

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო

უნივერსიტეტი

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

ეკონომიკის სამაგისტრო პროგრამა

მაკროეკონომიკის მიმართულება



ხატია სონღულაშვილი

ეკონომიკის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

წარმოდგენილი ნაშრომი თემაზე:

ეფექტიანი დასაქმება, როგორც სიღარიბის დაძლევის გზა

საქართველოში

მეცნიერ-ხელმძღვანელი: მურმან ცარციძე

ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი,

ასოცირებული პროფესორი

თბილისი 2019

## ანოტაცია

ნაშრომში განხილულია დასაქმების, როგორც ეკონომიკურად მნიშვნელოვანი კატეგორიის არსი, მისი მაჩვენებლები, რეგულირების თეორიები და კონცეფციები. ნებისმიერი ქვეყნისთვის უპირველესი საზრუნავი არის დასაქმება და მასთან დაკავშირებული პრობლემების გადაჭრის გზების ძიება.

წარმოდგენილ ნაშრომში სწორედ დასაქმების აღნიშნულ პრობლემებზე და ამ მიმართულებით სამოქმედო გეგმაზეა საუბარი, რომელიც მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს დასაქმების, როგორც ხარისხობრივ, ისე რაოდენობრივ ზრდას.

დასაქმების, როგორც მნიშვნელოვანი ეკონომიკური და სოციალური მოვლენის შესწავლის მიზნით, ნაშრომში განხილულ იქნა დასაქმების არსი, მისი ძირითადი ფორმები და საქართველოში დღეს არსებული დასაქმების სტატუსის შეფასების მეთოდოლოგია. ასევე, შესწავლილია დასაქმების სფეროში განხორციელებული რეფორმები და გამოკვეთილია თანამედროვე ტენდენციები.

ნაშრომი შედგება შესავლის, ტექსტის ძირითადი ნაწილის, დასკვნისა და გამოყენებული ლიტერატურის სიისგან.

პირველი თავი ეხება დასაქმებას, როგორც მნიშვნელოვან მაკროეკონომიკურ მოვლენას და მის როლს ცხოვრების დონის ამაღლებაში.

მეორე თავში განხილულია დასაქმების მდგომარეობა შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თანამედროვე პირობებში საქართველოში.

ხოლო მესამე თავში წარმოდგენილია სიღარიბის დაძლევისა და ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის მიმართულებები საქართველოში, შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თანამედროვე პირობებში.

რადგანაც შრომის ბაზარი საქართველოში ჯერ კიდევ ფორმირების სტადიაშია და იგი სრულყოფილად ვერ უზრუნველყოფს თავისი ძირითადი ფუნქციების რეალიზაციას, ნაშრომში განხორციელებულია დასაქმების სახელმწიფო სისტემის გამოკვლევა, ჩამოყალიბებულია მისი განვითარების მიმართულებები, ფორმირებულია ეფექტიანი დასაქმებისა და შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის რეალიზაციის ქმედითი ღონისძიებების სისტემა.

## Annotation

The paper deals with employment, as an economically important factor essence, its highlights, the regulation theories and concepts. Employment is a primary concern for any country and find ways to solve the problems related to it.

The present work deals with the problems of employment and this is about the direction of the action plan, which aims to promote qualitative and quantitative growth as employment. In order to study employment as an important economic and social event in the following work we have discussed the essence of the employment, its basic forms and the assessment methodology of the current employment status in Georgia. As well as employment reforms implemented during the transition period and highlighted trends.

The work consists of the introduction, the main part of the text, the conclusion and the list of used literature. The first chapter deals with employment as a macroeconomic phenomenon and its role in raising living standards.

The second chapter discussing the state of the labor market functioning in the conditions of employment in Georgia.

The third chapter discusses the reduction of poverty and employment trends in Georgia in effective labor market functioning in the conditions.

Because the labor market in Georgia is still in forming stage and it doesn't provides its basic functions of realization, we set one of the objectives to research the state employment systems, to establish system's development trends, forming of realization effective arrangement of the active politic.

## შინაარსი

შესავალი -----	5
თავი-I.ეფექტიანი დასაქმება ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების მნიშვნელოვანი ფაქტორი საქართველოში -----	9
1.1.დასაქმების სოციალურ-ეკონომიკური არსი და მისი ძირითადი ფორმები -----	9
1.2.ეფექტიანი დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა და მისი რეგულირების თეორიები-----	19
1.3.დასაქმების სტატუსი და მისი შეფასების თანამედროვე მეთოდოლოგია საქართველოში -----	24
1.4.ეფექტიანი დასაქმება, მისი გავლენა სიღარიბის დონესა და ეკონომიკურ განვითარებაზე-----	30
თავი-II.ეფექტიანი დასაქმების პრობლემები და მისი თანამედროვე მდგომარეობა საქართველოში -----	34
2.1.მოსახლეობის დასაქმების მდგომარეობა, პრობლემები და თავისებურებები საქართველოში -----	34
2.2.უმუშევრობის მდგომარეობის ანალიზი საქართველოში -----	43
2.3.მოსახლეობის ცალკეული სოციალ-დემოგრაფიული ჯგუფების დასაქმების თავისებურებები და პრობლემები საქართველოში -----	48
2.4.დასაქმებისა და უმუშევრობის გავლენა სიღარიბის დონესა და მასტაბებზე, კვლევა და შეფასება -----	55
თავი-III.ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფისა და სიღარიბის დაძლევის მიმართულებები საქართველოში -----	62
3.1. შრომის ბაზრისა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკა საქართველოში -----	62
3.2.ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის მიმართულებები საქართველოში -----	69
3.3.სიღარიბის შემცირებისა და ეკონომიკური განვითარების გზები საქართველოში --	75
დასკვნა -----	80
გამოყენებული ლიტერატურა -----	84

## შესავალი

**თემის აქტუალობა.** ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისა და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისათვის უაღრესად 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.

სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ საქართველოს არაერთი პრობლემის გადაჭრა მოუწია. ამ პროცესში ადგილი ჰქონდა ბევრ სირთულეს, რომელთა შედეგებსაც დღესაც იმკის ქვეყნის ეკონომიკა. საუბარია, უპირველეს ყოვლისა, ეფექტიანი დასაქმების და სიღარიბის მწვავე პრობლემებზე.

სამუშაო ძალის რაციონალურად გამოყენებაზე მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული, როგორც თითოეული საწარმოს, ისე მთელი ქვეყნის ეკონომიკის ნორმალური ფუნქციონირება. ამასთან, შრომის, როგორც წარმოების ფაქტორის რაციონალური გამოყენება გულისხმობს არა მხოლოდ დასაქმების დონის ამაღლებას, არამედ თითოეული ადამიანის შესაძლებლობის მაქსიმალურად გამოყენებას, მათ დასაქმებას ცოდნის, გამოცდილების და უნარის მიხედვით.

ბოლო პერიოდში ეკონომიკური განვითარების თვალსაზრისით ქვეყანაში გარკვეული პოზიტიური ძვრები გამოიკვეთა, მაგრამ მიუხედავად ამისა შრომის ეროვნულ ბაზარზე არსებული ეფექტიანი დასაქმების პრობლემები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ ქვეყნის მოსახლეობის ცხოვრების დონესა და სიღარიბის მასშტაბებზე. ასევე შრომის ბაზარი მიმდინარე პერიოდში ვერ უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის რაციონალურ გამოყენებასა და განვითარებას.

ეფექტიანი დასაქმების პრობლემა დღევანდელ პირობებში აქტუალურია, რადგან იგი შეეხება არა მხოლოდ საზოგადოებას, არამედ მთლიანად საერთო სახელმწიფოებრივ ინტერესებს. ეს ყოველივე კი დღის წესრიგში აყენებს დასაქმების სფეროში სახელმწიფოს მხრიდან აქტიური პოლიტიკის გატარების აუცილებლობას.

სამუშაო ძალა ფორმირდება დასაქმებულებისა და უმუშევრების რაოდენობით. ადამიანის რეალიზება დასაქმებაში, განაპირობებს მისი, როგორც ეკონომიკური, ისე სოციალური კეთილდღეობის ფუნდამენტს. სამუშაო ძალაში დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდა თითოეული ქვეყნის თუ ადმინისტრაციულ-ტერიტორიული ერთეულის სოციალურ-ეკონომიკური კეთილდღეობის საწინდარია.

შრომის ბაზრის უმნიშვნელოვანეს კომპონენტს ეფექტიანი დასაქმება წარმოადგენს. მისი ძირითადი ფუნქციაა წარმოებისა და მომსახურების სფეროების შესაბამისი ადამიანური რესურსებით დროული და ოპტიმალური უზრუნველყოფა. შრომის ბაზრის გამართულ ფუნქციონირებაზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული, როგორც ქვეყნის შრომითი და ეკონომიკური პოტენციალის გამოყენების ხარისხი, ისე მოსახლეობის ცხოვრების დონე და სოციალური კმაყოფილება.

მიუხედავად ამისა, საქართველოში შექმნილი საბაზრო ეკონომიკის მოდელი სამწუხაროდ შორსაა დასავლური და კერძოდ, ევროპული სტანდარტებისგან<sup>1</sup>, ქვეყნის ინსტიტუციონალურ-სამართლებრივი სტრუქტურის ფორმირებისა და სრულყოფის პროცესი ინტენსიურად მიმდინარეობს დემოკრატიული საზოგადოებისთვის დამახასიათებელი ვექტორით, რაც დაკავშირებულია მოსახლეობის დასაქმების სამართლებრივი მექანიზმით უზრუნველყოფასთან. აღნიშნულის საფუძველზე უნდა განხორციელდეს ქვეყნის მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმება.

თანამედროვე გლობალიზაციისა და ეკონომიკური ლიბერალიზაციის პირობებში ეკონომიკური განვითარება, სიღარიბის დაძლევა და ქვეყნის მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლება შეუძლებელი იქნება ცივილიზებული შრომის ბაზრისა და მისი რეგულირების ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის გარეშე.

საქართველოს მთავრობა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს ქვეყანაში სიღარიბის მწვავე პრობლემების მოგვარების საჭიროებას და ეფექტიანი დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდას. აღნიშნული მიზნების მისაღწევად საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შექმნილია შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი.

---

<sup>1</sup>გ. პაპავა, საქართველოს ეკონომიკა (რეფორმები და ფსევდორეფორმები), გამომცემლობა ინტელექტი, თბილისი, 2015, გვ. 10.

**ნაშრომის მიზანია** - დასაქმების როლისა და მნიშვნელობის ახლებური გააზრება, მისი რეგულირების სახელმწიფო პოლიტიკის თანამედროვე თეორიებისა და კონცეპტუალური მიდგომების სიღრმისეულად შესწავლა და აღნიშნულის საფუძველზე ეფექტიანი დასაქმების, როგორც სიღარიბის დაძლევის მთავარი ფაქტორის უზრუნველყოფის კონკრეტული მიმართულებების ჩამოყალიბება.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, ნაშრომში დასმულია და გადაწყვეტილია შემდეგი ძირითადი ამოცანები:

- ✓ შესწავლილია დასაქმების როგორც მნიშვნელოვანი სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორიის არსი და მისი ძირითადი ფორმები;
- ✓ განხილულია ეფექტიანი დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა და მისი რეგულირების თეორიები;
- ✓ განხილულია დასაქმების სტატუსისა და მისი შეფასების თანამედროვე მეთოდოლოგია საქართველოში;
- ✓ გაანალიზებულია მოსახლეობის დასაქმების მდგომარეობა, გამოკვეთილია ამ სფეროში არსებული პრობლემები და თავისებურებები საქართველოში;
- ✓ განხორციელებულია უმუშევრობის სფეროში არსებული მდგომარეობის სიღრმისეული ანალიზი საქართველოში;
- ✓ შესწავლილია მოსახლეობის ცალკეული სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების დასაქმების თავისებურებები და პრობლემები საქართველოში;
- ✓ ჩატარებულია დასაქმებულთა სპეციალური კვლევა მისი (დასაქმების) მდგომარეობისა და ეფექტიანობის შეფასების მიზნით;
- ✓ შეფასებულია ქვეყანაში დასაქმებისა და უმუშევრობის მდგომარეობის გავლენა სიღარიბის დონესა და მასტაბებზე, ასევე ეკონომიკურ განვითარების საერთო პროცესზე;
- ✓ ჩამოყალიბებულია ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფისა და სიღარიბის დაძლევის კონცეპტუალური მიმართულებები საქართველოში შრომის ბაზრისა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში.

**კვლევის საგანია** - შრომის ბაზარზე ეფექტიანი დასაქმების თანამედროვე მდგომარეობის და რეგულირების მეთოდების შესწავლა არსებული სიღარიბის

პრობლემების დასაძლევად. შრომის ბაზარზე დასაქმების სფეროს აქტუალური პრობლემები და გამოწვევები.

**კვლევის ობიექტია** - შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ეფექტიანი დასაქმება და მისი კავშირი მოსახლეობის ცხოვრების დონესთან.

**კვლევის თეორიული და მეთოდოლოგიური საფუძველი**- სამაგისტრო ნაშრომის განხილული საკითხების კვლევა ემყარება საბაზრო ეკონომიკისათვის დამახასიათებელი სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენების მეცნიერული ანალიზის პრინციპებს. განხილვის პროცესში გამოყენებულია ადგილობრივი და საზღვარგარეთის ქვეყნების მეცნიერთა, ეკონომისტთა და მკვლევართა თეორიული ხასიათის კვლევები, საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებული საკანონმდებლო აქტები და აღმასრულებელი ხელისუფლების სხვა სტრუქტურების საინფორმაციო მასალები.

ეფექტიანი დასაქმების, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენის ანალიზისათვის, საჭიროა მათი არა მარტო თვისობრივი დახასიათება, არამედ რაოდენობრივი შეფასებაც, რომელიც შეიძლება განხორციელდეს შესაბამისი მაჩვენებელთა სისტემის საშუალებით. ამ მაჩვენებლების ხასიათი, სიზუსტის ხარისხი, გამოვლენის ფორმები, მონაცემების დამუშავების მეთოდები და სირთულე დამოკიდებულია შესასწავლი ობიექტის სპეციფიკურობაზე. შესაბამისად ნაშრომში გამოყენებულია რაოდენობრივი და თვისობრივი ანალიზის მეთოდები.

სამაგისტრო ნაშრომის შესრულების პროცესში გამოყენებულია დასაქმების შეფასების თანამედროვე მეთოდოლოგია. ეროვნულ ანგარიშთა სისტემა, რომელიც წარმოადგენს მნიშვნელოვან ეკონომიკურ ბაზას დასაქმების დონისა და ზოგადად, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის შესაფასებლად. აგრეთვე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევები და სტატისტიკური მონაცემები, მიდგომები და მეთოდოლოგია.



## თავი I. ეფექტიანი დასაქმება ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების მნიშვნელოვანი ფაქტორი საქართველოში

### 1.1. დასაქმების სოციალურ-ეკონომიკური არსი და მისი ძირითადი ფორმები

დასაქმება რთული სოციალურ-ეკონომიკური, დემოგრაფიული და ფსიქოლოგიური მოვლენაა, რომლის დარეგულირება შესაძლებელია სისტემური მიდგომით და კომპლექსური ღონისძიებების გატარებით. დასაქმების შესახებ მსჯელობა აუცილებლად მოითხოვს მისი შინაარსისა და ძირითადი ფორმების გარკვევას. სამეცნიერო-ეკონომიკურ ლიტერატურაში გამოიყოფა დასაქმების ორი ძირითადი სახესრული და არასრული. აღსანიშნავია, რომ თითოეული მათგანის რამდენიმე განმარტება არსებობს. ქვემოთ განვიხილავთ იმ განმარტებებს, რომლებიც ყველაზე მეტად შეესატყვისება ნაშრომის მიზნებს. სწორედ მასზეა დამოკიდებული მოსახლეობის ცხოვრების დონე.

დასაქმება-ესაა სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია, რომელიც ახასიათებს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სხვადასხვა ფორმებს და დაკავშირებულია შემოსავლის მიღების მიზნით საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში ადამიანების მონაწილეობასთან.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში დასაქმების მრავალი განმარტება არსებობს. მათთვის საერთო არის ის, რომ „დასაქმების“ ცნება ძირითადად დაკავშირებულია ადამიანის შრომით საქმიანობაში მონაწილეობასთან.

დასაქმებული არის პირი, რომელიც პირად და საზოგადოებრივ მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილების მიზნით ეწევა საქმიანობას, რომელიც კანონით აკრძალული არ არის და ანაზღაურებას იღებს ფულადი ან ნატურალური ფორმით. ადამიანის დასაქმება მოიცავს არა მარტო მისი საქმიანობის ეკონომიკურ მხარეს, არამედ მთლიანად მისი სასიცოცხლო საქმიანობის ყველა სფეროს, ამდენად ეს გაცილებით ფართოა ვიდრე მისი ეკონომიკური, თუნდაც სამართლებრივი ასპექტები. ადამიანის სულიერი და მატერიალური კმაყოფილების დონე პირდაპირაა დამოკიდებული დასაქმებიდან მიღებულ შემოსავალზე.

დასაქმების შესახებ საკითხის განხილვისას, პირველ რიგში, ყურადღება უნდა გავამახვილოთ სრულ დასაქმებაზე, რადგან საზოგადოება სწორედ ამ მიზნისკენ ისწრაფვის. როდესაც ეკონომისტები საუბრობენ სრულ დასაქმებაზე ისინი არ გულისხმობენ სამუშაო ძალის ასი პროცენტით ჩართვას შრომით საქმიანობაში<sup>1</sup>. მათი აზრით სრული დასაქმება გულისხმობს უმუშევრობის მაჩვენებლის შენარჩუნებას მაქსიმალურად დაბალ დონეზე. სრული დასაქმება განმარტებულია, როგორც მდგომარეობა, როდესაც ყველა, ვინც შრომის ბაზარზეა გასული და აქტიურად ეძებს სამუშაოს, პოულობს მას. ყოველი მომენტისათვის შრომისუნარიან პირთა გარკვეული ნაწილი სხვადასხვა მიზეზების გამო მოკლებულია მუშაობის შესაძლებლობას, რაც სავსებით ბუნებრივი მოვლენაა საბაზრო ეკონომიკის პირობებში. სრული დასაქმების მიღწევის აუცილებელი პირობაა ხელსაყრელი ეკონომიკური გარემო, ფინანსური სტაბილურობა, ინფლაციის მაღალი ტემპების არარსებობა.

სრული დასაქმება პრაქტიკულად მეტად იშვიათად მიიღწევა, რასაც ობიექტური მიზეზები აქვს. უპირველეს ყოვლისა ის, რომ ეკონომიკური საქმიანობა დინამიური პროცესია, რომელიც მუდმივად ვითარდება და იცვლება, განუწყვეტლივ მიმდინარეობს ახალი საქონლის წარმოება, ასევე მუდმივად აქვს ადგილი ახალი პროფესიების წარმოშობასა და ძველი პროფესიების გაქრობას. ბაზარზე ახალ პროფესიებზე მოთხოვნა ყოველთვის წინ უსწრებს მის მიწოდებას. ამიტომაც, რომ მაშინაც კი, როდესაც უმუშევრობის დონე საკმაოდ მაღალია, ყოველთვის არსებობს ვაკანტური სამუშაო ადგილების გარკვეული რაოდენობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სრული დასაქმება მიიღწევა არა მაშინ, როცა ნებისმიერი სახის სამუშაო ადგილების მიწოდება შეესაბამება საზოგადოების მხრიდან მასზე მოთხოვნას, არამედ მაშინ, როცა შემოთავაზებული სამუშაო ადგილები ეკონომიკურად მიზანშეწონილია. ეკონომიკურად მიზანშეწონილი სამუშაო ადგილები წარმოადგენენ პროდუქტიულ სამუშაო ადგილებს, რომლებიც საშუალებას აძლევენ ადამიანებს, სრულად მოახდინონ საკუთარი ინტერესების რეალიზაცია, მიაღწიონ შრომის მწარმოებლურობის მაღალ დონეს, მიიღონ ღირსეული ანაზღაურება.

სრული დასაქმება დამახასიათებელი იყო ადმინისტრაციულ-მბრძანებლური ეკონომიკური სისტემისთვის. გეგმიური ეკონომიკის შრომის ბაზარზე შექმნილ

---

<sup>1</sup> Clive Crook, Full Employment, May 4, 2018, p.1. <https://www.bloomberg.com/quicktake/full-employment>.

სიტუაციას კარგად ასახავს ტერმინი საყოველთაო დასაქმება, რომელიც პირველად გაჩნდა გასული საუკუნის 30-იან წლებში, როდესაც საბჭოთა კავშირის ხელისუფლებამ განაცხადა უმუშევრობის ლიკვიდაცია, რაც აისახა სსრკ-ს 1936 კონსტიტუციაში. მასში ნათქვამი იყო, რომ საბჭოთა კავშირის მოქალაქეებს აქვთ უფლება გარანტირებული სამუშაოს მიღებაზე. საბჭოთა კავშირი უზრუნველყოფდა შრომის საყოველთაო უფლების განხორციელებას საზოგადოებაში 1990 წლამდე. აღსანიშნავია, რომ გეგმიური ეკონომიკური სისტემის პირობებში შრომა ატარებდა იძულებით ხასიათს, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ თითოეული შრომისუნარიანი პირი ვალდებული იყო მონაწილეობა მიეღო საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში. წინააღმდეგ შემთხვევაში, თავის არიდების ნებისმიერი ქმედება აუცილებლად გამოიწვევდა ადმინისტრაციული სამართლის შესაბამისი ღონისძიებების გამოყენებას კანონდამრღვევი პირის მიმართ<sup>1</sup>.

თანამედროვე ეტაპზე სრული დასაქმების შესახებ საკითხი განსხვავებულად არის დასმული. 1996 წლის 4-20 ივნისის შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 83-ე სესიაზე სრული დასაქმება განმარტებულ იქნა, როგორც მდგომარეობა, როდესაც ყველა, ვინც შრომის ბაზარზეა გასული და აქტიურად ეძებს სამუშაოს, პოულობს მას. საინტერესოა ასევე ILO-ს (International Labor Office) განსაზღვრება - ვითარება, როდესაც შრომითი რესურსები გამოყენებულია ეფექტიანად<sup>2</sup>. აუცილებელია ყურადღება შევაჩეროთ სამეცნიერო-ეკონომიკურ ლიტერატურაში მოცემულ განსაზღვრებებზე. ართურ სალივანის მიერ სრული დასაქმება განიხილება, როგორც მდგომარეობა, როდესაც არ არსებობს ციკლური ან დეფიციტური მოთხოვნის უმუშევრობა<sup>3</sup>. საინტერესოა ასევე შემდეგი განსაზღვრება: „სრული დასაქმება - საკმარისი სამუშაო ადგილების არსებობა სამუშაო ძალის შრომითი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, განგრძობადი უმუშევრობის პრაქტიკულად არარსებობა, მსურველთათვის თავანთი სამუშაო გამოცდილების, პროფესიული ორიენტაციისა და განათლების შესაბამისი სამუშაო ადგილების შეთავაზების შესაძლებლობა.“<sup>4</sup>

<sup>1</sup> **Barry James**, *Ussr Has Full Employment But Also Low Productivity*, *The Dispatch*, Jan 6, 1975, p.9.

<sup>2</sup> **Aurelio Parisotto**, ILO, *Towards a post-2015 target on full employment*, International Labor Office, 2015. p.13.

<sup>3</sup> **Sullivan Arthur; Steven M. Sheffrin**, *Economics: Principles in action*, 2003, p. 335.

<sup>4</sup> **Райзберг Б.А.**, Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. *Современный экономический словарь*. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 1999, с. 479

ამ ტერმინთან მჭიდრო კავშირშია ასევე რამდენიმე ცნება. რაციონალური დასაქმება გარდამავალი ეკონომიკის პირობებში გამოიყენება, როდესაც ადგილი აქვს წარმოების დაცემას და მასობრივ უმუშევრობას. ის ასახავს გარკვეულ კომპრომისს ეკონომიკურ ეფექტიანობასა და სოციალურ სამართლიანობას შორის დასაქმების სფეროში, რაც თავისთავად წარმოადგენს რთულად გადასაწყვეტ ამოცანას. „ეფექტიან დასაქმებაში“ იგულისხმება მოსახლეობის ისეთი დასაქმება, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ შემოსავალს, თითოეული მოქალაქის საგანმანათლებლო და პროფესიული დონის ამაღლებას შრომის საზოგადოებრივი მწარმოებლურობის საფუძველზე.

ეფექტიანი დასაქმება მხედველობაში ორი ასპექტს განიხილავს:

- ✓ ეკონომიკურს- საჭიროა ეკონომიკის შრომითი რესურსების ეფექტიანად გამოყენება
- ✓ სოციალურს- რაც თავის მხრივ მომუშავეთა ინტერესების მაქსიმალურად გათვალისწინებას მოითხოვს.

ეფექტიანი დასაქმება უზრუნველყოფს დასაქმებულებს ღირსეული შემოსავლებით. ამ გზით შესაძლებელია საზოგადოების იმ დანაკარგების მინიმიზაცია, რაც გამოწვეულია მუშაკთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური მომზადების დონის შეუსაბამობით დაკავებულ თანამდებობებთან. სოციალურად სასარგებლოა დასაქმება განისაზღვრება შრომისუნარიანი მოსახლეობის რიცხოვნობით, რომლებიც დაკავებულნი არიან სამხედრო სამსახურით საზოგადოებრივი წარმოებით თუ სამართალდამცავ ორგანოებში მუშაობით, აგრეთვე მათ რიგებს მიეკუთვნებიან ისინი, ვინც უძღვება საოჯახო მეურნეობას <sup>1</sup>.

ასევე მნიშვნელოვანია ყურადღება გავამახვილოთ არასრული დასაქმების მდგომარეობის განხილვაზე. ამის მიზეზი არის ის, რომ სწორედ ასეთ სიტუაციაში იჩენს თავს დასაქმების ნეგატიური სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები. ჩვენი შემდგომი კვლევისათვის აუცილებელია ამ საკითხზე ფოკუსირება.

არასრული დასაქმება არის ისეთი მდგომარეობა შრომის ბაზარზე, როდესაც ქვეყანაში არსებობენ ადამიანები, რომელთაც სურთ მუშაობა, მაგრამ არ აქვთ სამსახური. ეკონომიკური განვითარების ასეთ მდგომარეობაში ადგილი აქვს წარმოების

---

<sup>1</sup>Остапенко Ю.М. Экономика труда, Учебное пособие для ВУЗов по дисциплине "Экономика труда". - М.: Инфра-М, 2007, с. 101.

დაცემას, მომუშავეთა გამოთავისუფლების მასშტაბების ზრდას, რომელსთა დასაქმების შესაძლებლობები ეკონომიკის განვითარების არსებულ პირობებში შეუძლებელია, რადგანაც სამუშაოთა მაძიებელთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად აღემატება ვაკანტური სამუშაო ადგილების რაოდენობას<sup>1</sup>.

გარდამავალი პერიოდისთვისაა დამახასიათებელი დასაქმების ისეთი ფორმები, როგორცაა ნაწილობრივი და ეპიზოდური დასაქმება. პირველი გულისხმობს მომუშავეს მიერ სამუშაო კვირის არასრულად გამოყენებას 1 დან 3 დღემდე, რაც ნიშნავს იმას, რომ ნაკლებ დროს უთმობს სამუშაოს, ვიდრე სრული განაკვეთით დასაქმებულები. ეპიზოდურია დასაქმება, როდესაც დამსაქმებელი განსაზღვრავს მუშაობის კონკრეტულ დღეებს, რაც შეიძლება არც განმეორდეს პერიოდულობით თუ ხანგრძლივობით.

განვითარებადი ქვეყნების შრომის ბაზრებისთვის დამახასიათებელია მეორადი დასაქმების პრაქტიკა, რაც ამჟამად არსებული პრობლემების გაადჭრის საუკეთესო გზა ნამდვილად არ არის. სამუშაო ძალის ჭარბი მიწოდების პირობებში შედარებით კვალიფიციური და მობილური მომუშავეები ახერხებენ ორი და მეტი სამუშაო ადგილის მოპოვებას, რაც სხვებისთვის დასაქმების შეძლებლობას ამცირებს, და მამასადამე, უმუშევრობის დონის ზრდის საშიშროებას წარმოშობს. მეორადი დასაქმების დროს მომუშავეებს რამდენიმე სამუშაო ადგილის ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება უწევთ. ასეთი ტიპის დასაქმებისას, ხელფასის დაბალი დონის პირობებში მოქმედებას იწყებს შენაცვლების ეფექტი, ანუ იწყება ინდივიდის სწრაფვა შემოსავლების გადიდებისკენ დამატებითი შრომის მიწოდების ხარჯზე. იმ პირობებში, როდესაც ხელფასი ჩამორჩება საარსებო მინიმუმს, მეორადი დასაქმება მომუშავეს მოთხოვნილებების გარკვეულ დონეზე დაკმაყოფილების ერთ-ერთი საშუალებაა.

ქვეყნის მოსახლეობის დემოგრაფიული მახასიათებლების, ეკონომიკის დარგობრივი სტრუქტურის მხედველობაში მიღებით შეგვიძლია ვისაუბროთ არატიპიური დასაქმების ფორმებზე, რომელთაგან ყველაზე გავრცელებულია შინ მუშაობა, ნაწილობრივი დასაქმება, დროებითი დასაქმება. უკვე საკმაოდ დიდი ხანია გავრცელება ჰპოვა მსოფლიო შრომის ბაზარზე დროებითი დასაქმების ფორმამ. იგი

---

<sup>1</sup> მ. ცარციძე, შრომის ბაზრის ეკონომიკა, ლექციების კურსი, თემა 7, 2018 წ. გვ.6

გულისხმობს საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში ჩართვას გარკვეული ვადით, რაც შრომითი ხელშეკრულებითაა გათვალისწინებული. დროებითი დასაქმების ვადა მერყეობს ერთი დღიდან რამდენიმე თვემდე.

არატიპიური დასაქმების კიდევ ერთი სახეა - არაფორმალური დასაქმება. არაფორმალური დასაქმებისათვის ნიშანდობლივია იურიდიული გაუფორმებლობა, დაქირავებისას, ასევე საკუთარი საქმის წარმართვისას. არაფორმალურად დასაქმებულები ძირითადად არაპრესტიჟულ სამუშაოს ასრულებენ და პროფესიული ზრდის პერსპექტივა არ აქვთ.

დასაქმების არსის და მისი ფორმების შესახებ ინფორმაციის გადმოცემის მიზანი არის საფუძვლის შექმნა მის სოციალურ-ეკონომიკურ შედეგებზე მსჯელობისთვის. ამ საკითხზე საუბარი შეუძლებელია ეკონომიკურ ლიტერატურაში არსებული შეხედულებების განხილვის გარეშე. სწორედ ამ საკითხებზე შევაჩერებთ ყურადღებას.

შრომის ბაზრის ბუნება ათწლეულების განმავლობაში წარმოადგენს რიგი მეცნიერების კვლევის საგანს. შეხედულებები ისეთ საკითხებზე, როგორცაა ეფექტიანი დასაქმება, პროფკავშირების გავლენა დასაქმების დონესა და ხელფასის განაკვეთზე, სახელმწიფოს შრომის ბაზარზე ჩარევის საზღვრები და სხვა დროთა განმავლობაში იცვლებოდა. შესაძლებელია გამოიყოს ეკონომიკურ ლიტერატურაში არსებული რამდენიმე მიმდინარეობა, რომლების დასაქმებას და მასთან დაკავშირებულ პრობლემებს განსხვავებულად განიხილავდნენ.

შრომა, ეთიკური თვალსიზრით, თვითდამკვიდრების მნიშვნელოვანი საშუალებაა. მას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს საზოგადოებრივ პოლიტიკურ მიზნების: თავისუფლების, სამართლიანობის და უსაფრთხოების მიღწევაში. მოთხოვნილებათა იერარქიიდან მრავალი მოთხოვნილების დაკმაყოფილება შრომით მიღებული შემოსავლით შეიძლება.

საზოგადოებრივ ინტერესთა პოლიტიკური თვალსაზრისით დასაქმების მაღალ დონეს პოლიტიკური სისტემის მასტაბილიზებელი ფუნქცია გააჩნია<sup>1</sup>. სწორედ ამიტომ, სამეცნიერო ეკონომიკურ ლიტერატურაში აქტუალური საკითხია შრომის ბაზრის

---

<sup>1</sup> რ. გველესიანი, ი. გოგორიშვილი, ეკონომიკური პოლიტიკა, წიგნი 2, „უნივერსალი“, თბილისი, 2012, გვ. 33

როლი სრული დასაქმების მდგომარეობის მიღწევაში, ასევე, სახელმწიფოს ფუნქციები ამ სფეროში.

თანამედროვე ეტაპზე არსებობს დასაქმების რეგულირების რამდენიმე თეორიული მოდელი:

1. ნეოკლესიკური ხედვა - მას საფუძვლად უდევს ადამ სმიტის კლასიკური თეორიის პოსტულატები. იგი XX საუკუნის 20-იან წლებამდე წარმოადგენდა სახელმწიფოების ეკონომიკური პოლიტიკის ბაზას. მას ძირითადად ემხრობიან ნეოკლასიკოსები (პ. სამუელსონი, მ. ფელდშტაინი, დ. გიდლერი, ა. ლაფერი და. ამ თეორიის მხარდამჭერნი აღნიშნავენ, რომ შრომის ბაზარს, ისევე როგორც სხვა დანარჩენებს, აქვს თვითრეგულირების უნარი და რჩება მდგრად მდგომარეობაში გრძელვადიან პერიოდში სრული დასაქმების პირობებში. ამიტომ, მთვრობამ არ უნდა განახორციელოს რაიმე ტიპის ჩარევის პოლიტიკა თვითრეგულირებად საბაზრო მექანიზმში.

სერიოზულად საუბარი იმის შესახებ, რომ ხელფასი იცვლება მოთხოვნა-მიწოდებასთან ერთად სრული შესაბამისობით შეუძლებელია, ამიტომ თითქმის ყოველთვის საჭიროა უმუშევრობის გარკვეულ დონესთან გამკლავება, ამ თეორიის მომხრეები მიუთითებენ ბაზრის ზოგიერთ არასრულყოფილებაზე. პროფკავშირების გავლენა, სახელმწიფოს მიერ მინიმალური ხელფასის დაწესება, არასრული ინფორმაციის არსებობა განაპირობებს ამ თეორიის პრაქტიკული ღირებულების დაკარგვას.

2. კეინზიანური მიდგომა - ეს თეორია უარყოფდა კლასიკოსების მოსაზრებას კონკურენტული მექანიზმის მეშვეობით წარმოების ფაქტორების სრულ გამოყენებაზე. მისი აზრით, კაპიტალიზმის არ არსებობს არავითარი მექანიზმი, რომელიც სრული დასაქმების გარანტიას იძლევა და შესაბამისად სრული დასაქმება უფრო შემთხვევითობაა ვიდრე კანონზომიერება. კეინზის მთავარი სათქმელი სწორედ ისაა, რომ საბაზრო ეკონომიკა თავისთავად არამდგრადია. ის მიდრეკილია დეპრესიისკენ და რეცესიისკენ.

კლასიკურისგან ამ კონცეფციას განასხვავებს ორი ფუნდამენტური იდეა: პირველ რიგში, არსებობს რეალური შემოსავლისა და დასაქმების წონასწორობის არა ერთი,

არამედ რამდენიმე დონე; მეორე, შრომის ბაზარზე წონასწორული დონე განისაზღვრება არა კონკურენციით შრომის ბაზარზე, რომელიც არ არსებობს, არამედ შემოსავლების დონით, რომელიც, თავის მხრივ, დამოკიდებულია საქონელსა და მომსახურების ერთობლივ მოთხოვნაზე.

მოცემული კონცეფცია შრომის ბაზარს განიხილავს მუდმივ უწონასწორობაში. მისი თქმით დასაქმება დამოკიდებულია არა შრომის ფასზე, არამედ განისაზღვრება ერთობლივი მოთხოვნით. კეინზიანური მოდელის მიხედვით სამუშაო ძალის ფასი მკაცრად ფიქსირებულია და პრაქტიკულად არ იცვლება (განსაკუთრებით შემცირების მხარეს). მოდელის ამ ელემენტის თეორიულად დამტკიცება შეუძლებელია, ამიტომ მხედველობაში ვღებულობთ, როგორც უპირობო ფაქტს. დასაქმების ძირითადი პარამეტრები - დასაქმებისა და უმუშევრობის დონე, შრომაზე მოთხოვნა, რეალური ხელფასის დონე - განისაზღვრება არა შრომის ბაზარზე, არამედ ყალიბდება ეფექტიანი მოთხოვნის დონით სამომხმარებლო და საინვესტიციო პროდუქციის ბაზრებზე. შრომის ბაზარზე ფორმირდება მხოლოდ ხელფასის დონე და მასზე დამოკიდებული შრომის მიწოდება. თუმცა შრომის მიწოდებას არ ეკისრება წამყვანი როლი ფაქტობრივი დასაქმების ფორმირებაში, არამედ ახასიათებს მის მაქსიმალურად შესაძლებელ დონეს, ხელფასის განაკვეთის მოცემული დონის პირობებში. სახელმწიფო თავისი პოლიტიკით, მოქმედებს რა ერთობლივ მოთხოვნაზე გადიდების მიმართულებით, ხელს უწყობს უმუშევრობის შემცირებასა და დასაქმების ზრდას. სრულ დასაქმებაში კეინზი გულისხმობს მის ისეთ მდგომარეობას, როცა ეფექტური მოთხოვნის დამატებითი გადიდება<sup>1</sup> არ იწვევს დასაქმებულთა რაოდენობის გაზრდას და ამიტომ, მისი მატება წმინდა ინფლაციურია, ანუ გამოიხატება მხოლოდ ნომინალური სიდიდეების საერთო გადიდებით.

3. მონეტარული მოდელი - როგორც კეინზიანური მიდგომის მომხრეები, მონეტარისტული სკოლის წარმომადგენლები (მ. ფრიდმენი, ე. ფელისი და სხვები) გამოდიან სამუშაო ძალაზე ხისტი ფასებიდან. ამასთანავე აღნიშნავენ, რომ ხელფასის დინამიკას გააჩნია ზრდადი ტრენდი. თუმცა ასეთი სისტემის ფარგლებშიც სახელმწიფოს ჩარევა გამოიწვევს საბაზრო მექანიზმის თვეთრეგულაციის შეფერხებას,

---

<sup>1</sup> **ჯ.მ.კეინზი**, „დასაქმების, პროცენტისა და ფულის ზოგადი თეორია“, ქუთაისი, 1995, გვ. 58



ხოლო ზედმეტი ფულადი ზემოქმედება ერთობლივ მოთხოვნაზე განაპირობებს ინფლაციურ სპირალში მოხვედრას (ხელფასისა და ფასების დონის ზრდის ურთიერთგანპირობებული, რომლის დროსაც ფასების ზრდა მოითხოვს ხელფასების მატებას, ის უკანასკნელი ისევ ცვლის ფასების დონეს მატების მიმართულებით). მონეტარისტები აღნიშნავენ რომ, სახელმწიფო პოლიტიკა აშკარად არაჯანსაღია თუ მათი ერთადერთი მიზანი მხოლოდ სრული დასაქმების მიღწევაა.

მხოლოდ მოკლევადიან პერიოდშია შესაძლებელი სრული დასაქმების მდგომარეობიდან გადახრა. წონასწორულზე მაღალ დასაქმების დონეს მივყავართ ინფლაციის დაჩქარებასთან, ხოლო თუ პირიქითაა, დეფლაციასთან. აქედან გამომდინარე, სტაბილიზაციის პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს დასაქმების ბუნებრივი დონიდან კორექტირებასა და წარმოების მოცულობისა და დასაქმების დონეში არსებული რყევების შემცირებისკენ. ამ მიზნების მისაღწევად აუცილებელია გამოვიყენოთ ფულად-საკრედიტო პოლიტიკის ინსტრუმენტების ზომიერად გამოყენებას<sup>1</sup>.

4. ინსტიტუციურ-სოციოლოგიური მიდგომა- მოცემული მიმდინარეობის წარმომადგენლები არიან ტ. ვებლენი, ჯ. დაპლონი, ჯ. გელბრეითი, ლ. ულმანი. ისინი ფიქრობდნენ, რომ დასაქმების სფეროში არსებული პრობლემების გააძქრა შესაძლებელი იყო სხვადასხვა ინსტიტუციონალური ფორმების მეშვეობით. მათი მიზანი იყო აეხსნათ შრომის ბაზარზე არსებული შეუსაბამოებები სამუშაო ძალის პროფესიულ, სოციალურ, დარგობრივ, სქესობრივ-ასაკობრივ, ეთნიკურ და ა.შ. განსხვავებათა საფუძველზე.

5. მოქნილი ბაზრის კონცეფცია - ეს მიმდინარეობა განვითარდა გასული საუკუნის 70-იანი წლების მიწურულს, როდესაც დასავლეთის განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში მიმდინარეობდა სტრუქტურული გარდაქმნები. მის საფუძველად უდევს მოსაზრება შრომის ბაზრის დერეგლამენტაციის შესახებ, უფრო მოქნილ, დასაქმების ინდივიდუალიზირებულ, არასტანდარტულ ფორმებზე გადასვლის შესახებ (ნაწილობრივი დასაქმება, მოკლევადიანი კონტრაქტები, მივლინებები). მისი მიზანია უზრუნველყოს სტრუქტურული გარდაქმნების დანაკარგების მინიმიზაცია.

<sup>1</sup>Экономическая теория. Под ред. Журавлевой Г.П. и др., 2-е изд., доп. и перераб. - Улан-Удэ: ВСГТУ, 2003, с.485-487.

სამეცნიერო ეკონომიკურ ლიტერატურაში შრომის ბაზრის მოქმედების წესის შესახებ ზოგიერთი მსჯელობა განსხვავდება ან ავსებს ზემოთ მოყვანილი მიდგომების ძირითად პოსტულატებს. მაგალითად, სეგმენტაციის<sup>1</sup>, არასრულყოფილი ბაზრის, შეჯიბრის პროცესის და ა.შ. ჰიპოთეზები.

საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესი წინააღმდეგობრივ ხასიათს ატარებს და ქვეყნის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე, უამრავი პრობლემის გადაჭრა საკუთარი ძალებით გვიწევს. დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ ეკონომიკურ პოლიტიკაში არაერთი შეცდომა იქნა დაშვებული. საქართველოში შრომის ბაზარი ჯერ კიდევ ფორმირების პროცესშია, ისევ იგრძნობა 90-იანი წლების მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის ზეგავლენა. მიღებული ნეგატიური შედეგები არ შეიძლება მთლიანად სუბიექტურ ფაქტორებს დავაბრალოთ. ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ მბრძანებლური ეკონომიკიდან საბაზროზე გადასვლის თეორია არ არსებობდა, რაც შეცდომების დაშვების ალბათობას ობიექტურად უწყობდა ხელს<sup>2</sup>.

ზემოთ განხილული საკითხების მიზანია შევძლოთ იმის გაგება, თუ როგორ ფუნქციონირებს განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში შრომის ბაზარი და რა როლი აკისრია სახელმწიფოს. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მოვახდინოთ მოწინავე ქვეყნების გამოცდილების ანალიზი, რათა შევძლოთ საქართველოს ეკონომიკაზე მორგებული შრომის ბაზრის ფორმირება.

---

<sup>1</sup> Gary S. Fields, Employment in Low-Income Countries: Beyond Labor Market Segmentation, p.23-25.

<sup>2</sup> ვ. პაპავა, საქართველოს ეკონომიკა (რეფორმები და ფსევდორეფორმები), გამომცემლობა ინტელექტი, თბილისი, 2015, გვ.10.

## 1.2. ეფექტიანი დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა და მისი რეგულირების თეორიები

საქართველოში შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია, მისი ძირითადი ფუნქციაა შესაბამისი ადამიანური რესურსებით წარმოებისა და მომსახურების სფეროს უზრუნველყოფა. შრომის ბაზრის ფორმირების მიმდინარე ეტაპზე მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმება მაკროეკონომიკური პოლიტიკის უმთავრესი ამოცანაა. შრომის ბაზრის გამართულ ფუნქციონირებაზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული ქვეყნის შრომითი და ეკონომიკური პოტენციალის გამოყენების ხარისხი, ასევე მოსახლეობის ცხოვრების დონე. აღნიშნული ამოცანის გადაჭრა შესაძლებელია შრომისა და დასაქმების სფეროში მიზანმიმართული სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებითა და განხორციელებით.

ეფექტიანი დასაქმება თანამედროვეობის სერიოზული გამოწვევაა, ამიტომ მის სისტემურ კვლევას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება. აღნიშნულ ბაზარზე ყალიბდება არა მხოლოდ სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობები, რომლებიც უზრუნველყოფს დაქირავებით ანაზღაურებად სამუშაოში ადამიანთა ჩართულობას, არამედ ინსტიტუციონალურიც, რომელთა საშუალებითაც ხდება ამ მოქმედების განხორციელება.

ხელფასი, პროფკავშირები, შრომითი ხელშეკრულებები, ფირმები და სახელმწიფო ფუნქციონირებენ, როგორც ინსტიტუტები. მათი მიზანია უზრუნველყონ ეკონომიკური სისტემის ადაპტაცია, კოოპერაციის პრობლემის გადაჭრა, განუსაზღვრელობის შემცირება ბაზრის სუბიექტებს შორის<sup>1</sup>.

შრომის ბაზარი წარმოადგენს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების ცენტრალურ კატეგორიას. მის გარეშე თავისუფალი ეკონომიკის ფუნქციონირება პრაქტიკულად წარმოუდგენელია. ცნობილია, რომ ინსტიტუციონალური მიმართულება ცენტრალურ ადგილს იკავებს სოციალურ თეორიებში, რაც კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს ასეთი ანალიზის მნიშვნელოვნებას.

---

<sup>1</sup>Ашмаров И.А. Институциональный механизм рынка труда. //Вестник ВГУ, Серия экономика и управление.2004.№1.С.143.

ნებისმიერ ქვეყანაში ეკონომიკური განვითარების დაჩქარების და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფას, სადაც უმთავრესი როლი დასაქმების აქტიური პოლიტიკის შემუშავებამ უნდა შეასრულოს. სწორედ ეს წარმოადგენს სახელმწიფოს ერთ-ერთ ძირითად ფუნქციას და მოვალეობას. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის პროგრამებიდან საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, განსაკუთრებულად საყურადღებოა მომზადება-გადამზადების პროგრამების შეთავაზება სამუშაოს მაძიებელთათვის, სუბსიდირებული დასაქმება და საზოგადოებრივი სამუშაოები.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკიდან გამომდინარე საქართველოს მთავრობა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავების აუცილებლობას. ამავდროულად იგი ცდილობს მინიმუმამდე შეამციროს დასაქმების პასიური პოლიტიკის ღონისძიებები.

ევროკავშირის ქვეყნებში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა გამიზნულია ბაზარზე არსებულ კონკრეტულ ჯგუფებზე:

- ✓ უმუშევრები;
- ✓ დასაქმებულები, რომლებიც სამუშაოს არანებაყოფლობითი დაკარგვის რისკის წინაშე არიან;
- ✓ ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა, რომელსაც სამუშაო დაწყება სურს.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის უპირატესობა აღიარებულია ცივილიზებული ქვეყნების გამოცდილებით, რადგან ასეთი სიტუაცია ასტიმულირებს მოსახლეობის ყოველ სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფს შრომის ბაზარზე აქტიურ მოქმედებებს, ხელს უწყობს კადრების მომზადებას, გადამზადებისა და უმუშევართა სოციალური დაცვის სისტემის გაუმჯობესებას.

საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდგომ საქართველო გადავიდა არაეფექტური, ცენტრალიზებულად გეგმური მეურნეობიდან საბაზრო ეკონომიკაზე. დამოუკიდებლობის აღდგენის დღიდან საქართველოში ეკონომიკური განვითარება საკმაოდ რთული გზით წარიმართა და დღემდე ფორმირებას განიცდის .

1990-იანი წლები იყო ურთულესი პერიოდი, რომელიც დაიწყო სამოქალაქო დაპირისპირებით. ამ ყველაფერს თან ახლდა ფინანსური კრიზისიც. საქართველოში 1990-1995 წლების ჰიპერინფლაციამ გამოიწვია ცხოვრების დონის დაცემა. 90-იანი წლების სოციალურ-ეკონომიკური კრიზისის ზეგავლენა დღემდე ეტყობა ჩვენი ქვეყნის შრომის ბაზარს.

საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და სამუშაო ძალის მიწოდებას შორის არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ სერიოზული სტრუქტურული (პროფესიების მიხედვით) და ხარისხობრივი (კვალიფიკაციის მიხედვით) დისბალანსია. მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დისბალანსი გვევლინება ბიზნესის განვითარების ერთ-ერთ ძირითად ხელშემშლელ ფაქტორად.

საქართველოში, დასაქმებულებად რეგისტრირებულთა უმეტესობა თვითდასაქმებულია. აღნიშნულ საკითხის გახილვა ხდება ორი მიმართულებით, პირველის მიხედვით თვითდასაქმებული ადამიანი შესაძლოა წარმატებული მეწარმე იყოს, მეორე მხრივ კი-ადამიანი, რომელსაც უჭირს „ფორმალური“ სამუშაოს პოვნა და იძულებულია, თავის გადასარჩენად თვითდასაქმდეს. ეს კატეგორია ძირითადად კონცენტრირებულია სოფლის მეურნეობაში, ხოლო ამ სექტორში პროდუქტიულობის დონე საკმაოდ დაბალია. ამრიგად, თვითდასაქმებული სამუშაო ძალა ვერ ჩაითვლება საკმარისად სტაბილურ ძალად, ის ვერ გამოიმუშავებს საკმარის შემოსავალს იმისათვის, რომ მოახდინოს ქვეყანაში სიღარიბის დონის შემცირება.

დამოუკიდებლობის აღდგენის პერიოდი დაიწყო დიდი გაურკვევლობით და მძიმე ისტორიული მემკვიდრეობით. რადგან საქართველოს არ ჰქონდა მეწარმეობის, გადაწყვეტილებების დეცენტრალიზებულად მიღების ტრადიცია, სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენები ინერციით ვითარდებოდა. 1990-1994 წლებში საქართველოს ეკონომიკა სამჯერ და მეტად შემცირდა.

საქართველოში გარდამავალი პერიოდის საწყის ეტაპზე ხელისუფლება ძირითადად ახორციელებდა პასიურ სოციალურ პოლიტიკას, რომელიც ორინტირებული იყო უმუშევართა და ღარიბთა დახმარებაზე. დასაქმების პასიური პოლიტიკის შემთხვევაში გასათვალისწინებელია ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობა და პროგრამის მოყვანა თანხვედრაში ეკონომიკის განვითარების პრიორიტეტულ მიმართულებებთან. ასეთი

პოლიტიკა თავიდანვე წარუმატებლობისთვის იყო განწირული ქრონიკული საბიუჯეტო კრიზისის გამო.

2005 წლამდე საქართველოში შრომის ბაზრის რეგულირების ღონისძიებებს განსაზღვრავდა შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო და მის კონკრეტულ უზრუნველყოფას ახდენდა დასაქმების სამსახური, რომლის დაფინანსების წყარო დასაქმების ერთიანი ფონდი იყო.

საბიუჯეტო დეფიციტის<sup>1</sup> პირობებში სახელმწიფო მოკლებულია შესაძლებლობას, დაგეგმილი მიმართულებით წარმართოს ეკონომიკური პოლიტიკა. 1990-იან წლებში სულ უფრო მცირდებოდა დახმარებების რეალური მნიშვნელობა.

„ვარდების რევოლუციის“ შემდეგ საქართველოში გატარდა სხვადასხვა ეკონომიკური რეფორმები, რომელთა მიმართ ქართული საზოგადოების და ეკონომისტთა დამოკიდებულება ერთგვაროვანი არ გახლდათ. ქვეყანაში დაიწყო ინსტიტუციონალურ-სამართლებრივი გარდაქმნების ახალი ტალღა, რომელსაც სჭირდებოდა შესაბამისი ეკონომიკური საფუძვლების არსებობა. სწორედ რომ, ეკონომიკის ზრდის მაღალმი ტემპი ხდება სახელმწიფოს გააქტიურების წინამძღვარი.

2005 წელს მოსულმა ახალმა ხელისუფლებამ გააუქმა დასაქმების სამსახურები. თუმცა მალევე, 2006 წელს, ჩამოაყალიბა დასაქმების ეროვნული სააგენტო, რომლის ძირითადი სამიზნე ჯგუფი გახდა სიღარიბის ზღვარს მიღმა არსებული შინამეურნეობები.

2006 წლამდე შრომითი ურთიერთობები რეგულირდებოდა 1974 წლის 23 ივნისის საქართველოს კანონით „შრომის კოდექსი“. მას შემდეგ, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობების სამართლებრივი რეგულირების საკითხი ახალ ეტაპზე გადავიდა.

ახალი შრომის კოდექსი საშუალებას აძლევდა დამსაქმებელს შედარებით უფრო ადვილად გაეთავისუფლებინა მუშაკი, ვიდრე ეს „ძველი“ კოდექსით რეგულირდებოდა, რაც ფაქტიურად მეწარმეთა ინტერესების უპირატესობას ნიშნავდა. ამავე პერიოდში გაუქმდა მთელი რიგი შეღავათები, რომელიც ეძელოდა, მაგალითად, ფეხმძიმე ქალებს, ან ავადმყოფ თანამშრომლებს დასაქმების პერიოდში. დამსაქმებლებს მოეხსნათ

<sup>1</sup>ი. მესხია, მ. მურჯიკნელი, „ეკონომიკური რეფორმა საქართველოში“, „თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა“, თბილისი, 1996, გვ. 121.

ყოველგვარი ვალდებულება მათ მიმართ. საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ შრომით უფლებებზე საკამათო საკითხების გარჩევა სასამართლოს დაეკისრა. აღნიშნულ თემებთან მიმართებაში პროფკავშირების საქმიანობა არაორგანიზებული და ფრაგმენტული გახდა.

2006 წლის შრომის კოდექსი, რომელიც მომზადდა წინასწარი კონსულტაციების გარეშე პროფკავშირებთან, არ შეესაბამებოდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებს. მასში არ არის ასახული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მშრომელთა გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების შესახებ<sup>1</sup>. იგი ეწინააღმდეგება ევროკავშირის სტანდარტებს და ევროპის სოციალურ ქარტიას მთელ რიგ ფუნდამენტურ საკითხებში, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობა და სამსახურიდან დათხოვნა, რომლის რატიფიცირება ქვეყანამ 2005 წლის ივლისში მოახდინა<sup>2</sup>.

2010 წელს განხორციელებული საკონსტიტუციო ცვლილებების მიხედვით კოდექსმა სტატუსი შეიცვალა და ის საქართველოს ორგანულ კანონად გარდაიქმნა, სამწუხაროდ შინაარსი ფაქტიურად არ შეცვლილა.

შრომის კოდექსი კრიტიკას იმსახურებს, როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე ქვეყნის გარეთ. 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების შემდგომ, დღის წესრიგში დადგა საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანა და პროექტზე მომუშავე ჯგუფის თქმით, ძალისხმევა შრომის კოდექსის დაბალანსებისაკენ იქნა მიმართული. საზოგადოების მხრიდან დიდი დაინტერესება გამოიწვია ახალი შრომის კოდექსმა, რომლის ანალიზი ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში მიმდინარეობდა.

დასაქმების პროცესში მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებული არა მარტო სამუშაო ადგილით იყოს უზრუნველყოფილი, არამედ მკაცრად იყოს დაცული მისი უფლებები. კონკრეტული საქმიანობის შედეგად დასაქმებული უნდა ღბულობდეს შესაბამის ანაზღაურებას, რაც მას ღირსეული ცხოვრების პირობებით უზრუნველყოფს.

---

<sup>1</sup>იხილეთ

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232).

<sup>2</sup>The European Commission Staff Working Document 03.04.2008, SEC(2008) p393.

### 1.3. დასაქმების სტატუსი და მისი შეფასების თანამედროვე

#### მეთოდოლოგია საქართველოში

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, საქართველოში შრომის ბაზრის სტატისტიკის შესახებ ინფორმაციის მოპოვების, დამუშავებისა და მაჩვენებლების გამოთვლის მეთოდოლოგია ეყრდნობა შრომის საერთაშორისო ბიუროს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) რეკომენდაციებს. იმისათვის, რომ ადამიანი ჩაითვალოს დასაქმებულად, არ არის აუცილებელი რომ მას ჰქონდეს შრომითი ხელშეკრულება ან დაქირავებული იყოს ვინმეს მიერ. აღნიშნული მეთოდოლოგიის თანახმად, თუ ადამიანი საკუთარი შრომით შემოსავალს იღებს ის დასაქმებულად უნდა ჩაითვალოს.

დასაქმებულად ითვლება არა მხოლოდ მოსახლეობის ის ნაწილი, რომელიც დაქირავებით დასაქმებულია კერძო ან სახელმწიფო სექტორში და იღებს გასამრჯელოს ხელფასის სახით, აგრეთვე მოსახლეობის ის ნაწილიც, რომელიც მოგების, შემოსავლის (ფულით ან ნატურის სახით) ან სხვა სახის სარგებლის მიღების მიზნით ეწევა გარკვეულ საქმიანობას.

სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულები, რეპეტიტორები, კერძო ტაქსების მეპატრონეები, საცალო ვაჭრობით დაკავებული ფიზიკური პირები და ა.შ. თუ გამოკითხვის მომენტის წინა შვიდი დღის განმავლობაში ერთი საათით მანძილზე მუშაობდნენ შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და შესაბამისად, საქსტატის მეთოდოლოგიის თანახმად დასაქმებულად ითვლებიან.

სახელმწიფოს სოციალურ და ეკონომიკური პოლიტიკის შემუშავებისთვის შრომის ბაზრის სტატისტიკის მაჩვენებლები წარმოადგენენ უმნიშვნელოვანეს მაკროეკონომიკურ ინდიკატორებს<sup>1</sup>. დასაქმების მდგომარეობის სათანადოდ ანალიზისთვის მხოლოდ თვისებრივი დახასიათება საკმარისი არ არის. მნიშვნელოვანია დასაქმების რაოდენობრივი შეფასება. ნებისმიერი სტატისტიკური

<sup>1</sup>მ. ხმალაძე, სტატისტიკა ეკონომიკასა და ბიზნესში, გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბილისი, 2011, გვ. 296.



მონაცემის სიზუსტე, მონაცემთა ანალიზის გამოსაყენებელი მეთოდები ბევრად არის დამოკიდებული შესაფასებელი მოვლენის თავისებურებებზე. საერთაშორისო სტატისტიკაში ფართოდ გამოიყენება დასაქმების დონის მაჩვენებელი, რომელიც იანგარიშება, როგორც დასაქმებულთა რიცხოვნობის შეფარდება 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის რიცხოვნობასთან<sup>1</sup>:

$$D_d = D_r / S_r \times 100\%$$

სადაც:  $D_d$  - დასაქმების დონეა პროცენტებში,

$D_r$  - დასაქმებულთა რაოდენობაა,

$S_r$  - 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობა.

ასევე მნიშვნელოვანია განვმარტოთ პროფესიული დასაქმების დონე - პროფესიული შრომით დასაქმებულთა რაოდენობის შეფარდება მთლიანად მოსახლეობასთან.

დასაქმების მდგომარეობის დასახასიათებლად აუცილებელია გამოვიყენოთ შემდეგი მაჩვენებლები:

- ✓ მომუშავეთა დარგობრივი განაწილება;
- ✓ მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა;
- ✓ მომუშავეთა შესწავლა სქესობრივ-ასაკობრივ ჭრილში.

დასაქმების დარგობრივი და პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა, მისი განვითარების ტენდენციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება სქესისა და ასაკის მიხედვით. მოსახლეობის სქესობრივ-ასაკობრივ ჯგუფებს, რომლებიც საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში მონაწილეობის ერთგვაროვნებით ხასიათდებიან მოსახლეობის სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფს უწოდებენ<sup>2</sup>.

მოსახლეობის დასაქმების თავისებურებათა ანალიზისათვის მიზანშეწონილია შემდეგი სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების გამოყოფა:

ქალები; მამაკაცები; ახალგაზრდები (16-29 წლის ასაკის პირები), საშუალო ასაკის პირები (30-49 წელი), წინასაპენსიო ასაკის პირები; საპენსიო ასაკის პირები<sup>3</sup>. თითოეულ

<sup>1</sup>OECD (2014), OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing, p. 28.

<sup>2</sup> იხილეთ [http://www.social.saratov.gov.ru/glossary/index.php?ELEMENT\\_ID=2029](http://www.social.saratov.gov.ru/glossary/index.php?ELEMENT_ID=2029)

<sup>3</sup>მ. ცარციძე, შრომის ბაზრის ეკონომიკა, ლექციების კურსი, თემა 7, 2018წელი, გვ.14.

ამ ჯგუფის წარმომადგენლების დასაქმებას მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები გააჩნია .

ბევრ ქვეყანაში შრომის ბაზრის სტატისტიკური ინფორმაციის მოპოვების, დამუშავებისა და მაჩვენებელთა გამოთვლის მეთოდოლოგია ეყრდნობა შრომის საერთაშორისო ბიუროსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებს<sup>1</sup>. იგი აყალიბებს შრომის სტატისტიკის საერთაშორისო სტანდარტებს. ის იმართება ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ და მოიცავს: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციას, შრომის სტატისტიკის რეკომენდაციებს<sup>2</sup> და სხვადასხვა რეზოლუციებს შრომის ცაკლუელ საკითხებზე.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური აწარმოებს სამუშაო ძალის სტატისტიკას შინამეურნეობათა ინტეგრირებული გამოკვლევის საფუძველზე, რომელიც მიმდინარეობს ყოველკვარტალურად. ხორციელდება 3400 შინამეურნეობის 15 წლის და უფროსი ასაკის წევრების გამოკითხვა, გარდა:

- ✓ საპატიმროებში, ფსიქიატრიულ საავადმყოფოებში, მოხუცთა თავშესაფრებში და სხვა ინსტიტუციურ დაწესებულებებში მყოფი პირებისა;
- ✓ სამხედრო პირებისა (წვევამდელები და სამხედრო პირები), რომლებიც ცხოვრობენ ყაზარმებში;
- ✓ იმ პირებისა, რომლებიც არ იმყოფებიან შინამეურნეობაში 12 თვის და მეტი პერიოდის განმავლობაში;

დასაქმების სტატისტიკის წარმოების კრიტერიუმები, რომლებითაც ხელმძღვანელობს საქსტატი შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს<sup>3</sup>. ხაზი გავუსვათ ჩვენი მიზნებისთვის მნიშვნელოვან განმარტებებს:

**ეკონომიკურად აქტიური** - 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც მუშაობს ან სთავაზობს თავის შრომას იმ საქონლისა და მომსახურების საწარმოებლად, რომლებიც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის (გაერო) ეროვნულ ანგარიშთა სისტემაში ეროვნული პროდუქტის განსაზღვრის ჩარჩოებში გვხვდება.

<sup>1</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, <http://geostat.ge>.

<sup>2</sup>დეტალურად Labour Statistics Recommendation, Geneva, 71st ILC session , 25 Jun 1985 (No. 170) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312508](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312508).

<sup>3</sup>დამატებით იხილეთ, United Nations, HANDBOOK ON MEASURING THE ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION AND RELATED CHARACTERISTICS IN POPULATION CENSUSES, p.51-53. <http://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/Entire%20Handbook.pdf>.

**დასაქმებული (დაქირავებული ან თვითდასაქმებული)<sup>1</sup>** – 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოკითხვის წინა 7 დღის განმავლობაში მუშაობდა (სულ მცირე 1 საათით მაინც) შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით, ეხმარებოდა უსასყიდლოდ სხვა შინამეურნეობის წევრებს, ან რაიმე სხვა მიზეზით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე, თუმცა ფორმალურად ირიცხებოდა მომუშავედ.

**დაქირავებული** - 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც საანგარიშო პერიოდის განმავლობაშიასრუებდა განსაზღვრულ სამუშაოს ხელფასის ან სხვა სახის ანაზღაურების მიღების მიზნით. აგრეთვე პირი, რომელსაც აქვს სამუშაო ადგილი, მაგრამ დროებით არ მუშაობს შვებულების, ავადმყოფობის, წარმოების დროებითი გაჩერების, სამუშაოდან პროებითი დათხოვნის ან მსგავსი მიზეზების გამო.

**თვითდასაქმებული** - მესაკუთრის საქმიანობა საანგარიშო პერიოდში, მოგების ან ოჯახური შემოსავლის მიღების მიზნით, აგრეთვე ოჯახურ საწარმოში/მეურნეობაში უსასყიდლოდ მომუშავე პირი<sup>2</sup>.

გასათვალისწინებელია რომ არც ერთ ამ კატეგორიაში არ არის მითითებული ზედა ასაკობრივი ზღვარი, რაც საქსტატის ცნობით, განპირობებულია ქვეყნის სპეციფიკიდან გამომდინარე საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციებით.

დასაქმების ეფექტიანობის გაზომვა შეუძლებელია ერთი რომელიმე მაჩვენებლით, მისი რაოდენობრივი მხარეების დახასიათება შესაძლებელია მაჩვენებელთა გარკვეული სისტემის საშუალებით.

დასაქმების ეფექტიანობის გაზომვა შეუძლებელია ერთი რომელიმე მაჩვენებლით, მისი რაოდენობრივი მხარეების დახასიათება შესაძლებელია მაჩვენებელთა გარკვეული სისტემის საშუალებით.

პირველი მაჩვენებელი - ესაა მოსახლეობის პროფესიული შრომით დასაქმების დონე. იგი განისაზღვრება პროფესიული შრომით დასაქმებულთა რაოდენობის შეფარდებით მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობასთან (პროცენტებში).

მეორე მაჩვენებელია ეროვნულ მეურნეობაში შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების დონე. დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების

<sup>1</sup>იხილეთ OECD, Glossary of Statistical Terms, <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=778>.

<sup>2</sup>იხილეთ International Classification by Status in Employment (ICSE), <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>.

ცვლილებების გამო ეს მაჩვენებელი მჭიდროდ არის დაკავშირებული შრომისუნარიანი მოსახლეობის დინამიკასთან.

მესამე მაჩვენებელი ესაა საზოგადოების შრომითი რესურსების განაწილების პროპორციები საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში მათი მონაწილეობის ხასიათის მიხედვით. იგი გვიჩვენებს შრომის მწარმოებლურობის რა დონეზე ხდება მოსახლეობის დაკმაყოფილება სამუშაოთი და რა გზებით მიიღწევა სრული დასაქმება.

მეოთხე მაჩვენებელია მომუშავეთა განაწილების რაციონალური სტრუქტურა ეროვნული მეურნეობის სექტორების და დასაქმების სახეების მიხედვით, რაც არსებითად ნიშნავს ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით შრომითი პოტენციალის განაწილების პროპორციებს.

მეხუთე მაჩვენებელია მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური სტრუქტურა, იგი საშუალებას იძლევა გამოვლინდეს დასაქმებულთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური შემადგენლობისა და სამუშაო ადგილების სტრუქტურის შესაბამისობა, აგრეთვე განისაზღვროს თუ რამდენად შეესაბამება კადრების მომზადების სისტემა მასზე ეკონომიკის მოთხოვნებს.

მეექვსე მაჩვენებელია-შემოსავლებისა და შრომის ანაზღაურების დონე.

ეფექტიანი დასაქმების შესაფასებლად მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური სტრუქტურა. ის საშუალებას იძლევა დადგინდეს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობებთან. სწორედ ამ მაჩვენებლების გაანალიზების შემდეგ გახდება შესაძლებელი კადრების მომზადების მექანიზმის მოდიფიცირება.

შრომის ბაზრის მაჩვენებელთა კონტექსტში გამოვყოთ დასაქმების ორი ძირითადი ფორმა: აშკარა და ფარული. აშკარა დასაქმება უპირატესად სტატისტიკური ცნებაა, იგი ექვემდებარება გაზომვას და ასახავს დასაქმების არასაკმარის მოცულობას - არასრული სამუშაო დროით დასაქმებას<sup>1</sup>. ფართო აშკარა არასრული დასაქმების ქვეშ იგულისხმება ისეთი მდგომარეობა, როდესაც შესრულებული სამუშაო არ მოითხოვს ინდივიდის პროფესიონალიზმისა და კვალიფიკაციის სრულად გამოყენებას, არ შეესაბამება მის მოლოდინებს და არ აძლევს შესაძლებლობას მიიღოს ხელფასის ისეთი სიდიდე,

<sup>1</sup>მ. ცარციძე, შრომის ბაზრის ეკონომიკა, ლექციების კურსი, თემა 7, 2018 წელი, გვ.7.

რომელსაც მიიღებდა იმ სამუშაოს შესრულებით, რომელზეც აქვს უნარი იყოს პრეტენდენტი.

ფარული არასრული დასაქმება უპირატესად ანალიტიკური ცნებაა და გამოხატავს სამუშაო ძალის არასწორ განაწილებას, დისბალანსს შრომასა და წარმოების სხვა ფაქტორებს შორის. მისთვის დამახასიათებელია მომუშავეთა დაბალი შემოსავლები, დაბალი შრომისმწარმოებლურობა, კვალიფიციური კადრების არასრულად გამოყენება<sup>1</sup>.

დასაქმების მომსახურებრივი მოდელის ფარგლებში იცვლება „სამსახურის“ ცნება. ინდუსტრიული საზოგადოების პირობებში სამსახური განიხილებოდა, როგორც დაქირავებით ანაზღაურებადი საქმიანობა. პოსტინდუსტრიული განვითარების ფარგლებში სამსახური აერთიანებს ისეთ საქმიანობას, რომლებიც მწარმოებლურია, მაგრამ არაანაზღაურებადი, ე.ი. სამსახურის ინტერპრეტაცია ფართოვდება. ამასთან იცვლება მიდგომები დასაქმების მიმართ. აშკერად, ნებისმიერი საქმიანობა, რომელიც ზრდის პირად და საოჯახო მეურნეობის შემოსავლებს განიხილება, როგორც დასაქმება.

---

<sup>1</sup>М.Г. Назарова, КУРС СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТАТИСТИКИ, Под редакцией доктора экономических наук, профессора, <http://bibliotekar.ru/economicheskaya-statistika/172.htm>.

## 1.4. ეფექტიანი დასაქმება, მისი გავლენა სიღარიბის დონესა და ეკონომიკურ განვითარებაზე

აღნიშნული ქვეთავის განხილვა დავიწყეთ სიღარიბის, როგორც მწვავე სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემის განხილვით. თანამედროვე პირობებში იგი ერთ-ერთი ყველაზე რთულად გადასაჭრელი მაკროეკონომიკური პრობლემაა. იგი არა მხოლოდ საქართველოსთვის, არამედ მთელი მსოფლიოსთვის დიდ პრობლემას წარმოადგენს.

საზოგადოება თავისი განვითარების ყოველ საფეხურზე ცდილობს წარმოების სრულყოფით გაიუმჯობესოს ეკონომიკური მდგომარეობა და ამით დაიკმაყოფილოს მუდმივად მზარდი მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილებები, რაც აისახება ცხოვრების დონეში. მოსახლეობის ცხოვრების დონე არის სოციალურ ეკონომიკური კატეგორია, რომელიც გულისხმობს საზოგადოების მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების დონესა და ხარისხს.

განიხილავენ 2 სახის სიღარიბეს:

1. აბსოლუტური სიღარიბე-აფუძნებს გადარჩენისთვის საჭირო მინიმალურ მოთხოვნებს. მუდმივად არსებობს მინიმალური სტანდარტები, რომლის ქვემოთაც ხალხი ხვდება „ღარიბთა“ კატეგორიაში. მის შესაფასებლად ყველაზე ხშირად გამოყენებული საზომი არის შემოსავლის დონე. თუკი ადამიანის შემოსავალი ნორმალური ცხოვრების სტანდარტისათვის მიჩნეული აუცილებელი მინიმუმის ქვემოთაა, ასეთი პიროვნება ან ოჯახი ღარიბად ითვლება.

2. შედარებითი სიღარიბის - ქვეშ კონკრეტული ჯგუფის სტატუსი განისაზღვრება და იზომება სხვებთან შედარებით იგივე გარემოში, საზოგადოებაში ან ქვეყანაში. აქედან გამომდინარე, მას, ვინც ღარიბად ითვლება განვითარებულ ქვეყანაში, შეიძლება ჰქონდეს უფრო მაღალი შემოსავალი ვიდრე ნაკლებად განვითარებულ ქვეყანაში შეძლებულად მიჩნეულ ადამიანს. სიღარიბის მნიშვნელობა დამოკიდებულია მსოფლიოს თითოეული ქვეყნის ან რეგიონის ტრადიციებზე, სტანდარტებზე და ფასეულობებზე.

სიღარიბის დონე ეწოდება ღარიბი მოსახლეობის წილს მოსახლეობის მთელ რიცხოვნობაში და გამოითვლება ფორმულით:  $k = \frac{n}{q}$ , სადაც  $q$  - ღარიბების რიცხოვნობაა,

n - მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობა. სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვრად მიცნეულია საარსებო მინიმუმი.

მსოფლიოში სიღარიბის გამომწვევი ძირითადი მიზეზი სწორედ სამუშაო ძალის არაეფექტიანი გამოყენებაა. სიღარიბის დონის შემცირება სწორედ საზოგადოების იმ დანაკარგების მინიმიზაციით მიიღწევა, რომელიც გამოწვეულია მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური მომზადების დონის შეუსაბამობით დაკავებულ თანამდებობასთან.

დღეს, როცა ქვეყანაში ეკონომიკური განვითარების მიზნით, საერთაშორისო ინსტიტუტების მხრიდან სერიოზული მხარდაჭერის პირობებში, სხვადასხვა სფეროში აქტიური რეფორმირების პროცესი მიმდინარეობს, შრომისუნარიანი მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმება უზრუნველყოფს სიღარიბის დონის შემცირებას და ეკონომიკური განვითარების მაღალი დონის მიღწევას. ქვეყანა თანამედროვე გლობალიზაციისა და საგარეო-ეკონომიკური კავშირურთიერთობების განვითარების პირობებში აქტიურადაა ჩართული ევროინტეგრაციის პროცესში. სამუშაო რესურსების ირაციონალური გამოყენება გვევლინება ქვეყანაში სიღარიბის განმაპირობებელ მთავარ ფაქტორად. თავის სიღარიბის მაღალმა დონემ სერიოზულად შეაფერხა ქვეყნის წინსვლა და სხვა უამრავი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა წარმოშვა, რომელთაგან უნდა გამოიყოს ეკონომიკური განვითარების ჩამორჩენა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკითხის აქტუალობას აძლიერებს სხვა გარემოებებიც. კერძოდ: ბიზნეს-გარემოს რეფორმირებასა და ინვესტიციების ზრდას დასაქმების დონის ცვლილებაზე სერიოზული გავლენა არ მოუხდენია. ბევრია ისეთი სპეციალობის მქონე ადამიანი, რომლებზეც შრომის ბაზარზე მოთხოვნა ნაკლებია და პირიქით არის სფეროები სადაც მოთხოვნა კონკრეტულ სამუშაო ძალაზე მაღალია, თუმცა ვერ ხდება შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრით მისი უზრუნველყოფა. სიღარიბეს იწვევს სწორედ ის, რომ არასაკმარისია სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრი.

ეფექტიანი დასაქმება მოქმედებს არა მარტო მოსახლეობის ცხოვრების დონესა და სიღარიბის მასშტაბებზე, არამედ არსებით ზეგავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკურ

განვითარებაზე<sup>1</sup>. ეფექტიანი დასაქმება განხილული უნდა იყოს არა, როგორც თვითმიზანი, არამედ როგორც მექანიზმი, იმისათვის რომ მოხდეს მოსახლეობისთვის საყოველთაო კეთილდღეობის შექმნა, თითოეული მოქალაქისათვის ცხოვრებისა და განვითარების ღირსეული პირობებით უზრუნველყოფა.

უკანასკნელ პერიოდში ეკონომიკური ზრდის მიუხედავად პრაქტიკულად არ ხდება ადამიანური კაპიტალის გამოყენების ზრდა. ეკონომიკური ზრდის დიდი ნაწილი პროდუქტიულობის ზრდაზე მოდის<sup>2</sup>. აგრეთვე ეკონომიკური ზრდის მიუხედავად ჯერ კიდევ არ არსებობს ეფექტური სოციალური პოლიტიკის საყოველთაო, ძლიერი მექანიზმები, უკვე არსებული მექანიზმები კი, როგორცაა საყოველთაო ჯანდაცვის სისტემა, სისტემატიური დასუსტების პროცესშია ქვეყნის მიერ არჩეული ეკონომიკური პოლიტიკის გამო, რომელიც არ არის შინაარსობრივად და პრაქტიკულად ორიენტირებული სოციალურ კეთილდღეობაზე.

მაკროეკონომიკური სტაბილურობა წარმოადგენს ეკონომიკური განვითარების საფუძველს. გონივრული ფისკალური და მონეტარული პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს სტაბილური მაკროეკონომიკური გარემოს შენარჩუნებაზე, რაც უზრუნველყოფს ქვეყნის ეკონომიკის მიმართ ნდობის ამაღლებას. აღნიშნული პოლიტიკა აისახება მოკლევადიან და გრძელვადიან გადაწყვეტილებებში, საბოლოოდ კი ეფექტიან დასაქმებასა და ეკონომიკურ ზრდაში.

ლიბერალური ეკონომიკური პოლიტიკის შედეგად ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა არანაირად არ აისახა მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილის ცხოვრებაზე. შენარჩუნებულია სიღარიბის მაღალი დონე, რაც დღეისათვის ქვეყნის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად რჩება.

ისტორიულმა გამოცდილებამ დაგვანახა, რომ ეფექტიანი ეკონომიკური განვითარება შეუძლებელია როგორც გეგმიური ისე მხოლოდ საბაზრო პრინციპებზე დაფუძნებული ეკონომიკური პროცესების პირობებში. დაგროვილი გამოცდილებიდან ვასკვნით, რომ ეფექტიანი დასაქმება არის სიღარიბისგან თავის დაღწევის საუკეთესო გამოსავალი.

<sup>1</sup> მ. ცარციძე, ნ. ლაცაბიძე, სტატია ” უმუშევრობა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკა შრომის ბაზრის ფორმირების მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში“ 2016წ. გვ.4.

<sup>2</sup> ო. ნადარაია, ო. გორგოძე, „ეკონომიკური ზრდა და სტრუქტურული ტრანსფორმაცია“ 2013, გვ.14 [https://www.nbg.gov.ge/uploads/journal/2013/n\\_2/nadaraia.pdf](https://www.nbg.gov.ge/uploads/journal/2013/n_2/nadaraia.pdf).



ქვეყანაში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობამ და არაეფექტიანმა დასაქმებამ სერიოზული გავლენა იქონია მოსახლეობის ცხოვრების დონეზე, სიღარიბის სიღრმესა და მასშტაბებზე, სერიოზულად შეაფერხა ქვეყნის წინსვლა და მასთან ერთად სხვა უამრავი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა წარმოშვა.

მსოფლიო გამოცდილებით ვასკვნით, რომ სიღარიბის დონის შემცირების მიღწევისთვის მნიშვნელოვანია ეკონომიკური ზრდის მაღალი მაჩვენებელი, თუმცა იგი საკმარისი არაა. ეკონომიკურ ზრდას, სიღარიბის შემცირებასა და ეფექტიან დასაქმებას შორის მჭიდრო ფუნქციონალური კავშირია.

დასაქმების პროცესში ძალზედ მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებული არა მარტო სამუშაო ადგილით იყოს უზრუნველყოფილი, არამედ ამავდროულად, მისი როგორც დასაქმებულის უფლებები იყოს მკაცრად დაცული, ხოლო საქმიანობის შედეგად ის საკუთარი შრომის შესაბამის ანაზღაურებას იღებდეს რაც მას ღირსეული ცხოვრების პირობებით უზრუნველყოფს. აღნიშნული მიმართულებით აუცილებელია მოხდეს შრომისა და დასაქმების სფეროში არსებული კანონმდებლობის გადახედვა-გაუმჯობესება და ახალი საკანონმდებლო აქტების შემუშავება.

ეფექტიანი დასაქმება მნიშვნელოვნად ამცირებს სიღარიბის რისკს, თუმცა მხოლოდ ის ვერ წყვეტს ამ პრობლემას<sup>1</sup>. სიღარიბესთან საბრძოლველად უნდა მოხდეს ერთობლივი სწორი პოლიტიკის გადარება სახელმწიფოს მხრიდან.

ეფექტიანი დასაქმება მდგრადი და გრძელვადიანი ეკონომიკური ზრდის მიღწევის საწინდარია. ამ მიმართულებით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს როლი, რომელმაც სხვადასხვა ინსტრუმენტებით შესაძლებელია წაახალისოს და განავითაროს იგი.

---

<sup>1</sup> OECD, Is Work the Best antidote to Poverty? 2009 <https://www.oecd.org/els/emp/45219514.pdf>.

## თავი-II. ეფექტიანი დასაქმების პრობლემები და მისი თანამედროვე მდგომარეობა საქართველოში

### 2.1. მოსახლეობის დასაქმების მდგომარეობა, პრობლემები და თავისებურებები საქართველოში

ეკონომისტები სწავლობენ უმუშევრობას, რათა განსაზღვრონ მისი გამომწვევი მიზეზები და სრულყოფილი სახელმწიფო პოლიტიკა, რომელიც გავლენას ახდენს დასაქმების დონეზე<sup>1</sup>. მიუხედავად იმისა, რომ საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პროცესი საქართველოში დასრულებულია<sup>2</sup> შრომის ბაზრის ინსტიტუტები საქართველოში ჩანასახოვანი სახით არსებობენ და თანდათან იძენენ საბაზრო პირობებში ფუნქციონირების გამოცდილებას. ამ შემთხვევაში, განსაკუთრებული ხელშემწყობი და მარეგულირებელი როლი ეკისრება სახელმწიფოს. საქართველოს სინამდვილისთვის მისაღებია სწორედ ისეთი ეკონომიკის მოდელი, სადაც თავისუფალ საბაზრო სტრუქტურებთან ერთად გამოყენებული იქნება გონივრული, ეფექტიანი, რეგულირების დასაშვებ ფარგლებში განსაზღვრული სახელმწიფოს ეკონომიკური პოლიტიკა.

საქართველოში შრომის ბაზარზე რთული და არასტანდარტული სიტუაციაა, სახელმწიფოს მიერ შემუშავებული პროგრამების არასისტემურობა და მონიტორინგის ნაკლებობა ვერ იძლევა სათანადო შედეგს. ქვეყანაში არ არსებობს დასაქმების ხელშემწყობის ინსტიტუტები და უმუშევართა დაცვის, სოციალური უზრუნველყოფის გამართული მექანიზმები. შრომის ბაზრის განუვითარებლობა სერიოზულად აფერხებს დასაქმებას და უამრავ სოციალურ-ეკონომიკურ პრობლემას წარმოშობს უმუშევრობის, სიღარიბის, არალეგალური მიგრაციისა და მათთან დაკავშირებული პრობლემების სახით. ქვეყანაში ბიზნეს-გარემოს გაუმჯობესებასთან ერთად (რაც ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ძირითადი ფაქტორია), აუცილებელია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველყოფა სახელმწიფოს მხრიდან მისი ელემენტების

<sup>1</sup>მ. ჩიქობავა, ნ. კაკულია, მაკროეკონომიკა, თბილისი, 2009, გვ.118.

<sup>2</sup>ვ. პაპავა, საქართველოს ეკონომიკა (რეფორმები და ფსევდორეფორმები), გამომცემლობა ინტელექტი, თბილისი, 2015, გვ.40.

განვითარების მხარდაჭერის გზით. ეს მოითხოვს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფოს სტრატეგიის განსაზღვრას, შესაბამისი საკანონმდებლო, ორგანიზაციული და ფინანსური ბერკეტების შემუშავებასა და გამოყენებას.

1990-იანი წლები იყო ყველაზე რთული პერიოდი, რომელიც დაიწყო ეთნოკონფლიქტებით და სამოქალაქო დაპირისპირებით. ამას ერთვოდა ფინანსური კრიზისიც. საქართველოში 1990-1995 წლების ჰიპერინფლაციამ საშუალოდ შეადგინა 3310.6%, რის შედეგადაც ცხოვრების დონე ყველგან დაეცა, შემოსავლების განაწილებამ სოციალურად უთანასწორო ხასიათი შეიძინა. უმუშევრობამ კულმინაციას მიაღწია.

საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციას გვაძლევს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. უკანასკნელ წლებში კვლევები ასევე ტარდება სხვადასხვა საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით, თუმცა აღნიშნული კვლევები არასაკმარისია. მსგავსი კვლევების სისტემატურად ჩატარებისა და ერთიანი ინფორმაციული სისტემის ფორმირებისათვის, საჭიროა მათი ინსტიტუციონალიზაცია სახელმწიფო სტრუქტურების დონეზე. ამ შემთხვევაში შესაძლებელი იქნება სიტუაციის კომპლექსური შეფასება და მოსალოდნელი ცვლილებების სანდო პროგნოზირება. ეს კი ამ სფეროში ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების წინაპირობაა.

საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და სამუშაო ძალის მიწოდებას შორის არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ სერიოზული სტრუქტურული (პროფესიების მიხედვით) და ხარისხობრივი (კვალიფიკაციის მიხედვით) დისბალანსია.

ამ ეტაპზე საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული რაოდენობრივი მდგომარეობის შეფასებისთვის უპირველესია სსიპ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები სამუშაო ძალის, სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი მოსახლეობის, უმუშევრობის, დასაქმების, აქტიურობის დონის შესახებ. 2008-2018 წლების ინფორმაცია მოცემულია ცხრილის სახით.

15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით (ათასი კაცი) 2008-2018წწ<sup>1</sup>

წლები	2008	2009	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018
სულ 15+ მოსახლეობა	3157,1	3145,8	3114,8	3036,9	3031,6	3019,1	3009,4	3012,3	3034,3
სულ აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა)	1944,7	1971,8	1970,9	1978,6	1984,6	2018,0	1996,2	1983,1	1939,9
დასაქმებული	1597,3	1611,0	1627,8	1643,4	1694,4	1733,8	1717,3	1706,6	1694,2
დაქირავებული	621,8	634,5	668,8	693,7	743,5	798,3	801,5	824,2	860,2
თვითდასაქმებული	974,4	975,2	956,6	940,4	944,4	928,0	909,5	881,6	833,4
გაურკვეველი	1,1	1,3	2,5	9,2	6,5	7,5	6,3	0,8	0,6
უმუშევარი	347,4	360,8	343,1	335,2	290,2	284,2	278,9	276,4	245,7
მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ	1212,4	1174,0	1143,9	1058,3	1047,0	1001,1	1013,2	1029,2	1094,3
<b>უმუშევრის დონე (%)</b>	<b>17,9</b>	<b>18,3</b>	<b>17,4</b>	<b>16,9</b>	<b>14,6</b>	<b>14,1</b>	<b>14,0</b>	<b>13,9</b>	<b>12,7</b>
აქტიურობის დონე (%)	61,6	62,7	63,3	65,2	65,5	66,8	66,3	65,8	63,9
<b>დასაქმების დონე (%)</b>	<b>50,6</b>	<b>51,2</b>	<b>52,3</b>	<b>54,1</b>	<b>55,9</b>	<b>57,4</b>	<b>57,1</b>	<b>56,7</b>	<b>55,8</b>

ქვეყნის მოსახლეობის რაოდენობის შემცირების პარალელურად, 2017 წლამდე ყოველწლიურად მცირდება 15 წელზე უფროსი ასაკის შრომისუნარიანი მოსახლეობის

<sup>1</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური . [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)

\*2006-2016 წლები გადაანგარიშებულია მოსახლეობის 2014 წლის აღწერის მიხედვით; 2017 წლის შერჩევის ჩარჩოს წარმოადგენს მოსახლეობის 2014 წლის აღწერის მონაცემთა ბაზა.

რაოდენობაც. 2008 წელთან შედარებით ეს მაჩვენებელი 3,9 პროცენტით არის შემცირებული. ზრდადია დასაქმებულთა რაოდენობაც, შემცირება დაფიქსირდა მხოლოდ 2007, 2013 და 2016-2018 წლებში. საქართველოში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობიდან მხოლოდ 38%-ია დაქირავებით მომუშავე, დანარჩენი კი თვითდასაქმებულია.

დასაქმების დონე 2018 წლის მონაცემებით 10,3%-ით არის გაზრდილი 2008 წელთან შედარებით. ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ბოლო 11 წლის განმავლობაში დაფიქსირდა 2015 წელს და შეადგინა 57,4%.

საკითხის უფრო დეტალური ანალიზისთვის დასაქმებული ადამიანების რაოდენობა შეგვიძლია განვიხილოთ საკუთრების ფორმების მიხედვით.

#### ცხრილი №2.1.2

##### დასაქმებულთა განაწილება საკუთრების ფორმების მიხედვით, 2008-2018<sup>1</sup>

წელი	2008	2009	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018
სულ	1597,3	1611,0	1627,8	1643,4	1694,4	1733,8	1717,3	1706,6	1694,2
სახელმწიფო	295.4	310.5	302.4	252.1	258.8	286.6	271.9	283.8	299.8
არასახელმწიფო	1,301.8	1,300.5	1,325.5	1,391.3	1,435.6	1,447.2	1,445.4	1,422.8	1,394.4

ცხრილიდან ჩანს, რომ დასაქმებული ადამიანების რაოდენობრივ მაჩვენებლებს არ აქვს მკვეთრად გამოხატული ზრდის ან შემცირების მიმართულება.

საქართველოში, დასაქმებულებად რეგისტრირებულთა უმეტესობა თვითდასაქმებულია. ერთი მხრივ, თვითდასაქმებული ადამიანი შესაძლოა წარმატებული მეწარმე იყოს, მეორე მხრივ კი, ადამიანი, რომელსაც უჭირს „ფორმალური“ სამუშაოს პოვნა და იძულებულია, თავის გადასარჩენად თვითდასაქმდეს. ეს კატეგორია ძირითადად კონცენტრირებულია სოფლის მეურნეობაში, ხოლო ამ სექტორში პროდუქტიულობის დონე საკმაოდ დაბალია.

ამრიგად, თვითდასაქმებული სამუშაო ძალა ვერ ჩაითვლება საკმარისად სტაბილურ ძალად, ის ვერ გამოიმუშავებს საკმარის შემოსავალს იმისათვის, რომ ქვეყანაში

<sup>1</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური . [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)

სიღარიბის დონე შემცირდეს. ფორმალური დასაქმების შესაძლებლობების ნაკლებობა სერიოზული შეზღუდვაა ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისათვის.

არაფორმალური დასაქმების (თვითდასაქმებულებისა და ე.წ. „ჩრდილოვანი“ დასაქმების) მაღალი წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში, როგორც საქართველოში, ასევე სხვა დაბალგანვითარებული ქვეყნების, შრომის ბაზრის ერთ-ერთი თავისებურებაა. თვითდასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა ეწევა არაფორმალურ, დაურეგისტრირებელ საქმიანობას. არაფორმალური დასაქმების დიდი მასშტაბები საქართველოში განპირობებულია იმ რთული სოციალურ-ეკონომიკური პროცესებით, რომლებიც განვითარდა ქვეყანაში გასული საუკუნის 90-იან წლებში. არაფორმალური დასაქმების ზრდა რეალურად არის მოსახლეობის რეაქცია დასაქმების პირობების გაუარესებაზე, უმუშევრობის ზრდაზე, ცხოვრების დონის დაცემაზე. არაფორმალური დასაქმება კი უმეტესწილად არასრული და არაეფექტიანია, სოციალური დაცვის გარანტიების გარეშე.

არაფორმალურმა დასაქმებამ საქართველოში საკმაოდ დიდი მასშტაბები მიიღო. დამკვიდრდა არაფორმალური საქმიანობის ისეთი სახეობები, როგორცაა სამშენებლო და სარემონტო სამუშაოები, წვრილი ხელოსნობა, ოჯახებში დამლაგებლად, აღმზრდელებად მუშაობა, ხელოსნობა, რეპეტიტორობა, გარე ვაჭრობა და სხვა. არაფორმალურად დასაქმებულები მთლიანი შიდა პროდუქტის გარკვეულ ნაწილს ქმნიან, მაგრამ მოსახლეობის, თუ რა ნაწილია არაფორმალურად დასაქმებული რთული გამოსაკვლევი და გარკვეულ სიძნელებებთან არის. არაფორმალური დასაქმების მასშტაბებზე მსჯელობა შეიძლება საექსპერტო შეფასებით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ არაფორმალური სექტორი განისაზღვრა, როგორც წვრილი სამეურნეო ერთეულების ერთობლიობა, სადაც საქონელი და მომსახურეობა იწარმოება ძირითადად დამოუკიდებელი, თვითდასაქმებული მწარმოებლების მიერ. საექსპერტო შეფასებით საქართველოში დასაქმებულთა მინიმუმ 32%-ია ჩართული რაიმე სახეობის არაფორმალურ საქმიანობაში. დასაქმების არაფორმალური სექტორი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მოსახლეობის დასაქმებისა და მთლიანად ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

შრომის ბაზრის არაელასტიურობა მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს სამუშაო ძალის დაბალ პროფესიულ მობილურობას. დაბალ მობილურობას განაპირობებს ასევე შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობა. შედეგად, საქართველოში ძალიან მაღალია ე. წ. „იმედგაცრუებული“ უმუშევრების წილი, ანუ იმ ადამიანთა კატეგორია, რომლებსაც სურთ მუშაობა, მაგრამ აქტიურად აღარ ეძებენ სამუშაოს, ვინაიდან დაკარგეს მისი პოვნის იმედი.

საქართველოში ჩატერებული კვლევები ადასტურებს, რომ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობა, განსაკუთრებით რეგიონებში, მნიშვნელოვნად აფერხებს ეკონომიკურ ზრდას, სამუშაოს მოძიებასა და დასაქმებას. საქართველოში ფუნქციონირებადი დასაქმების კერძო სააგენტოები და დასაქმების სპეციალური ვებ-პორტალები ([www.jobs.ge](http://www.jobs.ge), [www.hr.ge](http://www.hr.ge), [www.hr.gov.ge](http://www.hr.gov.ge) და სხვ.), მართალია, გარკვეულ პოზიტიურ როლს ასრულებენ სამუშაოს მოძიების სფეროში, მაგრამ მხოლოდ ნაწილობრივ თუ აკმაყოფილებენ ეფექტიანი საშუაშაგლო მომსახურების იმ მოთხოვნებს, რაც საქართველოს შრომის ბაზარზე და ვერ აბათილებენ დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის შექმნის საჭიროებას.

საქართველოსათვის მეტად პრობლემატურია „ღარიბი დასაქმებულების“ პრობლემა. მისი არსი იმაში მდგომარეობს, რომ დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლები, მომუშავეთა გარკვეული კატეგორიისათვის, საარსებო მინიმუმზე ნაკლებია. მართალია, უკანასკნელ წლებში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი მნიშვნელოვნად გაიზარდა, მაგრამ დასაქმებულთა დიდი ნაწილის ხელფასი არსებობისათვისაც არასაკმარისია. სამუშაო ძალის დაბალ ფასს ემატება დაქირავებით დასაქმებულთა მძიმე შრომითი პირობები. 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობით, შრომის მძიმე და მავნე პირობებში მუშაობა, შვებულების არქონა, ხელფასის დაგვიანება, სამუშაოდან დაუსაბუთებლად განთავისუფლება.

საქართველოში არსებული არატიპიური დასაქმების ფონზე შრომის ბაზარზე შეიმჩნევა კვალიფიციური კადრების დეფიციტი. კადრების დეფიციტი არსებობს იმ სფეროებში, სადაც შრომის ანაზღაურება შედარებით მაღალია. საქართველოს შრომის ბაზარზე იგრძნობა პროფესიული კადრების სიმცირე. ბაზარზე მაღალი მოთხოვნაა როგორც საშუალო და მაღალი დონის პროფესიონალ მენეჯერზე, ასევე ტექნიკურ კადრებსა და კვალიფიციურ პერსონალზე (ელექტრიკოსი, შემდუღებელი,

სანტექნიკოსი, მლესავი). მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ბაზარზე ამ პროფესიის მრავალი ადამიანი ქმნის სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნას, ისინი არ ფლობენ სათანადო ცოდნასა და ინფორმაციას მშენებლობის თანამედროვე მეთოდების, ტექნოლოგიებისა და მასალების შესახებ.

გარდამავალი პერიოდის კრიზისმა მნიშვნელოვანი ზეგავლენა მოახდინა მაღალკვალიფიციური კადრების ქვეყნიდან გადინება ან საარსებო მინიმუმის მიღების მიზნით, სოფლის წვრილ მეურნეობაში დასაქმება, რამაც გამოიწვია კვალიფიციური კადრების დეკვალიფიკაცია. ეს განსაკუთრებით ყოფილ საბჭოთა რესპუბლიკებს ეხება, სადაც ფასეულობების გადასინჯვა მოხდა და საბჭოთა განათლების მქონე სამუშაო ძალის უნარ-ჩვევები „არასათანადო“ აღმოჩნდა. არასათანადოდ განათლებული სამუშაო ძალა მხოლოდ უფროს თაობებს არ მოიცავს. მიუხედავად იმისა, რომ განათლების რეფორმები ხორციელდება, განათლების სისტემა კვლავ არაეფექტიანია ისეთი მომავალი ლიდერების აღზრდაში, რომლებსაც თანამედროვე საბაზრო მოთხოვნების შესაბამისი უნარ-ჩვევები ექნებათ განვითარებული. საკმაოდ ხშირად ვაწყდებით ისეთ განცხადებებს ვაკანსიის თაობაზე, სადაც დისკრიმინაციული მოთხოვნებია, მაგალითად, სამუშაოს დაწყების მსურველი კონკრეტული სქესის ანა საკისა უნდა იყოს. განვითარებულ ქვეყნებში ასეთი დისკრიმინაცია მკაცრი კანონებით რეგულირდება, რომლებიც საქართველოში არ მოქმედებს.

საქართველოში არ არსებობს დასაქმების სახელმწიფო რეგულირების საკანონმდებლო ბაზა, არ ხორციელდება უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამები, არასაკმარისად არის განვითარებული პროფესიული სწავლებისა და ზრდასრულთა პროფესიული მომზადება/გადამზადების როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სისტემა; განუვითარებელია პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სისტემა; არ არსებობს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა და სხვა სოციალური რისკების მქონე ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმი და ა.შ.

დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდულობა, შრომის ანაზღაურების დაბალი დონე და შრომის უსამართლო პირობები უბიძგებს საქართველოს მოსახლეობის



ყველაზე აქტიურ ნაწილს, დატოვონ სამშობლო და არსებობის წყარო ქვეყნის ფარგლებს გარეთ ეძებონ. შრომითი მიგრანტების უმრავლესობა საზღვარგარეთ არალეგალურად, არასპეციალობით, დაბალკვალიფიციურ და დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზეა დასაქმებული. ამის მიუხედავად, შრომით მიგრანტთა ფულადი და სხვა სახის გზავნილების გარეშე, სიღარიბის მაჩვენებელი ქვეყანაში არსებულზე ბევრად მაღალი იქნებოდა.

დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობების გამომწვევი მიზეზების სტრუქტურა, ასე შეიძლება ჩამოვყალიბოთ:

- ✓ მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული მკვეთრი დისბალანსი;
- ✓ მოქმედების შეზღუდული არეალი
- ✓ ნაკლები ელასტიკურობა;
- ✓ სამუშაო ძალის დაბალი მობილურობა;
- ✓ სამუშაო ძალის დაბალი ფასი, შრომის მძიმე პირობები;
- ✓ ხანგრძლივ უმუშევართა მაღალი წილი;
- ✓ უმუშევრებში უმაღლესი განათლების მქონე პირებისა და ახალგაზრდების მაღალი წილი;
- ✓ არაფორმალური დასაქმების დიდი წილი;
- ✓ განუვითარებელი ინფრასტრუქტურა.

დასაქმების ხელისშემშლელი აღნიშნული მიზეზებიდან ნაწილი ობიექტური, ნაწილი კი სუბიექტური ხასიათისაა, მაგრამ შედეგი ერთია: საქართველოში სამუშაო ადგილის მოძიება და დასაქმება ძალიან რთულია, ხოლო დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლები ხშირ შემთხვევაში არ არის საკმარისი საკუთარი თავისა და ოჯახის რჩენისათვის.

არსებული პრობლემების დასაძლევად სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს მიშენელოვანი ღონისძიებები ეროვნული შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის, დასაქმების მხარდაჭერისთვის. სამუშაო ძალის ხარისხის გაუმჯობესებისა და მისი მწარმოებლურობის ზრდისათვის აუცილებელი წინაპირობაა, შესაბამისი პროფესიული კომპეტენციების ფლობა, პროფესიული მომზადების ის ხარისხი, რომელიც შეესაბამება შრომის ბაზრის თანამედროვე და პერსპექტიულ

მოთხოვნებს. ამ თვალსაზრისით აქტუალურია როგორც აკადემიური და პროფესიული განათლების, ისე ზრდასრულთა განათლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა.

შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული და უმაღლესი სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა სახელმწიფოს (ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების), დამსაქმებლების, პროფესიული კავშირებისა და ასოციაციების ერთობლივი ძალისხმევით უნდა განხორციელდეს. სახელმწიფოსა და დონორების განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების სასწავლო ინფრასტრუქტურა, სასწავლო პროგრამებისა და პედაგოგების მომზადების ხარისხის გაუმჯობესება.

## 2.2. უმუშევრობის მდგომარეობის ანალიზი საქართველოში

უმუშევრობის, შრომითი რესურსებისა და დასაქმების პრობლემა საზოგადოების განვითარების ყველა ეტაპზე პრობლემატურ საკითხთა წრეს მიეკუთვნება და ყოველთვის იქცევდა და იქცევს ეკონომისტთა და ფინანსისტთა ყურადღებას. შრომის ბაზარი არა მარტო გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში, არამედ ცივილიზებულ საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნებშიც კი ყველაზე არასრულყოფილ ბაზარს მიეკუთვნება.

უმუშევრობა მთელ მსოფლიოში განიხილება, როგორც უმწვავესი სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენა, რომელსაც მოყვება მთელი რიგი ნეგატიური შედეგები, როგორცაა, ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების შეფერხება, სიღარიბის დონის ზრდა და სოციალური პრობლემების გამწვავება. სწორედ ამიტომ, ქვეყნისთვის ერთ-ერთი მთავარი ამოცანაა უმუშევრობის აღმოფხვრა. პრობლემასთან ბრძოლა უნდა დაიწყოს მისი გაანალიზებით. აუცილებელია ბაზარზე არსებული სიტუაციის, მიმდინარე და მოსალოდნელი ტენდენციების, უმუშევრობის განმაპირობებელი მიზეზების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების სისტემატური კვლევა და ანალიზი.

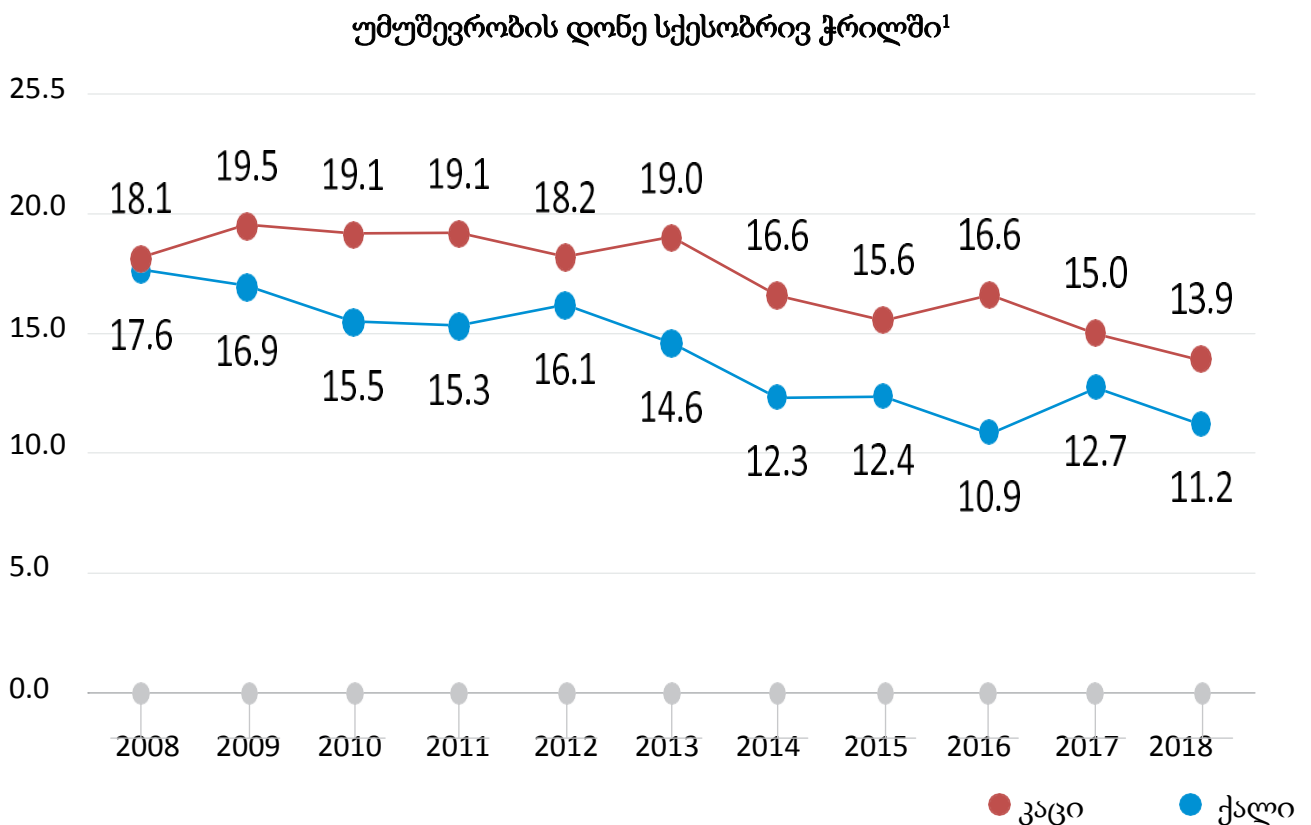
საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციას გვაძლევს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. უკანასკნელ წლებში კვლევები ასევე ტარდება სხვადასხვა საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით, თუმცა აღნიშნული კვლევები არასაკმარისია. მსგავსი კვლევების სისტემატურად ჩატარებისა და ერთიანი ინფორმაციული სისტემის ფორმირებისათვის, საჭიროა მათი ინსტიტუციონალიზაცია სახელმწიფო სტრუქტურების დონეზე. ამ შემთხვევაში შესაძლებელი იქნება სიტუაციის კომპლექსური შეფასება და მოსალოდნელი ცვლილებების სანდო პროგნოზირება. ეს კი ამ სფეროში ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების წინაპირობაა.

უმუშევრობის პრობლემა გლობალური ფინანსური კრიზისისა და რუსეთთან შეიარაღებული კონფლიქტის გამო, 2008 წლიდან ის განსაკუთრებით მწვავეა. ეკონომიკური შეფერხება მომდევნო რამოდენიმე წლის განმავლობაშიც გაგრძელდა და უმუშევრობის ყველაზე მაღალი დონე 18,3% დაფიქსირდა 2009 წელს. 2013 წლიდან,

პოლიტიკური პროცესების დასტაბილურების შემდეგ, საქართველომ პოზიტიური ცვლილება ისევ აჩვენა და უმუშევრობის დონემ შემცირება დაიწყო. 2013 წლიდან უმუშევრობის დონეს შემცირების ტენდენცია აქვს. 2018 წლის მონაცემებით, უმუშევრობის დონემ 12,7% შეადგინა (ცხრილი 2.1).

საკითხის უფრო დეტალური ანალიზისთვის უმუშევრობის დონე შეგვიძლია განვიხილოთ სქესობრივ ჯგუფებში

გრაფიკი № 2.2.1



უმუშევრობის დონის სქესობრივ ჯგუფებში განხილვისას, როგორც გრაფიკიდან ჩანს, უმუშევრობის მაჩვენებლებს არ აქვს მკვეთრად გამოხატული ზრდის ან შემცირების მიმართულება. უმუშევრობის შედარებით მაღალი და დაბალი დონეები ერთმანეთს ცვლის. თუმცა უმუშევრობის დონე მამაკაცებში ქალთა ანალოგიურ მაჩვენებელს ყოველთვის აღემატებოდა. ამის ერთ-ერთ მიზეზად შეიძლება მივიჩნიოთ ქალთა ნაკლები ჩართულობა სამუშაო ძალაში. დაუსაქმებელ ქალთა უმეტესობა დიასახლისია და გასულია სამუშაო ძალის შემადგენლობიდან. 2018 წელს აღნიშნული

<sup>1</sup> საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური . [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)

მაჩვენებელი კაცებში 2.7 პროცენტული პუნქტით აღემატებოდა ქალების შესაბამის მაჩვენებელს. ამასთან, აღნიშნული მაჩვენებელი 2018 წელს 2017 წელთან შედარებით ქალებში შემცირდა 1.5 პროცენტული პუნქტით, ხოლო კაცებში - 1.1 პროცენტული პუნქტით.

უმუშევრობის დონის რეგიონალურ ჭრილში განხილვისას, პირველ რიგში აღსანიშნავია რეგიონებთან შედარებით დედაქალაქში უმუშევრობის შედარებით მაღალი დონის არსებობა. სოფლად მოსახლეობის უმრავლესობას საკუთარი მეურნეობა აქვს. იმისგან დამოუკიდებლად, თუ როგორია მათი ფინანსური მდგომარეობა, თვლიან თუ არა საკუთარ თავს დასაქმებულად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიით, ისინი თვითდასაქმებულად ითვლებიან. სწორედ თვითდასაქმებულთა დიდი რაოდენობა განაპირობებს უმუშევრობის დაბალი დონის არსებობას რეგიონებში.

საჭიროა ყურადღება გამახვილდეს უმუშევრობის ხანგრძლივობაზეც. ხანგრძლივად უმუშევრების შრომის ბაზარზე დაბრუნება და მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდა დამატებით ძალისხმევასა და ფინანსებს საჭიროებს სახელმწიფოსა და დამსაქმებლების მხრიდან. თუ უმუშევრობის პერიოდი მეტია ვიდრე 24 თვე, მეტად არიან თანახმა ნებისმიერ სამსახურზე, ვიდრე 1-24 თვემდე უმუშევრობის გამოცდილების მქონე პირები.<sup>1</sup>

უმუშევრობის პრობლემებზე საუბრისას, აღსანიშნავია, რომ უმუშევრების საერთო რაოდენობაში მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე პირებისა და ახალგაზრდების წილი. საქართველოში უმუშევართა თითქმის 1/3-ს უმაღლესი განათლება აქვს. ეს განპირობებულია, როგორც უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დიდი წილით მოსახლეობაში, ასევე შრომის პირობებისადმი მათი გაზრდილი მოთხოვნებითა და მოლოდინებით და დამსაქმებელთა მხრიდან სამუშაო გამოცდილებაზე აპელირებით. ასევე, აღსანიშნავია, რომ ადგილი აქვს რიგი სპეციალობების უმაღლესი განათლების მქონე კადრების ჭარბწარმოებას, გაჯერებული ბაზარი ზრდის კონკურენციას და ართულებს სამუშაო ადგილის მოძიებას.

---

<sup>1</sup> ახალგაზრდების დამოკიდებულებების, მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლა. თბილისი, 2016. [http://www/fes-caucasus.org/2016/Geo\\_YouthStudy-Georgia\\_web.pdf](http://www/fes-caucasus.org/2016/Geo_YouthStudy-Georgia_web.pdf).

საქართველოს, ისევე, როგორც სხვა მსგავსი განვითარების ქვეყნების, შრომის ბაზრის ერთ-ერთი თავისებურებაა არაფორმალური დასაქმების (თვითდასაქმებულების გარკვეული ნაწილის და ე.წ. არაფორმალურ სექტორში დასაქმების) მაღალი წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. საქართველოში დასაქმებულთა რაოდენობაში თვითდასაქმებულთა წილი მერყეობს 55%-ის ირგვლივ და მათი უმრავლესობა ეწევა არაფორმალურ, დაურეგისტრირებელ საქმიანობას. საქართველოში არაფორმალური დასაქმების დიდი მასშტაბები განპირობებულია იმ რთული სოციალურ-ეკონომიკური პროცესებით, რომლებიც განვითარდა ქვეყანაში 90-იან წლებში. არაფორმალური დასაქმების ზრდა რეალურად არის მოსახლეობის რეაქცია დასაქმების პირობების გაუარესებაზე, უმუშევრობის ზრდაზე, ცხოვრების დონის დაცემაზე და ა.შ. ყოველივე ზემოაღნიშნული უარყოფით გავლენას ახდენს საქართველოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე.

უმუშევრობის პრობლემების კვლევას არა მარტო თეორიული, არამედ უდიდესი პრაქტიკული მნიშვნელობა გააჩნია, ვინაიდან უმუშევრობის მიერ გამოწვეული სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები საკმაოდ მძიმეა. უმუშევრობა აფერხებს ქვეყნის ეკონომიკურ სიძლიერეს და წინსვლას. მისი ნეგატიური ეკონომიკური შედეგები ვლინდება მოსახლეობის და სახელმწიფოს ბიუჯეტის შემოსავლების შემცირებაში. ასევე, შრომითი პოტენციალის არასრული გამოყენების გამო, მცირდება წარმოებული პროდუქციისა და გაწეული მომსახურების რაოდენობა. უმუშევრობის ეკონომიკური შედეგები შედარებით მარტივი შესაფასებელია, რასაც ვერ ვიტყვით მის სოციალურ შედეგებზე. უმუშევრობის მაღალი დონე აღრმავებს მოსახლეობის შემოსავლების უთანასწორობას, იწვევს სოციალურ დამაბულობას, დამნაშავეობის ზრდას, ემიგრაციული ნაკადების გაძლიერებას, დემოგრაფიული ვითარების გაუარესებას. ხანგრძლივად უმუშევარი ადამიანი კარგავს საკუთარი მდგომარეობის უკეთესობისკენ შეცვლის იმედს.

უმუშევრობის უარყოფითი ეკონომიკური შედეგი პირველ რიგში ვლინდება ვლინდება მთლიანი შიდა პროდუქტის დანაკარგით. აღნიშნული დანაკარგის გასაანგარიშებლად შეგვიძლია ოუკენის კაკონი გამოვიყენოთ:<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ბლანშარი ო. მაკროეკონომიკა. მე-5 გამოცემა. თარგმანი ინგლისურიდან. თსუ, 2010. გვ.171

$$(Y-Y^*)/Y^* = -\beta(U-U^*)$$

ოუკენის კანონის მიხედვით, უმუშევრობის ბუნებრივ დონესთან შედარებით ფაქტობრივი უმუშევრობის 1%-ით ზრდა იწვევს ფაქტობრივი მშპ-ს პოტენციურ მშპ-სთან 2-2,5%-ით ჩამორჩენას. როდესაც დასაქმების მსურველთა დიდი ნაწილი ვერ პოულობს სამსახურს, საქონლისა და მომსახურების პოტენციური წარმოება უკვალოდ იკარგება. უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ, როგორც წესი, მიიჩნევა 5-7%. ჩვენს შემთხვევაში უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ აღებულია 6%, ხოლო ოუკენის  $\beta$  კოეფიციენტი 2,5%-ის ტოლია.

მაღალი უმუშევრობის პირობებში, სახელმწიფო შემოსავალს კარგავს გადასახადის გადამხდელთა რიცხვის შემცირების შედეგად. განვითარებულ ქვეყნებში, და ზოგ განვითარებად ქვეყანაშიც, ხარჯი კიდევ უფრო იზრდება, ვინაიდან ხელისუფლებას მეტი უმუშევრობის კომპენსაციის გადახდა უწევს. თუმცა, იქიდან გამომდინარე, რომ საქართველოში სახელმწიფო უმუშევრობის არანაირ კომპენსაციას არ იხდის, ტვირთი მთლიანად უმუშევრებს აწვება. შედეგად ვიღებთ გაუარესებულ სოციალურ ვითარებას.

უმუშევრობის ერთ-ერთი უარყოფითი შედეგია სიღარიბე. შრომის დაბალი ანაზღაურება ან მისი საერთოდ არ ქონა სიღარიბის უპირველესი მიზეზია. იგი განსაკუთრებით ფართოდაა გავრცელებული მოსახლეობის უმუშევარ და თვითდასაქმებულ ფენებში. საქართველოში სიღარიბეს გარკვეულწილად შრომის სოციალური დახმარების სისტემის მოუწესრიგებლობაც განაპირობებს. საკმაოდ დიდია ქვეყანაში „მომუშავე ღარიბების“ რაოდენობა, ღომლებიც იღებენ მცირე შემოსავალს და ვეღარ ახერხებენ თავისი თავისა და ოჯახის შენახვას. ასევე მეტად მძიმეა სიღარიბის გავლენას ადამიანის ფსიქო-სოციალურ განვითარებაზე. უნდა აღინიშნოს, რომ თვითმკვლელობის გამომწვევ მოვლენებს შორის ერთ-ერთი პირველი ადგილი სიღარიბეს უკავია.

## 2.3. მოსახლეობის ცალკეული სოციალ-დემოგრაფიული ჯგუფების დასაქმების თავისებურებები და პრობლემები საქართველოში

მოსახლეობის სხვადასხვა სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების შრომითი წინააღმდეგობის გამოვლენის არენად იქცა შრომის ბაზარი. კონკურენციის ობიექტს წარმოადგენს სამუშაო ადგილები, რომლებიც ერმანეთისგან განსხვავდებიან შრომის ხასიათით და პირობებით, ხელფასის დონით, პროფესიული ზრდის შესაძლებლობით და ა.შ. მოსახლეობის მხრიდან მოთხოვნა სამუშაო ადგილებზე მკვეთრად გაზარდა ცხოვრების ღირებულების გაძვირებამ, მოსახლეობის სოციალური დაცვის არსებული სისტემის მოშლამ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომით საქმიანობაში ჩაბმის განსაკუთრებული მოთხოვნა გაუჩნდათ მოსახლეობის დაბალკონკურენტულ ჯგუფებს: ახალგაზრდებს, ინვალიდებს, პენსიონერებს, ქალებს. დასაქმების დარგობრივი და პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა, მისი განვითარების ტენდენციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება სქესისა და ასაკის მიხედვით.

მოსახლეობის სქესობრივ-ასაკობრივი ჯგუფებს, რომლებიც საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში მონაწილეობის ხასიათის ერთგვაროვნობით ხასიათდებიან მოსახლეობის სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფებს უწოდებენ. პრაქტიკული გამოცდილება ადასტურებს, რომ სქესისა და ასაკის მიხედვით მოსახლეობის დასაქმების თავისებურებების ანალიზისას მიზანშეწონილია, გამოიყოს შემდეგი სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფები: მამაკაცები, ქალები, ახალგაზრდები (16-29 წლის ასაკის პირები), საშუალო ასაკის პირები (30-49 წელი), წინასაპენსიო ასაკის პირები, საპენსიო ასაკის პირები. თითოეული ჯგუფის წარმომადგენლების დასაქმებას მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები გააჩნია. მაგალითად, ქალთა შრომითი აქტივობა ისეთი ფაქტორების გარდა, როგორცაა ასაკი, პროფესიული მომზადების დონე, დამოკიდებულია ასევე დემოგრაფიული განვითარების მიმართულებებზე, დედობისა და საწარმოო ფუნქციების ოპტიმალურ შეთანაწყობაზე. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ დამსაქმებლები, უმეტეს შემთხვევაში, თავს არიდებენ ქალების, განსაკუთრებით, მცირეწლოვანი ბავშვების დედების სამუშაოზე მიღებას.



მოსახლეობის დასაქმების დონის სხვადასხვა სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით განხილვისას ჩვენთვის საინტერესოა, განვიხილოთ დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, ინსტიტუციური სექტორების მიხედვით. (იხ. ცხრილი N2.3.1)

**ცხრილი №2.3.1**

(ათასი კაცი)

წელი	2017	2018
<b>სულ დასაქმებულები</b>	1706.6	1694.2
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და მეტყევეობა, თევზჭერა, მეთევზეობა	736.5	659.2
მრეწველობა	137.5	140.4
მშენებლობა	82.0	98.8
ვაჭრობა; ავტომობილების საყოფაცხოვრებო ნაწარმის და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი	174.1	187.6
სასტუმროები და რესტორნები	37.4	44.4
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	82.6	90.2
საფინანსო საქმიანობა	30.7	33.5
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა	40.7	42.8
სახელმწიფო მმართველობა	88.3	91.9
განათლება	151.5	151.6
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	67.4	65.7
კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა	63.0	67.4
კერძო საჯარო მეურნეობა დაქირავებული მომსახურებით	14.2	19.4
ექსტერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობა	0.5	1.1
არაიდენტიფიცირებული	0.2	-

ცხრილიდან ნათლად ჩანს, რომ სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა რიცხოვნობა სულ დასაქმებულთა რაოდენობის თითქმის ნახევარის ტოლია.

მოსახლეობის დასაქმების სტრუქტურის ანალიზს დიდი მნიშვნელობა აქვს მთლიანად ქვეყნის ეკონომიკის და, მათ შორის, შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ეფექტიანობის შეფასებისათვის. ფაქტობრივად, დასაქმების სტრუქტურა ასახავს ეკონომიკის სტრუქტურას და მასში მიმდინარე ცვლილებებს, საზოგადოებრივი საქმიანობის სოციალურ, ეკონომიკურ, დემოგრაფიულ, ეთნიკურ და ეკოლოგიურ ასპექტებს.

მოსახლეობის დასაქმების მდგომარეობის ანალიზისას დიდი მნიშვნელობა აქვს მის არა მარტო რაოდენობრივ, არამედ ხარისხობრივ შეფასებას. ამ თვალსაზრისით შეიძლება, გამოიყოს ანალიზის შემდეგი ასპექტები: სოციალური; საკუთრების ფორმის მიხედვით; ტერიტორიულ-რეგიონული; დარგობრივი; პროფესიულ-კვალიფიციური; სქესობრივ-ასაკობრივი და ა.შ. ისინი ურთიერთდაკავშირებულნი არიან. მაგალითად, დასაქმების სქესობრივ-ასაკობრივ სტრუქტურა შეიძლება დახასიათდეს პროფესიულ-კვალიფიციური, დარგობრივი, სოციალური და სხვა ნიშნის მიხედვით. საკუთრების ფორმის მიხედვით დასაქმების სტრუქტურა მოიცავს სახელმწიფო სექტორში და კერძო სექტორში დასაქმებულებს და ა.შ.

ქვეყანაში ძალიან მაღალია უმუშევრობა ახალგაზრდებს შორის. ვაკანსიების გამოცხადებისას, უმეტეს შემთხვევაში მითითებულია გამოცდილების ქონა, როგორც სავალდებულო მოთხოვნა. ბევრი ახალგაზრდა სწორედ იმიტომ მიდის ქვეყნიდან, რომ აქ სამსახურს ვერ შოულობს, მაშინ როდესაც ყველა ასაკობრივ ჯგუფს შორის ახალგაზრდებში დასაქმების სურვილი ყველაზე მაღალია.

სამუშაო ადგილების სიმცირის გარდა, ახალგაზრდებში უმუშევრობას მნიშვნელოვნად ხელს უწყობს ის, რომ დამსაქმებლები ხშირად უფრო გამოცდილ კადრებს ითხოვენ. ამიტომ არის მნიშვნელოვანი, რომ ქვეყანაში განვითარებული იყოს სტაჟირების და სასწავლო პრაქტიკის პროგრამა. დასაქმების სფეროში არსებულ გამოწვევებთან გამკლავება განსაკუთრებულად მძიმეა იმ ახალგაზრდებისათვის, რომლებმაც რეალურად არ იციან საკუთარი შესაძლებლობები და პოტენციალი, ჯერ არ აქვთ სამსახურის ძიების გამოცდილება და ამისათვის საჭირო უნარ-ჩვევები მათგან

განსხვავებით, შედარებით უკეთეს მდგომარეობაში არიან ისინი, ვინც ასე ვთქვათ „იცის რა უნდა“, რა მიმართულებით, რა სფეროში და რა პოზიციაზე უნდა მუშაობა. ასეთი ახალგაზრდები უფრო ადეკვატურად აფასებენ საკუთარ ძალებს, არიან „პრეზენტაბელური“ და შეუძლიათ საკუთარი თავის წარმოჩენა. საგულისხმოა რომ ასეთი თვისებები მათ უმეტესწილად სპეციალური მომზადების ან პრაქტიკული გამოცდილების საფუძველზე უმუშავდებათ.

უმუშევრობის დონე განსაკუთრებით მაღალია 20-24 წლის ახალგაზრდებში ეს ნაწილობრივ აიხსნება იმითაც, რომ მათ აქვთ გაზრდილი მოთხოვნა შრომის პირობებისადმი, ახალგაზრდებისგან განსხვავებით ასაკით უფროსი მოსახლეობა უფრო მეტ მობილურობას იჩენენ ოჯახზე ზრუნვის აუცილებლობიდან და სოციალური გაჭირვებიდან გამომდინარე და მზად არიან იმუშაონ შედარებით დაბალკვალიფიციურ სამუშაოზე, თუნდაც მიზეზული ანაზღაურების ფასად.

მსოფლიოს ეკონომიკურად განვითარებული თუ განვითარებადი ქვეყნების და მათ შორის საქართველოს შრომის ბაზარზე მეტად მწვავე პრობლემაა მამაკაცთა და ქალთა დაქირავების პირობების უთანასწორობა, რაც ამ უკანასკნელთა დასაქმების სირთულეებს ქმნის. ქალები, როგორც წესი, არაპრესტიჟულ და შედარებით დაბალი ანაზღაურების სამუშაოებს იკავებენ, ან კიდევ უფრო ხშირად საერთოდ ვერ პოულობენ სამუშაოს.

საქართველოსთვის აქტუალური პრობლემაა შიდა შრომითი მიგრაცია, რადგან ამ პრობლემის თვითდინებაზე მიშვება ქვეყანას ისეთ საფრთხეებს უქმნის, როგორცაა: მთიანი და საზღვრისპირა რეგიონების, სოფლების მასობრივი დაცლა მოსახლეობისაგან, ე.წ. „დეპრესიული რეგიონების“ მომრავლება, რაც უამრავ სოციალურ, ეკონომიკურ, დემოგრაფიულ და პოლიტიკურ პრობლემასთან ასოცირდება. ამიტომ სახელმწიფომ დროულად უნდა მიაქციოს ამ საკითხებს ყურადღება. კერძოდ, უნდა შემუშავდეს აღნიშნული რეგიონების ეკონომიკური განვითარების, ინვესტიციების მოზიდვისა და დასაქმების მხარდამჭერი სპეციალური პოლიტიკა და ღონისძიებები. ცხადია, ეს საკმაოდ დიდ ძალისხმევასა და რესურსებს საჭიროებს და მათი გადაწყვეტა დროის მოკლე პერიოდში შეუძლებელია, მაგრამ ცალკეული პილოტური პროექტების განხორციელება სხვადასხვა დონორებისა და

პარტნიორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით შესაძლებელია და იგი წინამდებარე სტრატეგიის ერთ-ერთი კომპონენტია. რეგიონების ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმების მხარდასაჭერად უაღრესად მნიშვნელოვანია სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების, დონორი და სხვა დაინტერესებული ორგანიზაციების ერთობლივი ძალისხმევა.

თვითდასაქმებული ადამიანი შესაძლოა წარმატებული მეწარმე იყოს, მეორე მხრივ კი, ადამიანი, რომელსაც უჭირს „ფორმალური“ სამუშაოს პოვნა და იძულებულია, თავის გადასარჩენად თვითდასაქმდეს. ამიტომ, თვითდასაქმების ინტერპრეტირება ორგვარად შეიძლება - როგორც მეწარმეობა და როგორც უმუშევრობა

იმისათვის, რომ განვასხვაოთ ნამდვილი თვითდასაქმება და „შენიღბული“ უმუშევრობა, საჭიროა სიღრმისეული კვლევის ჩატარება, რათა შეფასდეს დასაქმებულებისა და თვითდასაქმებულების ცხოვრების დონე.

ადრე ოფიციალური სტატისტიკა იგნორირებას უკეთებდა არაფორმალურ დასაქმებას, საჭიროდ არ თვლიდა მასთან დაკავშირებული მონაცემების მოპოვებას. ეკონომიკური განვითარების პროგრამები და სტრატეგიები ორიენტირებული იყო მსხვილ წარმოებაზე, არაფორმალური სექტორი წარმავალ მოვლენად ითვლებოდა იმ მოტივით, რომ შეიქმნებოდა საკმარისი რაოდენობის სამუშაო ადგილები და შესაძლებელი გახდებოდა მუშაობის მსურველთა დასაქმება.

უკანასკნელ ათწლეულებში ეკონომიკურმა დაცემამ, სტრუქტურულმა გარდაქმნებმა, ურბანიზაციის მაღალმა ტემპებმა, მოსახლეობის მატებამ და სხვა მოვლენებმა ბევრ ქვეყანაში არაფორმალური დასაქმების მოულოდნელი და უპრეცედენტო გაფართოება გამოიწვია. აუცილებელი გახდა მისი მასშტაბებისა და დასაქმებულთა შემადგენლობის განსაზღვრა. ამ მიზნით შრომის სტატისტიკოსთა საერთაშორისო კონფერენციამ მიიღო რეზოლუცია, რომელიც შეეხება არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა სტატისტიკას. რეზოლუცია აზუსტებს არაფორმალური სექტორის სტატისტიკური განსაზღვრის კრიტერიუმებს და რეკომენდაციებს იძლევა მისი გამოკვლევის შესახებ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ არაფორმალური სექტორი განისაზღვრება როგორც წვრილი სამეურნეო, სამეწარმეო ერთეულების მიერ განხორციელებული დამოუკიდებელი საქმიანობა საქონლის, მომსახურეობის წარმოებისა და რეალიზაციის

მიზნით, სადაც ძირითადად გამოიყენება ოჯახის წევრებისა და მათ მიერ დაქირავებულ მომუშავეთა შრომა.

აღნიშნულის მიუხედავად, არაფორმალური დასაქმების მასშტაბების დადგენა და შეფასება მაინც ჭირს, რადგან ხშირად ძნელია დასაქმების არაფორმალურ სექტორში ჩრდილოვანი და კრიმინალური დასაქმების გამოყოფა. არაფორმალური სექტორი, ჩრდილოვანი ეკონომიკა, ფარული წარმოება ურთიერთგადახლართულია და საზღვრები მათ შორის პირობითია. თუმცა აღსანიშნავია, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) განმარტებით არაფორმალური სექტორი არ წარმოადგენს კრიმინალური და ჩრდილოვანი ეკონომიკის ნაწილს და არ მოიცავს იმ დასაქმებულებს, რომლებიც ეწევიან აკრძალულ საქმიანობას (კონტრაბანდა, ნარკოტიკების წარმოება და რეალიზაცია და სხვა) ამიტომ არაფორმალურ სექტორს უნდა მივაკუთვნოთ მოქალაქეების (რომლებიც არ იხდიან გადასახადს) მიერ დამოუკიდებლად ან წვრილი სამეურნეო ერთეულის ფარგლებში განხორციელებული არარეგისტრირებული საქმიანობა. იგი შეიძლება წარიმართოს საკუთარ ხარჯზე ან არაფორმალური სექტორის შრომის საშუალებების გამოყენებით. ანუ ზოგადად არაფორმალური დასაქმება უნდა განვიხილოთ როგორც იმ დასაქმებულთა ოფიციალურად არარეგისტრირებული ეკონომიკური საქმიანობა, რომლებიც არ იხდიან კანონმდებლობით დადგენილ გადასახადებს.

არაფორმალური დასაქმება და დასაქმება ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში, მათი გარეგნული მსგავსების მიუხედავად, ერთი და იგივე არ არის. პირველ შემთხვევაში იდენტიფიკაციის კრიტერიუმად გამოდის იურიდიულად გაუფორმებელი შრომითი ურთიერთობები, ხოლო მეორე შემთხვევაში, სახელმწიფო რეგისტრაციის არ არსებობა იურიდიული პირის სახით. ასე, რომ არაფორმალური დასაქმებისათვის ნიშანდობლივად უნდა მივიჩნიოთ იურიდიული გაუფორმებლობა როგორც დაქირავებისას, ასევე საკუთარი საქმის წარმართვისას.

საქართველოში ჩატარებული კვლევების შედეგად დადგინდა რომ არაფორმალური დასაქმების სფეროსათვის ძირითადად ნიშანდობლივია:

- ✓ არაფორმალური დასაქმება ძირითადად მოიცავს შრომითი საქმიანობის რამდენიმე სფეროს. კერძოდ, საცალო ვაჭრობას, სამშენებლო-სარემონტო

სამუშაოებს, ცალკეული სახეობის სამედიცინო და საგანმანათლებლო მომსახურებას;

- ✓ არაფორმალური დასაქმება უმთავრესად გამოხატულია თვითდასაქმებით, დაქირავებული შრომა გამოიყენება მხოლოდ სამშენებლო-სარემონტო სამუშაოებზე;
- ✓ დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობისათვის აღნიშნული საქმიანობა საარსებო სახსრების მოპოვების საშუალებაა. არაფორმალური დასაქმება დამოუკიდებლობის გამოვლენის, მოქნილი შრომის რეჟიმით მუშაობის შესაძლებლობის, ან სოლიდური შემოსავლების უფრო იოლი გზით მიღების საშუალებას მხოლოდ დასაქმებულთა მცირე ნაწილისათვის წარმოადგენს;
- ✓ არაფორმალური დასაქმება უმთავრესად ეყრდნობა ხელით შრომას. მომუშავენი ძირითადად არაპრესტიჟულ, არამიმზიდველ სამუშაოებს ასრულებენ და პროფესიული ზრდის პერსპექტივა არა აქვთ.

## 2.4. დასაქმებისა და უმუშევრობის გავლენა სიღარიბის დონესა და მასტაბებზე, კვლევა და შეფასება

სიღარიბე ეს არის ნორმალურ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უუნარობა, ვინაიდან ასეთ ცხოვრებაში ჩართვისთვის უპირველესად საჭიროა ფინანსური რესურსების ფლობა, ღარიბებს კი სამწუხაროდ, ეს რესურსი არ გააჩნიათ.

სიღარიბე რთული სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორიაა და შესაბამისად იგი არ წარმოადგენს ცალკე განყენებულ ცნებას, ხოლო ის რიცხობრივი მაჩვენებლები, რომლებიც დროის გარკვეული მომენტისთვის გვიჩვენებენ სიღარიბის დონეს ამა თუ იმ ქვეყანაში, საკმარისი არ არის, რადგან სიღარიბე თავისთავად ვერ წარმოიშვება. ამ შემთხვევაში უნდა განვიხილოთ ის ფაქტორები რომლებიც განაპირობებენ სიღარიბის არსებობას. ყველაზე პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს შემოსავლების უკმარისობა, რადგან სწორედ შემოსავლები განსაზღვრავს სიღარიბის ზღვარს ზემოთ და სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფ ადამიანთა კატეგორიას. საზოგადოების შემოსავლები განსაზღვრავს მათ განაწილებას სოციალური სტატუსის მიხედვით. ყველაზე მაღალი შემოსავლის მქონე ადამიანები მიეკუთვნებიან მდიდართა ფენას, ყველაზე დაბალი შემოსავლის მქონე ადამიანები კი - ლატაკთა ფენას.

საქართველოში შექმნილი სოციალური პირობების გათვალისწინებით, დასაქმებისა და უმუშევრობის გავლენის განხილვა მნიშვნელოვანია სიღარიბის დონესთან კავშირში. ქვეყანაში, სადაც უმუშევრობა მწვავე პრობლემას წარმოადგენს, იქ მაღალია სიღარიბის დონეც, ვინაიდან დაუსაქმებელი ადამიანი შემოსავლის გარეშე რჩება და დამოკიდებული ხდება სახელმწიფოს მიერ გამოყოფილ შემწეობებზე. სიღარიბის შემცირების მთავარ გზას კი დასაქმების პრობლემის მოგვარება წარმოადგენს. საქართველოსი ბევრია დასაქმებული ადამიანი, რომლის შემოსავალიც არ აღემატება საარსებო მინიმუმს.

სიღარიბე არის შემოსავლების (ფულადი და არაფულადი) უკმარისობა ადამიანის ფიზიოლოგიური და სულიერი არსებობა განვითარებისთვის საჭირო მინიმალურად აუცილებელ მატერიალურ და სულიერ ღირებულებათა მოხმარებისთვის.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ბ.გაბიაშვილი, „სიღარიბის პორტრეტი საქართველოში“, თბილისი, 2006 წელი გვ 8.

განვიხილოთ სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი მოსახლეობის წილი (აბსოლუტური სიღარიბე) საქართველოში 2004-2018 წლებში.

**ცხრილი N 2.4.1**

**სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვარს ქვევით მყოფი მოსახლეობის წილი (აბსოლუტური სიღარიბე) 2004-2018 წლებში საქართველოში (პროცენტებში)<sup>1</sup>**

წელი	ქალაქი	სოფელი	ასაკობრივი ჯგუფი			სქესი		საქართველო
			0 - 17	18 - 64	65 +	ქალი	მამაკაცი	
2004	34,4	34,1	37,7	33,3	32,9	34,2	34,4	34,3
2005	37,3	33,0	38,9	34,9	32,7	35,6	35,3	35,4
2006	39,5	33,5	40,7	36,3	34,0	37,1	36,7	36,9
2007	37,6	40,3	42,7	38,2	36,0	38,9	38,7	38,8
2008	32,0	38,7	39,1	34,5	31,0	35,0	34,9	34,9
2009	33,0	37,5	38,7	35,0	29,5	34,6	35,2	34,9
2010	32,7	43,3	41,5	37,3	31,8	36,8	37,9	37,3
2011	31,3	37,7	37,7	34,2	28,6	34,0	34,3	34,1
2012	26,3	35,0	34,7	29,8	24,1	30,0	30,1	30,0
2013	20,8	33,4	29,9	26,5	19,6	25,8	26,7	26,2
2014	19,0	29,4	28,3	23,3	17,6	23,3	23,7	23,5
2015	18,0	26,4	24,2	22,0	16,4	21,3	22,0	21,6
2016	18,0	27,4	26,4	21,9	16,1	21,2	22,9	22,0
2017	18,6	26,6	26,0	21,7	16,5	21,6	22,4	21,9
2018	18,0	23,1	25,5	19,5	14,4	20,2	20,0	20,1

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით, 2018 წელს საქართველოს მოსახლეობის 20,1% სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვარს ქვევით ცხოვრობდა. აბსოლუტური სიღარიბე გულისხმობს, თუ რამდენ ადამიანს არ მიუწვდებოდა ხელი აუცილებელ მინიმალურ საარსებო პირობებზე. სოფელში სიღარიბეში 23,1% ცხოვრობს, ხოლო ქალაქში 18%.

აბსოლუტური სიღარიბის ასაკობრივ ჭრილში გაანალიზებისას, თვალშისაცემია 0-17 ასაკობრივი ჯგუფის სიღარიბის მაჩვენებელი ყოველთვის აღემატება დანარჩენი ასაკობრივი ჯგუფების მაჩვენებლებს. ცხრილიდან ჩანს, რომ საქართველოს მასშტაბით აბსოლუტური სიღარიბის მაჩვენებელი 2004 წელთან შედარებით 41,4 %-ით არის შემცირებული.

<sup>1</sup>საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge);



2004 წლიდან სიღარიბის მაჩვენებლები გამოითვლება მხოლოდ მედიანური მოხმარების 60%-ისა და მედიანური მოხმარების 40%-ის მიმართ და არც ერთი მაჩვენებელი არ გაიანგარიშება საარსებო მინიმუმის მიმართ. თავის მხრივს აღნიშნული იმას ნიშნავს, რომ საწართველოში რეალურად არ გვაქვს ღარიბი მოსახლეობის რაოდენობისა და სიღარიბის დონის ამსახველი ოფიციალური მონაცემები.

ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში განხილულია 2008-2018 წლებში ფარდობითი სიღარიბის მაჩვენებლები.

**ცხრილი N 2.4.2**

**ფარდობითი სიღარიბის მაჩვენებლები 2008-2018 წლებში საქართველოში  
(პროცენტებში)**

	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>მედიანური მოხმარების 60 პროცენტის ქვევით მყოფი მოსახლეობის წილი</b>										
ქალაქი	19,7	19,2	19,3	18,1	16,1	15,9	15,4	15,5	17,0	17,2
სოფელი	26,5	27,4	27,7	28,1	28,7	28,6	26,8	28,5	29,6	25,4
საქართველო	22,6	22,8	23,0	22,4	21,5	21,4	20,2	21,0	22,3	20,5
<b>მედიანური მოხმარების 40 პროცენტის ქვევით მყოფი მოსახლეობის წილი</b>										
ქალაქი	7,5	8,3	8,1	7,2	6,2	5,6	4,8	4,9	6,5	6,6
სოფელი	12,5	12,3	13,3	12,4	11,5	11,5	10,4	10,5	11,3	9,1
საქართველო	9,7	10,0	10,4	9,4	8,5	8,1	7,2	7,2	8,5	7,6

2008-2018 წლებში სიღარიბის დონე მედიანური მოხმარების მიმართ მცირდება. ეს ერთი შეხედვით დადებითი ტენდენციის მანიშნებელია, მაგრამ თუ მოცემული მაჩვენებლების განვითარების დინამიკას მივადევნებთ თვალს, დავინახავთ, რომ 2018 წელს 2008 წელთან შედარებით სიღარიბის დონე 9,3%-ით არის შემცირებული, თუმცა უფრო მაღალია ვიდრე ვიდრე 2005 წელს იყო. განვიხილავთ დინამიკის მაჩვენებლებს სიღარიბის დონე მედიანური მოხმარების 60%-ის და მედიანური მოხმარების 40%-ის მიმართ.

სიღარიბის დონე მედიანური მოხმარების 40%-ის მიმართ 2008-2018 წლებში 9,7%-დან 7,6%-მდე შემცირდა (21,6%-ით შემცირდა). კლება წინა მაჩვენებლების მსგავსი

განვითარების ტენდენციით ხასიათდება და ქვეყნის დაბალი ფენის მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესებაზე არ მიუთითებს.

ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში მოცემულია რეგისტრირებული სიღარიბის მონაცემები 2008-2018 წლებში.

**ცხრილი N 2.4.3**

**საარსებო შემწეობის მიმღები მოსახლეობის რიცხოვნობა (რეგისტრირებული სიღარიბე) საქართველოში 2008-2018 წლებში**

	2008	2010	2014	2015	2016	2017	2018
საარსებო შემწეობის მიმღები მოსახლეობა (კაცი)	368 431	430 603	432 487	376 776	459 619	450 423	438 543
წილი საშუალო წლიურ მოსახლეობაში (%)	9,6	11,4	11,6	10,1	12,3	12,1	11,8

როგორც ცხრილიდან ჩანს, 2008-2018 წლებში საარსებო შემწეობის მიმღები მოსახლეობის რიცხოვნობა ყოველწლიურად იზრდება, გამონაკლისია 2015 წლის მონაცემები. რაც შეეხება, საარსებო შემწეობის მიმღები მოსახლეობის წილს საშუალო წლიურ მოსახლეობაში იგი 2008 წლიდან 2018 წლამდე 22,9%-ით არის გაზრდილი.

ცხადია, რომ სიღარიბე ეს არის ნომერ პირველი პრობლემა, რომლის აღმოსაფხვრელად საჭიროა დიდი ძალისხმევა და სწორი სტრატეგიები.

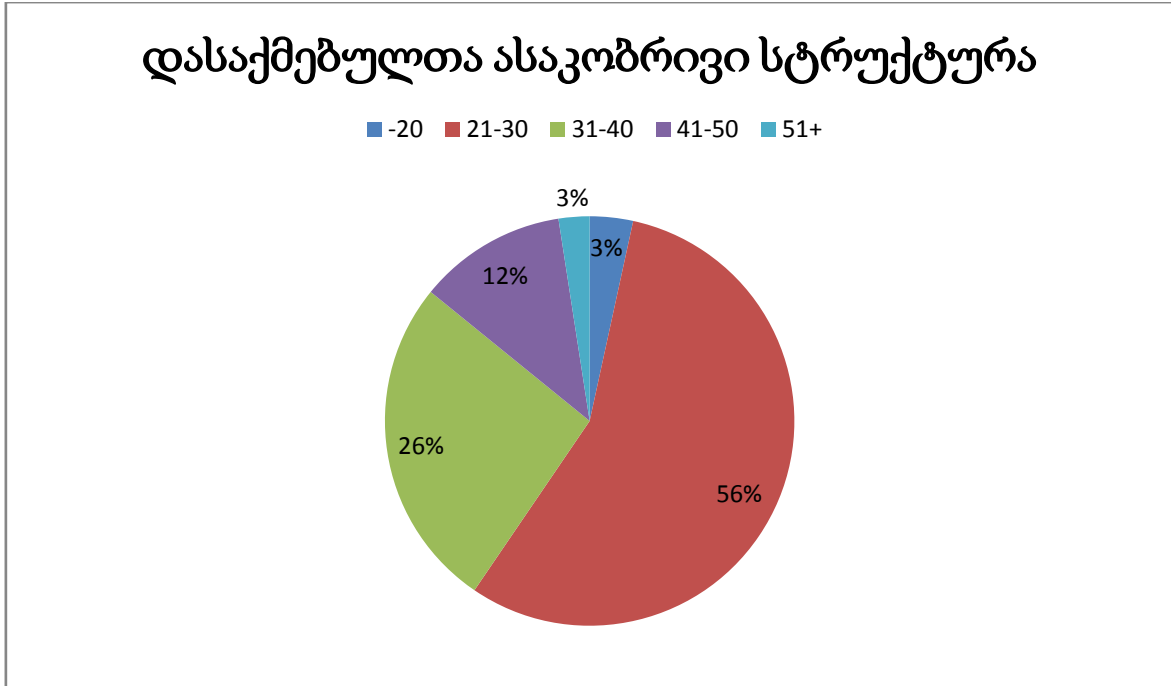
**კვლევა ეფექტიანად დასაქმების შესახებ**

გამოკითხვა ჩატარდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრანტის მიერ სამაგისტრო ნაშრომის ფაგრლებში - “ეფექტიანი დასაქმება, როგორც სიღარიბის დაძლევის გზა საქართველოში”. კვლევაში მონაწილეთა ანონიმურობა სრულიად დაცულია. გამოკითხულ ადამიანებს მოეთხოვებოდათ ყურადღებით წაეკითხათ კითხვა და შეერჩიათ მათთვის მისაღები პასუხი.

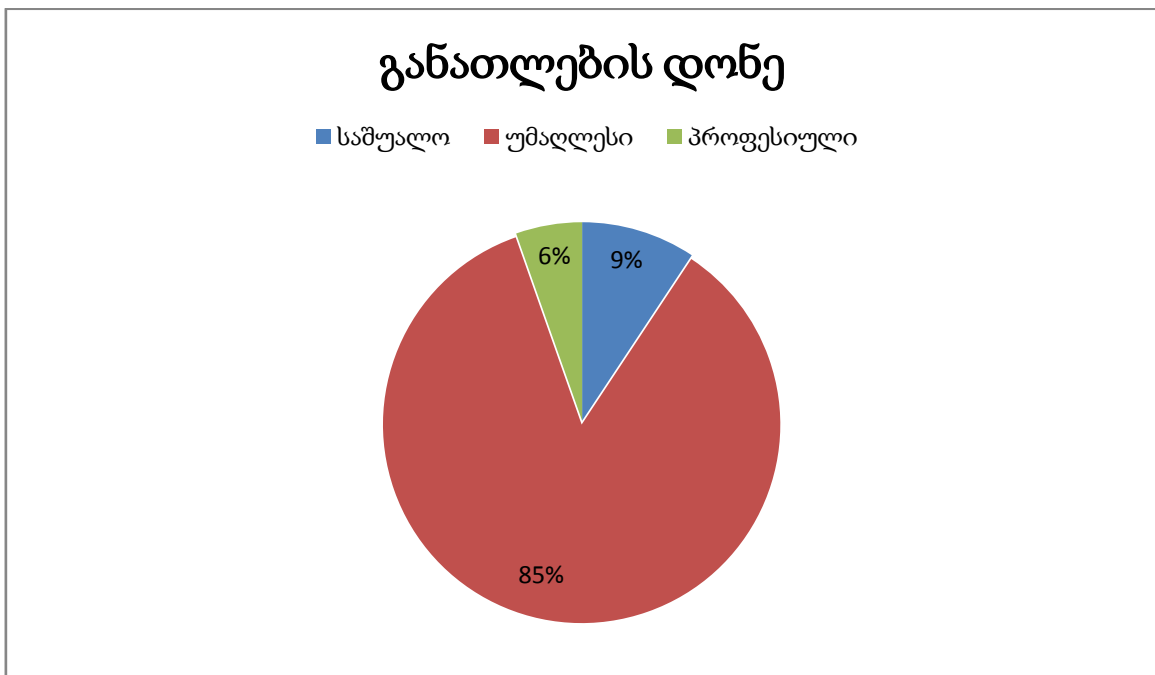
კვლევის სამიზნე ჯგუფია დასაქმებული ადამიანები და მისი მიზანია საქართველოში დასაქმებულთა ეფექტიანობის შეფასება. ანკეტა 13 დახურული ტიპის შეკითხვისგან შედგება. განვიხილოთ და გავაანალიზოთ თითოეული მათგანი ცალ-ცალკე.

ჩემს მიერ ჩატარებულ გამოკითხვაში 213-მა ადამიანმა მიიღო მონაწილეობა. პირველი, რასაც ინტერვიუერისგან ვიგებთ, ეს არის სქესი. კვლევის მონაწილეთა 56.6% მდედრობითი სქესისაა, ხოლო დარჩენილი 43,4% - მამრობითი.

გრაფიკი N 2.4.1

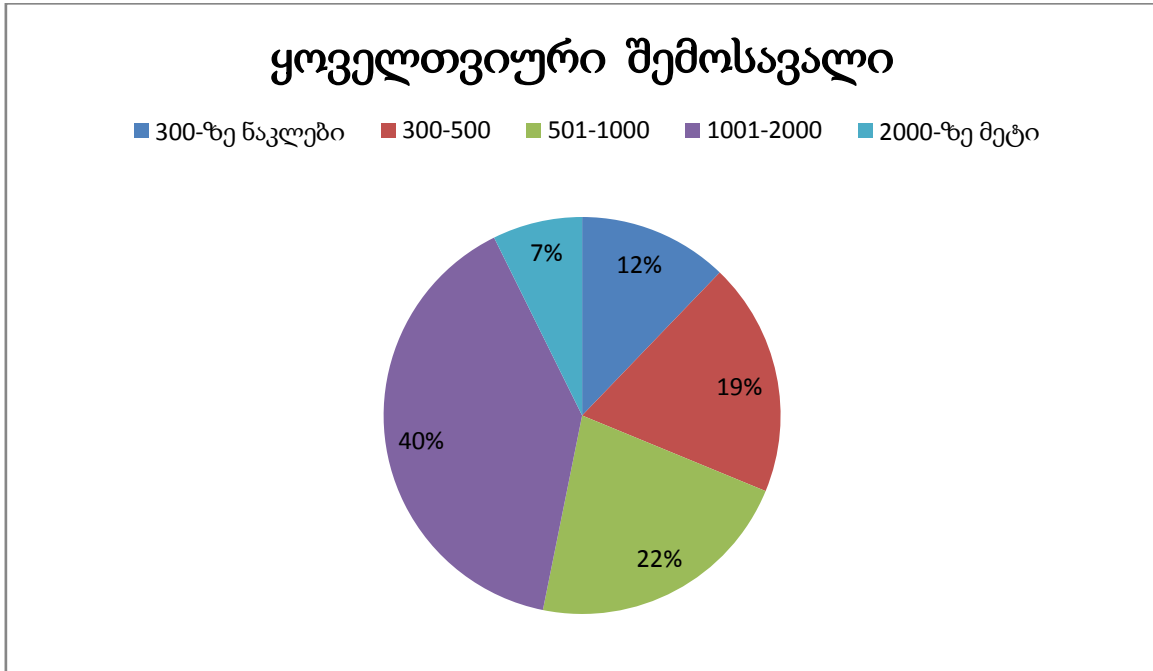


გრაფიკი N 2.4.2



დასაქმებულ მოქალაქეთა 85%-ს აქვს უმაღლესი აკადემიური ხარისხი. კვლევაში მონაწილეები სხვადასხვა სექტორში არიან დასაქმებულები. მათი უმრავლესობა, კერძოდ 84% - დაქირავებული, ხოლო დარჩენილი 26% თვითდასაქმებულია.

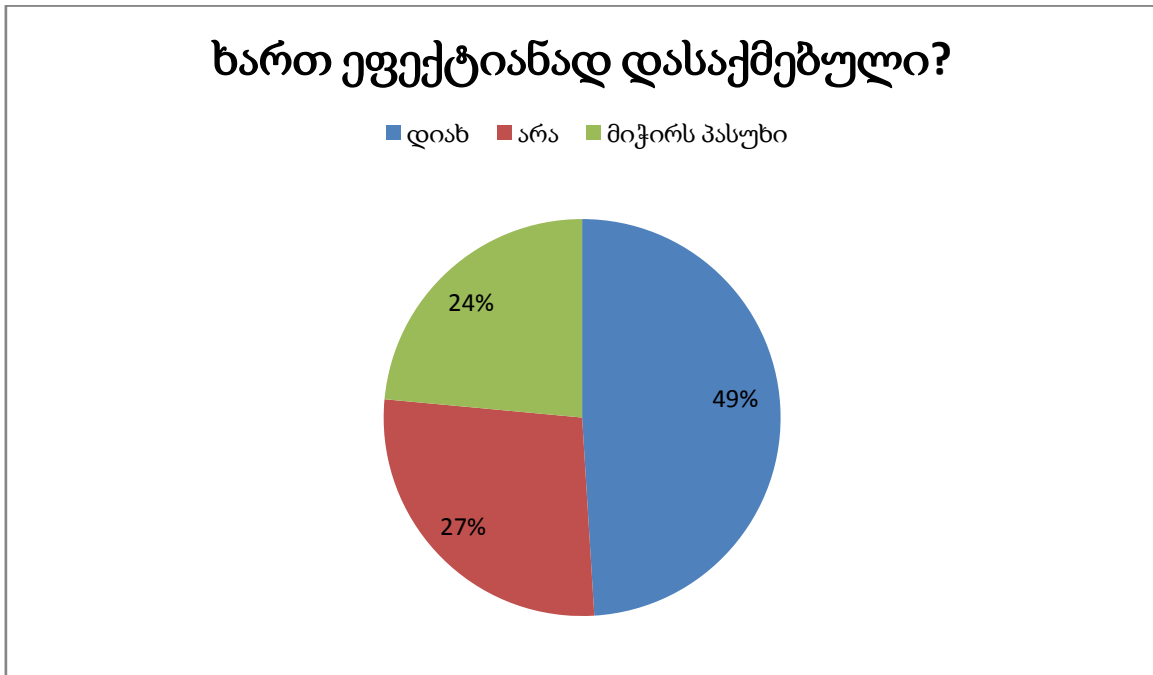
გრაფიკი N 2.4.3



გამოკითხვაში მონაწილეთა უმეტესი ნაწილის ყოველთვიური შემოსავალი საშუალოდ 1000 ლარიდან 2000 ლარამდე მერყეობს, რაც ჩვენი ქვეყნის შრომის ბაზრისთვის, არც თუ ისე ცუდი მაჩვენებელია. მიუხედავად ამისა კვლევაში მონაწილეთა 79% თვლის, რომ მათი პირადი შემოსავალი საკმარისად ვერ უზრუნველყოფს ღირსეული ცხოვრების პირობებს. ამ პასუხიდან გამომდინარე ნაწილობრივ შეგვიძლია ვთქვათ უკვე, რომ ისინი არ თვლიან თავს ეფექტიანად დასაქმებულებად. გამოკითხვაში მონაწილეთა ყველაზე მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი ასახავს იმ ადამიანთა ხვედრით წილს, რომლებიც ამჟამინდელ სამუშაოზე მუშაობენ 12 თვეზე ნაკლები პერიოდით ან 60 თვეზე მეტ ხანს. რაც შეეხება შრომითი ხელშეკრულებას, რომელიც დადებულია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, ის ან დროებითია ან უვადო. არის შემთხვევები, როდესაც ხელშეკრულებები საერთოდ არ ფორმდება, რაც დასაქმებულს არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს.

კვლევაში მონაწილეთა ¾ ნაწილი თვლის, რომ სჭირდებათ დამატებითი კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსების გავლა, რაც მათ მაღალ მოტივაციას უსვამს ხაზს. საქართველოში დასაქმებულთა ეფექტიანობის დასადგენად იყო დასმული ბოლო 2 კითხვა.

გრაფიკი N 2.4.3



კვლევა მიუთითებს, რომ დასაქმებულთა ნახევარი თავს ეფექტიანად დასაქმებულად თვლის. მონაწილეებს განემარტათ, თუ რას მოიაზრებდა შრომის ბაზარზე ეფექტიანად დასაქმება და მხოლოდ ამის შემდეგ გასცეს აღნიშნულ შეკითხვას პასუხი. დასაქმებულთა 24%-ის დაბნეულობა რითია გამოწვეული იმ ეს ცალკე კვლევის საგანია. გამოკლითხულთა თითქმის ნახევარი 48% ფიქრობს სამსახურის შეცვლას უახლოესი 1 წლის განმავლობაში. ეს ყოველივე მიუთითებს იმას, რომ ისინი არ არიან კმაყოფილი ამჟამინდელი სამუშაო პირობებით, მხოლოდ 35%-ია კმაყოფილი საკუთარი სამსახურით.

### თავი-III. ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფისა და სიღარიბის დაძლევის მიმართულელები საქართველოში

#### 3.1. შრომის ბაზრისა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკა საქართველოში

საქართველოში ცივილიზებული შრომის ბაზრისა და მისი შესაბამისი ინფრასტრუქტურის ფორმირება 1990-იანი წლებიდან დაიწყო. პირველ რიგში დაიწყო საკანონმდებლო ბაზის შემუშავება, შეიქმნა დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, უმუშევრებისთვის და ინვალიდთა ოჯახებისთვის დაინიშნა შემწეობები, ქალაქებსა და რაიონებში შეიქმნა დასაქმების ცენტრები, ყურადღება მიექცა სტატისტიკური ინფორმაციის მოპოვების, სისტემატიზაციისა და ანალიტიკური დამუშავების საკითხებს. ამ მიზნით შეიქმნა სტატისტიკური კვლევისა და მონიტორინგის განყოფილებები. ასევე, დამუშავდა დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა ტურიზმისა და კურორტების სფეროში. 2000 წლის მეორე ნახევრიდან აქტიურად დაიწყო უმუშევართა მომზადება-გადამზადების, დროებითი დასაქმების, თვითდასაქმების და სამეწარმეო ინიციატივის მხარდაჭერის პროგრამების ორგანიზება. მოგვიანებით მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით საქართველოს დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატი შეიქმნა, თუმცა აპარატმა ვერ უზრუნველყო დასახული მიზნების და ფუნქციების რეალიზაცია და გადაწყდა მისი ლიკვიდაცია.

უკანასკნელ წლებში ქვეყნის მთავრობის შრომის ბაზრისა და დასაქმების რეგულირების პოლიტიკა მნიშვნელოვნად შეიცვალა. კერძოდ, 2015 წლის დასაწყისიდან მთავრობა შედარებით მეტ ყურადღებას უთმობს შრომის ბაზრის

მოთხოვნის კვლევას, შრომის ბაზრის ერთიანი საინფორმაციო სისტემის განვითარებას<sup>1</sup> და შესაბამისად ამუშავებს საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიასა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმას. ასევე, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიას,<sup>2</sup> რომელსაც უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება საქართველოში თანამედროვე, ცივილიზებული შრომის ბაზრისა და მისი შესაბამისი ინფრასტრუქტურის ფორმირებაში, სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების განვითარებაში.<sup>3</sup>

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურისა და ერთიანი საინფორმაციო სისტემის ფორმირებისათვის გადადგმული ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ნაბიჯია შესაბამისი ნორმატიული აქტების შემუშავება და მიღება. საყურადღებო დოკუმენტია საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 26 დეკემბრის № 733 დადგენილება „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“.

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის განვითარების პროცესში ძირითადი პარტნიორები არიან შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო და სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო. პარტნიორებს შორის არიან სხვა არანაკლებ დაინტერესებული სამინისტროები და ორგანიზაციები, კონკრეტულად კი, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური და სხვა კვლევითი ინსტიტუტები და საერთაშორისო ორგანიზაციები, სოციალური პარტნიორები, რომლებიც შრომის ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკის კუთხით მუშაობენ საქართველოში.

არსებული ამოცანების გადასაწყვეტად განსახორციელებელი ღონისძიებებია: შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის გამართული ფუნქციონირებისათვის

<sup>1</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №733 „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2014 წლის 26 დეკემბერი.

<sup>2</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №732 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ 2014 წლის 26 დეკემბერი;

<sup>3</sup> მ.გარციძე, „შრომის ბაზრის ეკონომიკა“, ლექციების კურსის ელექტრონული ვერსია 2016, თემა 1, გვ.11.

უწყებათაშორისო საკოორდინაციო ჯგუფის შექმნა; არსებული ნორმატიული აქტების რევიზია; შრომის ბაზრის არსებული ინფორმაციული ნაკადების განსაზღვრა; მოძიებული ინფორმაციის ანალიზი და დანაკლისების გამოვლენა; შრომის ბაზრის ანალიზისთვის მნიშვნელოვანი ცვლადების გამოვლენა/განახლება; კვლევების ინსტიტუციონალიზაციისთვის ადამიანური და ფინანსური რესურსის განსაზღვრა; სისტემის მომხმარებლებისთვის მიზნობრივი ანგარიშების მომზადება; შრომის ბაზრის ანალიზის შედეგების გავრცელება; შრომის ბაზრის ანალიზისა და კვლევების შედეგების გამოყენებისთვის ტრენინგების ორგანიზება; „დასაქმების სტანდარტული ეროვნული კლასიფიკატორის“ შემუშავება (ISCO-2008-ის ბაზაზე); პროფესიათა აღწერების მომზადება და ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა (წელიწადში არანაკლებ 50 პროფესია). ამ პროგრამის მიზნებისათვის ტერმინი „პროფესიათა აღწერები“ ნიშნავს სამუშაოს აღწერილობებს.

უმუშევრობა იწვევს უამრავ ნეგატიურ ეკონომიკურ და სოცალურ შედეგს, რომელიც წარმოუდგენლად დიდ ზიანს აყენებს ქვეყანას. ლოგიკურია, ისმის საკითხი უმუშევრობის შემცირების გზების ძებნისა და დასაქმების ხელშემწყობი ღონისძიებების გატარების თაობაზე. სტიქიურად განვითარებადი შრომის ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს დასაქმების სფეროში სოციალური სამართლიანობის პრინციპების დაცვას, სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას, განსაკუთრებით საზოგადოების იმ ჯგუფებისათვის, რომლებიც შრომის ბაზარზე დაბალ კონკურენტუნარიანები არიან და სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებენ. აღნიშნული გარემოებები განაპირობებს შრომის ბაზარზე სახელმწიფოს ჩარევის აუცილებლობას.

საქართველოში ყველაზე ხშირია ისეთი მიზეზები, როგორებიცაა: ეკონომიკური განვითარების არასაკმარისი დონე - შეზღუდული მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე; შრომის დაბალი ანაზღაურება; შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ ინფორმაციის არარსებობა; სპეციალობით სამუშაოს შოვნის სირთულე და პროფესიული განათლების არასაკმარისი კავშირი შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან; სამუშაო ძალის დაბალი პროფესიული მობილურობა; სამუშაოს მოძიებისა და თვითპრეზენტაციის



უნარ-ჩვევების განუვითარებლობა; სოციალურ დახმარებებზე და მიგრანტთა ფულად გზავნილებზე დამოკიდებულება, სამუშაოს მაძიებელთა პასიურობა.<sup>1</sup>

შრომის ბაზარი მოწოდებულია, უზრუნველყოს შრომითი პოტენციალის რაციონალური გამოყენება და განვითარება, ადამიანური რესურსები დროულად მოარგოს მოსალოდნელ სტრუქტურულ ცვლილებებს, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დაიცვას ოპტიმალური თანაფარდობა, ეკონომიკური დაცემის პერიოდში უზრუნველყოს დასაქმების სტაბილიზაცია. დასაქმების პოლიტიკის საბოლოო მიზანია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ხელშეწყობა.

გატარებული ღონისძიებების ერთი ნაწილი დასარეგულირებელ ობიექტზე პირდაპირ, ხოლო მეორე - არაპირდაპირ ზეგავლენას ახდენს.

პირდაპირი ზეგავლენის ღონისძიებებს მიეკუთვნება სამუშაო ადგილების შექმნის, განათლების სფეროს, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამები, ცვლილებები შრომის კანონმდებლობაში, რეგიონული პოლიტიკის სფეროში ჩატარებული ღონისძიებები და სხვა.

არაპირდაპირი ზეგავლენის ღონისძიებებს მიეკუთვნება ფულად-საკრედიტო და საგადასახადო პოლიტიკა, მეწარმეების სუბსიდირება, და სხვა ეკონომიკური ხასიათის ღონისძიებები.<sup>2</sup>

რაც შეეხება საქართველოს მთავრობის ხედვას საქართველოს შრომის ბაზრის სამომავლო განვითარების შესახებ, საყურადღებოა უკანასკნელ წლებში საკანონმდებლო სფეროში გატარებული ის ცვლილებები, რომელიც მიმართულია შრომის ბაზრის ეფექტიანად ფუნქციონირების მხარდაჭერისთვის.

შრომის ბაზრის ფორმირების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია მოითხოვს აქტივობებს სხვადასხვა მიმართულებებით. საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 17 ივნისის № 400 დადგენილებაში „საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური

---

<sup>1</sup>საქართველოს მთავრობის დადგენილება № 732, 2014 წლის 26 დეკემბერი, 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.

<sup>2</sup> ბერიძე ლ. – „მოსახლეობის დასაქმების სისტემის სრულყოფისათვის“, ჟურნალი „ეკონომისტი“, პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტი, თბილისი 2015წ, გვ.29.

განვითარების სტრატეგიის „საქართველო 2020“ დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების თაობაზე“ აღიარებულია დასაქმების შესაძლებლობების ზრდის ხელშეწყობის აუცილებლობა .

აღნიშნული სტრატეგია ადამიანური რესურსების განვითარებისთვის სამ ძირითად მიმართულებას ითვალისწინებს. ეს მიმართულებებია: შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული სამუშაო ძალის განვითარება; სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის სრულყოფა და ხარისხიანი და ხელმისაწვდომი ჯანდაცვისა და განათლების სისტემების უზრუნველყოფა. საქართველოს მთავრობისათვის პრიორიტეტულია ქვეყანაში განათლების ყველა საფეხურზე ხარისხიანი და ხელმისაწვდომი საგანმანათლებლო სისტემის ფორმირება; დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებელს შორის ეფექტიანი კავშირის უზრუნველყოფა; უმუშევართა ან/და სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების გამართული სისტემის შექმნა; მიგრაციული პროცესების მართვის პოლიტიკის შემუშავება და განხორციელება; თვითდასაქმების და სამეწარმეო საქმიანობის დასაწყებად შესაბამისი პროგრამების განხორციელება; დასაქმებულის უფლებების დაცვა და შრომის შესაბამისი ანაზღაურების მიღება; სოციალური პარტნიორობისა და სოციალური დიალოგის განვითარება.

შრომის ბაზრის ეფექტიანად ფუნქციონირების მიზანს ემსახურება ასევე საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს № 199 დადგენილება „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“

აღნიშნული სტრატეგიის მიზნებია:

- 1) შრომისა და დასაქმების სფეროში სამართლებრივი ბაზის სრულყოფა;
- 2) ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობა;
- 3) ღირსეული სამუშაო პირობების და კანონით განსაზღვრული ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველყოფა;

4) სამუშაო ძალის შესაძლებლობების განვითარება.<sup>1</sup>

ადამიანური რესურსების რაციონალური გამოყენების, ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის და სამუშაო ძალის ხარისხობრივი სრულყოფის გზით, პოლიტიკის საბოლოო შედეგი სიღარიბის დონის თანმიმდევრული შემცირება იქნება.

პირველ რიგში განსახორციელებელი ღონისძიებაა სამართლებრივი ბაზის შექმნა/სრულყოფა. დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომის სფეროში მოქმედი ნორმების საერთაშორისო სტანდარტებთან მიახლოებას. მთავარი ამოცანაა ისეთი სამართლებრივი ბაზისა და პირობების შექმნა, რომელიც მისაღები იქნება შრომითი ურთიერთობის მხარეებისათვის, სახელმწიფოსა და საზოგადოების ინტერესების გათვალისწინებით. დღეისათვის მწვავედ დგას დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესების საკითხი.

ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობაში უდიდეს როლს თამაშობს შრომის ბაზრის კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია და შრომის ბაზრის განვითარებული ინფორმაციული სისტემის არსებობა. შრომის ბაზრის ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებისათვის აუცილებელია ბაზარზე არსებული სიტუაციის, მიმდინარე და მოსალოდნელი ტენდენციების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების სისტემატური კვლევა და ანალიზი.

ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით მოხდა შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის ფორმირება, რომელიც წარმოადგენს ინტეგრირებულ ვებ-პორტალს ([www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge)) და იძლევა სისტემაში არსებული ინფორმაციის დამუშავების შესაძლებლობას. მსოფლიო გამოცდილება მოწმობს, რომ დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებების მიმწოდებელი მსგავსი ერთეულები წარმოადგენენ დასაქმების ხელშეწყობის ეფექტიან ინსტიტუტს. ამასთან ერთად, ქმნიან გარკვეულ ინფორმაციულ ბაზას სამუშაოს მაძიებლებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესახებ. სთავაზობენ საინფორმაციო და საკონსულტაციო მომსახურებას და ამით ხელს უწყობენ სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ ორიენტაციას საკუთარი

---

<sup>1</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199, 2013 წლის 2 აგვისტო ქ. თბილისი, „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“.

შესაძლებლობებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად. სამუშაოს მაძიებლებს უზრუნველყოფენ პროფესიული სწავლების მხარდაჭერით და შესაბამისად სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა - მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი მცირდება.

მსოფლიო ეკონომიკურ პროცესებში ინტეგრაცია და შრომის საერთაშორისო დანაწილება გულისხმობს სამუშაო ძალის მობილურობის გაზრდას. საქართველო ამ პროცესებისაგან იზოლირებული ვერ იქნება. შრომითი მიგრაციის რეგულირების სახელმწიფო პოლიტიკა უნდა იყოს მიმართული მისი ლეგალიზაციის ხელშეწყობისა და ეფექტიანობის გაზრდის, ინდივიდუალური შრომითი მიგრანტების ინტერესების დაცვის, საზღვარგარეთ არალეგალურად მომუშავე თანამემამულეების საქართველოში ნებაყოფლობითი დაბრუნების წახალისებისა და მათი დასაქმების მხარდაჭერისკენ.

სახელმწიფომ განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაუთმოს ქვეყნის ადამიანური რესურსების განვითარებას არა მარტო ადგილობრივი, არამედ საერთაშორისო შრომის ბაზრების მოთხოვნების შესაბამისად. ეს შექმნის წინაპირობებს ევროკავშირთან და სხვა ქვეყნებთან თანამშრომლობისათვის სამუშაო ძალის ლეგალურად გაცვლისა და დროებითი შრომითი მიგრაციის სფეროში.

2014 წელს საქართველომ ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმების ხელმოწერით აიღო ევროპასთან შემდგომი დაახლოებისა და ინტეგრაციის ვალდებულება. ასოცირების შესახებ შეთანხმებაში თვალსაჩინო ადგილი უკავია დასაქმებისა და სოციალური პოლიტიკის სფეროში სოციალური დიალოგის გაძლიერებისათვის თანამშრომლობის განვითარებას (მუხლი 348 ).

დღესდღეისობით აქტუალურია შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის სიმწირის პრობლემატიკა, რაც სხვადასხვა მიზეზით არის განპირობებული, დაინტერესებულ მხარეებს, პოტენციურ მომხმარებლებსა და ფართო საზოგადოებას ნაკლებად მიეწოდება განახლებული ინფორმაცია შრომის ბაზრის მიმდინარე პროცესების, მიღწეული შედეგებისა და სამომავლო გეგმების შესახებ. ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზია საზოგადოებაში შრომისა და დასაქმების სფეროში განხორციელებული, მიმდინარე და დაგეგმილი რეფორმების, სიახლეების პოპულარიზაციისა და ცნობიერების ამაღლების ხელშეწყობა. პირველ რიგში უნდა მომზადდეს კომუნიკაციის გაძლიერების შესახებ ცალკეული სტრატეგიული დოკუმენტები, რომლებიც შემუშავებული იქნება

აქტივობების დაგეგმვის, მათი განხორციელებისა და ზეგავლენის შეფასების, არსებული და პოტენციური დაინტერესებული მხარეების ინტერესებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით.

### 3.2. ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის მიმართულებები საქართველოში

შრომის ბაზრის ფორმირებისა და განვითარების მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფა სახელმწიფოს მაკრო-ეკონომიკური პოლიტიკის უმთავრესი ამოცანაა. ყოველივე ეს გამოწვეულია იმით, რომ ქვეყანაში უმუშევრობა ყველაზე მწვავე, გლობალური ხასიათის პრობლემასა და აქტუალურ გამოწვევას წარმოადგენს. უმუშევრობა აღიარებულია, როგორც სიღარიბის გამომწვევი ძირითადი ფაქტორი. უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება მოსახლეობის დასაქმების პრობლემების სიღმისეულ კვლევას. საკითხის აქტუალურობას მატებს ისიც, რომ ბოლო პერიოდში ქვეყანაში ეკონომიკური ზრდის შედარებით სტაბილურ ტემპებს, ბიზნესგარემოს რეფორმირებასა და ინვესტიციების მოცულობის გადიდებას, მოსახლეობის ცალკეული სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით დასაქმების დონესა და დინამიკაზე შესამჩნევი გავლენა არ მოუხდენია.

საქართველოში დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის პრიორიტეტად აღიარებულია სამუშაო ძალის ეფექტიანად დასაქმება და სიღარიბის დაძლევა. ამ მიზნის მისაღწევად სასიცოცხლოდ აუცილებელია შრომის ბაზრის ინსტიტუტებისა და მისი ადეკვატური ინფრასტრუქტურის შექმნა და განვითარება. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა ძალზე სპეციფიკურია. სწორედ მას შეუძლია შექმნას შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებას

შორის ეფექტიანი ზემოქმედებისათვის ეკონომიკურად ხელსაყრელი პირობები. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა ზოგადად შეიძლება განვმარტოთ, როგორც შრომითი მოწყობის ინსტიტუტებისა და მარეგულირებელი მექანიზმების სისტემა, რომელიც მიმართულია სამუშაო ძალზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ოპტიმალური შესაბამისობის მიღწევისათვის. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა დასაქმების სამსახურების, კადრების პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ცენტრების, სარეკლამო ფირმების, საზოგადოებრივი ორგანიზაციებისა და ფონდების, ფირმების საკადრო სამსახურების სისტემაა, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ნორმალურ ფუნქციონირებას.

თანამედროვე გლობალიზაციის ეპოქაში, როცა საქართველო აქტიურადაა ჩართული ევროინტეგრაციის პროცესში, ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდისა და ეკონომიკური განვითარების ძირითად ამოცანას შრომითი ცხოვრების ხარისხისა და მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლება წარმოადგენს. ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს ადამიანური რესურსების განვითარება და არსებული პოტენციალის მაქსიმალურად ეფექტიანი გამოყენება წარმოადგენს.<sup>1</sup> ინკლუზიური ზრდა ეფუძნება ეკონომიკაში მოსახლეობის ფართო ფენების ჩართვას, მათ დასაქმებას შესაძლებლობებისა და უნარების მიხედვით და შექმნილი სიკეთის თანაბარ განაწილებას მოსახლეობაში. სწორედ ამიტომ ღირსეული შრომის, ცხოვრების პირობებისა და სოციალური უსაფრთხოებისათვის ბრძოლა წამყვან ადგილს იკავებს და სახელმწიფოს მაკროეკონომიკური პოლიტიკის პირველი რიგის ამოცანა ხდება. ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისა და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისთვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობას, შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის საჭირო ღონისძიებების გატარების გზით. სწორედ ეს გახლავთ სახელმწიფოს ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია და მოვალეობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, აშკარაა, რომ უდიდესი მნიშვნელობა დასაქმების პოლიტიკას ენიჭება.

---

<sup>1</sup> ნოდარ ხადური, ინკლუზიური ზრდის ფაქტორები და საქართველოს ეკონომიკის წინაშე არსებული გამოწვევები. ჟურნალი „ეკონომისტი“, „Ekonomisti“ N1, 2018წ. ქ. თბილისი, გვ.42.

შესაბამისად განვითარებულ ქვეყნებში მას სახელმწიფო პოლიტიკის რანგში განიხილავენ.

დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ეფექტიანობაზეა დამოკიდებული მოსახლეობის ცხოვრების დონე, სოციალური კმაყოფილება, ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების მასშტაბები და ხარისხი. სხვა ფაქტორებთან ერთად, ადამიანისეული კაპიტალის ფორმირებისა და სრულყოფისათვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს მის დასაქმებას. ამდენად, დასაქმება ახასიათებს იმ ეკონომიკურ ურთიერთობათა ერთობლიობას, რომელიც ასახავს მოსახლეობის შრომით საქმიანობაში მონაწილეობის ხარისხს, საზოგადოებრივი და პირადი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების დონეს. შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმება, როგორც მნიშვნელოვანი სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია მაკროეკონომიკური მდგომარეობისა და ქვეყნის კეთილდღეობის არსებითი მახასიათებელია, ხოლო დასაქმების დონე - მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური მაჩვენებელი.

სახელმწიფოს პოლიტიკა ამ სფეროში მიმართული იქნება მოსახლეობისთვის დასაქმების შესაძლებლობების გაძლიერებისთვის შესაბამისი წინაპირობების შექმნისკენ. კერძოდ, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარება ხელს შეუწყობს სამუშაოს მაძიებელთა ინფორმირებულობის გაზრდას დასაქმების არსებულ და პოტენციურ შესაძლებლობებზე. ზოგადი განათლების სისტემის სრულყოფა ხელს შეუწყობს იმ ადამიანური კაპიტალის მაღალი კვალიფიკაციის უზრუნველყოფას, რომელიც ემზადება შრომის ბაზარზე შესასვლელად. ამასთან, პროფესიული განათლების სრულყოფა განაპირობებს სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის ამაღლებას და შრომის ბაზარზე არსებული დისბალანსის დაძლევას. საბოლოო ჯამში, აღნიშნული ღონისძიებები ხელს შეუწყობს ადამიანური კაპიტალის განვითარებას, რომელიც მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარების პროცესში.

შრომის ბაზრის განვითარების სახელმწიფო პოლიტიკის მიზანს წარმოადგენს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნისა და მიწოდების დისბალანსის აღმოფხვრა ადამიანური რესურსების რაციონალური გამოყენების, ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის და სამუშაო ძალის ხარისხობრივი სრულყოფის გზით.

საქართველოსთვის აქტუალური და გარკვეულწილად „მივიწყებული“ პრობლემაა შიდა შრომითი მიგრაცია, რადგან ამ პრობლემის თვითდინებაზე მიშვება ქვეყანას ისეთ საფრთხეებს უქმნის, როგორცაა: მთიანი და საზღვრისპირა რეგიონების, სოფლების მასობრივი დაცლა მოსახლეობისაგან, ე.წ. „დეპრესიული რეგიონების“ მომრავლება, რაც უამრავ სოციალურ, ეკონომიკურ, დემოგრაფიულ და პოლიტიკურ პრობლემასთან ასოცირდება. ამიტომ სახელმწიფომ დროულად უნდა მიაქციოს ამ საკითხებს ყურადღება. კერძოდ, უნდა შემუშავდეს აღნიშნული რეგიონების ეკონომიკური განვითარების, ინვესტიციების მოზიდვისა და დასაქმების მხარდამჭერი სპეციალური პოლიტიკა და ღონისძიებები.

პროფესიული განათლების სფეროში განსახორციელებელი ღონისძიებები მოიცავს: პროფესიული განათლების სისტემის მარეგულირებელი გარემოს გაუმჯობესებას; პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების შესაძლებლობის გაძლიერებას შრომის ბაზრის და თანამედროვე ეკონომიკის მოთხოვნების შესაბამისად; ბაზარზე ორიენტირებული პროფესიული სტანდარტების და მოქნილი საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება; ოპტიმალური პროფესიული საგანმანათლებლო ქსელის ჩამოყალიბებას, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება როგორც გეოგრაფიული, ასევე საგანმანათლებლო პროგრამების/დისციპლინების თვალსაზრისით; დაფინანსების ეფექტური მექანიზმების ჩამოყალიბებას, რომელიც კონკურენციის საფუძველზე ხელს შეუწყობს სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებას; საზოგადოების ყველა სოციალური ჯგუფისთვის პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებზე სრული ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას; პროფესიული სასწავლებლების ინფრასტრუქტურის შექმნა/განვითარებას; პროფესიული სასწავლებლების მასწავლებლების მომზადებასა და გადამზადებას თანამედროვე სტანდარტებისა და მოთხოვნების შესაბამისად; კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმების გაძლიერებას - კარიერის დაგეგმვისა და პროფორიენტაციის სისტემის უზრუნველყოფას.

ზემოაღნიშნული ღონისძიებების შედეგად გაიზრდება განათლების ხარისხი და მასზე ხელმისაწვდომობა, ამაღლდება ადამიანური რესურსების კონკურენტუნარიანობა.



შრომის ბაზარზე არსებული დისბალანსის აღმოფხვრის შედეგად გაიზრდება დასაქმების შესაძლებლობები.

სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამისათვის 2016-2019 წწ გამოყოფილი თანხა შეადგენს 2,854,000.0 ლარს, ხოლო სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამისთვის 2016-2019 წლებში გათვალისწინებულია ბიუჯეტიდან 8,281,000.0 ლარი.<sup>1</sup>

საქართველოს სიღარიბის შესამცირებლად და დასაქმების უზრუნველსაყოფად საკმაოდ დიდი ამოცანების დაძლევა სჭირდება. ამისათვის კი სახელმწიფოს მხრიდან რიგი მიზანმიმართული ღონისძიებების განხორციელებაა საჭირო:

- ✓ მეტი ყურადღება დაეთმოს ეკონომიკის, განსაკუთრებით მისი რეალური სექტორის აღორძინებას. საგანგებო ყურადღებას მოითხოვს მრეწველობა და სოფლის მეურნეობა. ხელისუფლებამ მაქსიმალურად უნდა შეუწყოს ხელი ეკონომიკის აღორძინებას.
- ✓ გადაიხედოს მოსახლეობის დასაქმებისა და უმუშევრობის დონის მაჩვენებლის გაანგარიშების საქართველოში არსებული მეთოდოლოგია ისე, რომ მან უზრუნველყოს მისი (დასაქმებისა და უმუშევრობის დონის მაჩვენებლის) ობიექტურობა. ყურადსაღებია ის ფაქტი, რომ მაჩვენებლების გაანგარიშების მეთოდი ცოტად თუ ბევრად დამახინჯებულ სტატისტიკას იძლევა.
- ✓ სრულყოფილ იქნეს დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა. ამ მიზნით, დაიხვეწოს დასაქმების მარეგულირებელი საკანონმდებლო ბაზა, რისთვისაც საჭიროა განხორციელდეს ისეთი ღონისძიებები, როგორცაა: საკანონმდებლო ხელისუფლების მიერ დასაქმების შესახებ კანონის (რომელიც არსებობდა და 2006 წელს უსაფუძვლოდ გაუქმდა) მიღება; ამჟამად არსებული შრომის, ჯანდაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტროდან შრომის მართვასთან დაკავშირებული საკითხების გამოყოფა და მის ბაზაზე დამოუკიდებელი მმართველობითი ორგანოს შექმნა, თუნდაც დეპარტამენტის სახით; მოხდეს უმუშევართა აღრიცხვის, მათი პროფესიული მომზადება/გადამზადების,

<sup>1</sup> ელზა ჯგერნაია, დასაქმების პრაქტიკული მხარდამჭერი სახელმწიფო მექანიზმები, თბილისი, 2015 წელი, გვ.17.

შემწეობის დანიშვნისა და დასაქმების მიზნით, 2006 წლამდე სხვადასხვა სახელწოდებით (შრომის ბირჟა, დასაქმების სახელმწიფო ფონდი და სხვ.) ფუნქციონირებადი დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის აღდგენა და ა. შ.;

- ✓ დასაქმების ამაღლებისათვის ფუძემდებლურ პრინციპად უნდა გაიხადოს სახელმწიფომ შრომისა და დასაქმების ლიბერალიზაცია, შრომის სრულყოფილი ბაზრის, მოთხოვნა-მიწოდების კონკურენტული მექანიზმის სრულად ამოქმედება.
- ✓ დიდი როლი უნდა მიენიჭოს სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების პროგრამების შემუშავებას, განსაკუთრებით კი მისი რეალიზაციის პროცესს, რაც გულისხმობს დასაქმების სახელმწიფოებრივი რეგულირების მექანიზმების საფუძვლების შექმნას. უნდა განვითარდეს მსურველთა პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ორგანიზაცია, მცირე ბიზნესის ხელშეწყობა და წახალისება, როგორც მთლიანად საქართველოს მასშტაბით, ისე მის ცალკეულ რეგიონებში.

### 3.3 . სიღარიბის შემცირებისა და ეკონომიკური განვითარების გზები საქართველოში

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში დასაქმების პროცესის საბაზრო ხასიათი გამომდინარეობს შემდეგი ფუნდამენტალური პრინციპების რეალიზაციიდან: შრომისა და დასაქმების სფეროს თავისუფალი არჩევანის უზრუნველყოფა; იძულებითი შრომის აკრძალვა და დასაქმების სფეროში სოციალური დახმარების მექანიზმების ამოქმედება. შრომის საერთაშორისო სტანდარტებით განსაზღვრულია სახელმწიფოს ვალდებულება ეკონომიკური, საკანონმდებლო და სოციალური ხასიათის ღონისძიებების განხორციელებაზე და გაძლიერებული პასუხისმგებლობა დასაქმების სფეროში მოქალაქეთა შრომითი უფლებების უზრუნველსაყოფად.

დასაქმება მოიცავს არა მარტო ადამიანის საქმიანობის ეკონომიკურ მხარეს, არამედ მისი სასიცოცხლო საქმიანობის ყველა სფეროს. ამდენად, ეს ცნება გაცილებით უფრო ფართოა, ვიდრე მისი ეკონომიკური ან თუნდაც სამართლებრივი ასპექტები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმება განხილული უნდა იქნეს როგორც უმნიშვნელოვანესი სოციალურ-ეკონომიკურ კატეგორია, რომელიც გავლენას ახდენს როგორც ცალკეული ინდივიდის, ისე მთელი საზოგადოების კეთილდღეობის დონეზე. დასაქმება - ესაა სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია, რომელიც ახასიათებს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სხვადასხვა ფორმებს და დაკავშირებულია შემოსავლის მიღების მიზნით საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში ადამიანების მონაწილეობასთან.

ქვეყანაში სიღარიბის დაძლევისა და მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით ასევე მიზანშეწონილია დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში შემდეგი ძირითადი ამოცანების გადაწყვეტა:

1. შრომისა და დასაქმების სფეროში საკანონმდებლო ბაზის დახვეწა და გაუმჯობესება. საქართველოს მთავრობის მიერ ამ სფეროსთან დაკავშირებული რატიფიცირებული კონვენციების ძირითადი პრინციპების დაცვა და მოთხოვნების ჯეროვნად შესრულება;

2. შრომის სფეროში კანონმდებლობით განსაზღვრული ყველა უფლების რეალიზაცია, მათ შორის სამუშაო პირობებისა და შრომითი უფლებების დაცვა;

3. ქვეყნის განათლების ერთიანი სისტემის, განსაკუთრებით პროფესიული განათლების სისტემის განვითარება თანამედროვე მოთხოვნებისა და სტანდარტების შესაბამისად, სწავლების ახალი ფორმებისა და მეთოდების დანერგვა. განსაკუთრებით სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ფორმის ხელშეწყობა, რაც უზრუნველყოფს მაღალკვალიფიციური, კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადებას შრომის ბაზრის მიმდინარე მოთხოვნებთან შესაბამისობაში;

4. ახალგაზრდების პროფესიულ ორიენტაციაში დახმარების მიზნობრივი პროგრამების შემუშავება, შრომის ბაზარზე არსებული რეალური მდგომარეობის გათვალისწინებით;

5. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის წარმატებით რეალიზაციის მიზნით მიზანშეწონილია მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემის დანერგვა, რომელიც უზრუნველყოფს აღნიშნულ სფეროში შემუშავებული პროგრამების შესრულებისა და მისი შედეგების მკაცრ კონტროლს.

თანამედროვე გლობალური დასაქმების კონცეფცია დასაქმების პრობლემებისადმი ახლებურ (გლობალურ) მიდგომას აყალიბებს, სადაც განსაკუთრებული მნიშვნელობა სწორედ ეკონომიკურად და სოციალურად სასარგებლო შრომით საქმიანობაში შრომის ასაკის ყველა პირის ჩაბმას ენიჭება და იგი მოქნილი დასაქმების ფორმების გამოყენებას ითვალისწინებს. დღეს ქვეყანაში არსებული რეალური სოციალურ-ეკონომიკური ვითარებიდან გამომდინარე ყველაზე არსებითი მნიშვნელობა ღირსეულ, მაღალმწარმოებლურ, ეფექტიან შრომას, დასაქმებას უნდა მიენიჭოს. ამიტომ,

შემთხვევითი არაა, რომ თანამედროვე პირობებში პრიორიტეტული ხდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპი „ღირსეული შრომა-ადამიანის კეთილდღეობისა და ქვეყნის განვითარების საფუძველია“. აღნიშნული პრინციპის რეალიზაცია კი უპირველეს ყოვლისა საჭიროებს ცივილიზებული, თანამედროვე შრომის ბაზრის ადეკვატური სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების ფორმირებას, სოციალური სამართლიანობის, სოციალური პარტნიორობის სისტემის დამკვიდრებას, ადამიანური კაპიტალის განვითარებას, მისი ხარისხის ამაღლებას. ღირსეული შრომის განმსაზღვრელი უმთავრესი ინდიკატორი ღირსეული ხელფასი - შრომის ანაზღაურებაა<sup>1</sup>. ორივეს მიღწევის საფუძველი კი ეფექტიანი დასაქმება და დაბალანსებული, წონასწორული შრომის ბაზარია. აღნიშნულიდან გამომდინარე „ეფექტიან დასაქმებაში“ უნდა ვიგულისხმოთ მოსახლეობის ისეთი დასაქმება, რომელიც შრომის საზოგადოებრივი მწარმოებლურობის ზრდის საფუძველზე უზრუნველყოფს თითოეული მოქალაქის ღირსეულ შემოსავალს, მათ პიროვნულ განვითარებას, საგანმანათლებლო, კულტურული და პროფესიული კვალიფიციური დონის ამაღლებას. მისი განხილვა მიზანშეწონილია ორი ასპექტით: ეკონომიკურით, რაც გულისხმობს შრომითი პოტენციალის განვითარებას, მის რაციონალურ გამოყენებას და სოციალურით, ეს უკანასკნელი კი ითვალისწინებს მომუშავეთა ინტერესების მაქსიმალურად დაკმაყოფილებას.

ყველა სხვა ფაქტორებთან ერთად ეფექტიანი დასაქმების საფუძველია შრომის რაციონალური ორგანიზაცია, რომელიც თანამედროვე გაგებით გულისხმობს: სამუშაო ადგილების აღჭურვას მაღალი ტექნოლოგიებითა და უსაფრთხოების სტანდარტების შესაბამისად; პერსონალის შერჩევასა და განთავსებას პროფესიულ-კვალიფიკაციური დონის, ნიშნისა და მოთხოვნების მიხედვით; შრომის ნორმირებას და ინტენსივობას, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო დროის, მომუშავეს ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობების ეფექტიან გამოყენებას; მომუშავეთა სოციალურ-ეკონომიკურ

---

<sup>1</sup>ღირსეულია ხელფასი (შრომის ანაზღაურება), რომელიც უზრუნველყოფს მომუშავესა და მისი ოჯახის წევრების ეკონომიკურ თავისუფლებას, ქმნის სოციალური დაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის სისტემების ფორმირების საფუძველებს, ხელს უწყობს პიროვნების განვითარებას, დასვენებას, მსოფლიოს ცივილიზაციის თანამედროვე მიღწევების გამოყენებას, ხორციელდება შრომის შედეგების მიხედვით განაწილების ყველაზე სამართლიანი პრინციპის „თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის“ საფუძველზე და ნორმალური, ღირსეული (და არა მომუშავესათვის დამთრგუნველი) სამუშაო გარემოს პირობებში.

სტიმულირებას ინტელექტუალური და შრომითი პოტენ-ციალის ამაღლებაში, ჯანმრთელობის გაუმჯობესებაში, პროფესიულ ზრდასა და განვითარებაში. XXI საუკუნის დასაწყისში შრომის ორგანიზაცია, ძირითადად, ენდოგენური ფაქტორებით ვითარდება. დადგენილია პირდაპირი ურთიერთკავშირი ორგანიზაციის სტრატეგიულ მიზნებსა და ადამიანური რესურსების განვითარებას შორის. თანამშრომლების განვითარების ძირითად ფაქტორად კი მიჩნეულია საწარმოში ცოდნის ეფექტური მართვა. ეს გულისხმობს საწარმოში ახალი ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებას, ახალი ინოვაციური ორგანიზაციული კულტურის შექმნას, რაც თავის მხრივ, მოითხოვს პროფესიული გადამზადების ეფექტური სისტემისა და შრომის სტიმულირების ეფექტური მექანიზმის არსებობას. შრომის ორგანიზაციის განვითარების მიზნით დამსაქმებლის მიერ გატარებული ღონისძიებები, განსაკუთრებით კი დაფინანსების პირობები, განსაზღვრავს ნებისმიერი საწარმოს, ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტიანობას და მასში შრომის მწარმოებლურობის დონეს. თანამედროვე შრომითი ცხოვრების ხარისხის კონცეფცია, რომელიც წარმოადგენს შრომის ორგანიზაციის თეორიის საფუძველს, გულისხმობს მიმდინარე პერიოდში შემდეგი აუცილებელი ღონისძიებების გატარებას: შრომის რაციონალური დანაწილებისა და კოოპერაციის მიღწევა; შრომის ადეკვატური და სამართლიანი ანაზღაურება; შრომის უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა და დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვა; მომუშავეს პირადი უნარის გამოყენება და განვითარება; პროფესიული ზრდის შესაძლებლობათა უზრუნველყოფა და დასაქმების გარანტიების არსებობა; შრომითი კოლექტივის სოციალური ინტეგრაცია; შრომითი და ოჯახური ვალდებულებების შესრულება. ამასთან ერთად თანამედროვე მეცნიერთა ნაწილი და მოტივაციის ზოგიერთი თეორიები უპირატესობას ანიჭებენ მორალურ და ფსიქოლოგიურ ფაქტორებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობებს, ურთიერთკავშირს და ჯანსაღი მიკროკლიმატის შექმნას, რაც მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს, როგორც კონკრეტული პიროვნების სარგებლიანობის, ისე ზოგადად საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომის ეფექტიანობის ზრდას.

საქართველოში სიღარიბის დაძლევის მრავალი სამთავრობო დოკუმენტი შექმნილი, რომლებზეც დიდძალი თანხებია დახარჯული, თუმცა სიღარიბის საერთო

სურათი, როგორც დონის, ისე სიღრმისა და სიმწვავის მიხედვით რეალურად არ შეცვლილა.

ცხადია ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა და შესაბამისად სიღარიბის დაძლევა შეუძლებელი იქნება ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების გარეშე. სიღარიბის დასაძლევად სოციალურ დახმარებაზე ბევრად ეფექტიანია ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობა და სამუშაო ძალის სრულფასოვანი ჩართვა ეკონომიკურ პროცესებში.<sup>1</sup> მართლაც, ძალზედ მნიშვნელოვანია, რომ სიღარიბის შემცირება მიიღწევა არა იმდენად შემოსავლების გადანაწილებით, რამდენადაც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების გზით. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში კი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარება კერძო სექტორის განვითარების გარეშე შეუძლებელია. სწორედ კერძო სექტორის განვითარება უწყობს ხელს დასაქმების ზრდას, დასაქმებულთა შემოსავლების ზრდას და ამ გზით სიღარიბის შემცირებას .

საქართველოს რეალობიდან გამომდინარე, სახელმწიფომ მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლება პირველ რიგში ქვეყანაში არსებული სიღარიბის მწვავე პრობლემის გადაჭრით უნდა დაიწყოს, რაც თავის მხრივ გულისხმობს სიღარიბის განმსაზღვრელი ფაქტორების დეტალურ შესწავლასა და მათ აღმოსაფხვრელად ქმედითი ნაბიჯების გადადგმას.

---

<sup>1</sup> ნოდარ ხადური. ინკლუზიური ზრდის ფაქტორები და საქართველოს ეკონომიკის წინაშე არსებული გამოწვევები. ჟურნალი „ეკონომისტი“, „Ekonomisti“ N1, 2018წ. ქ. თბილისი, გვ.42.

## დასკვნა

ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისთვის და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისთვის აქტუალურია მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობა. სამუშაო ძალის რაციონალურ გამოყენებაზე მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული ქვეყნის ეკონომიკის ნორმალური ფუნქციონირება.

საქართველოში სამუშაო ძალის ეფექტიანი დასაქმების კუთხით რთული და არასტანდარტული სიტუაციაა. სახელმწიფოს მიერ შემუშავებული პროგრამების არასტიმულირება და მონიტორინგის ნაკლებობა ვერ იძლევა სათანადო შედეგს. ქვეყანაში არ არსებობს ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის ინსტიტუტები.

დასაქმების პროგრამებს უნდა ჰქონდეთ კონკრეტული და არა ზოგადი ხასიათი, გათვალისწინებული უნდა იყოს ცალკეული რეგიონისა და ჯგუფების სპეციფიკურობები. უნდა აღინიშნოს, რომ ამჟამად არსებული სამსახურების საქმიანობის ეფექტიანობა, რომლებსაც ევალუბათ ეფექტიანი დასაქმების პრობლემებზე მუშაობა, საკმაოდ არაეფექტურია და სასურველ შედეგებს ვერ იძლევა.

სიღარიბის პრობლემა მწვავედ დგას საქართველოშიც. ქვეყანაში ბევრი დასაქმებული მხოლოდ ფორმალურად ატარებს დასაქმებულის სტატუსს. მაღალია თვითდასაქმების და არაფორმალური დასაქმების დონეც, რაც ქართულ რეალობაში არც ისე ეფექტურია და მიანიშნებს იმ ფაქტზე, რომ მოსახლეობაში დიდია მათი წილი, ვისაც შრომის ბაზრის სხვადასხვა სახის სერვისი ან დახმარება სჭირდება.

ვინაიდან, საქართველოს ეკონომიკა განსხვავდება თანამედროვე განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებისაგან, ეფექტიან დასაქმებასა და სიღარიბესთან დაკავშირებული საკითხების მოგვარება საქართველოში სპეციფიკურ მიდგომას საჭიროებს. საჭიროა საქართველოს ეკონომიკისთვის დამახასიათებელი



თავისებურებების ღრმად გაანალიზება, სათანადო დასკვნების გამოტანა და ამის საფუძველზე სამოქმედო გეგმის შემუშავება. საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის მოწესრიგების მიზნით, აუცილებელია სახელმწიფოს მხრიდან შესაბამისი ნაბიჯების გადადგმა და არსებული სპეციფიკური მახასიათებლების გათვალისწინებით ადეკვატური ჩარევა. სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლა სახელმწიფოს მხრიდან დროულ მოქმედებას მოითხოვს, რათა პრობლემა არ გამწვავდეს და სავალალო შედეგები არ გამოიწვიოს.

„საქართველო 2020“-ში სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი სამუშაო ძალის განვითარება ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვან ფაქტორებადაა აღიარებული. გაცხადებულია, რომ სახელმწიფოს ძალისხმევა მიმართული იქნება იმისკენ, რომ განვითარდეს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა.

ის ნაბიჯები, რაც გადადგმულია შრომის ბაზარზე არსებული რთული სიტუაციის მოგვარების მიზნით, დასაფასებელია, მაგრამ არასაკმარისი. საჭიროა სახელმწიფოს მხრიდან რიგი ღონისძიებების გატარება.

სახელმწიფოს დასაქმების პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს უფრო მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილების შექმნისაკენ, რათა შემცირდეს არაფორმალური ეკონომიკა და არაფორმალური დასაქმება. აქცენტი უნდა გაკეთდეს მეწარმეობის განვითარებაზე.

უნდა შემუშავდეს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გასატარებლად საჭირო კანონმდებლობა. უწყვეტად უნდა ხდებოდეს შრომის ბაზრის სერვისებზე ხელმისაწვდომობის ხარისხის გაუმჯობესება, დაინერგოს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისა და შედეგების მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემა.

მიზანშეწონილია, მოხდეს შრომის ბაზრის აქტიური ზომების წახალისება და დასაქმების ეფექტიანი სერვისების ხელშეწყობა, რათა მოხდეს შრომის ბაზრის მოდერნიზება და მისი მორგება მონაწილე მხარეების საჭიროებებზე.

საჭიროა, განვითარდეს უფრო მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზარი და სოციალური დაცვის სისტემა, რომელიც უფრო მეტად მოწყვლადი ჯგუფების (შშმ პირები და უმცირესობების ჯგუფები) ინტეგრირებაზე იქნება ორიენტირებული.

აუცილებელია, სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ღონისძიებები მიმართული იყოს ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების, კონკურენტუნარიანობის ამაღლების, კვალიფიციური კადრების ჩამოყალიბებისაკენ. საჭიროა უწყვეტი განათლების, უმაღლესი და პროფესიული განათლების ხელშეწყობა. პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები საქართველოს შრომის ბაზრის არსებულ და სამომავლო მოთხოვნებს უნდა შეესაბამებოდეს; მომზადება/გადამზადების სერვისის მიმწოდებლების ქსელი მუდმივად უნდა ფართოვდებოდეს.

საბოლოოდ, განათლებაზე და სამუშაო ძალის შესაძლებლობების განვითარებაზე ორიენტირებული პოლიტიკის შედეგი დასაქმების შესაძლებლობების ზრდა და სიღარიბის თანმიმდევრული შემცირება იქნება.

ეფექტიანი დასაქმება თანამედროვეობის სერიოზული გამოწვევაა, ამიტომ მის სისტემურ კვლევას მსოფლიოში უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება. უკანასკნელ პერიოდში ეკონომიკური ზრდის მიუხედავად პრაქტიკულად არ ხდება ადამიანური კაპიტალის გამოყენების ზრდა. ეკონომიკური ზრდის დიდი ნაწილი მწარმოებლურობის ზრდაზე მოდის. აგრეთვე ეკონომიკური ზრდის მიუხედავად ჯერ კიდევ არ არსებობს ეფექტური სოციალური პოლიტიკის საყოველთაო, ძლიერი მექანიზმები, უკვე არსებული მექანიზმები კი, როგორცაა საყოველთაო ჯანდაცვის სისტემა, სისტემატიური დასუსტების პროცესშია ქვეყნის მიერ არჩეული ეკონომიკური პოლიტიკის გამო, რომელიც არ არის შინაარსობრივად და პრაქტიკულად ორიენტირებული სოციალურ კეთილდღეობაზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე ვასკვნით, რომ ეფექტიანი დასაქმება მოქმედებს არა მარტო მოსახლეობის ცხოვრების დონესა და სიღარიბის მასშტაბებზე, არამედ არსებით ზეგავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე.

საბოლოო ჯამში, ყველა ზემოთ აღნიშნული ღონისძიება მიმართულია ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებისა და კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისკენ. განათლებაზე ორიენტირებული პოლიტიკის შედეგი კი ეფექტიანი დასაქმების შესაძლებლობების ზრდა და სიღარიბის დონის შემცირება იქნება.

ეფექტიანი დასაქმება ეკონომიკური ზრდის ლოკომოტივადაა მიჩნეული, ამიტომ შრომის ბაზრის ხელსაყრელი გარემოს შექმნა ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტიანი გზაა

დასაქმების დონის ასამაღლებლად. საქართველოს მთავრობამ და სხვა შესაბამისმა უწყებებმა უნდა სცადონ ყველა იმ შეზღუდვების აღმოფხვრა, რაც სამუშაო ძალის ეფექტიან დასაქმებას უშლის ხელს. აღნიშნული ღონისძიებების გატარებით მივიღებთ ეკონომიკის სწრაფ განვითარებას, რაც თავის მხრივ სიღარიბის დონეს შეამცირებს.

საბოლოოდ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამუშაო ძალის ეფექტიანი დასაქმებით საზოგადოება მაქსიმალურად ამცირებს იმ დანაკარგებს, რაც გამოწვეულია მუშაკთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური მომზადების დონის შეუსაბამობით დაკავებულ თანამდებობასთან. აღნიშნული დანაკარგების მინიმიზაციას კი მივყავართ მოსახლეობის შემოსავლების ზრდასთან, რაც თავის მხრივ სიღარიბის დონეს შეამცირებს.

## გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ანთაძე ც. საქართველოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებები თანამედროვე ეტაპზე. უნივერსალი, თბილისი, 2009;
2. ბლანშარი ო. მაკროეკონომიკა მე - 5 გამოცემა. თბილისი: თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა 2010 წ;
3. გველესიანი რ. შრომის ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკის წინააღმდეგობები და წარმატების სტრატეგია. *ეკონომიკა და ბიზნესი*, №4 2010;
4. გველესიანი რ., გოგორიშვილი ი., ეკონომიკური პოლიტიკა, წიგნი 2, „უნივერსალი“, თბილისი, 2012;
5. თორია მ, „შრომის ბაზარი: დასაქმება და უმუშევრობა, თეორიულ-მეთოდოლოგიური ასპექტები“, გამომცემლობა „უნივერსალი“, თბილისი 2006წ.
6. ლაცაბიძე ნ. „სამუშაო ძალის ბაზარი და ხელფასის ორგანიზაციის მექანიზმი“, გამომცემლობა „ნიკე“ თბილისი 1996;
7. ლაცაბიძე ნათელა, ცარციძე მურმან, შრომის ბაზრის განვითარების პერსპექტივები საქართველოში. ჟურნალი “ეკონომიკა და ბიზნესი” №1, იანვარ-თებერვალი, თსუ 2012წ;
8. მექვაბიშვილი ე. „თანამედროვე მაკროეკონომიკური თეორიები“, თსუს გამომცემლობა, თბილისი 2012;
9. მესხია ი, მურჯიკნელი მ., „ეკონომიკური რეფორმა საქართველოში“, „თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა“, თბილისი, 1996;
10. ნადარაია ოთარ, გორგოძე ოთარ, „ეკონომიკური ზრდა და სტრუქტურული ტრანსფორმაცია“ 2013;
11. პაპავა ვ. „საქართველოს ეკონომიკა - რეფორმები და ფსევდორეფორმები“, გამომცემლობა ინტელექტი, თბილისი, 2015;
12. სილაგაძე ა. ეკონომიკური დოქტრინები, საგამომცემლო სახლი „ინოვაცია“, თბილისი 2010;
13. ჩიქობავა მ. კაკულია ნ. მაკროეკონომიკა, თბილისი 2009 წ;

14. ჩიქობავა მ. კეინზიანური და მონეტარისტული თეორიების შედარებითი ანალიზი, ჟურნალი „ეკონომისტი“, „Ekonomisti“ N4, ქ. თბილისი, 2018წ ;
15. ჩიქავა ლ. დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში. თბილისი: "უნივერსალი" 2012;
16. ცარციძე მ, ლაცაბიძე ნ, სტატია ” უმუშევრობა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკა შრომის ბაზრის ფორმირების მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში“ 2016წ;
17. ცარციძე მ. თორია მ. “უმუშევრობის პრობლემები და მისი დამლევის გზები საქართველოში” თსუ გამომცემლობა, თბილისი 2009 წ;
18. ცარციძე მ, შრომის ბაზრის ეკონომიკა, ლექციების კურსი, 2018;
19. ხადური ნ. ინკლუზიური ზრდის ფაქტორები და საქართველოს ეკონომიკის წინაშე არსებული გამოწვევებ, ჟურნალი „ეკონომისტი“, N1, 2018;
20. ხმაღაძე მ, „სტატისტიკა ეკონომიკასა და ბიზნესში“ , გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბილისი, 2011;
21. Arthur Sullivan; Sheffrin Steven M., Economics: Principles in action, 2003;
22. Bredgaard Thomas – Evaluating What Works For Whom In Active Labour Market Policies, The European Journal of Social Security, Apr. 2017;
23. Crook Clive Full Employment, May 4, 2018;
24. Ehrenberg, Smith - Modern Labor Economics; Theory and Public Policy (12th Edition)
25. Jevons William Stanley , „The Theory Of Political Economy, The Sentry Press Publishing“, New York, 1965;
26. James Barry, Ussr Has Full Employment But Also Low Productivity, The Dispatch, Jan 6, 1975;
27. Keynes J. M. – The General Theory of Employment, Interest and Money, Book I Introduction, Chapter 3 The Principle Of Effective Demand;
28. OECD, Is Work the Best antidote to Poverty? 2009 ;
29. Parisotto Aurelio, ILO, Towards a post-2015 target on full employment, International Labor Office, 2015;
30. Rueda David, Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Advanced Industrialized Democracies, 2007;

32. Thomas Bredgaard – Evaluating What Works For Whom In Active Labour Market Policies, The European Journal of Social Security, Apr. 2017;
33. William Stanley Jevons – The Theory Of Political Economy, The Sentry Press Publishing, New York 1965;
34. Ашмаров И.А. „Институциональный механизм рынка труда“. //Вестник ВГУ, Серия экономика и управление.2004;
35. Остапенко Ю.М. Экономика труда, Учебное пособие для ВУЗов по дисциплине "Экономика труда". - М.: Инфра-М, 2007;
36. Назарова М.Г, „СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТАТИСТИКИ“, Под редакцией доктора экономических наук, 2000;
37. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 1999 ;
38. Цыренова Е.Д. „Экономическая теория“. Под ред. Журавлевой Г.П. и др., 2-е изд., доп. и перераб. - Улан-Удэ: ВСГТУ, 2003.

## კანონები და ნორმატიული აქტები:

1. საქართველოს შრომის კოდექსი, თბილისი 2010 წლის 17 დეკემბერი;
2. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ, თბილისი 2013 წლის 2 აგვისტო;
3. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N400 „საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიის „საქართველო 2020“ დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების თაობაზე“, 2014 წლის 17 ივნისი ქ. თბილისი;
4. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167 „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ 2016 წლის 4 აპრილი;
5. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N400 „საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიის „საქართველო 2020“ დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების თაობაზე“, 2014 წლის 17 ივნისი ქ. თბილისი;
6. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №732 „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 ცვლილებების შეტანის შესახებ, თბილისი 2014 წლის 26 დეკემბერი;
7. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია N142 „ადამიანური რესურსების განვითარების შესახებ“, 1975წელი;
8. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N 68 „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2016 წლის 11 თებერვალი;

9. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N 248 „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2015 წლის 2 ივნისი ქ.თბილისი.



## ინტერნეტ-რესურსები:

1. [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge);
2. [www.mof.ge](http://www.mof.ge);
3. [www.nbg.ge](http://www.nbg.ge);
4. [www.economy.ge](http://www.economy.ge);
5. [www.moh.gov.ge](http://www.moh.gov.ge);
6. [www.ilo.org](http://www.ilo.org);
7. [www.nplg.gov.ge](http://www.nplg.gov.ge);
8. [www.ssa.gov.ge](http://www.ssa.gov.ge);
9. [www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge);
10. [www.gregmankiw.blogspot](http://www.gregmankiw.blogspot);
11. [www.econofact.org](http://www.econofact.org);
12. <https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/Entire%20Handbook.pdf>;
13. <https://www.oecd.org/els/emp/45219514.pdf>.
14. [www.economists.ge](http://www.economists.ge)
15. [www.forbes.ge](http://www.forbes.ge).
16. [www.tsu.ge](http://www.tsu.ge)
17. [www.parliament.ge](http://www.parliament.ge);
18. [www.tradingeconomics.com](http://www.tradingeconomics.com)
19. [www.unicef.ge](http://www.unicef.ge)
20. <https://www.bls.gov/>
21. [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org)
22. <http://www.hdr.undp.org/>
23. <https://www.edd.ca.gov/>
24. <http://gtuc.ge/>