятость, рынок труда, политика занятости.

ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისა და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისათვის უადრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობას, როგორც ბიზნეს-გარემოს სრულყოფის, ისე შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის საჭირო ღონისძიებების გატარების გზით. ეს უკანასკნელი სახელმწიფოს ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია და მოვალეობაა.

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების სახელმწიფო მხარდაჭერის აუცილებლობა განპირობებულია შემდეგი ობიექტური გარემოებებით: [დანართი 1]

- შრომის ბაზარი მოწოდებულია, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების მოთხოვნებიდან გამომდინარე, უზრუნველყოს შრომითი პოტენციალის რაციონალური გამოყენება და განვითარება, მოსალოდნელ სტრუქტურულ ცვლილებებთან ადამიანური რესურსების დროულად მორგება, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ოპტიმალური თანაფარდობის დაცვა, ეკონომიკური დაცემის პერიოდში დასაქმების სტაბილიზაცია, უმუშევრობის ზრდის შეჩერება და ა.შ;

- სტიქიურად განვითარებადი შრომის ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს დასაქმების სფეროში სოციალური სამართლიანობის პრინციპების დაცვას, სამუშაოს მამიებელთათვის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას, განსაკუთრებით საზოგადოების იმ ჯგუფებისათვის, რომლებიც შრომის ბაზარზე დაბალ კონკურენტუნარიანები არიან და სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებენ;

- სოციალურ პარტნიორობაზე დაფუძნებული მოქნილი შრომის ბაზარი განაპირობებს უმუშევრობის ღონის ზრდის შეჩერებას, შრომითი უფლებების თანაბარი რეალიზაციის და უმუშევართა სოციალური დაცვის მექანიზმის შემუშავებას.

აღნიშნულ ამოცანათა გადაჭრა შესაძლებელია მხოლოდ შრომისა და დასაქმების სფეროში მიზანმიმართული სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებითა და გატარებით, რომლის საბოლოო მიზანია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ხელშეწყობა.

ყოველი სახელმწიფო თავად განსაზღვრავს საკუთარ პოლიტიკას მოსახლეობის დასაქმების სფეროში. დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა

განისაზღვრება იმ მიზნებით და ამოცანებით, რომლებიც ამ სფეროში სახელმწიფოს წინაშე დგას: რა უნდა გაკეთდეს, რას უნდა მივაღწიოთ და ეს ყოველივე რა საშუალებებით და მეთოდებით?

შრომის ბაზარი საქართველოში ფორმირების სტადიაშია, რაც იწვევს საზღვარგარეთის ქვეყნების გამოცდილების გაზიარების აუცილებლობას.

განვითარებულ ქვეყნებში გამოყოფენ დასაქმების პოლიტიკის შემდეგ მოდელებს: [2 .გვ 58]

- ამერიკული მოდელი ორიენტირებულია დაბალი შემოსავლების განაწილებაზე სამუშაო ადგილების შექმნის მეშვეობით, რომელიც არ მოითხოვს ეკონომკურად აქტიური მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილის მაღალ მწარმოებლურობას. ამ დროს უმუშევრობა ფორმალურად მცირდება, მაგრამ არის რისკი დაბალშემოსავლიანი მოსახლეობის რაოდენობის გაზრდის.

- სკანდინავიური მოდელი გვთავაზობს პრაქტიკულად ყველა მშრომელისათვის დასაქმების გარანტიას შრომის ანაზღაურების დამაკმაყოფილებელი პირობებით სამუშაო ადგილების შექმნით სახელმწიფო სექტორში. ასეთი პოლიტიკა დაკავშირებულია ინფლაციური წნეხის წარმოშობის და სახელმწიფო ფინანსური რესურსების ამოწურვის რისკთან.

- ევროპული მოდელი ითვალისწინებს დასაქმებულთა რიცხვის შემცირებას შრომისმწარმოებლურობის ამაღლების და მომუშავეთა შემოსავლების ზრდისას

დასაქმების სფეროში ქვეყნები მიმართავენ დასაქმების როგორც აქტიურ, ასევე დასაქმების პასიურ პოლიტიკას.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD) შრომის ბაზრის აქტიურ პოლიტიკას განსაზღვრავს შემდეგნაირად: „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა არის ნებისმიერი სოციალური დანახარჯი (განათლების სფეროს გარდა), რომელიც მიმართულია იმაზე, რომ ბენეფიციარს გაეზარდოს დასაქმების ან შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა“. [3. მუხლი 2.]

სოციალურად ორიენტირებული განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნების დიდი უმრავლესობა დასაქმების პოლიტიკის სფეროში ახორციელებს აქტიურ პოლიტიკას, რომელიც მიმართულია

სრული, პროდუქტიული და თავისუფალ არჩევანზე დამყარებულ დასაქმებაზე. სახელმწიფო ისწრაფის და ქმნის პირობებს, რათა:

- სამუშაო არსებობდეს ყველასთვის, ვინც მას ეძებს და მზადაა შეუდგეს მუშაობას

- სამუშაო იყოს რაც შეიძლება მეტად პროდუქტიული

- არსებობდეს არჩევანის თავისუფლება დასაქმებაში

დასაქმების სფეროში აღნიშნული მიზნების მისაღწევად დასახული ღონისძიებები უნდა იყოს მკაფიოდ განსაზღვრული და პერიოდულად გადახედული კოორდინირებული ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის ჩარჩოებში. ამასთან დასაქმების სფეროში მიღებული გადაწყვეტილებები მოითხოვს შეთანხმებულ მოქმედებას, როგორც სახელმწიფოს მხრიდან, ასევე დამქირავებლების და დაქირავებული მუშების მხრიდან.

გარდა ამისა, სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკა უნდა ითვალისწინებდეს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონეს, ასევე კავშირს დასაქმების სფეროში დასახულ მიზნებსა და სხვა ეკონომიკურ

თუ სოციალურ მიზნებს შორის. დასაქმების პოლიტიკა უნდა განხორციელდეს იმ მეთოდებით რომელიც შესაბამეა ამ თუ იმ ქვეყნის ნაციონალურ პირობებს და პრაქტიკას. „ქვეყნები შრომის ბაზრის რეგულირებას სხვადასხვა გზით ახდენენ და იყენებენ როგორც ნორმატიულ, ასევე კოლექტიური გადაწყვეტის საშუალებებს. რეგულირების თითოეულ მექანიზმს ახასიათებს უარყოფითი და დადებითი მხარეები, მაგრამ მნიშვნელოვანია ის, რომ ქვეყნის სპეციფიკური ბუნება და არსებული ტრადიციები განსაზღვრავენ ამ მექანიზმების გამოყენების ეფექტიანობას...“ [4. გვ 64.]] შესაბამისად ხდება საერთაშორისო შრომითი სტანდარტების, რომლებიც მიზნად ისახავს გააუმჯობესოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წევრი ქვეყნების შიდა ეროვნული სოციალური გარემო, ტრანსფორმაცია ქვეყნებში მათი სპეციფიკის შესაბამისად. [5.72]

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ შექმნა შრომის საერთაშორისო ნორმების სისტემა - საერთაშორისო კონვენციები და რეკომენდაციები, რომლებიც ეხება შრომასთან დაკავშირებულ ყველა საკითხს და რომელთა შემუშავებაში მონაწილეობას ღებულობენ მთავრობების, დამსაქმებლებისა და

დასაქმებულების წარმომადგენლები მთელი მსოფლიოდან.

შრომის საერთაშორისო ნორმები ჩამოყალიბდა, როგორც შრომისა და სოციალური პოლიტიკისადმი მიძღვნილი დოკუმენტების ყოვლისმომცველი სისტემა კონტროლის საკუთარი მექანიზმით, რომელიც მოწოდებულია, უპასუხოს ეროვნულ დონეზე ამ ნორმების გამოყენების პროცესში წარმოქმნილ ყველა შესაძლო პრობლემას. [6 გვ14]

დასაქმების პოლიტიკის შესახებ კონვენცია, 1964 წლის (№122) მოითხოვს, რომ სახელმწიფოებმა, რომლებმაც მოახდინეს მისი რატიფიცირება, გამოაცხადონ და გაატარონ აქტიური პოლიტიკა სრული, პროდუქტიული და თავისუფალი არჩევანზე დაფუძნებული დასაქმების მიღწევისათვის. ამ პოლიტიკის მიზანია, - უზრუნველყოს, რომ სამუშაო არსებობდეს ყველა იმ პირისათვის, ვინც ეძებს მას და მზად არის მის შესასრულებლად; - რომ ეს სამუშაო იყოს რაც შეიძლება მეტად პროდუქტიული; - და რომ არსებობდეს დასაქმების თავისუფალი არჩევანი და მაქსიმალური შესაძლებლობა იმისა, რომ თითოეულმა მუშაკმა საკუთარი უნარ-ჩვევებისა და ნიჭიერების წყალობით დააკმაყოფილოს იმ სამუშაოს ადგილზე მისაღებად არსებული მოთხოვნები, რომელსაც ის ყველაზე მეტად შეეფერება მისი რასის, ფერის, სქესის, აღმსარებლობის, პოლიტიკური შეხედულების, ეროვნული კუთვნილებისა და სოციალური წარმომავლობის მიუხედავად. ამ პოლიტიკამ სათანადოდ უნდა გაითვალისწინოს ეკონომიკური განვითარების სტადია და დონე, აგრეთვე ურთიერთკავშირი დასაქმებისა და სხვა ეკონომიურ თუ სოციალურ მიზნებს შორის და იგი უნდა განხორციელდეს ისეთი მეთოდების გამოყენებით, რომლებიც შეესაბამება სახელმწიფოში არებულ პირობებსა და პრაქტიკას. [6.გვ14]

დღეს ევროკავშირის შრომისა და სოციალური სტანდარტების ფუნდამენტური პრინციპები და დებულებები მოცემულია არა მხოლოდ ევროკავშირის ხელშეკრულებებში, (პირველად კანონმდებლობაში) არამედ დირექტივებში (მეორად კანონმდებლობაში) რომლებსაც აქვს სავალდებულო და მბოჭავი ხასიათი ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისთვის. [7]

დღეს როდესაც მთავრობის პრიორიტეტული მიმართულებაა ეფექტიანი და ცივილიზებული შრომის ბაზრის ჩამოყალიბება. შრომის

კანონმდებლობის ევროპულ კანონმდებლობასთან ჰარმონიზაცია ამ ამოცანის შესრულების მნიშვნელოვანი კომპონენტია. [8.გვ11]

მსოფლიოს ქვეყნების უმრავლესობაში დასაქმების პოლიტიკის მოქმედება ეფუძნება შრომის ბაზრის აქტიურ და პასიურ რეგულირებას.

საქართველოს შემთხვევაში, შრომის ბაზრის რეგულირება, უმეტესწილად ხდება აქტიური სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის გატარებით, რაც გამოიხატება სახელმწიფოს მიერ ინიცირებულ დასაქმების პროგრამებსა და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისთვის ბიზნესის სტიმულირებაში. ასეთ ღონისძიებებად შეიძლება ჩაითვალოს: სამუშაო ადგილების შექმნა, პროფესიული გადამზადება, ბიზნესის სახელმწიფო იაფი კრედიტით უზრუნველყოფა და მოქალაქეთა ცალკეული ჯგუფებისათვის საზოგადოებრივი საქმიანობის ორგანიზება [5.გვ 77]

საქართველოს მთავრობა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავების აუცილებლობას, რომლის მთავარი მიზანია მოსახლეობის პროდუქტიული დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდა, განსაკუთრებით, როდესაც საქმე ეხება ისეთ მოწყვლად ჯგუფებს, როგორებიც არიან ახალგაზრდები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ა.შ. 2013 წელს წარმატებით დასრულდა მოლაპარაკებები ევროკავშირის წარმომადგენლობასთან დასაქმებისა და პროფესიული განათლების სფეროში სექტორული მხარდაჭერის პროგრამის ამოქმედების შესახებ, რომლის თანახმადაც, მომდევნო წლებში საქართველოში უნდა განხორციელდეს სექტორული რეფორმა დასაქმებისა და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების მიმართულებით, რაც მხარდაჭერილი იქნება ევროკავშირის სექტორული მხარდაჭერის პროგრამით. [3.მუხლი2.]

განვითარებულ საბაზრო ეკონომიკაში შრომის ბაზრის სუბიექტებად გვევლინებიან დამკირავებლები და დაქირავებული მუშები (ან ორგანოები, რომლებიც მათ ინტერესებს გამოხატავენ, მაგ. მწარმოებელთა ასოციაციები, პროფკავშირული ორგანიზაციები და სხვა სტრუქტურები) ასევე სახელმწიფო. სახელმწიფო, როგორც დამსაქმებელი სახელმწიფო საწარმოებში, გამოდის ინვესტორის როლში, რომელიც აფინანსებს სოციალურად მნიშვნელოვან პროექტებსა და პროგრამებს. მაგრამ სახელმწიფოს მთავარი ფუნქცია

მდგომარეობს იმაში, რომ იგი აყალიბებს, განსაზღვრავს და აკონტროლებს შრომის ბაზარზე პარტნიორთა ინტერესების რეგულირებას და ქცევის წესებს.

დასაქმების შესახებ მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, სრული, პროდუქტიული და თავისუფალ არჩევანზე დამყარებულ დასაქმების მიზნით სახელმწიფო ახორციელებს:

- სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების გეგმებისა და პროგრამების დამუშავებას, ღონისძიებებს საფინანსო-საკრედიტო, საინვესტიციო და საგადასახადო პოლიტიკაში, რომელიც მიმართულია მწარმოებლურ ძალთა რაციონალურ განთავსება, გადაადგილების, შრომითი რესურსების მობილობის ამაღლებასთან, დროებითი და სტაბილური დასაქმების განვითარების, შრომის მოქნილი რეჟიმების მიღების წახალისების და სხვა ღონისძიებებს, რომლებიც ხელს უწყობს სამუშაო ადგილების შექმნა/შენარჩუნებას.

- სამართლებრივ რეგულირებას დასაქმების სფეროში მოქალაქეთა კანონიერი უფლებების დაცვის საფუძველზე სახელმწიფო გარანტიებთან შესაბამისობით, მოსახლეობის დასაქმების შესახებ კანონმდებლობის შემდგომ სრულყოფას.

- რეგიონალური პროგრამების დამუშავება-რეალიზაციას, რომელიც ითვალისწინებს მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებებს.

- დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებისათვის ეფექტური მექანიზმების დანერგვას, რომელიც მოიცავს:

- უმუშევარი მოქალაქეების პროფილის მიხედვით განაწილების სპეციალური ღონისძიებების ორგანიზებას და გატარებას უმუშევარი მოქალაქეების განაწილება ჯგუფებად მათი ყოფილი

პროფესიული მოღვაწეობის მიხედვით, ასაკის სქესის, განათლების დონის და სხვა სოციალურ დემოგრაფიული მახასიათებლების მიხედვით) მათთვის სამუშაოზე მოწყობაში ეფექტური დახმარების აღმოჩენის მიზნით, შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის გათვალისწინებით.

- სოციალური დახმარების აღმოჩენა მოქალაქეებს რომლებსაც უმუშევართა სტატუსი აქვთ .[4]

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნების გამოცდილება აჩვენებს თვითრეგულირების მექანიზმებისა და შრომის ბაზრის სახელმწიფო რეგულირების შეთანხმებული მოქმედების არა მარტო

გარდაუვალობას, არამედ მის ეფექტურობასაც. იმ მრავალრიცხოვან პრობლემებს შორის, რომლებიც დაკავშირებულია დასაქმებასთან და შრომის ბაზრის ფუნქციონირებასთან, სახელმწიფო რეგულირების პრიორიტეტულ მიმართულებებად ითვლება მისი სამუშაო ადგილების რაოდენობის ზრდა, სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნის რეგულირება, ასევე სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია განათლების განვითარების, პროფესიული მომზადებისა და კადრების კვალიფიკაციის ამაღლების საქმეში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №732 2014 წლის 26 დეკემბერი ქ.თბილისი „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს №199 დადგენილებაში ცვლილების შეტანის შესახებ
2. Стимулирование занятости: Доклад генерального директора на 82-й сессии Международной конференции труда 1995 года. Женева, 1995. С. 58.
3. საქართველოს მთავრობის საქართველოს დადგენილება №167 2016 წლის 4 აპრილი ქ. თბილისი -- შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ
4. О. В. Заяц . Занятость населения и ее Регулирование. 2003
5. ირაკლი მესხი - უცხოური ინვესტიციები და შრომის ბაზრის ტრანსფორმაცია საქართველოში სადოქტორო დისერტაცია. 2003
6. ინტერნეტრესურსი http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_226313.pdf - თამაშის წესები. მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში შესწორებული რედაქცია 2009
4. ინტერნეტ-რესურსი <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/12875.pdf>
5. შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში
6. ქვეყნის ძირითადი მონაცემები და მიმართულებები 2014-2017 წლებისათვის (გადამუშავებული ვარიანტი) თბილისი 2013.