

JEL Classification: E24, J21, J28

<https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.021>

STATE EMPLOYMENT POLICY IN THE CONDITIONS OF THE COVID-19 PANDEMIC CRISIS IN GEORGIA

IRMA TKEMALADZE

PhD Student

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Georgia

irma.tkemaladze@tsu.ge

Abstract. The crisis caused by the Covid-19 pandemic has not only economic character, it is multifaceted, so ways to tackle the problem are more complex and ambiguous. Measures to protect the health of the population often comes into conflict with economic recovery measures, which raises the issue of their proper balancing. At the same time, financial, moral and material support should be provided to the vulnerable sections of the society, at the same time, the party creating the demand for labor should be encouraged to maintain jobs. Recovering the economy requires a comprehensive and consistent strategy based on the interests of each citizen. It is important to have an active social dialogue between employers 'and entrepreneurs' organizations and employees. These measures are relatively easy to implement for countries with high incomes and developed economies, while for low-income countries, the use of fiscal and monetary policy instruments is limited and therefore becomes a more difficult process. In such a case, it is recommended to differentiate the directions of the state employment policy according to the priority. The first line of action in the conditions of the covid-19 pandemic should be to stop the growth of poverty caused by declining employment income from reduced employment. As mentioned above, the government's anti-crisis plan even provides for passive policy measures and appropriate funding. However, it should be noted that the simplification of bureaucratic procedures related to the issuance and administration of targeted benefits would also be desirable. The activation of passive policy has accelerated the "formalization" of informal employees, it is recommended to continue working in this direction through a different prism to prevent the growth of precariate in the labor market. It is advisable to increase the number of jobs in the formal sector, to adequately remunerate the qualifications and energy expended, to create normal working conditions and to provide real protection of the labor rights of the employees. It is recommended to finance various projects and startups to promote self-employment and motivate the unemployed people. An important measure is the systematic research of labor market needs, which creates a clear picture of the requirements in the field of employment in the policy-making process and is a vector in the planning of training relevant qualified personnel. The latter will help to eliminate the most important problems of the Georgian labor market - the imbalance between labor demand and supply.

KEYWORDS: LABOR MARKET, EMPLOYMENT, REMOTE EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT, PANDEMIC CRISIS.

For citation: Tkemaladze, I. (2021). State Employment Policy in The Conditions of The Covid-19 Pandemic Crisis in Georgia. *Globalization and Business*. 12, 155-161. (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.021>

დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა კოვიდ-19-ის პანდემიით გამოწვეული კრიზისის პირობებში საქართველოში

ირმა ტყემალაძე

დოქტორანტი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო
irma.tkemaladze@tsu.ge

საკვანძო სიტყვები: შრომის ბაზარი, დასაქმება, დისტანციური დასაქმება, უმუშევრობა, პანდემია, კრიზისი.

ციტირებისთვის: ტყემალაძე, ი. (2021). დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა კოვიდ-19-ის პანდემიით გამოწვეული კრიზისის პირობებში საქართველოში. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, 12, 155-161. <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.021>

შესავალი

მიმდინარე პანდემიურმა კრიზისმა გლობალური შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების არნახული უკმარისობა შექმნა. პროგნოზირებულია, რომ 2021 წელს ჯამურად სამუშაო ადგილების დეფიციტი 75 მილიონს, ხოლო 2022 წელს – 23 მილიონს გაუტოლდება (World Employment and Social Outlook: Trends, 2021). გარდა პირდაპირი გზით სამუშაო ადგილების შემცირებისა, ნავარაუდებია სამუშაო საათების შემოკლება, ანუ არასრული დასაქმების ზრდა, რაც დასაქმებულის ნების საწინააღმდეგოა და უმთავრესად დაკავშირებულია შრომის ანაზღაურების ფონდის ეკონომიასთან. ჯამურად სრულ დასაქმებასთან მიმართებაში თუ გავიანგარიშებთ, 2021 წელს 100 მლნ. სამუშაო ადგილის, ხოლო 2022 წელს 26 მლნ. სამუშაო ადგილის ექვივალენტია. გამოდის რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (მსო) მკვლევართა პროგნოზებით, 2022 წელს მსოფლიოში უმუშევართა რაოდენობა 205 მილიონ ადამიანს მიაღწევს, რაც 2019 წლის რაოდენობაზე (187 მილიონი) ბევრად მეტია. უმუშევრობის დონე 5,7%-მდე გაიზარდება, მსგავსი მაჩვენებელი ბოლოს 2013 წელს დაფიქსირდა. სიტუაციის დარეგულირების შემთხვევაში შრომის ბაზარი 2023 წლამდე ვერ მიაღწევს პანდემიამდე არსებულ მდგომარეობას (World Employment and Social Outlook: Trends, 2021).

პანდემიის უარყოფითი გავლენა უფრო ნაკლებია მაღალ-შემოსავლიანი ქვეყნების ეკონომიკებზე და პირიქით. საქართველომ პანდემიის პირველი ტალღა სამედიცინო თვალსაზრისით შედარებით მსუბუქად გადაიტანა, მაგრამ ისე

როგორც ბევრი გარდამავალი ან განვითარებადი ქვეყანა, ეკონომიკური კუთხით მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდა. ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორმა, მაგალითად, ტურიზმმა, ტრანსპორტმა და საცალო ვაჭრობამ ფაქტიურად „უძრაობის“ ეტაპზე გადაინაცვლა. კრიზისმა მოიცვა მშენებლობა, უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები, ხელოვნება, გართობა და დასვენების სექტორები. საქართველოს ეკონომიკა პანდემიის დაწყებიდან ოთხ თვეში 7,7%-ით შემცირდა, ხოლო როცა კრიზისი ყველაზე მწვავე იყო GDP-ს შემცირებამ 16,6% შეადგინა. გამომწვევა შემცირდა როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სექტორში. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა წარმოებული მოთხოვნაა და შესაბამისად, კიდევ უფრო ნათლად გამოიკვეთა მანამდე არსებული პრობლემები და გაჩნდა ახალი გამოწვევები. ასეთ პირობებში სახელმწიფოს მიერ გატარებული ეფექტიანი ეკონომიკური, ორგანიზაციული და სამართლებრივი ღონისძიებების გარეშე შრომის ბაზარზე და ზოგადად ეკონომიკაში შექმნილი რთული მდგომარეობიდან გამოსავლის მოძებნა გართულდება.

ძირითადი ნაწილი

როგორც ზემოთ აღინიშნა, პანდემიამ გლობალურად წარმოაჩინა შრომის ბაზრის სუსტი ადგილები და ამავე დროს უფრო ნათელი გახადა თითოეული ქვეყნის დასაქმების სფეროში არსებული პრობლემები. ეკონომიკური აქტივობების დაქვეითების პარალელურად მყისიერად დაიწყო სამუშაო ადგილებისა და სამუშაო დროის შემცირება, ორგანიზაციითა

ნაწილი გადავიდა დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე, ნაწილში ობიექტური თუ სუბიექტური მიზეზების გამო აღნიშნული პროცესი ვერ განხორციელდა.

მიმდინარე პერიოდში შრომის ბაზრის კვლევისა და ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა პანდემიისთვის დამახასიათებელი ახალი პრობლემები, კერძოდ:

- დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობები, განსაკუთრებით შრომის ბაზარზე ახალშესულთათვის და ქალებისათვის;
- უკვე არსებული სამუშაო ადგილების შენარჩუნების მაღალი რისკი;
- დასაქმებულთა საბაზრო ძალაუფლების შემცირება, მათი შრომითი უფლებების დარღვევა, რაც შემდეგ მოვლენებში აისახა: სამსახურიდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლება, უხელფასო შვებულებაში დასაქმებულის სურვილის საწინააღმდეგოდ გაშვება, შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობების ცალმხრივად ცვლილება;
- ანაზღაურების გარეშე ზეგანაკვეთური შრომა;
- დამქირავებლის მიერ დისტანციური შრომის არასათანადოდ შეფასება;
- შრომის ანაზღაურების უკონტროლო შემცირება;
- სამუშაოზე გამოცხადების იძულება კარანტინის და სატრანსპორტო შეზღუდვების პირობებში.

ახალი პრობლემების მრავალრიცხოვნად გამოვლენის ზოგიერთი მიზეზი საქართველოს შრომის ბაზარზე პანდემიამდე არსებული ისეთი გადაჭრელი საკითხებია, როგორცაა შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის დისბალანსი, ღარიბი დასაქმებულების მაღალი წილი, ახალგაზრდობის დასაქმების პრობლემები, დასაქმების გენდერული პრობლემები, არაფორმალური დასაქმების მაღალი წილი, გრძელვადიანი, ანუ ქრონიკული უმუშევრობა.

საქართველოს შრომის ბაზრის საფირმო ნიშნად იქცა კონიუქტურა, სადაც ერთდროულად გვაქვს უმუშევრობის მაღალი დონე და ვაკანსიების დიდი რაოდენობა. როგორც შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ვებ-გვერდზე განთავსებული შრომის ბაზრის კვლევებიდან ირვევა, ბოლო სამი წლის განმავლობაში ჯამურად გამოცხადებულია 161 000 ვაკანსიაზე მეტი (hr.ge). კონკრეტული ქვეჯგუფების მიხედვით ყველაზე მეტი ვაკანსია იყო მაღაზიების კოსულტანტ-გამყიდველებზე (26815 ვაკანსია), კომერციული გაყიდვების წარმომადგენლებზე (8624), მიმტანებზე (4019), ბუღალტრებზე (3964), ოფისის, სასტუმროებისა და სხვა დაწესებულებების დამლაგებლებსა და დამხმარებლებზე (3772), სატვირთო ავტომობილის მძღოლებზე (3206), საკონტაქტო ცენტრის კლერკებზე (3625), მზარეულებზე (3121), მტვირთავებზე (1976), უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლებზე (2 772). ვაკანსიების დიდი წილი მოდის მომსახურებისა და

გაყიდვის სფეროებზე (<http://www.lmis.gov.ge>), სადაც საკვალიფიკაციო მოთხოვნა საკმარისია პროფესიული ან საშუალო განათლების დონეზე. ასეთი სამუშაო ადგილები დაბალი ანაზღაურების გამო ხასიათდება მაღალი მობილობით და დაბალი პროდუქტიულობით. პარალელურად მიწოდების მხრივ სამუშაო ძალა წარმოდგენილია უმაღლესი განათლების მქონე (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა) პირთა დიდი ნაწილით, 2017–2020 წლებში სახელმწიფო და კერძო უმაღლეს სასწავლებლებში სხვადასხვა პროგრამებზე ბაკალავრიატის საფეხურზე ჯამურად 331647 სტუდენტი ირიცხებოდა, მაგისტრატურის საფეხურზე ამავე პერიოდში – 97684 სტუდენტი, ხოლო პროფესიულ პროგრამებზე – 10529. უმაღლეს სასწავლებლებში უმაღლესი განათლების მიღების მქონეთა რიცხვი მუდმივად ზრდადი ტენდენციით ხასიათდება, ხოლო პროფესიულ პროგრამებზე ბოლო ორი წლის შეჯამებით შეიმჩნევა შემცირების ტენდენცია, რაც იძლევა იმის თქმის საშუალებას, რომ მომავალში შრომაზე მოთხოვნა და მის მიწოდებას შორის დისბალანსი როგორც სტრუქტურული, ისე კვალიფიკაციური თვალსაზრისით კვლავ აქტუალურ საკითხად დარჩება, იმ შემთხვევაში თუ დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ფარგლებში აქტიურად არ განხორციელდება პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამების მნიშვნელობის შესახებ ფართო მასების სწორი კუთხით ინფორმირება. უნდა ითქვას, რომ სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის დისბალანსი გლობალური მასშტაბითაც მწვავეა, რასაც ადასტურებს ნობელის პრემიის ლაურეატების პიტერ დაიმონდის (Diamond, 1982:68), კრისტოფერ პისარიდის და დეილ მორტენსენის (Mortensen & Pissarides, 1994) ინტერესი აღნიშნული პრობლემით. მეცნიერებმა დაასკვნეს, რომ უმუშევრობის შემწეობა, უკეთესი სამსახურის შოვნის მოლოდინები, შრომის ბაზრის მკაცრი რეგულაციები სხვა თანაბარ პირობებში, აყოვნებს უმუშევრობის მიერ შედარებით დაბალანაზღაურებიან სამსახურზე დათანხმებას, ზრდის უმუშევრობას, ასევე ხელს უშლის ეფექტიანი დასაქმების არსებობას.

სიღარიბის მაღალი დონის გამომწვევ ძირითად მიზეზებს – არაეფექტიან დასაქმებას, არაფორმალური დასაქმების მაღალ დონეს და შრომის მწარმოებლურობის დაბალ დონეს დაემატა (Tsartsidze, 2016:7) პანდემიური კრიზისისგან გამოწვეული ეკონომიკური შოკი, რამაც კიდევ უფრო გაართულა სოციალური სფეროში მანამდე არსებული პრობლემები. 2020 წელს 2019 წელთან შედარებით მსოფლიოში კიდევ 108 მლნ. მუშაკი გადავიდა ღარიბ ან უკიდურესად ღარიბ (რაც ნიშნავს, რომ ისინი და მათი ოჯახები ცხოვრობენ დღეში 3,2 დოლარზე, ოჯახის ერთ სულზე გაანგარიშებით) კატეგორიაში (World Employment & Social Outlook: Trends, 2021). რაც შეეხება საქართველოს, ოფიციალური მონაცემებით კრიზისის დაწყებიდან ერთ წელში დასაქმებულთა რაოდენობა 54 100 ადამიანით, ხოლო 2021 წლის ორი კვარტლის მიხედვით 123700 ადამიანით შემცირდა (geostat.ge). დასაქმებულთა

რიცხოვნობის პარალელურად მცირდებოდა სამუშაო საათები. 2020 წელს არასრული დასაქმებისა და უმუშევრობის კომბინირებული დონე 19,6%, ხოლო უმუშევრობის დონე 18,5%-ია, ნაცვლად 2019 წლის 17,6%-სა. დასაქმების და სამუშაო დროის შემცირებამ მიგვიყვანა შრომითი საქმიანობიდან მიღებული შემოსავლების მკვეთრ შემცირებასთან და სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვარს ქვევით მყოფი მოსახლეობის წილის ზრდასთან.

ამიტომ, პოსტპანდემურ პერიოდში დასაქმების პოლიტიკის კიდევ ერთი გამოწვევა მეტი და ამავე დროს ეფექტიანი სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობა იქნება. გაზრდილი უმუშევრობის საპირწონედ სამუშაო ადგილების მხოლოდ რაოდენობრივი ზრდა საკმარისი აღარაა. ამავე დროს არსებული ეკონომიკური მდგომარეობის გამწვავების თავიდან ასაცილებლად პასუხი პოლიტიკის გატარებაც პრიორიტეტული ხდება. პანდემიით გამოწვეული პირველადი უარყოფითი ეფექტების მინიმიზაციისათვის საქართველოს მოქალაქეებს 170 მლნ. ლარიანი ბიუჯეტით დაუფინანსდათ სამი თვის კომუნალური გადასახადები, სახელმწიფომ დააზღვია, რომ არ მომხდარიყო გაცვლითი კურსის ცვლილებით გამოწვეული ფასების მნიშვნელოვანი ზრდა ცხრა ძირითად სასურსათო პროდუქტზე, სახელმწიფოს დახმარებით მოქალაქეებს სესხის გადახდის 3 თვით გადავადების შესაძლებლობა მიეცათ, რითაც 600 000- მდე მსესხებელმა ისარგებლა (COVID-19-ის წინააღმდეგ საქართველოს მთავრობის მიერ გატარებული ღონისძიებების ანგარიში, 2020). ანტიკრიზისული გეგმის მეორე ეტაპზე პირდაპირი ფინანსური დახმარება მიიღეს დაქირავებით დასაქმებულებმა, რომლებმაც დაკარგეს სამსახური ან უხელფასო შვებულებაში იქნენ გაშვებულნი, დახმარების რაოდენობამ 1200 ლარი შეადგინა ნ თვის განმავლობაში და მოიცვა 350 000 მოქალაქე. პროგრამის ბიუჯეტმა 450 მლნ. ლარი შეადგინა. თუმცა უნდა ითქვას, რომ მიზნობრივი შემწეობების გაცემისა და ადმინისტრირების საკითხები გარკვეულ პრობლემებთან არის დაკავშირებული, ამ მიმართულებითაც სასურველია ბიუროკრატიული პროცედურების გამარტივება, რომ დახმარებებმა მიზნობრივ ჯგუფებთან დროულად მიაღწიოს და შეასრულოს მისი ძირითადი ფუნქცია – გადაუდებელ შემთხვევებში მოსახლეობის დაცვა შემოსავლების სრული ან ნაწილობრივი გაუფასურებისგან.

კრიზისი არაპროპორციულად აისახა გენდერულ ზრდილშიც, იზოლაციისგან წარმოქმნილი დამატებითი საყოფაცხოვრებო ვალდებულებების გამო ქალების უმრავლესობისთვის პროფესიული საქმიანობის შესრულება გართულდა, საფრთხე შეექმნა დავალებათა მაღალხარისხიანად შესრულებას, ზოგიერთ შემთხვევაში საჭირო გახდა დამატებით სამუშაოზე უარის თქმა, ქალთა ნაწილს მოუწია შრომის ბაზრიდან გასვლა. ასევე ონლაინ – მომსახურებაზე გადასვლის შემდეგ, მიტანის სერვისების გააქტიურებამ კონსულტანტების რაოდენობის შემცირება და კურიერების რაოდენობის ზრდა გამოიწვია. ანუ ე.წ. „ქალთა“ პროფესიები და საქმიანობების შემცირების ტენდენციასთან გვაქვს საქმე, ხოლო მამაკაცები უფრო მეტად ინარჩუნებენ სამუშაო ადგილებს. რაც შესაბამისად აისახა დასაქმების გენდერულ სტრუქტურაზე. კრიზისის დაწყებიდან ერთი წლის განმავლობაში დასაქმების დონე ქალებში შემცირდა თითქმის 3.0%-ული პუნქტით, ხოლო მამაკაცებში – 1.0%-ული პუნქტით.

გლობალურ დონეზე 2020 წელს ქალთა შორის დასაქმება შემცირდა 5.0%-ით, მაშინ როცა კაცებში ეს შემცირება 3,9%. აღნიშნული მიმართულებით დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის კონკრეტული ღონისძიებების განხორციელება არ დაწყებულა, გამომდინარე იქედან, რომ საკითხი უფრო ღრმაა და გრძელვადიან პერიოდს ითხოვს პრობლემის გადასაწყვეტად.

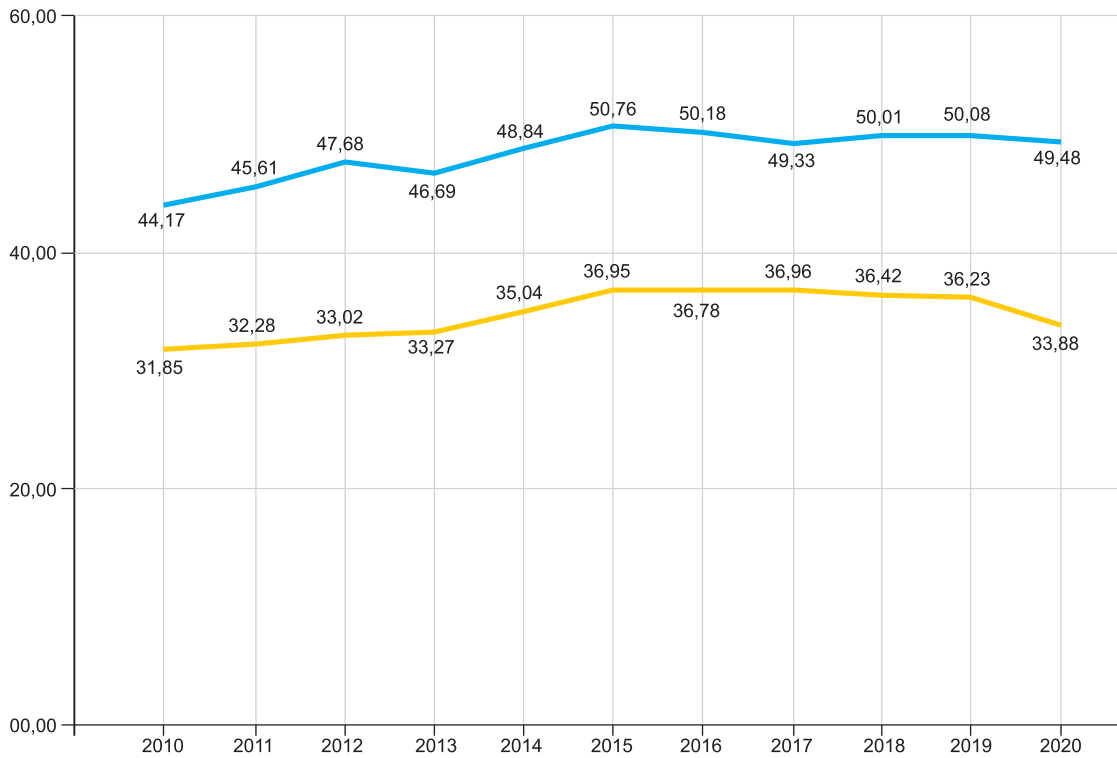
დასაქმების სტატუსის მიხედვით ანალიზისას თვითდასაქმებულებმა შედარებით ნაკლები დანაკარგები მიიღეს პანდემიისგან, რასაც ადასტურებს კრიზისის პერიოდში მათი რაოდენობის ზრდა (სამუშაო ძალის უმნიშვნელო ზრდის პირობებში). 2010 წლიდან მუდმივად მცირდებოდა თვითდასაქმებულთა წილი საერთო დასაქმებაში, ხოლო 2020 წელს პირველად დაფიქსირდა ზრდის ტენდენცია. მიზეზი შეიძლება ვეძიოთ დაქირავებული შრომის შემცირებაში და პასუხად სამუშაო ძალის ადაპტირებაში შეცვლილ ეკონომიკურ სიტუაციასთან. ანუ დაქირავებით დასაქმებულთა ნაკადები მიემართა ყველაზე დაბალეფექტიანი სასოფლო თვითდასაქმებისკენ, რამაც სტატისტიკურად დასაქმების დონის კატასტროფული ცვლილებებისგან დაიცვა შრომის ბაზარი. რაც ერთის მხრივ პოზიტიურ მოვლენადაც შეიძლება შეფასდეს და იყოს ვექტორი დასაქმების პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, რომ სამომავლოდ ხელი შეეწყოს თვითდასაქმების შესაძლებლო-

ცხრილი 1. დასაქმება და სიღარიბე საქართველოში კოვიდ-პანდემიის პირობებში

მაჩვენებლები	2019	2020
დასაქმებულთა რაოდენობა საქართველოში (ათასი კაცი)	1295.9	1241.8
დასაქმების დონე (%)	42,67	41,14
სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვარს ქვევით მყოფი მოსახლეობის წილი, %	19,5	21,3

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, geostat.ge

დიაგრამა 1: დასაქმების დონე სექსის მიხედვით 2010-2020 წლებში (%) საქართველოში



წყარო: საქსტატი, სამუშაო ძალის კვლევა 2020

ბების ზრდას, როგორც უმუშევრობის და ეფექტიანი დასაქმების პრობლემის გადაჭრის გზას. მეორე მხრივ, სავარაუდოა, რომ თვითდასაქმებულთა რაოდენობის ზრდა განპირობებული იყო მათი არაფორმალური ნაწილის „გაფორმალურებისგან“, ეს უკანასკნელი მოვლენა დაკავშირებულია მთავრობის ანტიკრიზისული გეგმით გათვალისწინებულ 300 ლარიან დახმარებასთან, რომელიც ერთჯერადად გაცადა უმუშევრად დარჩენილ თვითდასაქმებულ პირებზე და გარკვეულწილად კატალიზატორის როლი შეასრულა ამ კატეგორიის დასაქმებულთა „ჩრდილიდან“ გამოსასვლელად.

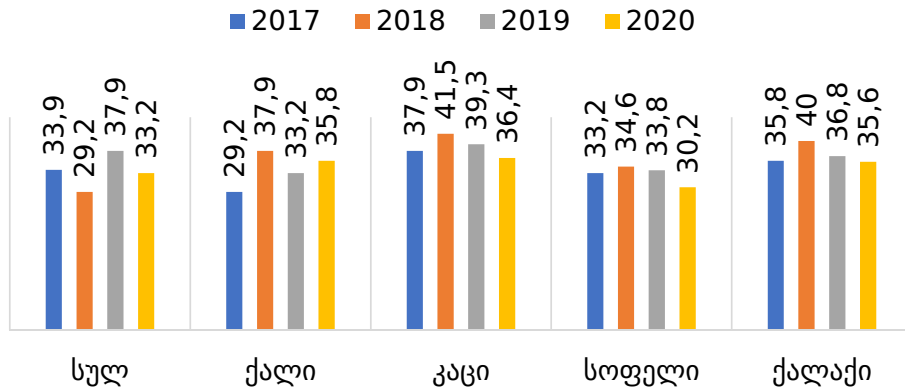
შრომის ბაზრის კიდევ ერთი გამოწვევა დაკავშირებულია არაფორმალურ სექტორში ჩართული ადამიანების დიდ რაოდენობასთან. ზოგადად, არაფორმალური დასაქმებანებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკის „აქილევსის ქუსლად“ რჩება. თუმცა განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებისათვის იგი ერთგვარ გამოსავლადც შეიძლება მივიჩნიოთ, მანამდე, ვიდრე ეკონომიკის რეალური სექტორისა და ფინანსურ კაპიტალზე შემოსავლიანობის ზრდა იქნება შესაძლებელი (Kakulia & Chikobava, 2016;123).

საქართველოში 2018 წლიდან არაფორმალური დასაქმება შემცირების ტენდენციით ხასიათდება, იგი უფრო მაღალია მამაკაცებში და სოფლად. პანდემიის პერიოდში არაფორმალური დასაქმების წილის შემცირება შეიძლება აიხსნას ზემოთაღნიშნული სახელმწიფოს მიერ ანტიკრიზისული პროგრამით გათვალისწინებული დახმარების

გაცემით, რითაც ჩრდილიდან გამოვიდა არაფორმალურად დასაქმებულთა ნაწილი და მოხდა მათი ფორმალიზება.

პანდემიის პირობებში დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის მნიშვნელოვან მიზნად იქცა სამუშაო ადგილების დაცვა. დასაქმებულთა შენარჩუნების მოტივით დამსაქმებლებმა ანტიკრიზისული გეგმის მეორე ეტაპზე საგადასახადო შეღავათები მიიღეს, მათ შორის 6 თვის განმავლობაში 750 ლარის ოდენობის ხელფასი სრულად გათავისუფლდა საშემოსავლო გადასახადისგან. 1500 ლარამდე ხელფასი კი, 750 ლარის ოდენობაზე გათავისუფლდება საშემოსავლო გადასახადისგან. პროგრამის ბიუჯეტი 250 მლნ. ლარი იყო (COVID-19-ის წინააღმდეგ საქართველოს მთავრობის მიერ გატარებული ღონისძიებების ანგარიში, 2020). ასევე, ბიზნესსუბიექტებს 4 თვის ქონების და საშემოსავლო გადასახადი გადაუვადდათ 2020 წლის 1-ელ ნოემბრამდე – პროგრამის ბიუჯეტი 171 მლნ. ლარს შეადგენს. მცირე სასტუმროებს მიეცათ შესაძლებლობა საბანკო სესხის 6 თვის პროცენტის თანადაფინანსებით ესარგებლათ. ცვლილებები შეეხო მცირე მეწარმეობის განვითარების საგრანტო კომპონენტს – გრანტის მოცულობის მაქსიმალური ზღვარი იზრდება 20 000 ლარიდან 30 000 ლარამდე, ხოლო ბენეფიციარის მხრიდან თანადაფინანსების მოთხოვნა მცირდება 20%-დან 10%-მდე, რაც მეტ ბენეფიციარს მისცემს საგრანტო კონკურსში გამარჯვების საშუალებას. ტურიზმის, დეველოპერული და სოფლის მეურნეობის სექტორები წარმოადგენენ მსხვილ დამსაქმებლებს, სადაც დასაქმე-

დიაგრამა 2. არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი (%) არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში საქართველოში 2017-2020 წლებში



Source: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

ბულთა რაოდენობა პანდემიამდე 400 000-ზე მეტ ადამიანს შეადგენდა, ამიტომ ცალკე შემუშავდა აღნიშნული ინდუსტრიების ამოქმედების ანტიკრიზისული გეგმები, რაც ასევე უმუშევრობის ზრდის შეჩერებისკენ იქნება მიმართული. ასევე, ლოქდაუნის პირველივე ეტაპზე დაიწყო დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე აქტიური გადასვლა, რამაც მნიშვნელოვნად შეამცირა პანდემიისგან გამორჩეული რისკები და დანაკარგები.

და ბოლოს, გამომდინარე იქიდან, რომ დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის საბაზრო მექანიზმები ვრცელდება იმ სეგმენტზე, სადაც დაქირავებული შრომა გამოიყენება, მისი მოქმედების არეალი შეზღუდულია, ანუ დასაქმების ბაზრის 38%-ს ფარავს და გარკვეული ეკონომიკური განუსაზღვრელობის პირობებში აქცევს შრომის ბაზარს. მისი შემცირებისთვის კი კომპლექსური საპროგნოზო-ანალიტიკური საქმიანობის გაძლიერების აუცილებლობაა საჭირო როგორც კერძო სექტორის დონეზე, ისე მაკროეკონომიკური პოლიტიკის ფორმირებისას (Bedianashvili, 2021:177).

დასკვნა

კოვიდ-19-ის პანდემიისგან გამორჩეული კრიზისი მხოლოდ ეკონომიკური არაა, მას მრავალწახნაგოვანი ხასიათი აქვს, ამიტომ, პრობლემის დაძლევის გზები უფრო რთული და ბუნდოვანია. მოსახლეობის ჯანმრთელობის მდგომარეობის დაცვაზე მიმართული ღონისძიებები ხშირად წინააღმდეგობაშია ეკონომიკის აღდგენის ღონისძიებებთან, ჩნდება მათი სწორად დაბალანსების საკითხი. ერთდროულად უნდა მოხდეს საზოგადოების დაუცველი ფენების ფინანსური, მორალური და მატერიალური მხარდაჭერა, პარალელურად სამუშაო ადგილების შესანარჩუნებლად უნდა წახალისდეს სამუშაო ძალის მოთხოვნის შემქმნელი მხარე. ეკონომიკის აღდგენისათვის საჭიროა ყოვლისმომცველი და თანმიმდევრული სტრატეგია, რომელიც თითოეული მოქალაქის ინტე-

რესზე იქნება დაფუძნებული. მნიშვნელოვანია დამსაქმებელთა და მეწარმეთა ორგანიზაციებსა და დასაქმებულთა შორის საჭიროა აქტიური სოციალური დიალოგი. აღნიშნული ღონისძიებების განხორციელება მაღალი შემოსავლების და განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებისთვის შედარებით მარტივად განსახორციელებელია, მცირე შემოსავლიანებისათვის კი ფისკალური და მონეტარული პოლიტიკის ინსტრუმენტების გამოყენების შეზღუდულობასთან არის დაკავშირებული და შესაბამისად, უფრო რთული პროცესია. ასეთ შემთხვევაში რეკომენდირებულია დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის მიმართულებების დიფერენციაცია პრიორიტეტულობის მიხედვით. პირველი რიგის ღონისძიებად covid-19-ის პანდემიის პირობებში, დასაქმების შემცირების შედეგად შრომითი საქმიანობიდან მიღებული შემოსავლების შემცირებისგან გამორჩეული სიღარიბის ზრდის შეჩერება უნდა გახდეს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მთავრობის ანტიკრიზისული გეგმით გათვალისწინებულია კიდევ პასიური პოლიტიკის ღონისძიებების გატარება და შესაბამისი დაფინანსება. თუმცა, უნდა ითქვას, რომ მიზნობრივი შემწეობების გაცემისა და ადმინისტრირების საკითხებთან დაკავშირებული ბიუროკრატიული პროცედურების გამარტივებაც სასურველი იქნებოდა. პასიური პოლიტიკის გააქტიურებამ დააჩქარა არაფორმალურად დასაქმებულთა „გაფორმალურება“, რეკომენდირებულია ამ მიმართულებით განსხვავებული პრიზმით გაგრძელდეს მუშაობა, რათა შრომის ბაზარზე ხელი შეეშალოს პრეკარიატის ზრდას. მიზანშეწონილია ფორმალურ სექტორში სამუშაო ადგილების ზრდა, კვალიფიკაციისა და დახარჯული ენერჯის შესაბამისი ანაზღაურება, შრომის ნორმალური პირობების შექმნა და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების რეალური დაცვა. თვითდასაქმების ხელშეწყობის, უმუშევრების მოტივირებისათვის რეკომენდირებულია სხვადასხვა პროექტებისა და სტარტაპების დაფინანსება. მნიშვნელოვანი ღონისძიებაა შრომის ბაზრის საჭიროებების სისტემური კვლევა, რაც პოლიტიკის შემუშავების პროცესში ნათელ

წარმოდგენას ქმნის დასაქმების სფეროში არსებულ მოთხოვნებზე და წარმოდგენს ვექტორს შესაბამისი კვალიფიციური კადრების მომზადების დაგეგმვის საქმეში. უკანასკნელი კი საქართველოს შრომის ბაზრის ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემის – სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის დისბალანსის აღმოფხვრას შეუწყობს ხელს.

გამოყენებული ლიტერატურა/REFERENCES:

- Bedianashvili, G. (2018). Culture as a factor of knowledge economics with paradigmatic changes in systemic institutional context. *Globalization and Business*, 6, 59-62 (In Georgian).
- Bedianashvili, G. (2021). Macroeconomic and Cultural Determinants of the COVID-19 Pandemic Crisis. *Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences*, 15(2), 191-197.
- Data of the National Statistics Office of Georgia - <https://www.geostat.ge/ka> (In Georgian).
- Diakonidze, A., & Natsvlshvili, V. (2020). Labor and Social Security during the New Coronavirus Pandemic. Open Society Fund (In Georgian).
- Diamond, P. (1982). Aggregate demand management in search equilibrium. *Journal of Political Economy*.
- Enterprise Demand Survey on Skills. (2019). Tbilisi: Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia (In Georgian).
- Georgian Labor Market Survey. (2020). Tbilisi: Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia (In Georgian). <http://mes.gov.ge/content.php?lang=geo&id=1028>
<https://ec.europa.eu/eurostat>
- Kakulia, N., & Chikobava, M. (2016). The possibility of Overcoming the Current Economic Crisis through the Use of Negative Interest Rates, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, *The collection of The International Scientific-Practical Conference Materials*, 125-132 (In Georgian).
- Kakulia, N., & Lazarashvili, T. (2019). Institutional transformation and its challenges in Georgia. Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, *The collection of The 4th International Scientific-Practical Conference Materials*, 173-178 (In Georgian).
- Law of Georgia N6819-SR On Employment Promotion, 2020 years, 14 Juile (In Georgian).
- Papava, V. (2020). On the COVID-19 Pandemic Economic Crisis and the Reorientation of the Georgian Economy, *Reflecting on a Changed World*, 215-221.
- Report on the measures taken by the Government of Georgia against COVID-19. (2020). (In Georgian).
- Resolution of the Government of Georgia N662 On Approval of the National Strategy of Labor and Employment Policy of Georgia for 2019-2023. (2019). (In Georgian).
- Saltiel, F. (2020). Who Can Work From Home in Developing Countries? working paper, Duke University, Durham, North Carolina. 134-168
- Silagadze, A., Atanelishvili, & T., Silagadze, N. (2020). Some Tendencies of Post-Soviet Migration and Unemployment. Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences, 14 (1), 175-176. (In Georgian).
- Tsartsidze, M. (2019). Active labor market policy and peculiarities of youth employment in Georgia. *Economics and Business*, XI (2), 16-37. (In Georgian).
- Tsartsidze, M. (2019). Effective Employment - An important factor in human well-being and economic growth in Georgia. *Economisti*, 2, 79-82. (In Georgian).
- Tukhashvili, M., & Shelia, M. (2012). The impact of labor emigration on the demographic and economic development of Georgia in the post-Soviet period. <http://www.carim-east.eu/media/CARIM-East-2012-RR-29.pdf>.
- World Economic Outlook, (2020). IMF. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>
- World Employment and Social Outlook: Trends (2021), ILO. International Labour Office – Geneva. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/-lang-en/index.htm