

კანონი „დასაქმების შესახებ“ –
 ადამიანური რესურსების მართვის საკანონმდებლო ბაზის მნიშვნელოვანი კომპონენტი

ანოტაცია. 2006 წელს საქართველოში „შრომის კოდექსის“ მიღებით „დასაქმების კანონის“ ძალადაკარგულად გამოცხადება არაადეკვატური გადაწყვეტილება იყო. აუცილებელია „დასაქმების შესახებ“ კანონის მიღება და ამოქმედება. ასევე საჭირო იქნება ამჟამინდელი „შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის“ სამინისტროში „შრომის რგოლის“ ფუნქციების გაფართოება. კერძოდ, სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის (საჭიროების შემთხვევაში უნდა შეიქმნას სხვა სამსახურიც) ძირითადი ამოცანები და კომპეტენციები „დასაქმების შესახებ“ ახალი კანონის მიზნებისა და მოთხოვნების შესაბამისად უნდა დაზუსტდეს.

საკვანძო სიტყვები: კანონი „დასაქმების შესახებ“, „შრომის კოდექსი“, დასაქმების სამსახური, უმუშევრობა.

ქვეყნის ეკონომიკისა და სოციალური სფეროს განვითარება დიდადაა დამოკიდებული ყველა სახეობის რესურსის, განსაკუთრებით კი ადამიანური რესურსების ეფექტიან მართვაზე. გლობალიზაციის პირობებში ეკონომიკისა და სოციალური სფეროს განვითარება შეუძლებელია ტექნიკური და ტექნოლოგიური ინოვაციების ინტენსიურად დანერგვის, სამუშაო ძალის სტრუქტურის ცვლილებისა და კვალიფიკაციის მუდმივად ამაღლების გარეშე, რის გამოც წარმოებისა თუ მომსახურების სფეროსათვის შესაფერისი თეორიული ცოდნისა და პრაქტიკული გამოცდილების მქონე მენეჯერების, ასევე სპეციალისტების მომზადებისა და ეფექტიანი გამოყენების პრობლემა კიდევ უფრო აქტუალური ხდება.

ადამიანური რესურსების მართვის ამოცანებიდან მნიშვნელოვანია: ადამიანური რესურსების დაგეგმვა (მათზე საერთო და დამატებითი მოთხოვნის განსაზღვრა), ადამიანური რესურსების მოზიდვა (შეკრება), შერჩევა, მათი მომზადების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროცესის სწორად ორგანიზება, კომპეტენტურ მომუშავეთა იდენტიფიცირება, დაქირავების სწორად ორგანიზება, ეფექტიანი შრომითი ადაპტაცია, კარიერული ზრდისათვის პირობების შექმნა და ა.შ., რომელთა გადაწყვეტა როგორც ორგანიზაციების, ისე რეგიონებისა თუ მთელი ქვეყნის მასშტაბით მეტად საშური საქმეა და საკანონმდებლო და აღმასრულებელი ხელისუფლების შესაბამისი ორგანოების აქტიური თანამშრომლობისა და სრულყოფილი საკანონმდებლო ბაზის გარეშე შეუძლებელია.

საქართველოში, დამოუკიდებლობის გამოცხადების შემდეგ, დასაქმების სახელმწიფო რეგულირების ორგანიზაციული სისტემა გარკვეულ ცვლილებებს განიცდიდა: 1991 წლიდან 2000 წლამდე ქვეყანაში შრომისა და დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკას შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ახორციელებდა. 2000 წლიდან აღნიშნული სამინისტრო შეუერთდა ჯანდაცვის სამინისტროს (ჩამოყალიბდა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო) და 2000-2005 წლებში შრომის საკითხებისადმი ყურადღება მეკეთრად შესუსტდა, რაც განაპირობა იმან, რომ შრომის სამინისტრომ დაკარგა სტრუქტურული დამოუკიდებლობა და ახალი სამინისტროს შემადგენლობაში დეპარტამენტის სტატუსით შევიდა, გარდა ამისა, ხელმძღვანელ თანამდებობებზე უმეტესად ინიშნებოდა ექიმები, რომლებსაც გაუჭირდათ ამ სფეროს უდიდესი სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური მნიშვნელობის გაცნობიერება. გარკვეული დროის გასვლის შემდეგ დაიწყო ამ დეპარტამენტის ფუნქციების შეკვეცა და მომუშავეთა რაოდენობის შემცირება.

ამჟამად, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულებაში (მუხლი 2) განსაზღვრულია სამინისტროს საქმიანობის სფერო და ამოცანები, მათ შორის შრომისა და დასაქმების სფეროში. კერძოდ, შრომისა და დასაქმების სფეროში (მუხლი 2. პუნქტი „დ“) სამინისტროს ვალდებულებაა შრომითი ურთიერთობისა და სოციალური პარტნიორობის ხელშეწყობა, შრომითი მიგრაციის რეგულირება, დასაქმების ხელშეწყობა, შრომის უსაფრთხოების დაცვისა და შრომითი დისკრიმინაციის შემთხვევების აღმოფხვრის ხელშეწყობა და ა.შ. ამ მიზნების განსახორციელებლად სამინისტროში შექმნილია: შრომისა და დასაქმების პოლიტიკისა და შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტები, მაგრამ სხვადასხვა მიზეზით, უპირველესად კი შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის უქონლობის გამო, ზემოაღნიშნული ამოცანების დიდი ნაწილი ვერ სრულდება.

აღსანიშნავია, რომ 1991 წლიდან 2006 წლის ივლისამდე, საქართველოში ფუნქციონირებდა დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, რომელსაც სახელწოდება (შრომის ბირჟა, დასაქმების დეპარტამენტი, დასაქმების სახელმწიფო ფონდი, დასაქმების სახელმწიფო სამსახური) ხშირად ეცვლებოდა, მაგრამ მისი დანიშნულება არსებითად ერთი და იგივე იყო - სამუშაოს მაძიებლების აღრიცხვა, დასაქმების მიზნით საშუალო მომსახურება, უმუშევართა პროფესიული მომზადება-გადამზადება, უმუშევარებისათვის დასაქმებისათვის საზოგადოებრივი სამუშაოების ორგანიზება, უმუშევარებისათვის შემწეობის დანიშვნა და ა. შ. აღნიშნული სამსახურის საქმიანობა უნაკლო არ იყო, მაგრამ მთლიანობაში იგი ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ფუნქციებს.

სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერისა და განვითარების ნაცვლად, დასაქმების სამსახურმა 2005 წლის ბოლოს, როცა იგი გადაკეთდა „დასაქმებისა და სოციალური დახმარების სააგენტოდ, რეალურად შეწყვიტა არსებობა, ხოლო 2006 წლის ივლისში, იმავე წლის მისში საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მიღებისა და „დასაქმების შესახებ“ კანონის ძალადაკარგულად გამოცხადების შემდეგ, იურიდიულადაც გაუქმდა (მის ბაზაზე შეიქმნა „სოციალური სუბსიდიების სახელმწიფო სააგენტო“).

ამჟამად, საქართველოში არ არსებობს რაიმე სახელმწიფო სტრუქტურა, რომელსაც შეეძლება უმუშევრებსა და სამუშაოს მაძიებლებს დასაქმების მიზნით შესთავაზოს უფასო საშუალო მომსახურების სერვისი. სასიამოვნო გამონაკლისია მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის დასაქმების სამსახურის საქმიანობა თბილისში, ქუთაისში, ბათუმსა და თელავში, რომლის მიზანია, დასაქმების მიზნით, ერთჯერადად, ამა თუ იმ სახეობის პროექტების რეალიზება. ამჟამად აღნიშნული სამსახური ახორციელებს პროექტს პოლონეთში სხვადასხვა სახის სამშენებლო-სამონტაჟო სამუშაოებზე 6 თვით ღებულობად დასაქმების მიზნით. ასეთი პროექტები პირდაპირ ეხმიანება საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების ხელშეკრულების პათოსს - რომ მხარეებმა კანონიერ შრომით მიგრაციაზე თანამშრომლობა უნდა გააღრმავონ, მაგრამ, ერთი ან ორი პატარა ცენტრი ან სამსახური, თანაც უცხოეთის დროებით დაფინანსებაზე მყოფი, რა თქმა უნდა, არ არის საკმარისი და დასაქმების სფეროში არსებული მძიმე მდგომარეობის შესაცვლელად. სამწუხაროდ, ქვეყანაში სათანადოდ ვერ განვითარდა დასაქმებისა და უმუშევრობის რეგულირების ხელშემწყობი კერძო სამსახურები, რომლებიც ამ მხრივ არსებულ მძიმე მდგომარეობას გარკვეულწილად შეამსუბუქებდა.

2006 წელს, საქართველოს პარლამენტის მიერ „შრომის კოდექსის“ მიღებით (მუხლი 55, პ.„დ“) ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2001 წლის 28 სექტემბრის საქართველოს კანონი „დასაქმების შესახებ“. კითხვაზე – შეიძლებოდა თუ არა ისეთი, სრულიად განსხვავებული შინაარსისა და ნორმების შემცველი კანონის მიღებით, როგორცაა „შრომის კოდექსი“ „დასაქმების შესახებ“ კანონის ძალადაკარგულად გამოცხადება და აქედან გამომდინარე ქვეყანაში დასაქმების სახელმწიფო და რეგიონული სამსახურების გაუქმება? მოკლე პასუხი ასეთია - არა. ჩვენ ვიზიარებთ იმ ექსპერტთა მოსაზრებას ვინც მიიჩნევს, რომ მაშინ მიღებულ იქნა არასწორი, არაადეკვატური გადაწყვეტილება, რომელიც არ გამომდინარეობდა ქვეყანაში არსებული დასაქმებისა და უმუშევრობის მდგომარეობის გაუმჯობესების ინტერესებიდან.

ძნელია იმ მოსაზრების გაზიარება, რომლის მიხედვით „დასაქმების შესახებ“ კანონის ძალადაკარგულად გამოცხადება და შესაბამისად დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების გაუქმება, ამ კანონიდან გამომდინარე უმუშევრის სტატუსის მქონეთათვის ყოველთვიური 20 ლარიანი შემწეობის, მთლიანობაში კი რამდენიმე ათეული მილიონი ლარის გამოთავისუფლებისა და მისი სხვა მიმართულებით გამოყენების საჭიროების გამო მოხდა. ამ მოსაზრებას მთლიანად არ ვეთანხმებით, მაგრამ არც გამოვიცხავთ, რადგან მაშინდელი უმაღლესი ხელისუფლების ზოგიერთ წარმომადგენელი უმუშევრობის სტატუსის მქონე პირებზე 20 ლარიანი შემწეობის გაცემას სახელმწიფო ბიუჯეტში არსებული ისედაც მჭირი ფინანსური სახსრების ფუჭად ხარჯვად თვლიდა. ეს მოსაზრება (საბიუჯეტო თანხების ფუჭად ხარჯვა) საღ აზრს მოკლებული ნამდვილად არ იყო, რადგან 20 ლარიანი შემწეობა თითოეული უმუშევრისთვის ბევრს არაფერს მართლაც არ ნიშნავდა, მაგრამ „დასაქმების შესახებ“ კანონი, ამასთან ერთად, უმუშევართა დროებითი დასაქმების პროგრამების შექმნასა და ამოქმედებას, უმუშევართა გადამზადებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებას და მრავალ სხვა ღონისძიებასაც გულისხმობდა.

ერთი სიტყვით, „დასაქმების შესახებ“ კანონის ძალადაკარგულად გამოცხადების, ამის გამო დასაქმების სამსახურის ცენტრალური და რეგიონული სამსახურების გაუქმების შემდეგ შეწყდა უმუშევრების აღრიცხვა და მათთვის შესაბამისი სტატუსის მინიჭება, მათი მომზადება-გადამზადების პროგრამების განხორციელება. დასაქმებისა და უმუშევრობის პროცესების რეგულირება მთლიანად შრომის ბაზარზე მოქმედ კანონებს დაექვემდებარა. დასაქმების პროცესი სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების შესაბამისად რეგულირდებოდა და შესაბამისი შედეგიც მივიღეთ. შრომის ბაზრისთვის სამუშაო ძალის განსაკუთრებულად დიდი ოდენობით მიწოდებისა და მასზე უკიდურესად მცირე მოთხოვნის გამო ქვეყანაში დიდად გაიზარდა უმუშევრობის ფაქტობრივი მაჩვენებელი, უმუშევრობის ოფიციალური მაჩვენებელი კი სანახევროდაც ვერ ასახავდა და დღესაც ვერ ასახავს ამ მხრივ ქვეყანაში რეალურად არსებულ მდგომარეობას.

იმისათვის, რომ აეხსნათ თუ რატომ არ შეიძლებოდა „დასაქმების შესახებ“ კანონის ძალადაკარგულად გამოცხადება, საჭიროა მოკლედ მაინც მიმოვიხილოთ „დასაქმების შესახებ“ კანონისა და „შრომის კოდექსის“ სტრუქტურა, მუხლები და მათში ასახული ნორმები.

„დასაქმების შესახებ“ კანონი ერთ-ერთი პირველი იყო, რომელიც მიღებულ იქნა საქართველოში დამოუკიდებლობის გამოცხადებიდან მოკლე ხანში 1991 წლის 25 ივლისს (№185). ამ კანონით პირველად განისაზღვრა დასაქმებისა და უმუშევრობის რეგულირებასთან დაკავშირებული ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორცაა: ამ კანონის მიღების მიზანი, ამოცანები და პრინციპები; დასაქმების ფორმები; ვინ შეიძლებოდა ჩათვლილიყო უმუშევრად; შრომის უფლების დაცვის გარანტიები; დასაქმებაზე მოქალაქეების უფლებები; უმუშევართა სოციალური გარანტიები; დასაქმების სახელმწიფო რეგულირების არეალი; შრომის სახელმწიფო ბიუჯის (რეგიონული ბიუჯების და ქალაქებსა და რაიონებში რეგიონული ბიუჯების წარმომადგენლების) ფუნქციები; დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ფუნქციები დასაქმების პოლიტიკის ფინანსურად უზრუნველყოფის მიზნით; უმუშევართა მომზადება-გადამზადების (კვალიფიკაციის ამაღლების) მიმართულებები, დროებითი სამუშაოების ორგანიზაციის შესაძლებლობები, უმუშევართა სოციალური დაცვის გარანტიები; გამოთავისუფლებულ მუშაკთა შემწეობის გარანტიები; პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროცესში გასაცემი სტიპენდიის ოდენობა, უმუშევართათვის შეღავათიან პირობებში პენსიაზე გასვლის (საპენსიო ასაკამდე 2 წლით ადრე) მექანიზმი და ა.შ.

აღნიშნული კანონი 10 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში იყო მოქმედებაში და სახელმწიფო მისი ნორმების გამოყენებით ქვეყნის მოსახლეობის უმუშევართა და სამუშაოს მაძიებელთა საკმაოდ დიდი ნაწილის დასაქმების შესაძლებლობის გაზრდა-გაფართოებას და უმუშევართა სოციალური დაცვის მიზნების რეალიზაციას ახორციელებდა. რა თქმა უნდა, ყოველივე ეს არცთუ მცირე სახსრებს საჭიროებდა.

საქართველოს პარლამენტის მიერ 2001 წლის 28 სექტემბერს მიღებული კანონი (№1084, II) „დასაქმების შესახებ“ არცთუ მცირე ნაწილში იმეორებდა 1991 წელს მიღებული ანალოგიური კანონის მუხლებსა და ნორმებს, თუმცა, მასში საკმაოდ ბევრი ცვლილებაც შევიდა. აღნიშნული კანონის რეგულირების სფეროს წარმოადგენდა ისეთი საკითხები, როგორცაა: სახელმწიფოსა და საქართველოს მოქალაქეების უფლებები და მოვალეობები დასაქმების სფეროში; სახელმწიფო გარანტიები დასაქმების სფეროში; დასაქმების სახელმწიფო რეგულირების ღონისძიებები; საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენცია დასაქმების სფეროში; დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ფუნქციები, უფლებამოსილებანი და დაფინანსების წყაროები; უმუშევართა პროფესიული ორიენტაცია და საზოგადოებრივი სამუშაოების ორგანიზება; უმუშევართა აღრიცხვა, რეგისტრაცია და მონიტორინგი; უმუშევრის შემწეობა; უმუშევართა პროფესიული მომზადება, გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება; დასაქმების ადგილობრივი პროგრამების შემუშავება და განხორციელება; უმუშევრის სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობა; სამეწარმეო საქმიანობის დაწყების მიზნით უმუშევრის შეღავათიანი სესხით უზრუნველყოფა; დასაქმების ეროვნული საბჭოს მიზნები და ამოცანები; დასაქმების კერძო სააგენტოების უფლება-მოვალეობები, საქმიანობის რეგულირება და ა.შ.

მაშასადამე, „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს ორივე ზემოაღნიშნული კანონის საფუძველზე სახელმწიფო, ერთი მხრივ, ახორციელებდა უმუშევართა და სამუშაოს მაძიებელთა აღრიცხვას, მათი სოციალური დაცვისა და დასაქმების შესაძლებლობების მოძიებას, დასაქმების მიზნით პროფესიული მომზადების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ღონისძიებებს, საზოგადოებრივი სამუშაოების ორგანიზებას და ა.შ., მეორე მხრივ კი ის ზემოაღნიშნული სამინისტროსა და დასაქმების სამსახურის მეშვეობით დარგების მიხედვით ასევე აღრიცხავდა ვაკანტური სამუშაო ადგილების რაოდენობას და ადარებდა მას უმუშევართა შესახებ მოპოვებულ ინფორმაციას (სამუშაო გამოცდილების, პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესახებ და ა.შ.), რითაც მათი დასაქმების შესაძლებლობებს ავლენდა. ერთი სიტყვით, „დასაქმების შესახებ“ კანონის მოთხოვნების რეალიზებით, სახელმწიფო, ქვეყანაში უმუშევართა რიცხოვნებისა და ღონის არათუ ზრდის შეკავებას, არამედ, გარკვეულწილად, მათ შემცირებასაც ახერხებდა.

ფაქტია, რომ „დასაქმების შესახებ“ კანონის მოთხოვნების სრულფასოვნად რეალიზება სახელმწიფო ხელისუფლებისაგან (აღმასრულებელი, საკანონმდებლო და სხვა შტოსაგან) გაერთიანებულ და ეფექტიან ძალისხმევას მოითხოვდა. ამ მიმართულებით აქტიურად მოღვაწიებდა

ქვეყნის პარლამენტი, თითქმის ყოველდღიურ საქმიანობაში იყო ჩართული მთავრობა (მეტ-ნაკლებად, მაგრამ თითქმის ყველა სამინისტრო), ადგილობრივი თვითმმართველობები და ა.შ. მთავრობისათვის უმწვევავეს პრობლემას, ბუნებრივია, კანონის მოთხოვნების რეალიზებისათვის საჭირო ფინანსური რესურსების მოძიება წარმოადგენდა, არანაკლებ რთული იყო მათი ეფექტიანად გამოყენების უზრუნველყოფაც. აღნიშნული პროცესი, რა თქმა უნდა, უმტკივნეულოდ არ მიმდინარეობდა, ის დაზღვეული არ იყო კორუფციული გარიგებებისგანაც. თუმცა, თუ მოკლედ შევაჯამებთ, შეიძლება ითქვას, რომ ზემოაღნიშნული კანონების ამოქმედებით სახელმწიფომ უმუშევართა ნაწილი დაასაქმა, დასაქმებულთა ნაწილი კი დაიცვა უმუშევართა რიგებში გადასვლისაგან.

იმისათვის, რომ პასუხი გავცეს ზემოთ დასმულ კითხვას, მოკლედ მაინც უნდა მიმოვიხილოთ საქართველოს „შრომის კოდექსში“ გათვალისწინებული ნორმების შინაარსი.

რაოდენ გასაკვირიც არ უნდა იყოს, „შრომის კოდექსთან“ მიმართებით საქართველოში პარადოქსული სიტუაცია შეიქმნა: 2006 წლამდე (საბაზრო ეკონომიკის მშენებლობის დაწყებიდან დაახლოებით 16 წლის განმავლობაში) ჩვენი ქვეყანა სარგებლობდა 1973 წლის 28 ივნისის, ანუ საბჭოთადროინდელი „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსით“. მართალია, მასში, დრო და დრო გარკვეული ცვლილებები შედიოდა, მაგრამ ის ჯანსაღი საბაზრო ურთიერთობების დამკვიდრების სურვილის მქონე ქვეყნისათვის სრულიად მიუღებელი იყო. როგორც აღვნიშნეთ, საქართველოს პარლამენტის მიერ 2006 წლის 25 მაისს მიღებულ იქნა ახალი, არცთუ კარგად დაბალანსებული (უპირატესობას დამსაქმებელთა ინტერესებს ანიჭებდა) და დასაბუთებული „შრომის კოდექსი“, მაგრამ მანამდე მოქმედთან შედარებით ბევრად უკეთესი კანონი. 2010 წლის 27 დეკემბერს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „შრომის კოდექსი“ ახალი რედაქციით, რომლის მუხლების დასახელებები მხოლოდ უმნიშვნელოდ განსხვავდებოდა წინა კანონისაგან (თუმცა, ზოგიერთი მუხლის შინაარსი რამდენადმე შეიცვალა). ამ ორ კანონს შორის მთავარი განსხვავება იმაში მდგომარეობდა, რომ 2010 წელს მიღებული „შრომის კოდექსი“ ორგანული კანონი გახდა, ანუ მისი სტატუსი ამადლდა (სხვა, ჩვეულებრივ კანონებთან შედარებით უპირატესობით სარგებლობდა).

იმისათვის, რომ დაინტერესებულმა მკითხველმა ადვილად შეძლოს გააცნობიეროს „დასაქმების კანონისა“ და „შრომის კოდექსის“ მუხლების სათაურებსა და მათ შინაარსს შორის არსებული სხვაობა, უფრო სწორად, მათ შორის მსგავსების არარსებობა, საჭიროა მოკლედ დავახასიათოთ მოქმედი „შრომის კოდექსის“ სტრუქტურა. მასში წარმოდგენილია შრომისა და დასაქმებასთან დაკავშირებული ისეთი ნორმები, როგორცაა: შრომითი ურთიერთობების სფერო და სუბიექტები; სამუშაოზე მიღება; შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, მისი პირობების შეცვლა; მივლინების გაფორმება; შრომის შინაგანაწესი; სამუშაო დროის ხანგრძლივობა და ზეგანაკეთური სამუშაო; დამით მუშაობა; უქმე დღეები; შვებულების ხანგრძლივობა, მისი აღების წესი და პირობები; შრომის ანაზღაურების ფორმები; შრომის ანაზღაურების შეწყვეტის პირობები; უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება; შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები; კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების წესი და პირობები; ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა; გაფიცვა და ლოკაუტი, დასაქმებულთა გარანტიები გაფიცვისა და ლოკაუტის დროს; აღნიშნული კანონის ამოქმედებასთან დაკავშირებული ღონისძიებები და სხვა.

მაშასადამე, „დასაქმების შესახებ“ კანონისა და „შრომის კოდექსის“ მუხლების და ნორმების ზედაპირული შედარებითაც ნათლად ჩანს, რომ საქმე გვაქვს პრინციპულად განსხვავებული მიზნებისა და სამოქმედო არეალის მქონე კანონებთან, რომლებიც ერთმანეთს აესებენ. „დასაქმების შესახებ“ კანონის უმთავრესი მიზანი და დანიშნულება დასაქმების (უმუშევრობის) პრობლემების მოგვარებაა, „შრომის კოდექსისა“ კი შრომითი ურთიერთობების ნორმალიზება. ამიტომაც, ორივე ეს კანონი „პროფკავშირების შესახებ“ კანონთან, სხვა კანონებთან და შესაბამის სამთავრობო სტრუქტურებთან ერთად არსებობს და მოქმედებაშია ისეთ განვითარებულ ქვეყნებში, როგორცაა: აშშ, გერმანია, პოლონეთი, ბულგარეთი, ესტონეთი, ლიტვა და სხვა ქვეყნები, სადაც, საქართველოსთან შედარებით, დასაქმებისა და უმუშევრობის დონის მხრივ ბევრად უკეთესი მდგომარეობაა, ადარაფერს ვამბობთ ყოფილი საბჭოთა კავშირის ისეთ ქვეყნებზე (რუსეთი, უკრაინა, სომხეთი, აზერბაიჯანი და სხვ.), სადაც „შრომის კოდექსი“ და „დასაქმების შესახებ“ კანონი დიდი ხანია ერთობლივად ამოქმედებაში.

მაშასადამე, საქართველოში დასაქმებისა და უმუშევრობის პრობლემების მოგვარების მიზნით კატეგორიულად უნდა გამოირიცხოს „დასაქმების შესახებ“ კანონის „შრომის კოდექსით“ ჩანაცვლების ნებისმიერი მცდელობა. ამასთან, აუცილებელია „დასაქმების შესახებ“ კანონის ახალი რედაქციის მომზადება, დროულად მიღება და ამოქმედება. ამავდროულად გამომდინარე ასევე საჭირო იქნება ამჟამინდელი „შრომის, ჯანმრთელობისა და საოციალური დაცვის“ სამინისტროში „შრომის რგოლის“ ფუნქციების გაფართოება. კერძოდ, „შრომის, ჯანმრთელობისა და საოციალური დაცვის სამინისტროში“ შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის ძირითადი ამოცანები და კომპეტენციები „დასაქმების შესახებ“ ახალი კანონის მიზნებისა და მოთხოვნების შესაბამისად უნდა დაზუსტდეს. ის დასაქმებისა და უმუშევრობის მხოლოდ მეთოდურ-მეთოდოლოგიური საკითხებისა და დასაქმების ე.წ. „ხელშეწყობისა“ და „მხარდაჭერის“ პოლიტიკის დამუშავებით არ უნდა შემოიფარგლებოდეს. დასაქმების პოლიტიკის დამუშავებასთან ერთად სამინისტრომ ამ პოლიტიკის რეალიზაციის პასუხისმგებლობაც უნდა იკისროს, რაც მთავრობის

მიერ დასაქმებისა და უმუშევრობის რეგულირების მიზნით განხორციელებული საქმიანობის კოორდინაციასაც გულისხმობს. ზემოაღნიშნული მიზნების რეალიზება სამინისტროს საქმიანობაში მნიშვნელოვანი ფუნქციური ცვლილებების გატარებას მოითხოვს, ამასთან, დასაქმების კომპონენტის განმტკიცების მიზნით გამორიცხული არ არის დღის წესრიგში მისი ორგანიზაციული სტრუქტურის ცვლილების აუცილებლობაც დადგეს.

დასკვნა

2006 წელს „შრომის კოდექსის“ მიღებით „დასაქმების შესახებ“ კანონის ძალადაკარგულად გამოცხადება ხელისუფლების მხრიდან არაადეკვატური გადაწყვეტილება იყო. საქართველოში, დასაქმებისა და უმუშევრობის მართვის ინტერესებიდან გამომდინარე, აუცილებელია „დასაქმების შესახებ“ ახლი კანონის მიღება და ამოქმედება. ამასთან, „შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის“ სამინისტროს „შრომის რეგულირების“ ფუნქციები და ორგანიზაციული სტრუქტურა უნდა დაზუსტდეს ზემოაღნიშნული კანონების მოთხოვნებიდან გამომდინარე.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. საქართველოს კანონი „დასაქმების შესახებ“, თბ., 1991 წლის 25 ივლისი.
2. საქართველოს კანონი „დასაქმების შესახებ“, თბ., 2001 წლის 28 სექტემბერი.
3. საქართველოს „შრომის კოდექსი“, თბ., 2006 წლის 26 მაისი.
4. საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს „შრომის კოდექსი“, თბ., 2010 წლის 17 სექტემბერი.
5. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულება, დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის №249 დადგენილებით 2005 წლის 31 დეკემბერს.
6. შრომის ინსპექტირების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამა, დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის №603 დადგენილებით, 2017 წლის 29 დეკემბერს.
7. „საქსტატის“ ინფორმაცია დასაქმებისა და უმუშევრობის შესახებ.

Miron Tugushi

LAW „ABOUT EMPLOYEMENT“ - SIGNIFICANT COMPONENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LAGISLATIVE BASE

Summary

During a lot of years, in Georgia, the significant components of Human Resource Managements Lagislative Base were: the Law «About Employment» and «Labour Code». In 2006 by adopting the "Labor Code" the Law of Georgia "About Employment" was declared invalid. Declaration of the above mentioned Law as invalid by adopting the "Labor Code" which caused cancellation of state and regional services of employment in the country was not a correct, adequate decision, which was not derived from the point of improvement of employment and unemployment state in the country.

Due to the above mentioned, registration of unemployment, granting the appropriate status of unemployed and preparation and retraining programs has been terminated for unemployed people. Accordingly, factual index of unemployment has been greatly increased due to especially great number of labor force for the labor market and a miserable number of demand in labor force in the country. It could be said, that within the period, when the Law «About Employment» was in force, the government employed a part of the unemployed, some of the employees have been defended from unemployment.

At present, in Georgia, there does not exist any kind of state structure (is not created and developed the net of private Employment Agencies as well), which could offer any Intermediary service free of charge for the purpose of employment of the unemployed and job seekers. A very pleasant exclusion is Activities of the International Organization for Migration Employment Service in Tbilisi, Kutaisi, Batumi and Telavi, the goal of which is to realize one or more of these projects for the purpose of employment.

Comparing the Articles and norms of the law «About Employment» and «Labour Code» it is clear, that we deal with the Laws of principally different aims and activities, which complete each other. The most important goal and designation of the law «About Employment» is arrangement of the problems of unemployment, as for the «Labour Code», it is designed for normalization of labour interrelationships. That's why the both of the laws together with the Law «About Trade Unions», other laws and together with appropriate Governmental structures coexist and are acting in almost all the developed and developing countries of the world.

Preparation of new edition of the law«About Employment» , it's timely reception and implementation is necessary for the purpose of successfully solving the employment and unemployment regulation tasks in the country. Due to the same aims it would be also necessary to expand the functions of «Labor Ring» at the Ministry of Health, Labor and Health Care. While processing the employment Policy the above mentioned Ministry should have taken responsibility for the realization of the policy itself. It implies coordination of activities carried out by the Government for the purpose of regulation the employment and unemployment processes.