

დენის მანელოვი

დასაქმების პროგრამების ეფექტურობა საქართველოში

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
თბილისი, 0178, საქართველო
2019 წელი.

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

იურიდიული ფაკულტეტი

საავტორო უფლება ©2019წელი, [დენის მანელოვი]

ვადასტურებ, რომ გავეცანი [გვარი სახელი] მიერ შესრულებულ სამაგისტრო
ნაშრომის კვლევის პროექტს და პროექტი მზად არის დასამტკიცებლად.

ხელმძღვანელი:

თარიღი

შინაარსი :

რეზიუმე

შესავალი

თავი 1. დასაქმების პროგრამების როლი საქართველოს შრომის ბაზრის პრობლემის გადაწყვეტაში.

- 1.1. შრომის ბაზრის დახასიათება
- 1.2. მიმდინარე სახელმწიფო დასაქმების პროგრამები
- 1.3. შრომის ბაზრის ძირითადი კატეგორიები და სახელმწიფო რეგულირება
- 1.4. შრომის ბაზრის განვითარების შესაძლებლობები და გამოწვევები
- 1.5. უცხოური ინვესტიციების გავლენა შრომის ბაზარზე

თავი2. დასაქმების პრობლემა და სახელმწიფო პოლიტიკა

- 2.1 დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ინსტრუმენტების ზოგადი მიმოხილვა
- 2.2 სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება- გადამზადების პროგრამები
- 2.3 დასაქმების პროგრამების საკანონმდებლო რეგულირება
- 2.4 შრომის ბაზრის საკანონმდებლო რეგულირება და მისი ზეგავლენა

რეზიუმე

დღევანდელ საქართველოში საკმაოდ მწვავე და რთულად მოსაგვარებელი პრობლემა არის უმუშევრობა და მასთან დაკავშირებული საკითხები. დავიწყით უმუშევრობის არსის განხილვით. ადამიანი ითვლება უმუშევრად, თუკი ის სასურველ სამუშაოს, სასურველი ანაზღაურებით ვერ პოულობს ადამიანი ითვლება უმუშევრად თუ მას არ აქვს სამუშაო ანაზღაურებით. რატომაუნდა თუ ვამუშავებთ ადამიანებს ისეთ ხელფასზე, რომელიც სასურველზე დაბალია ან თუნდაც უხელფასოდ, მაშინ ყველას დასაქმებას შევძლებთ, რაც ეწინააღმდეგება მიღებულ კანონს.¹

ახლა, საქართველოში არასასურველი ეკონომიკური მდგომარეობაა, შესაბამისად სასურველი ანაზღაურებით სამუშაო ადგილების ნაკლებობაა, ხშირ შემთხვევაში ანაზღაურება საარსებო მინიმუმზე დაბალია, რის შედეგადაც მოქალაქეს უბრალოდ არ უღირს არასასურველ ხელფასზე მუშაობა, რადგან მათ აქვთ სრული თავისუფლება არჩევანის გაკეთებაში, ცდილობენ სხვა ქვეყანაში იპოვონ სასურველი სამსახური სასურველი ანაზღაურებით, ან საარსებო მინიმუმი მიიღოს სოფელში მიწის დამუშავების, ფერმების განვითარების შედეგად.

NDI-ს (ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტი) მიერ ჩატარებული კვლევების მიხედვით, საქართველოს მოქალაქეების 67% თვლის, რომ საქართველოში ყველაზე პრობლემური საკითხი არის სამუშაო ადგილების უკმარისობა. NDI-ის კვლევის შედეგმა გვიჩვენა, რომ გამოკითხულთა 67% თავს უმუშევრად თვლის, საქსტატის მიხედვით კი უმუშევრობის დონე 12.5% იყო. ამ მონაცემებიდან გამომდინარე, შევეცადოთ გავარკვიოთ თუ რატომ არის ასეთი სხვაობა ოფიციალური სტატისტიკისა და სოციოლოგიური კვლევების შორის.²

ძალიან საინტერესო და მნიშვნელოვანია, თუ რატომ არის ასეთი სხვაობა საქსტატის და სოციოლოგების კვლევების შორის, ხშირ შემთხვევაში მოქალაქე არის დასაქმებული არასასურველ სამსახურში და აქვს დაბალი ხელფასი რითაც ვერ იღებს მისთვის სასურველ შედეგებს და თვლის თავს უმუშევრად, მაგრამ სტატისტიკა

¹ <http://forbes.ge/news/960/umuSevrobis-problema>

² <https://netgazeti.ge/news/3396235614/>

ითვლის რეალურ ფაქტებს - ადამიანები მუშაობენ, მათ აქვთ ხელფასი, შესაბამისად ისინი არიან დასაქმებულები.

შესავალი

საქართველოში ძალიან დიდი და მიშვნელოვანი პრობლემაა პროფესიით დასაქმების კუთხითაც, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს მოსახლეობის უმეტეს ნაწილს უმაღლესი განათლება აქვს, დასაქმებულთა დიდი ნაწილი მაინც არ მუშაობს თავისი პროფესიით, დღეს დღეობით ბევრ ქვეყანაში მათ შორის საქართველოშიც გამოიყენება დასაქმების მაჩვენებლის კვლევა გვეხმარება განვსაზღვროთ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა და ვითარება, ეკონომიკის განვითარების ტენდენციები, დავაკვირდეთ თუ რამდენად იცვლება სოციალური და ეკონომიკური ფონი ქვეყანაში.

მნიშვნელოვანი საკითხია, თუ როგორ თვლის საქსტატი უმუშევრობის მაჩვენებელს ქვეყანაში. დათვლა ხდება ოჯახების კვლევის გზით და ხდება კვარტალში ერთხელ, ხორციელდება 15 წლისა და უფროსი წევრების გამოკითხვა, რომლებიც დასაქმებულები არიან საკუთარ მეურნეობაში. გამოკვლევაში არ მონაწილეობენ პირები რომლებიც არ იმყოფებიან მეურნეობაში 12 თვისა და მეტი პერიოდის განმავლობაში, სამხედრო პირები, რომლებიც მსახურობენ, ასევე პატიმრები, ფსიქიატრულულებში, მოხუცთა სახლში, ინტერნატებში და ა.შ მცხოვრები პირები. საქართველოში არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე, შრომითი ორგანიზაციის რჩევების გათვალისწინებით, ჩვენს ქვეყანაში ზედა ასაკობრივი ლიმიტი არ არის დაწესებული, რადგან საპენსიო ასაკის მოსახლეობა აქტიურად ჩართულია ეკონომიკური აქტივობაში. ადამიანები რომლებიც მუშაობენ, მაგრამ არიან საპენსიო ასაკში, შეიძლება უმუშევრად ჩავთვალოთ.³

დასაქმებულად ითვლება პირი თუ იგი არის 15 წლისა და უფროსი ასაკის, რომელიც გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში მუშაობდა შემოსავლის მიღების მიზნით, ხელფასის გარეშე ეხმარებოდა სხვა შინამეურნეობის წევრებს, ან რაიმე მიზეზით არ იყო სამუშაოზე, თუმცა ირიცხებოდა ამა თუ იმ სამსახურში მომუშავედ.

³ <https://forbes.ge/news/4568/saqstati-umuSevrobis-done/123658447589/36987-658>

უმუშევრად ითვლება პირი, რომელიც არის 15 წლისა და უფროსი ასაკის, რომელიც არ მუშაობდა, იგულისხმება ერთისაათივც კი გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში ასევე ცდილობდა სამსახურის პოვნას ბოლო 4 კვირაში და მზად იყო მუშაობის დასაწყებად მომავალი 2 კვირის განმავლობაში.

მაშასადამე, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულები, ტაქსის მეპატრონეები, რეპეტიტორები, კერძო ვაჭრობით დაკავებული პირები და ა.შ. თუ გამოკითხვის მომენტის წინა შვიდი დღის განმავლობაში ერთ საათს მაინც მუშაობდნენ შემოსავლის მიღების მიზნით, საქსტატის მეთოდოლოგიის თანახმად, დასაქმებულად ითვლებიან. იგულისხმება ნებისმიერი საქმიანობა რისი მეშვეობითაც მომუშავე პირს ჰქონდა ხელფასი, შემოსავალი, მოგება და ა.შ. საქართველოს უმუშევრობის დონეს თუ შევადარებთ ევროკავშირის ქვეყნების უმუშევრობის დონეს, ვნახავთ, რომ ევროკავშირის 28 ქვეყნიდან 8-ში მეტად არასახარბიელო მდგომარეობაა.

ოფიციალური სტატისტიკის გამოკვლევების მიხედვით, სოფელში უმუშევრობის მაჩვენებელია 5%ია, ხოლო ქალაქში და ქალაქის ტიპის დასახლებებში 22.1%.

ჩვენს ქვეყანაში თვითდასაქმებული მომუშავეები გაცილებით მეტნი არიან. დასაქმებულია დაახლოებით 1,8 მილიონი ადამიანი, საიდანაცდაახლოებით 1 მილიონი თვითდასაქმებულია, დასაქმებულთა 65%-დან.

სოფლის მეურნეობაში და თვითდასაქმებული მოსახლეობის უმრავლესობა არ თვლის თავს დასაქმებულად რაც ჩანს სოციოლოგიურ გამოკითხვებში, პასუხობენ რომ უმუშევრები არიან.

საქართველოში ძალიან ადვილია სამსახურიდან დასაქმებულის გათავისუფლება, სამუშაო საათები თითქოს განსაზღვრულია, თუმცა არ ხდება დაცვა და დიდი პრობლემებია, როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორშიც, რის გამოც საქართველო ბევრჯერ გააკრიტიკეს ადამიანის უფლებათა დამცველ ორგანიზაციებმა, მაგრამ ეკონომიკური ხედვით და დასაქმების მაჩვენებლის გაუმჯობესებისათვის ლიბერალური შრომის ბაზარი უკეთესია.⁴

⁴ <http://liberali.ge/news/view/39095/saqstati-2018-tslis-II-kvartalshi-umushevrobis-donem-121-sheadgina/258-6658-6987-6981411>

თავი 1. დასაქმების პროგრამების როლი საქართველოს შრომის ბაზრის პრობლემის გადაწყვეტაში.

1.1. შრომის ბაზრის დახასიათება.

საქართველოში დასაქმები ძირითად და უზარმაზარ წყაროს კერძო სექტორი წარმოდგენს. აქედან გამომდინარე, დასაქმების შემდგომი ზრდისთვის მნიშვნელოვანია, რომ გაიზარდოს კერძო სექტორის აქტივობა და უზრუნველყოფილი იყოს მაღალი ეკონომიკური ზრდა. ამ თვალსაზრისით, ბოლო წლების ეკონომიკური ზრდის ანალიზისას, ნათლად ჩანს, რომ 2011 წლიდან საქართველოს ეკონომიკური გაძლიერების მნიშვნელოვანი წყარო ინვესტიციება, სადაც უდიდეს როლს თამაშობს კერძო სექტორი (თითქმის 70%) აღნიშნული შესაბამისობაშია უმუშევრობის მაჩვენებლის შემცირების ტენდენცია.

განვიხილოთ შრომის ბაზრის სტატისტიკა, კარგად ჩანს, რომ ბოლო წლებში უმუშევრობის მაჩვენებლის შემცირებას დიდ წილად ქვეყნის ეკონომიკური განვითარება და გაზრდილი ეკონომიკური აქტივობით სამუშაო ძალაზე შექმნილი დამატებითი მოთხოვნა განაპირობებდა. ეს ფაქტი დასტურდება იმით, რომ 2010 წლის შემდეგ დასაქმების საშუალო წლიურმა ზრდამ 1.4% შეადგინა და ეს ზრდა ძირითადად დაქირავებით დასაქმებულთა ზრდით იყო განპირობებული. საბოლოოდ, 2016 წელს უმუშევრობის მაჩვენებელმა 11.8% შეადგინა, ისტორიის მიხედვით და ბოლო 13 წლის მანძილზე ყველაზე დაბალი უმუშევრობის მაჩვენებელია. გარდა ამ მონაცემებისა, 2012-2017 წლების პერიოდში, ეკონომიკაში დაფიქსირებული საინვესტიციო ნაკადების შედეგად მთლიანი კაპიტალის ფორმირების და მთლიანი პროდუქტიულობის ზრდის ფონზე, ეკონომიკური ზრდის აღნიშნული გავლენა დასაქმების რაოდენობრივ მაჩვენებლებზე საკმაოდ შეზღუდული იყო.⁵

შრომის უნარიანი მქონე მოსახლეობისა და აქტიურობის დონის კუთხით არსებული დინამიკა. კერძოდ, ბოლო 10 წლის პერიოდში შრომის უნარიანი მოსახლეობის ტენდენციით გამოირჩევა, რაც გამოწვეულია ზოგადად ქვეყანაში მოსახლეობის შემცირებით, რადან გაზრდილია მიგრაცია. 2016 წელს გასულწელთან შედარებით, ქვეყანაში შრომისუნარიანი მოსახლეობა 0.6%-ით შემცირდა და მოსახლეობა

⁵ საქართველოს ეროვნული სამსახური (geostat.ge)

ბის აქტიურობის დონეში შესაბამისად 0.4 პროცენტული პუნქტით კლება დაფიქსირდა.⁶

ბოლო პერიოდში შემცირდა სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმებულების - გაიზარდა. ეს ფაქტი შეიძლება გამოწვეული ყოფილიყო, ერთი მხრივ, კადრების გადადინებით სახელმწიფო სექტორიდან კერძო სექტორში და მეორე მხრივ ბიზნესგარემოს გაუმჯობესებით და შესაბამისად ახალი სამუშაო ადგილების შექმნით. თუმცა, აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ თვითდასაქმებული მოსახლეობის რაოდენობა ხასიათდება ზრდის ტენდენციით, ხოლო დაქირავებულების რაოდენობა კი მცირდება. როგორც ჩანს, ადამიანები, რომლებიც კარგავენ ან ნებაყოფილობით ტოვებენ სამუშაო ადგილებს, დაქირავებულის სტატუსს კარგავენ და იძენენ თვითდასაქმებულის სტატუსს. უდიდეს როლს შრომის ბაზრის ანალიზისას თამაშობს კერძო სექტორი, შრომის ბაზრის მიწოდების კომპონენტის მოცემული სტრუქტურის პირობებში, მნიშვნელო -ვანია კერძო სექტორის მიერ შრომითი რესურსების ეფექტიანად გამოყენების საკითხი. ბოლო წლებში აღნიშნული პროცესი პოზიტიურად ვითარდებოდა, თუმცა ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების ახალ ეტაპთან ერთად აუცილებელია განხორციელდეს შრომის ბაზრის სტრუქტურის გაუმჯობესებაზე ორიენტირებული ეკონომიკური პოლიტიკა და გაიზარდოს კერძო სექტორის მოთხოვნა შრომით რესურსებზე ამ სექტორში პროდუქტიულობის ზღვრული დონის მიღწევის პარალელურად. ამასთან მნიშვნელოვანია, რომ ეს პროცესი განხორციელდეს დაბალანსებულად სექტორებს შორის.⁷

1.2 მიმდინარე სახელმწიფო დასაქმების პროგრამები.

ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს მიერ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით დაიწყო ს მცირე და საშუალო ბიზნესის დაფინანსება დაბალპროცენტიანი კრედიტით, რომელიც მიმართულია ტურიზმის სფეროს განვითარებისაკენ.

„წლევანდელი დასაქმების პროექტი გამოირჩევა იმით, რომ დავაფინანსებთ ახალ ბიზნესს, რითიც შევქმნით ახალ სტაბილურ სამუშაო ადგილებს. ამავე დროს, ჩვენი

⁶ http://www.geostat.ge/?action=page&p_id=147735&lang=geo

⁷ http://www.geostat.ge/index.php?action=wnews_archive1&qy=1&qy1=10&lang=geo

მიზანი და ამოცანაა სამუშაო ადგილები შეიქმნას ძირითადად საქართველოს რეგიონებში, იქ გავშალოთ ეს პროექტი და არ ვიყოთ დამოკიდებულები ცენტრებზე. რეგიონებში კი ბიზნესის განვითარების ყველაზე მეტი შესაძლებლობა ტურიზმის სფეროშია. ტურიზმი მოიცავს საქმიანობის დიდ სპექტრს საოჯახო სასტუმროების, მომსახურებისა და კვების ობიექტების სახით, ამიტომ ამ სფეროში ბიზნესის განვითარება რეგიონის მოსახლეობისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია“ - განაცხადა ეკონომიკის განვითარების იმჟამინდელმა მინისტრმა გიორგი არველაძემ პროგრამის პრეზენტაციაზე.

დასაქმების პროგრამის მიზანს წარმოადგენდა:

1. რეგიონული ინფრასტრუქტურის განვითარების მხარდაჭერა და ეკონომიკური საქმიანობის ხელშეწყობა
2. მოსახლეობის დასაქმების ზრდა
3. ტურიზმის სექტორში მცირე ბიზნესების და, განსაკუთრებით, ოჯახური მეურნეობების მხარდაჭერა და მათი განვითარების ხელშეწყობა
4. ტურისტულ ბიზნესში დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნა
5. ტურისტული ინფრასტრუქტურის განვითარება
6. დროებითი საცხოვრებელი ადგილებით უზრუნველყოფა (იგულისხმება მცირე სასტუმროები, ჰოსტელები და ა.შ)
7. მცირე და საშუალო საწარმოებისათვის საკრედიტო რესურსების ხელმისაწვდომობა.

კრედიტების გაცემის კუთხით გადაწყვეტილებებს „პროკრედიტ ბანკი“ იღებდა. ვისაც პროგრამაში მონაწილეობა სურდა უნდაც მიემართა აღნიშნული პარტნიორი ბანკისთვის და გაეცნო ბიზნესიდეა, რის შედეგადაც ბანკის მიერ ხდებოდა განაცხადის შესწავლა და შესაბამისად კრედიტის გამოყოფა. ბანკი გადაწყვეტილებას იღებდა საკრედიტო პრაქტიკისა და მიღებული კრიტერიუმების საფუძველზე: რამდენად რეალისტურია იგი; მოქმედი ბიზნესის შემთხვევაში, რამდენად მყარია რისკებთან მიმართებაში; როგორია საწარმოს არსებული ან სამომავლო შემოსავალი და ა.შ.

ტურიზმის განვითარების სესხის პირობები შემდეგნაირად იყო წარმოდგენილი:

1. თანხა - 1000-დან 50 000 ლარამდე.
2. ვადა - 60 თვემდე

3. საპროცენტო განაკვეთი - 12% დამოუკიდებლად თანხისა, გაცემის საკომისიო - 0%, სესხის წინასწარი დაფარვის საკომისიო - 0%, სესხის უზრუნველყოფა (გირაო) - არაა აუცილებელი 10 000 ლარამდე კრედიტის შემთხვევაში

4. კრედიტის დაფარვის გრაფიკი დგება კლიენტთან შეთანხმებით, ძირითადი სესხი გაიცემა სეზონური დაფარვებით.

სახელმწიფო გეგმავს ინტენსიურ თანამშრომლობას საერთაშორისო დონორ დაწესებულებებთან, რომლებიც სამომავლოდ დააფინანსებენ და განახორციელებენ აღნიშნული პროგრამის პოტენციურ მონაწილეთა ტრენინგებს.

მოქმედ და პოტენციურ მეწარმეთა მხრიდან ბანკში წარდგენილ განაცხადებში ძირითადი აქცენტი იყო საცხოვრებელი სახლების ოჯახურ სასტუმროებად, ე.წ. „გესტჰაუზებად“ გადაკეთებაზე. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს სერვისი გათვლილი იყო არა მარტო უცხოელებზე, არამედ შიდა ტურიზმის განვითარებაზეც. გარდა საოჯახო სასტუმროებისა, აგრეთვე მოთხოვნაა ხალხური რეწვის საქმიანობის, ტურისტულ ეკიპირებასა და მოწყობილობების გაქირავების დაფინანსებაზე და სხვა.

პროექტის მონაწილეობდნენ როგორც ახალგაზრდები, ასევე ასაკოვანი ადამიანებიც, პროექტის მონაწილეთა საშუალო ასაკობრივი მაჩვენებელი კი 46 წელია. მიჩნეულია, რომ ასაკოვან ადამიანებს რომლებიც რაიონებში ცხოვრობენ ბოლო 17 წლის მანძილზე, ფაქტიურად, არ განუახლებიათ თავიანთი ცოდნა, რითაც ძალზედ ჩამორჩნენ თანამედროვე ინფორმაციას და მინიმალური ცოდნის სტანდარტებს და თანამედროვე უნარებს. ამიტომ მათთვის დაიგეგმა ტრენინგები და შესაბამისად სატრენინგო პროგრამებსაც აქვს ორი მიმართულება:

- 1) ზოგადი ინფორმაცია მენეჯმენტზე, მარკეტინგზე, ფინანსური და ადამიანური რესურსების მართვის თემებზე, საგადასახდო ვალდებულებათა ცოდნაზე და ა.შ.
- 2) ინფორმაცია კონკრეტულად ტურისტულ ბიზნესსა და ტურიზმის მარკეტინგზე. პროგრამის ფარგლებში დაიბეჭდა სახელმძღვანელოები, რომლებიც ტრენინგების მონაწილეებს გადაეცათ.

სახელმწიფო მიიჩნევს, რომ არსებული 5 მილიონის გრძელვადიანი ინვესტირება მცირე და საშუალო ტურისტულ საწარმოებში რადიკალურად ვერ შეცვლის დასაქმების კუთხით არსებულ პრობლემატიკას, თუმცა ალბათობა კრედიტის მიღებისა მოქმედ თუს დამწყებ მცირე მეწარმეს ბევრად მეტი აქვს სწავლების პროგრამის შემდეგ, ვიდრე ამ სწავლებამდე. იმ შემთხვევაში, თუ ბანკი

დააფინანსებდა მეწარმის ტურისტულ ბიზნესს, დასაქმების პროგრამა შემდგომ ეტაპებზეც სერიოზულ თანადგომას უწევდა მას კონსულტირებისა და მარკეტინგული დახმარების სახით. ასევე, ბანკი ეხმარებოდა მეწარმეებს ტურისტული მარშუტების ჩამოაყალიბებასა და ტუროპერატორებისათვის წარდგენაში.

რაც შეეხება თავად პროგრამის შინაარსს, აღნიშნული პროგრამის ცალკეული ელემენტები დასავლეთ ევროპული და პოსტ-კომუნისტური სივრცის ტურისტული პროექტებიდან არის შერჩეული. როგორც მთავრობა აცხადებს, პრეზიდენტის დასაქმების პროგრამას მთავარი უპირატესობა ის აქვს, რომ იგი გრძელვადიანია და წარმატების შემთხვევაში მცირე მეწარმეს სოციალურ მდგრადობას გაუმჯობესებასა და საკუთარი საქმის დაწყების შესაძლებლობას აძლევს.⁸

დასაქმების პროგრამა 25-დან 60-წლამდე ასაკის, 100 000 ადამიანზე იყო გათვლილი. პროგრამის ფარგლებში სახელმწიფო უზრუნველყოფდა კომპანიების - თვის საჭირო კადრების 3 თვიან პროფესიულ გადამზადებას, რომლის მიმდინარე -ობისას თითოეული ადამიანი სტიპენდიის სახით თვეში 200 ლარს იღებდა. მთლიანად პროგრამის განსახორციელებლად სახელმწიფომ 60 მილიონი ლარი გამოყო.

სარეგისტრაციო პუნქტები გაიხსნა საქართველოს სხვადასხვა ქალაქებში: თბილისში, ქუთაისში, რუსთავში, ბათუმსა და ფოთში. 114 ათასი ადამიანიდან 200 ლარიანი სტიპენდია 111 ათასმა ადამიანმა მიიღო, რამაც ჯამურად 22 200 000 ლარი შეადგინა. მერე თვის სტიპენდია აღნიშნული პერიოდისთვის 109 ათასმა ადამიანმა მიიღო.⁹

დღესდღეობით მეტად პოპულარული ხდება დასაქმების პროგრამა, ყველასთვის ნაცნობი „აწარმოე საქართველოში“. სსიპ „აწარმოე საქართველოში“ ერთ-ერთი პირ - ველი სახელწიფო უწყებაა საქართველოში, რომლის მთავარ მიზანს წარმოადგენს სამეწარმეო გარემოს გაუმჯობესება, კერძო სექტორის განვითარება, საქართველოს საინვესტიციო კლიმატის პოპულარიზაცია და ექსპორტის ხელშეწყობა. დინამიური ეკონომიკური განვითარების უზრუნველსაყოფად, სააგენტო აერთიანებს სამ კომპონენტს, ეკონომიკური განვითარების სამ ურთიერთდაკავშირებულ შრეს:

⁸ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

⁹ საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტრო

ბიზნესს (ადგილობრივ წარმოებას), ექსპორტს და ინვესტიციებს.¹⁰ „აწარმოე საქართველოში – ბიზნესის“ მიმართულების მთავარი ამოცანაა საქართველოში მეწარმეობის განვითარება, მეწარმის მხარდაჭერა, ახალი საწარმოების/სასტუმროების შექმნისა და უკვე არსებული საწარმოს/სასტუმროს გაფართოების ან გადაიარაღების ხელშეწყობა, ასევე ჩართულია ექსპორტის და ინვესტიციების საკითხებში. ექსპორტში იგულისხმება საქართველოს საექსპორტო პოტენციალის პოპულარიზაცია, ქართული პროდუქტების კონკურენტუნარიანობის გაზრდა საერთაშორისო ბაზრებზე, ქართული პროდუქტების ექსპორტის მოცულობის ზრდა და საქართველოს საექსპორტო ბაზრების დივერსიფიცირება, ხოლო ინვესტიციებში - საქართველოში პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა, ხელშეწყობა და განვითარება. აღნიშნული მიმართულება წარმოადგენს ერთგვარ მედიატორს უცხოელ ინვესტორებსა და საქართველოს მთავრობას შორის, მუშაობს „ერთი ფანჯრის პრინციპით“ და ეხმარება დაინტერესებულ ინვესტორებს სხვადასხვა ინფორმაციის მიღებასა და ქართულ მხარესთან ეფექტური კომუნიკაციის წარმოებაში.¹¹

რაც შეეხება მიკრო და მცირე ბიზნესს, სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში გამოცხადებულ საგრანტო კონკურსში მონაწილეობის უფლება ექნება როგორც მეწარმე სუბიექტს, რომელსაც პროგრამის ფარგლებში დაფინანსება არ მიუღია ან პირველად მონაწილეობს მასში, ასევე - მეწარმე სუბიექტს/მეწარმე სუბიექტთა ჯგუფს, რომელმაც ერთხელ უკვე მიიღო პროგრამის მიკრო და მცირე მეწარმეობის ნაწილით განსაზღვრული ხელშეწყობა. დაფინანსების მიღებამდე, მონაწილემ უნდა გაიაროს შემდეგი პროცედურები :

- 1) ონლაინ აპლიკაციის შევსება: www.enterprise.gov.ge
- 2) ბიზნესიდეების კონკურსი: მოხდება საუკეთესო ბიზნესიდეების ავტორების გამოვლენა და მათი დატრენინგება ბიზნესგეგმების წერაში
- 3) ბიზნესგეგმის წერის ტრენინგი: საუკეთესო ბიზნესიდეების ავტორებს ჩაუტარდებათ ბიზნესგეგმის წერის ტრენინგი
- 4) ბიზნესგეგმების კონკურსი: მომზადებული ბიზნესგეგმების კონკურსის შედეგად

¹⁰ <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge/ka/%E1%83%A9%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9C-%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%94%E1%83%91>

¹¹ <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge/ka>

გამოვლენილი გამარჯვებული მონაწილეები მიიღებენ პროგრამით გათვალისწინებულ თანადაფინანსებას

5) თანადაფინანსება - არაუმეტეს 20 000 ლარი.

სახელმწიფო პროგრამების გარდა, არ შეიძლება არ აღინიშნოს კერძო სექტორის პროგრამები, მაგ. შესაძლებელია უმსხვილესი დამსაქმებლის განხილვა, როგორცაა თეგეტა მოტორსი, რომელიც სთავაზობს საკუთარ აკადემიას „თეგეტა აკადემია“, რომლის მიზანია პროფესიული განათლების პოპულარიზაცია ქვეყანაში.

სასწავლო ცენტრ „თეგეტას აკადემია“-ს მიზანია პროფესიული განათლების პოპულარიზაცია ქვეყანაში, ახალი, მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების მომზადება ავტო მომსახურების სფეროში და მათი შემდგომი დასაქმება „თეგეტა მოტორსის“ ფილიალებში.

აკადემიის სასწავლო კურსს უძღვებიან როგორც ადგილობრივი, ასევე უცხოელი ტრენერები, მსოფლიოს წამყვანი ავტოინდუსტრის სფეროდან, როგორებიც გახლავთ ბოში, მოტული, პორშე, ტოიოტა და სხვა მსოფლიო წამყვანი ბრენდები

„თეგეტას აკადემია“ უზრუნველყოფს ავტორიზებული პროფესიული პროგრამების შესწავლას ავტომობილების მიმართულებით (დუალური განათლების მოდელი), სწრაფი გადამზადების კურსებს, სტუდენტურ სემინარებსა და ტრენინგებს საერთაშორისო პარტნიორების მონაწილეობით, როგორებიც გახლავთ ბოში, მოტული, პორშე, ტოიოტა და სხვა მსოფლიო წამყვანი ბრენდები.

„თეგეტას აკადემიის“ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საქმიანობას წარმოადგენს არსებულ თანამშრომელთათვის კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები. სასწავლო ცენტრები აღჭურვილია საკონფერენციო დარბაზებით, კომპიუტერული ლაბორატორიითა და ბიბლიოთეკით. სასწავლო ცენტრმა „თეგეტას აკადემია“-მ გახსნა და გააფართოვა კიდევ ერთი ფილიალი დასავლეთ საქართველოში, კერძოდ ზუგდიდის რაიონის სოფელ რუხში.¹²

1.3. შრომის ბაზრის ძირითადი კატეგორიები და სახელმწიფო რეგულირება.

სიღარიბის დაძლევა ის პრიორიტეტული ამოცანა და მიზანია, რომელზეც არავინ დაობს და ყველა ერთხმად აღიარებს აღნიშნული პრობლემის სწრაფად და ეფექტიანად მოგვარების აუცილებლობას. ქვეყანაში სიღარიბის აღმოფხვრა, ერთი

¹² <https://www.tegetamotors.ge/ka/benefits/Tegeta-Academy>

მხრივ, მიზანმიმართული სოციალური პროგრამებითა და მეორე მხრივ, განვითარებული ეკონომიკითაა შესაძლებელი. განვითარებული ეკონომიკა ნიშნავს ქვეყანაში არსებულ ბევრ სამუშაო ადგილს, შედეგად კი ოჯახების შემოსავლების სტაბილურ დონეს. შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმების სტაბილური და მაღალი დონის უზრუნველყოფა წარმოადგენს ქვეყანაში სიღარიბის დაძლევის საუკეთესო გზას. ამისათვის აუცილებელია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება და მიზანმიმართული სახელმწიფო დასაქმების პროგრამების განხორციელება. შრომის ბაზრის ძირითად კატეგორიებში შეიძლება განვიხილოთ ისეთი კატეგორიები როგორცაა : შრომის ბაზარი , სამუშაო ძალა და უმუშევრობა.

შრომის ბაზარი თავისი არსით გულისხმობს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მამოძრავებელ ძალას, რომელზეც უშუალოდ აისახება ეკონომიკური ცვლილებების ძირითადი შედეგები, ასევე, უზრუნველყოფს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე სამუშაო ძალის კვლავწარმოებას, დელეგირებასა და გამოყენებას. სამუშაო ძალა კი წარმოადგენს ერთ-ერთ წარმოების ფაქტორს, სამუშაო ძალაზე მოქმედებენ ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: მოსახლეობის რაოდენობა, ვისაც სურს და შეუძლია მუშაობა, შრომითი კანონმდებლობა; ეკონომიკური განვითარების მდგრადობა; დამქირავებელი ორგანიზაციები და საბაზრო ფასები , რაშიც იგულისხმება საშუალო სახელფასო განაკვეთები.

თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასები (სამუშაო ძალის ღირებულება) განისაზღვრება მოთხოვნა-მიწოდების საფუძველზე. თუმცა, საკანონმდებლო რეგულირების, ასევე პროფესიული კავშირებისა და სხვადასხვა ფაქტორების ზეგავლენით ხდება ხელფასების დონეზე ზემოქმედება. სამუშაო ძალის აღრიცხვა და ქვეყანაში დასაქმების დონეზე ზემოქმედება მრავალი ქვეყნის ამოცანას წარმოადგენს.

მესამე ელემენტი , რომელიცაა უმუშევრობა , რომლის დროსაც მოსახლეობის ცალკეული ნაწილი ვერ შოულობს სამუშაოს. უმუშევრობის გარკვეული დონის არსებობა გარდაუვალია რეალურ ეკონომიკაში. უმუშევრობის ნორმალურ ანუ ბუნებრივ დონეს განსაზღვრავს ოფიციალურად რეგისტრირებულ უმუშევართა ხვედრითი წონა შრომისუნარიანი ასაკის მქონე მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობაში, მაგრამ ეს მაჩვენებელი არ გვაძლევს სრულ წარმოდგენას ამ სფეროში შექმნილ ვითარებაზე. არსებული მდგომარეობის სწორად შეფასებისათვის

აუცილებელია ვიცოდეთ არა მხოლოდ უმუშევართა რაოდენობა, არამედ მათი უმუშევრობის პერიოდის ხანგრძლივობა.¹³

ამერიკის შრომის სტატისტიკური ბიუროს (შსბ) მონაცემებით განისაზღვრება დასაქმებული, დაუსაქმებელი და უმუშევარი პირები. იმისთვის, რომ შსბ-ს აღრიცხვაზე მოხვდეს, ის უნდა ეკუთვნოდეს არაინსტიტუციონალურ მოსახლეობას. აქ იგულისხმებიან 16 წელს მიღწეული და უფროსი ასაკის პირები, რომლებიც მოცემულ მომენტში ციხეებსა და საავადმყოფოებში არ იმყოფებიან. არაინსტიტუციონალური მოსახლეობა იყოფა შემდეგ კატეგორიებად: დასაქმებული, უმუშევარი და არათვითმოქმედი მოსახლეობა. უმუშევართა და დასაქმებულთა დონის განსაზღვრისათვის შსბ ეყრდნობა, როგორც საკუთარ კვლევებს (ეს უკანასკნელი ტარდება ყოველთვიურად), ასევე აშშ-ს სენსუს ბიუროს მიერ ჩატარებულ ორ კვლევას. უმუშევრობის დონე განისაზღვრება საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის მიერ დაწესებული სტანდარტების შესაბამისად. თუმცა, მიღებული მონაცემები ასევე გამოიყენება უმუშევრობის 5 სხვადასხვა დონის განსაზღვრისათვის, რომლებსაც მინიჭებული აქვთ შესაბამისი კოდები. კერძოდ კი: 1 - სამუშაო ძალის პროცენტი, რომელიც ვერ დასაქმდა 15 კვირის ან მეტი პერიოდის განმავლობაში; 2 - სამუშაო ძალის პროცენტი, რომელმაც კვლევის მომენტისთვის დაკარგა სამუშაო ან დაასრულა დროებითი სამუშაო; 3 - ოფიციალური უმუშევრობის დონე საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის განმარტებების შესაბამისად; 4 - სამუშაო ძალა, რომელსაც სურს მუშაობის დაწყება, მაგრამ შეწყვიტა ძიება, რადგან არსებული ეკონომიკური პირობებიდან გამომდინარე მიიჩნევს, რომ სამუშაო ადგილი არ არის ხელმისაწვდომი; 5 - ნახევარი განაკვეთით დასაქმებული პირები, რომლებსაც სურთ სრულ განაკვეთზე მუშაობა, მაგრამ არ შეუძლიათ გარკვეული ეკონომიკრი მიზეზების გამო.

შრომის სტატისტიკის მეცამეტე საერთაშორისო კონფერენციაზე, 1982 წლის ოქტომბერში მიღებულ იქნა რეზოლუცია, რომლის მიხედვითაც დადგინდა შესაბამისი შრომის ბაზრის კატეგორიების განსაზღვრის სტანდარტები. ამ სტანდარტების მიხედვით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია უმუშევრობას

¹³ <http://www.nplg.gov.ge/gsdll/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--11-ka-5---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&a=d&c=ekonomik&cl=CL2.4&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.1>

განმარტავს შემდეგნაირად: „უმუშევართა რაოდენობა აერთიანებს 15 და მეტი წლის პირებს, რომლებიც შესწავლის პერიოდისათვის არიან უმუშევრები - არ იღებენ ხელფასს ან/და არ არიან თვითდასაქმებულები.“¹⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია იყენებს უმუშევრობის დათვლის 4 მეთოდს, რომლებცაა : სამუშაო ძალის გამოკვლევის მოდელი, ოფიციალური შეფასებებისათვის გამოიყენება, საზოგადოებრივი დაზღვევის სტატისტიკა, დასაქმების სამსახურის სტატისტიკა.

სამუშაო ძალის გამოკვლევის მოდელი არის უმუშევრობის შესწავლის ერთ ერთი გავრცელებული და მოხერხებული მეთოდია, რადგან ის გვაძლევს გარკვეულწილად სრულყოფილ შედეგს და გვიჩვენებს უმუშევრობის მაჩვენებლის ისეთი ჯგუფების მიხედვით გამოთვლის შესაძლებლობას, როგორცაა რასა, სქესი და ა.შ. ეს მეთოდი ყველაზე უკეთ გამოდგა საერთაშორისო სტანდარტებს.

რაც შეეხება ოფიციალურ შეფასებებს, იგი გამოიყენება ერთი ან მეტი მონაცემი გამოთვლის სხვა სამი მეთოდიდან. იმის შემდეგ რაც მეტად პოპულარული და შედეგიანი აღმოჩნდა სამუშაო ძალის გამოკვლევის მეთოდი, ოფიციალური შეფასების მეთოდი შესუსტდა.

საზოგადოებრივი დაზღვევის სტატისტიკა, როგორცაა უმუშევრის შემწეობა, გამოითვლება დაზღვეული პირების მიხედვით, რომლებიც მიეკუთვნებიან მთლიან სამუშაო ძალას და იმ პირთა რიცხვის მიხედვით, რომლებიც იღებენ შემწეობას. ეს მეთოდი მკაცრად გაკრიტიკებულ იქნა შემწეობების ამოწურვის გამო, სანამ პირი იშოვის სამუშაოს.

დასაქმების სამსახურის სტატისტიკა ნაკლებ ეფექტური უწყებაა, ვინაიდან ის მოიცავს იმ პირთა მხოლოდ თვიურ რაოდენობას, რომლებიც მიმართავენ დასაქმების სამსახურს. ეს მეთოდი ასევე მოიცავს ისეთი ტიპის უმუშევრებს, რომლებიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განმარტებით არ არიან უმუშევრები.¹⁵

საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტი შრომის ბაზართან დაკავშირებული პარამეტრების განსაზღვრისათვის იყენებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის

¹⁴ <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.3>=1>

¹⁵ <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--001----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--11-ka-50---2-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH7e1c1bc56211acf841906.3>=1>

მიერ დაწესებულ კრიტერიუმებს. ტერმინოლოგიის ოფიციალური განმარტებები, ესენია :

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა, რომელიც ითვალისწინებს 15 და მეტი წლის მოსახლეობა, სადაც დასაქმებულია ეკონომიკური საქმიანობით და უმუშევრები, დასაქმებულები, ანუ 15 და მეტი წლის მოსახლეობა, რომელიც მუშაობს და არის დაკავებული ამა თუ იმ საქმიანობით(ეკონომიკურ საქმიანობით) , ეკონომიკური საქმიანობა მოიცავს საბაზრო და არასაბაზრო წარმოებას.

არასაბაზრო წარმოება მოიცავს საქმიანობის ოთხ ჯგუფს:

- ა) საკუთარი მოხმარებისათვის პირველადი პროდუქციის წარმოებას;
- ბ)საკუთარი მოხმარებისათვის პირველადი პროდუქციის გადამუშავებას თვით მეწარმეთა მიერ;
- გ)საკუთარი საჭიროებისათვის ძირითადი ფონდების წარმოებას;
- დ)საკუთარი საჭიროებისათვის არაპირველადი პროდუქტების წარმოებას, რომლებიც შეიძლება გატანილი იქნენ აგრეთვე ბაზარზე გასაყიდად.

დაქირავებული მუშაკი - პირი, რომელიც საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა განსაზღვრულ სამუშაოს ხელფასის ან სხვა სახის ანაზღაურების (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით. აგრეთვე პირი, რომელსაც აქვს სამუშაო ადგილი, მაგრამ დროებით არ მუშაობს შვებულებაში ყოფნის, ავადმყოფობის, სამუშაოდან დროებით დათხოვნის ან მსგავსი მიზეზების გამო.

თვითდასაქმებული - მესაკუთრე, რომლის საქმიანობის მიზანს საანგარიშო პერიოდში წარმოადგენს მოგების ან ოჯახური შემოსავლის (ფულით ან ნატურით) მიღება, ასევე ოჯახურ საწარმოში უსასყიდლოდ მომუშავე პირი.

უმუშევარი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მკაცრი კრიტერიუმით - 15 და მეტი წლის პირი, რომელიც გამოსაკვლევ კვირის განმავლობაში არ ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას, მზად არის დაიწყოს მუშაობა და ეძებს სამუშაოს.

უმუშევარი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შერბილებული კრიტერიუმით - 15 და მეტი წლის პირი, რომელიც გამოსაკვლევ კვირის განმავლობაში არ ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას, არ ეძებს სამუშაოს, რადგან გადაეწურა მისი შოვნის იმედი, მაგრამ შოვნის შემთხვევაში მზად არის შეუდგეს მუშაობას. რეგისტრირებული უმუშევარი - დასაქმების სამსახურში რეგისტრირებული უმუშევრები.

ხელფასის ფონდი - მოიცავს მუშაკებზე დარიცხული შრომის ანაზღაურების

თანხებს ნამუშევარი და არნამუშევარი დროისათვის ფულადი და არაფულადი ფორმით; საკომპენსაციო გასაცემლებს, რომლებიც დამოკიდებულია სამუშაოს რეჟიმისა და შრომის პირობებზე; წამახალისებელი ხასიათის გასაცემლებს.¹⁶ საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი განისაზღვრება მთლიანად ეკონომიკაში დაქირავებით დასაქმებულ მუშაკებზე (შემთავსებლების ჩათვლით) მთელი წლის განმავლობაში დარიცხული ხელფასის ფონდის (როგორც ფულადი, ისე ნატურით) გაყოფით ჯერ საშუალო ხელფასისა და სხვა საშუალო სიდიდეების გასაანგარიშებელ მუშაკთა საშუალო წლიურ რიცხოვნობაზე და შემდეგ 12-ზე.

რეალური ხელფასი გამოიხატება მუდმივ ფასებში და გაინგარიშება ნომინალური ხელფასის სამომხმარებლო ფასების ინდექსის მეშვეობით კორექტირებით.

სამუშაო ძალაზე გაწეული დანახარჯები - სამუშაო ძალაზე გაწეული დანახარჯები მოიცავს დანახარჯებს შრომის ანაზღაურებაზე, დამატებით დანახარჯებს ორგანიზაციების მიერ მუშაკთა საბინაო-საყოფაცხოვრებო ღონისძიებებზე, დანახარჯებს კულტურულ-საგანმანათლებლო, გამაჯანსაღებელ და სხვა ღონისძიებებზე, დანახარჯებს კადრების მომზადებასა და გადამზადებაზე, დანარიცხებს ხელფასის ფონდზე სოციალური დაზღვევის ყველა სახეზე (სოციალური, ჯანდაცვის, დასაქმების და სხვ.), სოციალური დახმარებებს მუშაკთა გამოთავისუფლებისას, გარდაცვალების, უბედური შემთხვევის და სხვ.

სამუშაო ძალაზე გაწეული საშუალო თვიური დანახარჯები - საწარმოს მიერ სამუშაო ძალაზე გაწეული დანახარჯები, გაანგარიშებული ერთ მუშაკზე თვეში. 1999 წლის მონაცემები დასაქმებულთა რიცხოვნობის შესახებ მოცემულია შინამეურნეობებში სამუშაო ძალის შერჩევითი გამოკვლევის (2000-2002 წელს - შინამეურნეობების ბიუჯეტების, ხოლო 2003-2005 წელს - შინამეურნეობების ბიუჯეტებისა და სამუშაო ძალის ინტეგრირებული შერჩევითი გამოკვლევის) საფუძველზე მიღებული შეფასებებით.

კატეგორიის ანალიზისას აუცილებელია მისი ტიპების გათვალისწინება. არსებობს უმუშევრობის შემდეგი ტიპები:

ფრიქციული უმუშევრობა. პროფესიისა და საქმიანობის სახეების არჩევის

¹⁶ <http://www.nplg.gov.ge/gsdll/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--.%2E-4---4---0-11--11-en-10---10-help-50--00-3-1-00-0-00-11-1-1utfZz-8-00-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL1.4&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.2>=1>

„თავისუფლების“ პირობებში გარკვეული მომუშავეები დროის გარკვეულ მომენტში უმუშევარ მდგომარეობაში აღმოჩნდებიან, ზოგიერთები ნებაყოფლობით იცვლიან სამუშაო ადგილს, ზოგი დროებით კარგავს სეზონურ სამუშაოს და კიდევ არსებობს მომუშავეთა კატეგორია - ახალგაზრდები, რომლებიც პირველად ეძებენ სამუშაოს. როდესაც ყველა ეს დასახელებული ადამიანი მოძებნის ახალ სამუშაოს ან ძველს დაუბრუნდება დროებით გათავისუფლების შემდეგ, მათ შეცვლის სამუშაოს სხვა „მძებნელები“ და დროებით გათავისუფლებული მომუშავეები, რომლებიც მათ ადგილს დაიკავებენ უმუშევართა „საერთო ფონდში“.

სტრუქტურული უმუშევრობა. ფრიქციული უმუშევრობა შეუმჩნევლად გადადის მეორე კატეგორიაში, რომელსაც „სტრუქტურული უმუშევრობა“ ეწოდება. დროთა განმავლობაში სამომხმარებლო მოთხოვნის სტრუქტურასა და ტექნოლოგიაში ხდება ცვლილებები, რომლებიც, თავის მხრივ, ცვლიან სამუშაო ძალაზე ერთობლივი მოთხოვნის სტრუქტურას. ასეთ ცვლილებათა შედეგად მოთხოვნა პროფესიათა ზოგიერთ სახეობაზე (რომლებიც ადრე არ არსებობდა) იზრდება. მოცემულ შემთხვევაში უმუშევრობა წარმოიშობა იმიტომ, რომ სამუშაო ძალა სრულად ვერ პასუხობს ახალ ცვლილებებს სამუშაო ადგილების სტრუქტურაში. ზოგიერთი მომუშავე დაინახავს, რომ ის პროფესიული ჩვევები, რომლებიც მათ ახლა გააჩნიათ, უკვე აღარ შეესაბმება ბაზრის მოთხოვნებს: მათი გამოცდილება და უნარი მოძველდა და გამოუსადეგარი გახდა ტექნოლოგიასა და სამომხმარებლო მოთხოვნის ხასიათში ცვლილებათა გამო.

ციკლური უმუშევრობა. იგი წარმოიშვება დაქვეითების პერიოდში, ე.ი. ეკონომიკური ციკლის იმ ფაზაში, რომელიც საერთო ანუ მთლიანი ხარჯების უკმარისობით ხასიათდება.

სრული დასაქმება. ეკონომიკის ნორმალური ფუნქციონირება სულაც არ ნიშნავს უმუშევრობის აბსოლუტურ არარსებობას. ნებისმიერ შემთხვევაში ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობა გარდაუვალია. მაშასადამე, სრული დასაქმება განისაზღვრება როგორც დასაქმება, რომელიც მოიცავს სამუშაო ძალის 100%-ზე ნაკლებს. ზუსტად რომ ვთქვათ, უმუშევრობის დონე სრული დასაქმების დროს ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის დონეთა ჯამის ტოლია. სხვა სიტყვებით, უმუშევრობის დონე სრული დასაქმების დროს იმ შემთხვევაში მიიღწევა, როდესაც ციკლური უმუშევრობა 0-ის ტოლია. უმუშევრობის დონეს სრული

დასაქმების პირობებში ასევე უწოდებენ უმუშევრობის ბუნებრივ დონეს.¹⁷

უმუშევრობის დონის განსაზღვრა სრული დასაქმების დროს იმის გამო რთულდება, რომ პრაქტიკაში უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის დადგენა საკმაოდ ძნელია. ამისათვის მოსახლეობა დაყოფილია სამ დიდ ჯგუფად:

1. მოზარდები, რომელთაც ჯერ კიდევ არ მიუღწევიათ 16 წლამდე, ასევე ისინი, ვინც სპეციალურ დაწესებულებებში არიან მოთავსებულნი, მაგალითად, ფსიქიატრიულ საავადმყოფოებში ან გამოსასწორებელ დაწესებულებებში. ადამიანთა ეს კატეგორია არ განიხილება სამუშაო ძალის პოტენციური კომპონენტის სახით.
2. მას ეწოდება „სამუშაო ძალის შემადგენლობაში არშემავალი“ ჯგუფი. ესენი არიან მოზარდები, რომლებსაც პოტენციურად მუშაობის შესაძლებლობა გააჩნიათ, მაგრამ ამა თუ იმ მიზეზის გამო არ მუშაობენ და არც სამუშაოს ეძებენ.
3. ეს ჯგუფი საკუთრივ სამუშაო ძალაა. იგი მოიცავს მათ, ვისაც შეუძლია და მზად არის მუშაობისთვის. ზოგადად უმუშევრობის დონე საერთაშორისო სტანდარტებით განისაზღვრება უმუშევართა რაოდენობის შეფარდებით სამუშაო ძალის მთლიან რაოდენობასთან.

$$\text{უმუშევრობის დონე (\%)} = \frac{\text{უმუშევართა რაოდენობა}}{\text{სამუშაო ძალის რაოდენობა}} \times 100\%$$

უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ მიჩნეულია 5,5 - 6%.

როგორც აღვნიშნეთ, შრომის ბაზარზე სრული დასაქმების მიღწევა თეორიულად შესაძლებელია, მაგრამ პრაქტიკაში დასაშვებია უმუშევრობის ბუნებრივი დონე, რაც განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყნისთვის და დამოკიდებულია ამ უკანასკნელის პრიორიტეტებზე. ამასთან ცნობილია, რომ უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის 15%-ით გაზრდა იწვევს რეალური მთლიანი ეროვნული პროდუქტის (მეკ-ის) 2.5%-ით ჩამორჩენას პოტენციური მეკ-ისგან. ამ მოვლენისგან თავის დასაღწევად სახელმწიფო უნდა ცდილობდეს უმუშევრობის ბუნებრივი დონის რეგულირებას.

შრომის სტატისტიკის მეცამეტე საერთაშორისო კონფერენციაზე, 1982 წლის ოქტომბერში მიღებულ იქნა რეზოლუცია, რომლის მიხედვითაც დადგინდა შესა-

¹⁷ <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/ary.exe?e=d-010-00---off-0ekonomik--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10-.-%2E-4---4---0-11--11-en-10---10-help-50--00-3-1-00-0-00-11-1-1utfZz-8-00-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL1.4&d=e1c1bc56211acf8491906.3.2>=1>

ბამისი შრომის ბაზრის კატეგორიების განსაზღვრის სტანდარტები. ამ სტანდარტების მიხედვით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია უმუშევრობას განმარტავს შემდეგნაირად: „უმუშევართა რაოდენობა აერთიანებს 15 და მეტი წლის პირებს, რომლებიც შესწავლის პერიოდისათვის არიან უმუშევრები - არ იღებენ ხელფასს ან/და არ არიან თვითდასაქმებულები.“¹⁸

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია იყენებს უმუშევრობის დათვლის 4 მეთოდს:

1) სამუშაო ძალის გამოკვლევის მოდელი უმუშევრობის დონის განსაზღვრის ერთ-ერთი ყველაზე აპრობირებული მეთოდია, ვინაიდან ის იძლევა შედარებით სრულყოფილ შედეგს და უმუშევრობის დონის ისეთი განსხვავებული ჯგუფების მიხედვით გამოთვლის შესაძლებლობას, როგორცაა რასა, სქესი და ა.შ. აღნიშნული მეთოდი ყველაზე უკეთ ერგება საერთაშორისო სტანდარტებს.

2) ოფიციალური შეფასებებისათვის გამოიყენება ერთი ან მეტი მონაცემი გაანგარიშების სხვა სამი მეთოდიდან. ამ მეთოდის გამოყენება შესუსტდა სამუშაო ძალის გამოკვლევის მოდელის სასარგებლოდ.

3) საზოგადოებრივი დაზღვევის სტატისტიკა, როგორცაა უმუშევრის შემწეობა, გამოითვლება დაზღვეული პირების მიხედვით, რომლებიც მიეკუთვნებიან მთლიან სამუშაო ძალას და იმ პირთა რიცხვის მიხედვით, რომლებიც იღებენ შემწეობას. ეს მეთოდი მკაცრად გაკრიტიკებულ იქნა შემწეობების ამოწურვის გამო, სანამ პირი იშოვის სამუშაოს.

4) დასაქმების სამსახურის სტატისტიკა ნაკლებ ეფექტური უწყებაა, ვინაიდან ის მოიცავს იმ პირთა მხოლოდ თვიურ რაოდენობას, რომლებიც მიმართავენ დასაქმების სამსახურს. ეს მეთოდი ასევე მოიცავს ისეთი ტიპის უმუშევრებს, რომლებიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განმარტებით არ არიან უმუშევრები.

1.4. შრომის ბაზრის განვითარების შესაძლებლობები და გამოწვევები.

არავინ დაობს, რომ უმუშევრობა ქართული ეკონომიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემაა, თუმცა, იმავდროულად ხელმისაწვდომობა ადამიანურ რესურსებზე

¹⁸ <http://www.nplg.gov.ge/gsdll/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--.%2E-4---4---0-11--11-en-10---10-help-50--00-3-1-00-0-00-11-1-1utfZz-8-00-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL1.4&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.2>1>

კერძო სექტორის მტკიცებულ საკითხად რჩება. როგორც ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, საქართველოში კერძო ბიზნესი მაღალი ტემპით ვითარდება და შესაბამისად იზრდება შრომის ბაზრის მოთხოვნები პროფესიულ კადრებზე. თუმცა, უმუშევრობა მწვავე პრობლემად რჩება. ძირითადი ბარიერი, რომლის წინაშეც დგანან დამქირავებლები არის პოტენციური კადრების კვალიფიკაციის შეფასება.

¹⁹პროფესიონალიზმი პრობლემაა როგორც ტექნიკურ ასევე მენეჯერულ დონეზე. დღეს თითქმის შეუძლებელია საჭირო კვალიფიკაციისა და უნარების კადრის მოძიება ან/და დაქირავება. შრომის ბაზარზე ფასების სერიოზულ ზრდას მაღალი კვალიფიკაციის კადრების სიმცირე იწვევს.. შესაბამისად, მიკრო და საშუალო ბიზნესის წარმომადგენლებს თითქმის არ მიუწვდებათ ხელი საჭირო უნარების ადამიანურ რესურსებზე.საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ მაღალანაზღაურებად თანამდებობაზე ორგანიზაციები ვაკანსიებს თითქმის არ აცხადებენ და როგორც წესი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში ორგანიზაციების შიგნით ხდება კადრების მონაცვლეობა და არა გარე რესურსებიდან შემოდინება.თვისებრივი კვლევების მიგნებად შეიძლება ჩაითვალოს კვალიფიკაციის შეფასების პრობლემა. ხშირ შემთხვევაში, ამა თუ იმ სასწავლებლის დიპლომი თუ სერტიფიკატი არ წარმოადგენს კადრის ცონდისა და უნარების რეალურად შეფასების საფუძველს. კადრების მიღების ძირითადი და აპრობირებული მეთოდი გახდა უნარ-ჩვევების შეფასების ტესტი, მიუხედავად თანამდებობისა თუ ვაკანსიისა. დამქირავებელს ძირითად შემთხვევაში მისთვის მიღებული კრიტერიუმების საფუძველზე ურჩევნია ენერგიული კადრის უნარების შეფასება და შემდგომ „კადრის გაზრდა“.აქვე ტურიზმის სფეროს ზრდის და განვითარების ტენდენციებიდან გამომდინარე აშკარა ხდება მომსახურე პერსონალზე უკვე არსებული მაღალი მოთხოვნის შემდგომი ზრდა. მომსახურება კი ქართველი ხალხის მენტალობიდან გამომდინარე, ერთ-ერთ უკადრის სპეციალობად ითვლება. ეს ის სფეროა, რომელიც საბაზისო გაუმჯობესებასა და გადამზადებებს საჭიროებს. რეალურად, არც ერთი უმაღლესი სასწავლებელი სასწავლო პროცესის დაგეგმვისას არ შეისწავლის, თუ რა სპეციალობის სამუშაო ძალაზეა მოთხოვნა. ბევრ ქვეყანაში ასეთი ტიპის კვლევას დროდადრო ატარებენ უნივერსიტეტები ან და

¹⁹ <http://www.nplg.gov.ge/gsdll/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&a=d&c=ekonomik&cl=CL4.2&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.2#HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.2>

სახელმწიფო. შედეგად კი საგანმანათლებლო ორგანიზაციები შრომის ბაზარს აწვდიან სწორედ იმ კვალიფიკაციისა და იმ რაოდენობის ენერგიულ კადრებს, როგორცაა მოთხოვნა. მენეჯერული კვალიფიკაციის მქონე კადრები მეტ-ნაკლებადაა წარმოდგენილი ბაზარზე, თუმცა სრული კრიზისია ტექნიკური უნარების პერსონალის კუთხით, რაც ნაწილობრივ გამოწვეულია იმით,რო არ არსებობს პროფესიული ტექნიკური სასწავლებლების.²⁰ მაგალითად, სამშენებლო ბიზნესი განვითარების მაღალი ტემპით გამოირჩევა. კვლევებმა კი აჩვენა, რომ ამ სექტორის კომპანიებს სერიოზული პრობლემები აქვს ისეთი ხელობების კადრების მოძიებაში როგორებიცაა; ელექტრიკოსი, შემდუღებელი, მლესავი და ა.შ. როგორც წესი, ბაზარზე წარმოდგენილი ამ პროფესიის სამუშო ძალას ცოდნა და უნარები ტრადიციული მეთოდებით აქვთ მიღებული და არ ფლობენ არანაირ ინფორმაციას თანამედროვე მეთოდების, ტექნოლოგიებისა თუ მასალების შესახებ. ამდენად, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმების პროგრამების ფარგლებში სახელმწიფომ უზურნველყოს ადამიანთა გადამზადების ისეთი მექანიზმი, რომელიც მათ გრძელვადიანი დასაქმების საშუალებას მისცემს. პროფესიული ტექნიკური სასწავლებლების მაღალ დონეზე აღორძინება მნიშვნელოვნად განვითარებდა შრომის ბაზარს. თუმცა ისიც უნდა გავითვალისწინოთ, რომ სწორად შეირჩეს ხელობები, რათა კურსდამთავრებულები ფლობდნენ ბაზრის მოთხოვნის სრული შესაბამისობის ხელობასა და უნარებს. შრომის ბაზრის სათანადოდ განვითარებას, ასევე უმუშევართა რეალური რაოდენობის განსაზღვრას ხელს შეუწყობდა დასაქმების ერთიანი სააგენტოს ჩამოყალიბება. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელს არ გააჩნია უნარები და რესურსები, გამოაცხადოს ვაკანსია. ეს პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია რეგიონებში. იმ ადამიანებისათვის რომლებიც სამუშაოს ეძებენ რთულია ინფორმაციის მოძიება არსებული შესაძლებლობების შესახებ. დღეს, როგორც წესი, ინფორმაციის ძირითადი წყაროებია ინტერნეტი და მას-მედია (ეს უკანასკნელი კი ძირითადად სახელმწიფო სექტორში არსებულ ვაკანსიებს აშუქებს) და ცხადია, რომ რთულია დამკირავებლისა და სამუშაოს მაძიებლის ერთმანეთთან დაკავშირება. შეიძლება

²⁰ <http://www.nplg.gov.ge/gsdll/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--.%2E-4---4---0-11--11-en-10---10-help-00-3-1-00-0-00-11-1-1utfZz-8-00-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL1.4&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.7&x=1>

ვთქვათ, რომ შრომის ბაზარი საქართველოში ნაკლებად განვითარებულია და აუცილებელია ისეთი ინსტიტუტებისა და მექანიზმების შექმნა, რომლებიც საბოლოო ჯამში კერძო სექტორს უზურუნველყოფს კვალიფიციური სამუშაო ძალითა და ამავდროულად შეამცირებს უმუშევრობას. ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ბაზრის განვითარება პირდაპირ, მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული უმაღლესი და პროფესიული განათლების სისტემებზე. ასე რომ, აუცილებელია, საგანამანათლებლო ორგანიზაციებმა გადაწყვეტილება სასწავლო კურსებისა და სპეციალობების შესახებ შრომის ბაზრის მოთხოვნის გათვალისწინებით მიიღონ.²¹

1.5. უცხოური ინვესტიციების გავლენა შრომის ბაზარზე

დამოუკიდებლობის აღდგენის პირველი წლები როგორც პოლიტიკური, ისე ეკონომიკური თვალსაზრისით უმძიმესი წლები იყო საქართველოს ისტორიაში. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ მას გამოეცალა არა მარტო ნედლეულის ბაზა, არამედ გასაღების ბაზარიც, რაც სამეურნეო კავშირების მოშლამ გამოიწვია. ქვეყანას არ გააჩნდა ეროვნული ვალუტა და ფულად-საკრედიტო სისტემა, საბაზრო ეკონომიკის შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზა, რაც გამორიცხავდა ეკონომიკური და პოლიტიკური პროცესების თანმიმდევრული და სისტემატური მართვის შესაძლებლობას. მეურნეობის ცენტრალიზებულ-გეგმიანი მართვის პირობებში ეროვნული ეკონომიკის შეუფერხებელი ფინანსური უზრუნველყოფა ცენტრალიზებულად იგეგმებოდა და არ მოითხოვდა რაიმე სისტემისათვის უჩვეულო მექანიზმებს ფინანსების სამეურნეო ბრუნვაში მოსაქცევად. მაგრამ მას შემდეგ, რაც უარი ეთქვა სოციალისტურ ეკონომიკურ სისტემას, საბაზრო ეკონომიკამ მოითხოვა მისთვის დამახასიათებელი ბერკეტებისა და ინსტრუმენტების შექმნა და მოქნილად გამოყენება. ეგრეთწოდებულ, ახალ ფინანსურ ბაზრებს (ემერგინგ მარკეტს) განვითარებად და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში აქვთ გარკვეული თავისებურებები.²²

დღეისათვის მათთვის მეტი შესაძლებლობა არსებობს უცხოური კაპიტალის

²¹ <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1----0-10-0---0---0propt-10---4---0-11--11-ka-50--20-about--0-3-1-0-0-0-1-1-0utfZz-8-00&a=d&c=ekonomik&cl=CL4.2&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.2#HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.2>

²² <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH30e9b93dc3dae95c178d.2.2>=1>

მოზიდვისთვის და სხვა ქვეყნების გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის მისაღებად, ვიდრე წინათ, განვითარებული ქვეყნების ფინანსური ბაზრების ჩამოყალიბების პერიოდში. ამიტომ ახალ ბაზრებზე პროცესები ხასიათდება მკვეთრი რხევებით და განვითარების უფრო სწრაფი ტემპით. ფინანსური კრიზისის პირობებში საქართველოში გამოვლინდა ისეთი ფინანსური ინსტრუმენტების ფორმირების აუცილებლობა, რომლებიც უზრუნველყოფენ ფინანსური ნაკადების მიმართვას საბოლოო მსესხებლის მოთხოვნების მომსახურებაზე, თავისუფალი რესურსების ეფექტიანობის გაზრდას და მათ ჩადებას ეკონომიკურ პროექტებში. იმ პირობებში, როდესაც სახელმწიფო ფასიანი ქაღალდები არ არსებობს, რეალურია შეიქმნას პირობები სხვა ფინანსური ინსტრუმენტების განვითარებისათვის, კერძოდ ფორმირდება წანამძღვრები საქართველოს ფინანსურ ბაზარზე კორპორატიული ემიტენტების გამოსვლისათვის. ასევე მოხდა ფინანსური ბაზრის როლის გადაფასება. იგი უკვე განიხილება როგორც ერთობლიობაში ეკონომიკის შემდგომი განვითარების მამოძრავებელი მექანიზმი. უფრო მეტიც, ცხადი ხდება, რომ სწორედ ეკონომიკის რეალური სექტორის განვითარება, მეწარმეთა გადასვლა უპირატესად გადახდის ფულადი ფორმების გამოყენებაზე უნდა გახდეს ფინანსურ-საკრედიტო ოპერაციების გაფართოებისა და ფინანსური ბაზრის მუშაობის შემდგომი გამოცოცხლების პრელუდია. კერძო საკუთრებაზე აგებული საბაზრო ურთიერთობების პირობებში ეროვნული ეკონომიკის ფინანსური რესურსებით შეუფერხებელი უზრუნველყოფა წარმოებს ფინანსური ბაზრის მეშვეობით. ფინანსური ბაზარი ეროვნულ მეურნეობაში ფულადი სახსრების მოძრაობის ორგანიზაციის განსაკუთრებული ფორმაა და ფუნქციონირებს უმთავრესად როგორც ფასიანი ქაღალდების ბაზრის სახით, ისე სასესხო კაპიტალის ბაზრის სახით. ანუ, ფინანსური ბაზარი უპირველესად - ეს არის კაპიტალის გადანაწილების მექანიზმი კრედიტორებს და მსესხებლებს შორის, შუამავლების მეშვეობით, კაპიტალზე მოთხოვნის და მიწოდების საფუძველზე. პრაქტიკაში ის წარმოადგენს საკრედიტო ორგანიზაციების ერთობლიობას (საფინანსო-საკრედიტო ინსტიტუტებს), რომლებიც მიმართავენ ფულადი სახსრების ნაკადებს მესაკუთრეებიდან მსესხებლისაკენ და პირიქით. ამ ბაზრის მთავარი ფუნქცია მდგომარეობს უმოქმედო ფულადი სახსრების სასესხო

კაპიტალად ტრანსფორმაციაში.²³

უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა მნიშვნელოვანი, პრიორიტეტულია იმდენად, რამდენადაც ის ქვეყნის პოლიტიკურ და ეკონომიკურ მუდმივობას უსვამს ხაზს და ხელს უწყობს ეკონომიკის განვითარებას. ამასთან, მნიშვნელოვანი ფაქტორია ქვეყნის შიგნით განხორციელებულ მთლიან ინვესტიციაში სახელმწიფოს მონაწილეობის შემცირება, მაშინ როცა არ მცირდება მთლიანი ინვესტიციის ჯამური ოდენობა. აღნიშნული პირდაპირ მიუთითებს კერძო სექტორის მიერ განხორციელებული ინვესტიციების მოცულობის ზრდაზე. ეკონომიკის განვითარება და სამუშაო ადგილების შექმნა, რაც დღევანდელი საქართველოს ერთ-ერთი დიდი პრობლემაა, შეუძლებელია მოხდეს უცხოური ინვესტიციების გარეშე. ეს დაკავშირებულია მთელ რიგ სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან. თუ არ მოხდა ინვესტიციების გაზრდა და სამუშაო ადგილების შექმნა, შეუძლებელი იქნება შევაჩეროთ ისეთი ნეგატიური პროცესები, როგორცაა ემიგრაციის ზრდა, ან დემოგრაფიული პროცესები, რომელსაც, ფაქტიურად საქართველო დეპოპულაციისკენ მიყავს. ყველა ამ პრობლემის მოგვარების გზა არის მეტი უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა. ეკონომიკური და პოლიტიკური რეფორმების წარმატებას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ინვესტორების მხრიდან. მაგალითად, დაბალი ინფლაცია და ფისკალური კრიზისების არარსებობა მნიშვნელოვანი სიგნალია უცხოელი ინვესტორებისათვის ადგილობრივი ეკონომიკის მუდმივობის შესახებ. ეკონომიკური ფაქტორების გარდა გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებისათვის, ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორია კორუფციის დონე და ბიზნესის მიერ ადგილობრივ ხელისუფლებასთან ურთიერთობისათვის საჭირო დრო. ეკონომიკური ზრდის პროგნოზი საქართველოში უმეტესწილად უცხოური ინვესტიციების ზრდის მოლოდინს ემყარება. საქართველოს შემთხვევაში უცხოური ინვესტიციების მოზიდვისათვის საჭირო ფაქტორებად მკვლევარები ხშირად ასახელებენ ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა მხარდამჭერი სამთავრობო პოლიტიკა, ბუნებრივი რესურსების შედარებითი ხელმისაწვდომობა და იაფი მუშახელი. ამ ფაქტორებს შორის მთავრობის ეკონომიკურ პოლიტიკას კი არსებითი როლი ენიჭება. როგორც უკვე ავღნიშნეთ, საქართველოსთვის განსაკუთრებული და მნიშვნელოვანია პირდაპირ უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა. ქვეყანაში

²³ საქართველოში საინვესტიციო გარემოს სრულყოფის პრინციპები

არსებული ლიბერალურისაინვესტიციო გარემო და თანაბარი პირობები ადგილობრივი და უცხოური ინვესტიციებისათვის, საქართველოს მიმზიდველს ხდის უცხოელი ინვესტორებისთვის. სტაბილური ეკონომიკური განვითარება, ლიბერალური და თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკური პოლიტიკა, მხოლოდ 6 გადასახადი და შემცირებული საგადასახადო განაკვეთები,ლიცენზიებისა და ნებართვების მცირე რაოდენობა, ადმინისტრაციული პროცედურების სიმარტივე, პრეფერენციული სავაჭრო რეჟიმები მსოფლიოს მრავალ ქვეყანასთან,შესაფერი გეოგრაფიული მდებარეობა, კარგად განვითარებული და ინტეგრირებული სატრანსპორტო სისტემა და სხვა ბევრი ფაქტორი წარმოადგენს მყარ საფუძველსსაქართველოში ბიზნესის დაწყებისა და მისი წარმატებული განვითარებისათვის.საქართველოში ეკონომიკის სექტორების ჭრილში მონაცემები 2007 წლიდან მუშავდება. ქვეყნების ჭრილში კი სტატისტიკის სამსახური ინფორმაციას 1996 წლიდან ამუშავებს, თუმცა იმ პერიოდისთვის ძალიან ცოტა ინფორმაცია იყო, ერთადერთი ინვესტიცია, რომელიც შეადგენდა 3,7 მლნ აშშ დოლარს, განხორციელებული იყო უკრაინიდან.ინფორმაციის მიღება პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების შესახებ უფრო მუდმივ სახეს 1997 წლიდან იღებს. ამ პერიოდიდან ინვესტიციების შემოდინებასაც უფრო ინტენსიური ხასიათი ეძლევა.როგორც წესი, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები იმ ქვეყნებში მიედინება, სადაც სტაბილურობის ნიშნები შეიმჩნევა და საქართველოში ეკონომიკური სიტუაციებისასეთი სტაბილიზაცია 1995 წლიდან დაიწყო. როგორც აღვნიშნეთ, 1997 წლიდან უცხოური ინვესტიციების ნაკადისა და ინვესტორი ქვეყნების რიცხვის ზრდაც ფიქსირდება. ამწელს ყველაზე მსხვილი ინვესტიცია (96,6 მლნ აშშ დოლარი) შემოვიდა აშშ-დან, რომელსაც თითქმის 25 მლნ-იანი ინვესტიციით გაერთიანებული სამეფო და 18,7 მლნ-იანი ინვესტიციით ავსტრია მოსდევენ. 1997-2003 წლებში ქვეყანაში პირდაპირი უცხოურიინვესტიციები ძირითადად შემოდოდა გაერთიანებული სამეფოდან, აშშ-დან, თურქეთიდან, აზერბაიჯანიდან და რუსეთიდან, რომელთა შორისაც ლიდერობდა პირველი ორი ქვეყანა. ამ პერიოდში ყველაზე მეტი მაინც ამერიკის შეერთებული შტატებიდან შემოვიდა. მაგალითად, 1998 წელს მთელი ინვესტიციების 39,4% ამერიკაზე მოდიოდა.პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების საერთო მოცულობამ 2003 წელს 40,2%-ით გადააჭარბა 1997 წლის შესაბამის მაჩვენებელს.2003 წლის შემდგომ პერიოდში კიდევ უფრო იზრდება

პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების მოცულობაც და ინვესტორი ქვეყნების არეალიც ფართოდება. კერძოდ, ინვესტორთა რიცხვს შეუერთდნენ: ესტონეთი, ლიტვა, ესპანეთი, ყაზახეთი, კაიმანისკუნძულები, პანამა და სხვები; ინვესტიციებმა აქტიურად იწყო შემოსვლა ბრიტანეთისვირჯინიის კუნძულებიდან, არაბთა გაერთიანებული საამიროებიდან. 2007 წელი ინვესტიციების ბუმი იყო და ძალიან მზარდი დინამიკით ხასიათდებოდა. ამ წელს პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების მოცულობამ ორ მილიარდს გადააჭარბა. შემდეგ, 2008-ში, კლება დაიწყო. რაც გამოწვეული იყო რუსეთთან ომით და შესაბამისად აღნიშნული შემცირება აისახა კიდევაც იმავე წლის მე-3 კვარტალის მონაცემებში. თუმცა, მე-4 კვარტალში ეს პროცესი მაინც დაძლეულ იქნა და მე-3 კვარტალთან შედარებით ინვესტიციების მოცულობა გაორმაგდა. საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და დონორი ქვეყნების მხრიდან საქართველოსადმი სერიოზული (4,5 მილიარდი აშშ დოლარის მოცულობის) ფინანსური მხარდაჭერა იყო სიგნალი ინვესტორებისთვის, რომ საქართველო სტაბილური ქვეყნის სტატუსს ინარჩუნებს და 2009 წლის განმავლობაში ქვეყანაში ინვესტიციები კვლავაც შემოდიოდა, თუმცა წლიურმა მოცულობამ 2008 წლის შესაბამისი მაჩვენებლის მხოლოდ 40,1% შეადგინა. თუ გადავხედავთ პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების დარგობრივ სტრუქტურას 2007 წლიდან, დავინახავთ, რომ უცხოელი ინვესტორები ყველაზე ნაკლებ ინტერესსჩვენს სოფლის მეურნეობის მიმართ იჩენენ. მრეწველობის სექტორიდან კი მათთვის გადამამუშავებელი მრეწველობაა საინტერესო. პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები ენერჯეტიკის სფეროშიც საკმაოდ სოლიდურად შემოდის და ყოველთვის ძალიან მაღალი წილით გამოირჩევა. რაც შეეხება უძრავ ქონებას, 2009 წელს ეს ყველაზე უფრო მიმზიდველი სფერო იყო და სხვა წლებშიც ბევრად აჭარბებდა, იგივე ტრანსპორტსა და კავშირგაბმულობაში ჩადებულ ინვესტიციებს. 2009 წელს დიდი თანხები ჩაიდო მრეწველობაში. უცხოელი ინვესტორები, ასევე დაინტერესდნენ მშენებლობის სექტორში ინვესტიციების განთავსებით, სადაც გამოცოცხლების ნიშნები გამოიკვეთა. ჩვენს ქვეყანაში ერთ-ერთი ყველაზე უფრო განვითარებული სექტორი საბანკო სექტორია, რაც მის მიმართ ინვესტორთა და ინტერესებიდანაც ჩანს. საბანკო სფეროში ინვესტიციები ყველაზე დიდი ოდენობით 2007 წელს განთავსდა,

თუმცა 2008-ში ძალიან სერიოზულად იკლო, ხოლო 2009-ში კი ზრდადი ტენდენცია დაფიქსირდა.²⁴

დღეს უცხოური თუ ადგილობრივი ინვესტიციები, ასევე მნიშვნელოვან გავლენასახდენს შრომის ბაზრის ტრანსფორმაციაზე, რაც გამოწვეულია ახალ პროფესიებზე მოთხოვნის გაჩენით, რის საფუძველზეც საჭირო ხდება უმაღლესი და პროფესიული განათლების არსებული პროგრამების ცვლილებები და შრომის ბაზრზე არსებული მოთხოვნების შესაბამისად ახალი პროგრამების შემუშავება და ამ პროგრამების საფუძველზე მოთხოვნადი პროფესიისა და სპეციალობის კადრების მომზადება, რათა აღმოფხვრილიქნას შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დღეს არსებული დისბალანსი დამოხდეს კიდე უფრო მეტი ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმება, ქვეყანაში თითოეული მოზიდული და განხორციელებული უცხოური თუ ადგილობრივი ინვესტიციებისშედეგად.იმისათვის, რომ ქვეყანამ ეკონომიკური განვითარების პოზიტიური ტემპი შეინარჩუნოს და კიდე უფრო სწრაფ ეკონომიკურ ზრდას მიაღწიოს, ამისათვის საჭიროა სულუფრო მეტი უცხოური ინვესტიციის მოზიდვა. შესაბამისად, კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია ზუსტად დავადგინოთ , თუ რა ტენდენციებია დღეს ინვესტიციების მხრივ,ძირითადად რომელი სექტორებია საინტერესო ინვესტორებისათვის, რა პრობლემებთანაა დაკავშირებული , როგორ იქნება შეიძლება არსებული პრობლემების აღმოფხვრა, რა უნდა მოვიმოქმედოთ რომ კიდე უფრო მეტი უცხოური ინვესტიცია მოიზიდოს, შედეგად კი მეტი ადგილობრივი მოსახლეობა დასაქმდეს.²⁵

²⁴ უცხოური ინვესტიციები და შრომის ბაზრის ტრანსფორმაცია საქართველოში, ირაკლი მესხი

²⁵ https://www.bsu.edu.ge/text_files/ge_file_874673_1.pdf

თავი2. დასაქმების პრობლემა და სახელმწიფო პოლიტიკა

2.1 დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ინსტრუმენტების ზოგადი მიმოხილვა
სამუშაო ძალის ბაზარზე სახელმწიფოს ჩარევის პოლიტიკა განისაზღვრება ორი
მიმართულებით:

აქტიური და პასიური პოლიტიკა.

აქტიური პოლიტიკის ზოგადი მიზანია დაგეგმოს და განახორციელოს მხარდამჭერი
ღონისძიებები მათთვის, ვინც ვერ ახერხებს სტაბილურ დასაქმებას ან
დასაქმებულთა რიგებში გადასვლას.

დახმარება სამუშაოს მოძიებაში, პროფესიული გადამზადება, დასაქმების
დაფინანსებას თუ სახელმწიფო სექტორში სამუშაო ადგილების შექმნა აქტიური
პოლიტიკის გავრცელებული ფორმებია. აქტიური პოლიტიკისგან განსხვავებით,
პასიური პოლიტიკის მიზანი არ არის სამუშაო ძალის ბაზრის ეფექტიანობის
ამაღლება. პასიური პოლიტიკა ორიენტირებულია არასასურველ მდგომარეობაში
აღმოჩენილი უმუშევრების კეთილდღეობის გაუმჯობესებისკენ. უმუშევრობის
დაზღვევა და ვადამდელ პენსიაზე გასვლის უზრუნველყოფა პასიური პოლიტიკის
ტიპური ინსტრუმენტებია. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების
ორგანიზაციის კლასიფიკაციის მიხედვით აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტები
არის²⁶:

1. საჯარო დასაქმების მომსახურებები (Public Employment Services)
2. პროფესიული გადამზადების პროგრამები (Labor Market Training)
3. დასაქმების წახალისება (Employment Incentives)
4. შრომის უნარს მოკლებული სამუშაო ძალის მხარდაჭერა და რეაბილიტაცია
(Sheltered and Supported Employment and Rehabilitation)
5. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა (Direct Job Creation)

²⁶ COVERAGE AND CLASSIFICATION OF OECD DATA FOR PUBLIC EXPENDITURE AND PARTICIPANTS IN LABOUR MARKET PROGRAMMES, :<https://www.oecd.org/els/emp/Coverage-andclassification-of-OECD-data-2015.pdf>

6. სტარტაპების წახალისება (Start-up Incentives)

ხოლო პასიური პოლიტიკა მოიცავს შემდეგ ინსტრუმენტებს:

1. უმუშევრობის დაზღვევა

2. ვადამდელი პენსია.

საჯარო დასაქმების მომსახურებების მიზანი არის პოტენციურ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ინფორმაციული ნაკადების სწრაფი დენადობის უზრუნველყოფა. აღნიშნული ინსტრუმენტი ხშირად მოიცავს ღია საინფორმაციო პორტალების უზრუნველყოფას, სამუშაოს მაძიებელთა ინდივიდუალური პროფილების შექმნას, სამუშაოს ძებნასთან დაკავშირებული ცოდნის გავრცელებას, სამუშაოს ძებნის ხარჯების ფინანსურ უზრუნველყოფას და ა.შ. აღნიშნული პროგრამები საბოლოო ჯამში გათვლილია შრომის მაძიებელთა ძალისხმევისა და მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდაზე. პროფესიული გადამზადების პროგრამები მოიცავს ე.წ. ინსტიტუციურ და სამუშაო ადგილზე გადამზადების, ასევე ინტეგრირებულ და ხელობის შემსწავლელ პროგრამებს. მათი მთავარი მიზანია ერთის მხრივ შრომის მაძიებელთა ცოდნის კაპიტალის გაზრდა და მეორეს მხრივ დასაქმების ბაზარზე პროფესიებთან დაკავშირებული მოთხოვნისთვის მიწოდების უზრუნველყოფა. დასაქმების წახალისების პროგრამები მოიცავს დასაქმების სუბსიდირების, სამუშაო ადგილების შენარჩუნების, სამუშაო ადგილების როტაციისა და გადანაწილების ინსტრუმენტებს. პროფესიული გადამზადების პროგრამებისგან განსხვავებით, დასაქმების წახალისების ინსტრუმენტები ზეგავლენას ახდენენ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე. შრომის უნარს მოკლებული სამუშაო ძალის მხარდაჭერისა და რეაბილიტაციის პროგრამები გათვლილია საზოგადოების კონკრეტულ ჯგუფებზე. მათი მიზანია შრომის უნარს მოკლებული ადამიანების ინტეგრირება სამუშაო ძალაში, ასევე დამსაქმებლების მოტივირება და ხელშეწყობა ინტეგრაციის პროცესში მათი მაქსიმალური ჩართვისთვის. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის პროგრამები ორიენტირებულია ან საზოგადოებრივად სასარგებლო დასაქმების უზრუნველყოფაზე ან კერძო სექტორში დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნის მხარდაჭრაზე, სახელფასო სუფსიდიების უზრუნველყოფის გზით. სტარტაპების წახალისების პროგრამები ორიენტირებულია კერძო მეწარმეობის წახალისებაზე საწყისი კაპიტალის უზრუნველყოფით. ასეთი პროგრამები მიმართულია ახალი საქმიანობის დაწყების ან არსებული საქმიანობის

გაფართოების ხელშეწყობაზე. როგორც აღვნიშნეთ, პასიური პოლიტიკის ინსტრუმენტებით სახელმწიფო აქტიურად არ ერევა შრომით ურთიერთობებში. უმუშევრობის დაზღვევის მექანიზმი, დაზღვევის სქემაში მონაწილე ადამიანს, შეზღუდული დროის განმავლობაში, უხდის გარკვეულ თანხას. უმუშევრობის დაზღვევის გარდა, ხშირად ქვეყნებს აქვთ უმუშევრობის დახმარების პროგრამები, რომლებიც ვრცელდება ისეთ ადამიანებზე, რომელთაც არ აქვთ უმუშევრობის დაზღვევა ან დაზღვევის მოქმედებას ვადა გაუვიდა. რიგ შემთხვევებში გვხვდება ე.წ. გაკოტრებასთან დაკავშირებული კომპენსაციები, როცა ადამიანები ვერ ღებულობენ ხელფასს მათი დამსაქმებელი ფირმებისგაკოტრების გამო. ვადამდელი პენსიის პროგრამები ძირითადად გათვლილია ასაკოვან ადამიანებზე, რომელთაც დასაქმების ძალიან დაბალი შანსები აქვთ ან მათი ჩანაცვლება ახალგაზრდა სამუშაო ძალებით ხდება. თუ შევაფასებთ დასაქმების აქტიური და პასიური ინსტრუმენტების შინაარს, მიზნობრიობას და შედეგებს, ვნახავთ, რომ აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტები მიმართულია უმუშევრობის გამომწვევი გარემოებების არმოფხვრისა ან მასზე მაქსიმალური ზეგავლენის მოხდენისკენ. მაშინ როცა, პასიური პოლიტიკის ინსტრუმენტები მიზანს წარმოადგენს უმუშევრობის შედეგების გარკვეული ხარისხით და პერიოდულობით შემსუბუქება ბენეფიციარებისათვის. აქედან გამომდინარე სახელმწიფოს არჩევანი, ქვეყანაში გაატაროს აქტიური თუ პასიური პოლიტიკა, ხშირად განპირობებული ქვეყნის პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური ფაქტორებით. საინტერესოა საზღვარგარეთის გამოცდილება აღნიშნული ინსტრუმენტების პრაქტიკაში განხორციელების შედეგებთან დაკავშირებით. ამ კუთხით აღსანიშნავია Mckenzie-ის მიერ 2017 წელს მომზადებული კვლევა, რომელიც აფასებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეფექტურობას 13 განვითარებად ქვეყანაში²⁷, ჩატარებული 24 კვლევის ანგარიშზე დაყრდნობით. ქვემოთ მოყვანილია ფაქტები სხვადასხვა ქვეყნებში აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტების შედეგებთან დაკავშირებით.

ა) პროფესიული გადამზადების პროგრამები

²⁷ არგენტინა, დომინიკის რესპუბლიკა, ეთიოპია, თურქეთი, ინდოეთი, იორდანია, კენია, კოლუმბია, მალავი, პერუ, ფილიპინები, სამხრეთ აფრიკა, უგანდა.

Mckenzie-ი²⁸ აფასებს ტრადიციული პროფესიული მომზადების პროგრამების ეფექტიანობას რვა ქვეყანაში ჩატარებულ 12 კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით. უმრავლეს შემთხვევაში პროფესიული მომზადების პროგრამები გამიზნული იყო დაბალშემოსავლიანი ახალგაზრდებისათვის (გარდა თურქეთისა, სადაც პროფესიული მომზადების პროგრამა განკუთვნილი იყო ნებისმიერი ასაკის და სოციალური ჯგუფის უმუშევრისათვის). კვლევების უმრავლესობა სასწავლო პროგრამების ეფექტურობას ზომავს მათი დასრულებიდან 12-18 თვის შედეგების გათვალისწინებით. ცხრა კვლევის მონაცემით გადამზადების პროგრამების დასრულების შემდეგ დასაქმების ზრდის პროცენტული მაჩვენებელი საშუალოდ 2,3%-ია. რაც ნიშნავს, რომ ყოველი 100 ადამიანიდან, რომელმაც მონაწილეობა მიიღო ტრენინგ-პროგრამაში, 3-ზე ნაკლები ადამიანი დასაქმდა გადამზადების პროგრამის დახმარებით. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ცხრა კვლევიდან მხოლოდ სამ ქვეყანაში, კოლუმბია, ინდოეთი, კენია, დაფიქსირდა პროფესიული გადამზადების პროგრამების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პოზიტიური გავლენა დასაქმებაზე. ინდოეთში პროფესიული გადამზადების პროგრამა (სამკერვალო საქმე) განკუთვნილი იყო დაბალშემოსავლიანი ქალბატონებისთვის. ერთ წელზე ნაკლები პერიოდის განმავლობაში პროგრამამ მნიშვნელოვანად გააუმჯობესა მონაწილეთა მდგომარეობა შრომის ბაზარზე. 18 თვის მონაცემებით, მათი დასაქმების შანსი 5%-ით გაიზარდა პროგრამის არამონაწილე ქალბატონებთან შედარებით, ხოლო ანაზღაურება თითქმის გაორმაგდა (გაიზარდა 95,7%-ით). თუმცა, ანაზღაურების ზრდის აბსოლუტური მნიშვნელობა მხოლოდ 2,4\$ იყო (Maitra and Mani, 2012). დასაქმების ზოგად მაჩვენებელთან ერთად, კვლევების უმრავლესობა განიხილავს ფორმალურ დასაქმებასაც (დაქირავებით მუშაობას). კვლევებში, რომლებშიც შეფასებულია ორივე მაჩვენებელი, ფორმალური დასაქმება მცირედით მაღალია დასაქმების ზოგად მაჩვენებელზე. ზრდის საშუალო მაჩვენებელი კი რვა კვლევის მიხედვით 3.6%-ია. პროგრამების ეფექტურობა გრძელვადიან პერიოდში განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით. თურქეთში (Hirshleifer et al, 2016), არგენტინასა (Alzulla et al. 2016) და დომინიკის რესპუბლიკაში (Acevedo et al. 2017) პროგრამების ეფექტი დაფიქსირდა მხოლოდ მოკლევადიან პერიოდში, კოლუმბიასა

²⁸ <http://documents.worldbank.org/curated/en/256001490191438119/pdf/WPS8011.pdf>

(Attanasio et al, 2015) და დომინიკის რესპუბლიკაში (IbarraraIn et al., 2015) გადამზადების შედეგები მდგრადი იყო გრძელვადიან პერიოდშიც. პროგრამების ეფექტი დასაქმებულების შემოსავლების ზრდის ჭრილში შეფასებულია ექსპერიმენტული და საკონტროლო ჯგუფის ანაზღაურების პროცენტული და აბსოლიტური სხვაობით საკონტროლო ჯგუფთან შედარებით. 9 კვლევიდან მხოლოდ 2 მათგანში დაფიქსირდა პროგრამების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი გავლენა ანაზღაურების პროცენტულ ზრდაზე. რაც შეეხება აბსოლიტურ ცვლილებას, სხვადასხვა ქვეყანაში ის -5\$-დან 83\$-მდე მერყეობდა (საშუალო- 19\$).

ბ) სახელფასო სუბსიდიები

ფირმების სახელფასო სუბსიდია ამცირებს თანაშემრომლის დასაქმების ხარჯს, შესაბამისად, ამცირებს უმუშევრობას სუბსიდიის მოქმედების პერიოდში. თუმცა, სუბსიდირებას შესაძლოა ჰქონდეს გრძელვადიანი ეფექტიც: დასაქმებულების უნარების და პროდუქტიულობის განვითარება ზრდის მათი სამომავლო დასაქმების შანსს. Mckenzie-ის ანგარიშის მიხედვით, რომელიც ანალიზებს სახელფასო სუბსიდირების პოლიტიკას განვითარებად ქვეყნებში, აქტიური პოლიტიკის ეს სახე არ არის საკმარისად ეფექტური დასაქმების გაზრდის თვალსაზრისით. რიგ შემთხვევებში დასაქმების ზრდის დაბალი მაჩვენებელი განპირობებული იყო პროგრამის მახასიათებლებით. მაგალითად, სუბსიდირების არაეფექტურობა არგენტინაში გამოწვეული იყო ვაუჩერების სისტემით. სამუშაოს მაძიებლებს გადაეცათ სახელფასოვაუჩერი, პროგრამის პირობები კი დამსაქმებლებს ავალდებულებდა სამუშაოდ აყვანილი ვაუჩერის მფლობელის ფორმალურ დასაქმებას და აკისრებდა ჯარიმას მათი სუბსიდიების პროგრამის დასრულების შემდეგ გათავისუფლების შემთხვევაში. ანალოგიური შედეგით დასრულდა დამსაქმებლებისათვის ვაუჩერის მფლობელთა ფორმალური რეგისტრაციის მოთხოვნა სამხრეთ აფრიკაში (30 დასაქმებული 1500 ვაუჩერის მფლობელიდან). იორდანიაში კი, სადაც სახელმწიფოს დამსაქმებლებისთვის ფორმალური რეგისტრაციის მოთხოვნა არ წაუყენებია, დასაქმება გაიზარდა (38%-ით) დროებით, მხოლოდ სახელფასო სუბსიდიის მოქმედების პერიოდში. მიუხედავად ამისა, შრომის ბაზარზე არსებულ სტანდარტულ პირობებში სახელფასო სუბსიდირებას არ აქვს გამოკვეთილად დადებითი ეფექტი დასაქმების ზრდაზე, Mckenzie-ის ანგარიშის

მიხედვით, მისი გამოყენება შედარებით ეფექტურია დროებითი ეკონომიკური შოკების დროს. მიუხედავად იმისა, რომ მას არ აქვს გრძელვადიანი ეფექტი, მისი გამოყენება გამართლებულია უმუშევართა სოციალური დაცვის მიზნებისთვის. ასევე, სუბსიდირება მიზანშეწონილია ეკონომიკური კრიზისების შემდეგ ფირმების დაბალი ლიკვიდურობის უარყოფითი შედეგების აღმოსაფხვრელად. მაგალითად, მექსიკაში მსოფლიო ფინანსური კრიზისის შემდეგ ფირმებისთვის გაცემულმა სუბსიდიებმა შეძლო მათი სწრაფი ზრდა კრიზისის შემდგომ პერიოდში.

გ) სამუშაოს ძიებაში ხელშეწყობა (search and matching) Mckenzie-ის ანგარიში ეფუძნება შვიდ განვითარებად ქვეყანაში ჩატარებულ ცხრა კვლევის შედეგს, რომლებიც მოიცავს შემდეგი ტიპის პროგრამებს: დასაქმების ფორუმები (ეთიოპია, ფილიპინები), სატრანსპორტო სუბსიდიები (ეთიოპია), ტესტირება სხვადასხვა უნარებში (ეთიოპია, იორდანია, უგანდა), სარეკომენდაციო წერილების გამოყენების ხელშეწყობა (სამხრეთ აფრიკა), სამუშაო მაძიებლებისთვის ინფორმაციის მიწოდება ვაკანსიების შესახებ (ინდოეთი, პერუ). კვლევების მიხედვით, სამუშაოს მაძიებელთა და დამსაქმებელთა დახმარების პროგრამებს მათი ინფორმირების გზით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი ჰქონდა მხოლოდ ორ შემთხვევაში :
- დასაქმება გაიზარდა ინდოეთსა და პერუში, შესაბამისად, 2,4%-ით (3 წლის მონაცემებით) და 6,2%-ით (1 თვის მონაცემებით).

აღსანიშნავია, რომ გარდა ინდოეთის მაგალითისა (Jensen, 2012), არც ერთი სხვა ანგარიში არ აფასებს სამუშაოს ძიებაში დახმარების პროგრამების შედეგებს ერთ წელზე მეტი პერიოდით, შესაბამისად, შეუძლებელია გრძელვადიან პერიოდში მათ მდგრადობაზე მსჯელობა. ზოგიერთი კვლევა (Beam, 2016; Abebe et al., 2016) მსგავსი პროგრამების შედეგად განიხილავს დასაქმების არა რაოდენობრივ, არამედ ხარისხობრივ ზრდას. მაგალითად, კვლევამ ფილიპინების მაგალითზე აჩვენა, რომ დასაქმების ფორუმებზე დასწრებამ ფორმალური დასაქმება 10%-ით გაზარდა თვითდასაქმების შემცირების ხარჯზე, ეთიოპიაში კი სამუშაოს განაცხადის შევსების სწავლებისა და გასაუბრებისათვის მომზადების შედეგად მუდმივი დასაქმება 6,9%-ით გაიზარდა. ზემოთ ჩამოთვლილი პროგრამების დადებით შედეგს დასაქმების “ხარისხზე” კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს ლიტერატურა, რომელიც თვითდასაქმებას განიხილავს როგორც ინდივიდების არჩევანს მოქნილი სამუშაო გრაფიკისა და ნაკლები საგადასახადო დაბეგვრის სასარგებლოდ (მაგალითად, Maloney, 2004).

მართლაც, კვლევა ეთიოპიის მაგალითზე ადასტურებს, რომ გარდა სტაბილური დასაქმებისა, მნიშვნელოვნად არ გაზრდილა არც შრომის ანაზღაურება და არც სამუშაოთი კმაყოფილების დონე. საერთო შეფასებით, სახელმწიფოს მიერ სამუშაოს მიების ხელშეწყობა პროფესიულ გადამზადებასა და სახელფასო სუბსიდიებთან შედარებით ბევრად ნაკლებ ხარჯს საჭიროებს, თუმცა, როგორც კვლევების ანალიზმა აჩვენა, ასეთ პოლიტიკას მხოლოდ ერთ შემთხვევაში ჰქონდა დადებითი, თუმცა უმნიშვნელო, ეფექტი (დასაქმება გაიზარდა 2,4%-ით 3 წლის განმავლობაში). Card, Kluge და Weber (2017) ანალიზებს შრომის ბაზის აქტიური პროგრამების შედეგებს 207 კვლევის ანგარიშზე დაყრდნობით. კვლევები მოიცავს 47 ქვეყანას, მათ შორის განვითარებულს და განვითარებას (დანართი #1 - ქვეყნების ჩამონათვალი). შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეფექტი მოკლევადიან პერიოდში (ერთ წელზე ნაკლები პროგრამების დასრულებიდან) მცირეა საშუალოვადიან (1-2 წელი) და გრძელვადიან პერიოდთან (2წელზე მეტი) შედარებით. კერძოდ, შრომის აქტიური პოლიტიკა დაკავშირებულია დასაქმების 1- 3%-იან, 3-5%-იან და 5-10%-იან ზრდასთან შესაბამისად მოკლე, საშუალო და გრძელვადიან პერიოდში.

თუ მსოფლიო ქვეყნების გამოცდილებას შევსწავსებით, მაშინ ვნახავთ რომ დასაქმების პოლიტიკის მოკლე და გრძელვადიანი ეფექტები დამოკიდებულია პროგრამის ტიპზე. მაგალითად, სამუშაოს მიებაში ხელშეწყობ პროგრამებს ერთნაირი ეფექტი აქვთ მოკლე და გრძელვადიან პერიოდში. პროფესიული გადამზადებისა და კერძო სექტორში დასაქმების პროგრამების გავლენა დასაქმებაზე კი მეტია საშუალო და გრძელვადიან პერიოდში. საჯარო სექტორში დასაქმებას კი აქვს უმნიშვნელო და ხშირად უარყოფითი ეფექტი როგორც მოკლევადიან, ისე გრძელვადიან პერიოდში. პროგრამის ეფექტები ასევე განსხვავებულია მონაწილეების ჯგუფების მიხედვით - ყველაზე დიდია ქალებისთვის და დიდი ხნის დაუსაქმებლებისთვის, ხოლო მცირეა ახალგაზრდებისთვის და ასაკიანებისთვის.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ პოლიტიკის ინსტრუმენტების არჩევანი განპირობებულია ქვეყნების ეკონომიკური მდგომარეობით, პოლიტიკური და სოციალური ფაქტორებით. ამ მხრივ ეს მიდგომები განსხვავებულია და მსოფლიო გამოცდილებაც საკმაოდ მრავალფეროვანია. მონაცემებიდან ნათლად ჩანს, რომ დასაქმების მექანიზმის საუკეთესო მოწყობის მზა რეცეპტი არ არსებობს. საუკეთესო ინსტიტუციური უზრუნველყოფისთვის საჭიროა ისეთი გადაწყვეტილებების მიღება,

რომელიც კონკრეტული ქვეყნის შრომის ბაზრისთვის არის საჭირო, ეკონომიკური და ფინანსური პოტენციალის ანალიზს და საზღვარგარეთის ქვეყნების პრაქტიკული გამოცდილების მნიშვნელოვანი ასპექტების გათვალისწინებას. საქართველოსთვის დასაქმების მექანიზმის შემუშავების პროცესში საინტერესოა ლატვიისა და ესტონეთის, როგორც ყოფილი საბჭოთა სივრცის ქვეყნების, სახელმწიფო დასაქმების სერვისების სტრუქტურებისა და საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმების მიმოხილვა და ამ ქვეყნების გამოცდილების გაზიარება. Kalvane (2015)²⁹ ანალიზებს ლატვიის, ესტონეთისა და დანიის სახელმწიფო დასაქმების სერვისების მოდელებს. სტატიაზე დაყრდნობით, ქვემოთ მოკლედ მიმოვიხილავთ ლატვიისა და ესტონეთის მოდელებს. ლატვიაში დასაქმების სახელმწიფო სერვისები (სდს) თანამშრომლობს და კონსულტაციებს გადის სოციალურ პარტნიორებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და მუნიციპალიტეტებთან თავისი ვალდებულებების განხორციელების პროცესში, თუმცა ისინი ჩართული არ არიან სდს-ის მართვაში. ლატვიის სდს-ის სტრუქტურა ორ დონიანია, იგი შედგება ცენტრალური ოფისისა და 28 რეგიონური ფილიალისაგან, რომელთა ხელმძღვანელები აგნარიშვალდებულნი არიან სდს-ის ცენტრალური მმართველობის წინაშე. ლატვიის სდს-ის საქმიანობა ფინანსდება სახელმწიფო და სპეციალური ბიუჯეტებიდან, ასევე ევროკავშირის „სტრუქტურული ფონდები“-დან და სხვა მოზიდული საინვესტიციო პროექტებიდან.

საქართველოსთვის ასევე საინტერესოა ჩეხეთის რესპუბლიკის 1990-1999 წლების გამოცდილება, რადგან იგი ყოფილი სოციალისტური რესპუბლიკაა და დღესდღეობით ევროპაში გამოირჩევა უმუშევართა ძალიან დაბალი (2016 წელი - 4%) მაჩვენებლით. 17 ჩეხეთის სოციალისტური რესპუბლიკას 1990 წლიდან მოყოლებული, სხვა სოციალისტური რესპუბლიკების მსგავსად, პოლიტიკური გარემოებათა და სწრაფი ეკონომიკის სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად მასობრივი უმუშევრობის ტალღამ გადაუარა. 18 ქვეყანაში 1990-იანი წლებიდან მოყოლებული ფუნქციონირებს დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, რომელიც შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ იქნა დაფუძნებული, რა დროსაც სამინისტრომ ფართოდ გამოიყენა განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება ამ სფეროში. დასაქმების სახელმწიფო სერვისების სამსახური პასუხისმგებელი იყო

²⁹ Kalvane, I. (2015) Business Model Choice for Latvian Public Employment Service: What is the Best for Labour Force Competitiveness? Procedia - Social and Behavioral Sciences 213, pp. 99 – 104.

შრომის ძალის მუდმივი მონიტორინგსა და შეფასებაზე და შრომის ბაზრის პოლიტიკის შესაბამისი ინსტრუმენტების ეფექტურ გატარებაზე. აღნიშნული სამსახური იყო სამ დონიანი, 77 ადმინისტრაციულ ერთეულში წარმოდგენილი რეგიონალური ოფისებითა და 238 ერთეული ადგილობრივი წარმომადგენლობით მნიშვნელოვან ქალაქებსა და მუნიციპალიტეტებში. 1999 წლისთვის ჩეხეთის რესპუბლიკაში რეგისტრირებულ უმუშევართა მაჩვენებელი შეადგენდა 8 %, ხოლო უმუშევართა სოციალურ შემწეობას იღებდა 43,7%. რეგიონალური ოფისები იმართებოდა ვერტიკალურად შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტრო და მისი სტრუქტურული ერთეულის დასაქმების სერვისების ადმინისტრაციის მიერ. რეგიონალური ოფისების დირექტორებს გააჩნდათ დამოუკიდებლობის საკმაოდ მაღალი ხარისხი მმართველობისა და საბიუჯეტო სახსრების განაწილების საკითხებში. რეგიონალური ოფისების უმეტეს ნაწილში შექმნილი იყო სამეთვალყურეო საბჭოები, რომლებიც დაკომპლექტდა დამსაქმებლების, სავაჭრო გაერთიანებების, სკოლების, ბანკების და სხვადასხვა ორგანიზაციების წარმომადგენლებისგან. დასაქმების ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტრო რეგიონალურ ოფისებს ავალდებულებდა დამსაქმებელ იურიდიულ და ფიზიკურ პირებისთვის შეეთავაზებინათ სხვადასხვა ფორმის წამახალისებელი მექანიზმები და ფულადი სახსრები სოციალური ხასიათის სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით. შესაბამის ფინანსური რესურსი ამგვარი ღონისძიებების გასატარებლად გამოიყოფოდა ცენტრალური და სპეციალიზებული ბიუჯეტებიდან. სოციალური ხასიათის სამუშაო ადგილები ორი სახის გახლდათ: სოციალურად ეფექტური სამუშაო ადგილი - ახალი სამუშაო ადგილი, შექმნილი დამსაქმებლის მიერ დასაქმების დეპარტამენტთან დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე და სადაც საქმდებოდა სააგენტოში დარეგისტრირებული უმუშევარი პირი. სოციალურად ეფექტური სამუშაო ადგილის მეორე სახეობას წარმოადგენდა საზოგადოებისთვის სასარგებლო სამუშაო ადგილი, რომელთაც ქმნიდა ადგილობრივი თვითმმართველობა და დამსაქმებელი დასაქმების სააგენტოსთან დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე და წარმოადგენდა მოკლევადიან სამუშაო ადგილს.

სამინისტრო ასევე ახდენდა დამსაქმებელთა მხარდაჭერას ინვესტიციების წახალისების კუთხით. ასეთი მხარდაჭერი ღონისძიებები ხორციელდებოდა ისეთ

რეგიონებში, სადაც უმუშევართა პროცენტული მაჩვენებელი მაღალი იყო ქვეყნის მასშტაბით არსებულ პროცენტულ მაჩვენებელზე ბოლო ექვსი თვის განმავლობაში. აღნიშნული მხარდამჭერი ღონისძიებები ხორციელდებოდა რეგიონსა და დასაქმების სააგენტოს შორის არსებული წერილობითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სადაც დაფინანსების ფორმა, ოდენობა, ხანგრძლივობა და სხვა მახასიათებლები განსხვავდებოდა რეგიონების მიხედვით და დამოკიდებული იყო უმუშევრობის მაჩვენებლებსა და სპეციფიკაზე. გარდა ამისა ჩეხეთის რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტო იყენებდა დასაქმების გაუმჯობესების შემდეგ ინსტრუმენტებს: ახალ სკოლადამთავრებულებისთვის გადამზადების პროგრამები, შშმ პირებისთვის სამუშაო ადგილების ადაპტირების პროგრამები და გადამზადების პროგრამები რომელიც მიმართული იყო დასაქმების ბაზარზე მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის არსებული დისბალანსის დასარეგულირებლად.

საქართველოს შესადარი თუ სხვა ქვეყნების გამოცდილებამ დაგვანახა, რომ დასაქმების პროგრამების ეფექტურობა, განსაკუთრებით კი სოციალური ეფექტი, მით უფრო მაღალია, რაც უფრო მეტად არის მორგებული და მიმართული მოწყვლადი ჯგუფების და დასაქმების ბაზრის აქტუალურ გამოწვევებზე საპასუხოდ. პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ სახელმწიფოს მხრიდან მხარდამჭერის საჭიროება ყველაზე მაღალია იმ უმუშევართა ჯგუფებისთვის, რომელთა წარმომადგენლებთა ცოდნა და უნარ-ჩვევები ვერ პასუხობს დასაქმების ბაზრის თანამედროვე ტენდენციებს და შესაბამისად არ გამოირჩევიან მაღალი კონკურენტუნარიანობით. იმისთვის, რომ სახელმწიფოს მხრიდან მხარდამჭერილი იყოს მოქალაქეების შრომის ფულების რეალიზაციისთვის საჭირო გარემო-პირობები, აუცილებელია სახელმწიფომ დეტალურად შეისწავლოს ადგილობრივი ბაზრის მოთხოვნები, არსებული მიწოდება და გაატაროს ბაზრის ბალანსირებისთვის აუცილებელი ქმედითი ღონისძიებები.

პოსტ-საბჭოური ტრანსფორმაციის დასაწყისიდან მოყოლებული უმუშევრობის პრობლემა რჩება ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხად საქართველოში. თუ შევაჯამებთ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის¹⁹ და მსოფლიო ბანკის²⁰ მიერ გამოქვეყნებულ სტატისტიკურ მონაცემებს 1992 წლიდან მოყოლებული საქართველოში უმუშევრობის სტრუქტურის, დინამიკისა და ტენდენციების კუთხით, შეგვიძლია შემდეგი დასკვნების გამოტანა: საქართველოში უმუშევრობის მაღალი დონე ნარჩუნდება სწრაფი ეკონომიკური ზრდის პირობებშიც. 1992 წლიდან

მოყოლებული მთლიანი შიდა პროდუქტი ერთ სულ მოსახლეზე მკვეთრად მზარდია და 2016 წლისთვის 4 000 ამერიკულმა დოლარმა შეადგინა, ხოლო უმუშევრობის დონე მუდმივად 10-12%-იან მაჩვენებლებს შორის მერყეობდა²¹. ეს ფაქტი მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმების დონე ეკონომიკურ ზრდაზე ნაკლებად რეაგირებს. წარმოების მოცულობის ზრდა ძირითადად განპირობებული იყო მწარმოებლურობის და არა დასაქმების ტემპის ზრდით. უმუშევრობა განსაკუთრებით მაღალია ქვეყნის ურბანულ რაიონებში, სადაც უმუშევრობის დონე 28%-ს შეადგენს. აღნიშნული მაჩვენებელი 3-ჯერ აღემატება უმუშევრობის დონეს სოფლად. აღნიშნული გარემოება გამოწვეულია სოფლად თვითდასაქმებულთა რაოდენობის მაღალი მაჩვენებლით (მთლიანი დასაქმებულების 50 პროცენტის მაჩვენებელი). თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ მათი მეურნეობა მწარმოებლურობის ხედვით იმდენად დაბალია, რომ საკუთარი მოთხოვნების უზრუნველყოფასაც კი ვერ ახერხებს საქართველოში ასევე განსაკუთრებით მაღალი ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობის დონე და ეს მაჩვენებელი 36%-ს შეადგენს. ახალგაზრდათა (15-24 წლის ასაკის) თითქმის მესამედი არ იმყოფება განათლების სფეროში, არ არის დასაქმებული ან არ გადის პროფესიულ გადამზადებას. ეს მაჩვენებელი 2-3-ჯერ აღემატება უმეტესი ევროპული ქვეყნის შესაბამის მაჩვენებელს. შედეგად, ახალგაზრდა მშრომელთა მწარმოებლურობის პოტენციალი არასაკმარისად არის გამოყენებული. ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი შრომაზე სუსტი მოთხოვნის შედეგია, მაგრამ კვალიფიკაციის შეუსაბამობასაც თავისი წვლილი მიუძღვის. საქართველოში უმუშევართაგან ბევრს უმაღლესი განათლება აქვს. უმუშევართა 50%-ზე მეტს საშუალო განათლება აქვს, ხოლო 40%-ს - უმაღლესი განათლება. ურბანულ რაიონებში უმუშევართა 46%-ს აქვს უნივერსიტეტის დიპლომი. ევროპული ქვეყნებისაგან განსხვავებით, სადაც უმუშევრობა კონცენტრირებულია ნაკლებად განათლებულ ინდივიდებს შორის, საქართველოში საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე ინდივიდები უმუშევართა უმცირესობას წარმოადგენენ. უმაღლესი განათლების მქონეთა შორის უმუშევრობის მაღალი დონე მიუთითებს ისეთი სამუშაოების ნაკლებობაზე, რომლებიც უმაღლეს განათლებას მოითხოვენ („ჭარბი განათლების“ ფენომენი). მაგრამ, ამასთანავე აღნიშნული მიუთითებს იმაზე, რომ უმაღლესი განათლების მქონე ინდივიდთა ნაწილს არ გააჩნია ის უნარ-ჩვევები, რასაც დამსაქმებელი ითხოვს („კვალიფიკაციის დეფიციტის“ ფენო -

მენი). საქართველოში უმუშევრობა გრძელვადიანობით ხასიათდება. ქართველ უმუშევართა 2/3 უმუშევრად რჩება წელიწადზე მეტი ხნით. შესადაარებლად, გამართული შრომის ბაზრის მქონე ევროპულ ქვეყნებში აღნიშნული მაჩვენებელი 1/3-ზე ნაკლებია. გრძელვადიანი უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი ნიშნავს იმას, რომ უმუშევრობიდან თავის დაღწევის შანსები დაბალია. საქართველოში უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი განპირობებულია უფრო მეტად უმუშევართა რიგებიდან გადინების დაბალი მაჩვენებლით, ვიდრე შემოდინებით. საქართველოსთვის ასევე დამახასიათებელი დაბალმწარმოებლური დასაქმება, რაც განპირობებულია ტრადიციული ინდუსტრიული სტრუქტურით. ქართულ დასაქმების სტრუქტურაში სოფლის მეურნეობა დომინირებს, რომელზეც მთლიანი დასაქმების 46%, ხოლო მშპის მხოლოდ 10% მოდის. სამრეწველო სექტორი მცირე ზომისაა, დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობის 11%-ით. მომსახურების სფერო შედარებით დიდი ზომისაა, დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობის 25%-ით, თუმცა მასში წამყვანი პოზიცია ვაჭრობას უჭირავს, რომელიც დიდწილად დაბალი დამატებითი ღირებულების მქონე საქმიანობაა. დიდია ასევე საჯარო სამსახურის სექტორი. თანამედროვე ბიზნესისა და ფინანსური მომსახურების სექტორის როლები მცირეა დასაქმების სფეროში. ამრიგად, სამუშაო ადგილების უმეტესობა ტრადიციულ, დაბალი მწარმოებლურობის მქონე სექტორებზე მოდის, ხოლო მათი უმცირესობა - თანამედროვე, მაღალი მწარმოებლურობის სექტორებზე. ასეთი ტრადიციული დასაქმების სტრუქტურა ზღუდავს უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას. ტრადიციულ, დაბალმწარმოებლურ საქმიანობებში დასაქმებულთა მაღალი წილი მშრომელთა დაბალ შემოსავლებს განაპირობებს. თუკი ფინანსურ სექტორში არსებულ საშუალო ხელფასს ათვლის ნიშნულად გამოვიყენებთ, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული საშუალოდ ამ მაჩვენებლის 34%-ს გამოიმუშავებს, ვაჭრობის სფეროში დასაქმებული - 55%-ს, მრეწველობის სფეროში დასაქმებული კი 60%-ზე ნაკლებს. დიდ ტრადიციულ სექტორში მრავალი დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილია, ხოლო მცირე ზომის თანამედროვე სექტორში მცირე რაოდენობის კარგად ანაზღაურებადი სამუშაო ადგილი. ინფრასტრუქტურისა და რეგიონალური განვითარების სამინისტრო ჯერ კიდევ 2014 წლისთვის, ჩართული იყო „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 დადგენილების ფორმირებისა და მასში შემდგომი ცვლილებების შეტანის პროცესში და მასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებში. სამინისტრო ერთ-ერთ პარტნიორად არის განსაზღვრული საქართველოს მთავრობის შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიის და 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროცესებში. ჩართულობის ერთ-ერთ ფორმად განსაზღვრული იყო რეგიონებში გამოცხადებულ ტენდერებში გამარჯვებული კომპანიების მიერ შექმნილი ახალი სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტისთვის, რისი განხორციელებაც სამართლებრივად შეუძლებელი იყო. საჯარო ინფრასტრუქტურული პროექტის განხორციელებისას დამსაქმებლად გვევლინება კერძო სამართლის იურდიული პირი, რომლისგანაც სამინისტროს დაწესებულებამ შეისყიდა მომსახურება ან სამუშაო. სამინისტროს არ აქვს უფლებამოსილება დაავალდებულოს ტენდერში გამარჯვებული კომპანიები ობიექტებზე წარმოქმნილი ვაკანსიების შესახებ მიაწოდოს ინფორმაცია სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს. აღნიშნული წარმოადგენს კონტრაქტორი კომპანიების შიდა რეგულირების სფეროს და ისინი თავისუფალნი არიან შრომითი ურთიერთობების წარმართვისას. იმ შემთხვევაში, თუ სამინისტროს დაწესებულება მოსთხოვს მის კონტრაქტორ ორგანიზაციას შექმნილი ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას, აღნიშნული უნდა განისაზღვროს სატენდერო პირობად, რაც გაართულებს და უარყოფითად აისახება სახელმწიფო შესყიდვების პროცესზე. აგრეთვე, გასათვალისწინებელია, რომ სატენდერო პირობად მსგავსი საკითხების განსაზღვრის შემთხვევაში, სამინისტროს არ აქვს ბერკეტი შეამოწმოს კონტრაქტორების მიერ ვაკანსიების განთავსების საკითხი. შესაბამისად, მსგავსი სატენდერო პირობა იქნება ფორმალობა, რადგან, რეალურად, აღსრულების მექანიზმი არ არსებობს.

2.2 სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება- გადამზადების პროგრამები.

სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის მონაწილეთა მნიშვნელოვანი ნაწილი დღევანდელი მდგომარეობით, კვლავ დაუსაქმებელია და წინამდებარე გამოკვლევამდე ბოლო სამი თვის განმავლობაში კვლავ ეძებდა სამსახურს; რესპონდენტთა სუბიექტური შეფასებით, სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-

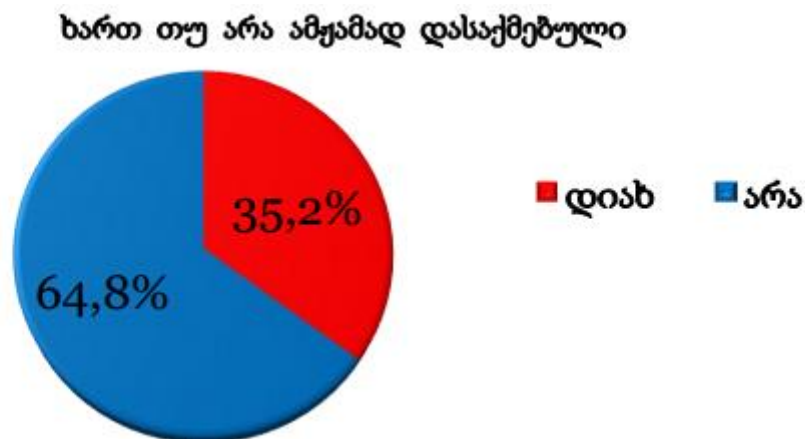
გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამალღების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის ფარღლებში მიღებული ცოდნა იმსახურებს 4,27 ბალს 5 ბალიანი შეფასების სისტემიდან. გამოკითხული რესპონდენტების 65% თვლის, რომ მიღებული ცოდნით შესაძლებელია მუშაობის დაწყება. სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამალღების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის მონაწილეთა იმ ნაწილმა, რომელმაც ვადაზე ადრე შეწყვიტა სწავლა, ამის უმთავრეს მიზეზად სწავლების დაბალი ხარისხი დაასახელა. კოლეჯების ადმინისტრაცია წინა წელთან შედარებით უფრო ორგანიზებული შეხვდა მომზადება-გადამზადების პროცესს და უფრო მოთხოვნაზე ორიენტირებული პროგრამები შესთავაზა მომხმარებელს. 2015 წლის პროგრამისგან განსხვავებით, პროგრამას დაემატა ისეთი პროფესიები, რომლებზე მოთხოვნაც დასაქმებლების მხრიდან მოდიოდა, რაც საბოლოოდ აისახა დასაქმების დონის უკეთეს მაჩვენებელში. სოციალური მომსახურების სააგენტომ მომზადება/გადამზადების კომპონენტის დასრულების შემდეგ ჩაატარა დასაქმების ფორუმი, რამაც დადებითი როლი ითამაშა ბენეფიციარების დასაქმებაში გამოკვლევის უმთავრეს მიზანი იყო სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამალღების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის შეფასება. გამოკვლევის დასაწყისში მომზადდა კითხვარი, რომლის საფუძველზეც უნდა შეგროვებულიყო მონაცემები. იმის გამო, რომ არ არსებობდა ერთიანი ბაზა, სადაც მოცემული იქნებოდა სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამალღების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილეთა სრული საკონტაქტო მონაცემები (მისამართი, საკონტაქტო ინფორმაცია და ა.შ.), ძალიან გართულდა პოტენციური რესპონდენტების მოძიება. მათი შერჩევისთვის გამოყენებული იქნა ე.წ. „თოვლის გუნდის მეთოდი“, რომელიც შერჩევათა არაალბათურ კატეგორიას განეკუთვნება. ამ გამოკვლევის შედეგების მიხედვით, შეუძლებელია რაიმე კონკრეტული სტატისტიკის შესახებ საუბარი, თუმცა ის იძლევა მნიშვნელოვანი ტენდენციების დაფიქსირების საშუალებას. სულ, მოძიებული იქნა „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამალღების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის“ 210 მონაწილე. ეს ის რაოდენობაა, რომლებმაც ისურვეს გამოკვლევაში მონაწილეობის მიღება. თუმცა იყვნენ ისეთებიც, რომლებმაც უარი განაცხადეს ყოველგვარი პასუხის დაფიქსირებისგანაც (172).

გამოკვლევის ფარგლებში ასევე განხორციელდა სიღრმისეული ინტერვიუები:

- შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენტურ წარმომადგენელთან;
- იმ კოლეჯების წარმომადგენლებთან, სადაც მიმდინარეობდა სწავლების პროცესი.
- იმ დამსაქმებლებთან, რომლებიც მონაწილეობდნენ პროგრამის კვალიფიკაციის ამაღლების კომპონენტში.

განხორციელებული სიღრმისეული ინტერვიუების მიზანი იყო სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის ორგანიზატორი მხარის მოსაზრებების თვისობრივი შესწავლა. სიღრმისეული ინტერვიუ ჩატარდა ამისთვის სპეციალურად მომზადებული კითხვარის მეშვეობით.

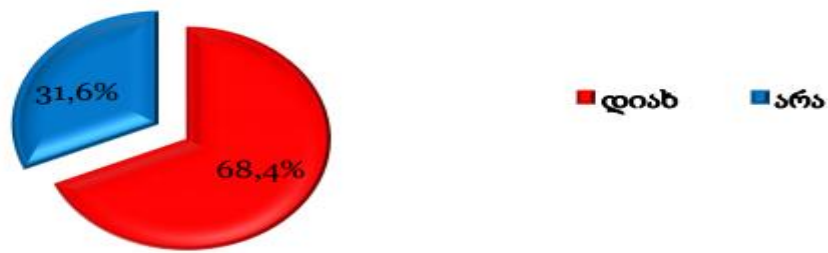
დიაგრამა1. გამოკითხულთა შორის დასაქმებულთა რაოდენობა



როგორც ამ გრაფიკულ გამოსახულებაში ჩანს, სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამაში იმ მონაწილეთა პროცენტული წილი, რომლებიც ამჟამად სამუშაოს მაძიებელთა რიგებში არიან, 64,8%-ს შეადგენს. ხოლო დასაქმებული მხოლოდ 35,2%-ია. სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამაში იმ მონაწილეთა 68,4%, რომლებიც დაგვთანხმდნენ ინტერვიუზე, გამოკვლევის საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში კვლავ ეძებდა სამსახურს (დიაგრამა 2).

დიაგრამა 2. სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა

ეძებდით თუ არა სამსახურს ბოლო სამი თვის განმავლობაში?

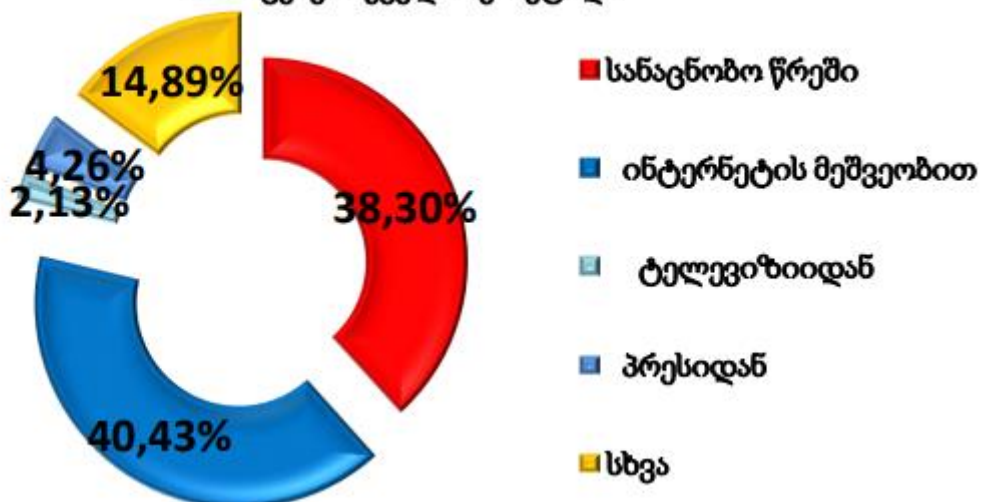


ზემოთ მოყვანილი მონაცემების საფუძველზე, შეიძლება ითქვას, რომ სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამაში მონაწილეთა უმეტესობამ, კვლევაც ვერ გადაჭრა უმუშევრობის პრობლემა.

გამოკვლევის შედეგების თანახმად, რესპონდენტები ყველაზე უფრო ხშირად სამუშაო ადგილებს ინტერნეტში გამოქვეყნებული განცხადებების მეშვეობით ეძებენ. ამ პასუხს აფიქსირებს მათი 40%, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ეს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად შემცირდა წინა წლის გამოკითხვასთან შედარებით (67%). სამაგიეროდ 38%-მდე გაიზარდა იმ ბენეფიციართა რაოდენობა, რომლებიც სამუშაოს სანაცნობო წრეში ეძებდა. პრესის საშუალებით სამუშაოს ეძებდა 4%, ტელევიზიის საშუალებით 2%, ხოლო სხვა გზებით სამუშაოს ეძებდა გამოკითხულთა 15%.

დიაგრამა 3. სამუშაოს ძიების გზები

რა წყაროებზე დაყრდნობით ეძებთ ვაკანსიებსი შესახებ მონაცემებს ყველაზე მეტად?



როგორც ამ გრაფიკული გამოსახულებიდან ჩანს პროგრამის მონაწილეები ყველაზე

ხშირად სამუშაოს ეძებენ ინტერნეტისა და სანაცნობო წრის საშუალებით. სანაცნობო წრეში სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობის ზრდა გასაკვირი არც არის, ვინაიდან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ 2015 წელს ჩატარებული შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის მიხედვით დამსაქმებელთა 60% სწორედ სანაცნობო წრეში ეძებდა პოტენციურ სამუშაო ძალას.

რაც შეეხება ყველაზე უფრო გავრცელებულ პროფესიებს, რომლებსაც რესპონდენტები ეუფლებოდნენ სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების 2016 წლის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში, წინა წლის მსგავსად, ძირითადად ფიქსირდება ბუღალტერია, ექთნის თანაშემწე და ოფის მენეჯერი. სხვა პროფესიებზე მოთხოვნა უფრო ნაკლები და დაბალი იყო.

საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ ჩაატარა ბენე-ფიციართა საკუთარი გამოკითხვა, რომელიც დასრულდა 2017 წლის ივლისში. კითხვარი შედგენილი იყო წინა წელს ევროპელი ექსპერტების დახმარებით და მისი მიზანია იყო ბენეფიციართა შორის დასაქმებულთა რაოდენობის დადგენა, თუმცა არ ყოფილა დასმული კითხვა იმაზე, თუ როდის დასაქმდა ბენეფიციარი და მუშაობს თუ არა ის იმ პროფესიით, რომელზეც გაიარა მომზადება-გადამზადება. „ზოგი დასაქმდა, ზოგს ეს კურსი სამუშაოს შენარჩუნებაში დაეხმარა, ზოგმა საკუთარი საწარმო გახსნა“. სოციალური მომსახურების სააგენტო დამსაქმებლების პროგრამის კვალიფი-კაციის ამაღლების ნაწილში ჩართვას ცდილობს პირადი კონტაქტის საშუალებით - “პირველი დაკავშირება დამსაქმებულთან ძირითადად მეილებით ხდება. worknet.gov.ge-ზე 300-ზე მეტი დამსაქმებელია რეგისტრირებული და გარდა ამისა ყოველდღიურ რეჟიმში გვაქვს კონტაქტი 700-ზე მეტ დამსაქმებელთან, შესაბამისად მათ მომავალ გეგმებზე და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესახებ წინსწრებით ვიცით.“ შესაბამისად პროგრამის შესახებ ინფორმირებულია დამსაქმებელთა მხოლოდ ის ნაწილი, რომელთანაც სააგენტო ახერხებს კონტაქტს. როგორც საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში აცხადებენ ვიდრე ბენე-ფიციარი სასურველ პროფესიას აირჩევს იგი გადის კონსულტაციას კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტთან. „კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტები გვყავს, რომელთანაც ბენეფიციარები გადიან კონსულტაციას. ისინი უხსნიან სად რა ხდება, როგორ

იმუშაონ, რა პროფესია აირჩიონ, თუ აქვთ რამე განათლება გაიუმჯობესონ ცოდნა, თუ რაიმე სხვა პროფესია აირჩიონ“

პროგრამის კვალიფიკაციის ამაღლების ნაწილში მონაწილე ორგანიზაციები აღნიშნავენ, რომ პროგრამა მათ ეხმარება კვალიფიციური კადრის პოვნაში - „პროგრამა კარგი შესაძლებლობაა როგორც დამსაქმებლებისთვის, ისე სამუშაოს მაძიებელთათვის, განსაკუთრებით კი - შშმ პირთათვის, რადგან დამსაქმებელი სტაჟირების პროცესში ზოგავს ფინანსურ რესურსს, სამუშაო ადგილზე პრაქტიკის გავლით კი ხელს უწყობს კანდიდატთა კვალიფიკაციის ამაღლებას და საბოლოო ჯამში სამუშაოდ იღებს შესწავლილ, მეტნაკლებად კვალიფიცირებულ, გარემოსთან, პერსონალთან და შინაგანაწესის პირობებთან შეჩვეულ, უკვე ადაპტირებულ კადრს.“

როგორც ზევით აღვნიშნეთ, თეორიული კურსის შერჩევასაც სამუშაოს მაძიებელი კონსულტაციას გადის კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტთან, თუმცა კვალიფიკაციის ამაღლების კომპონენტში მონაწილე კომპანიის წარმომადგენლების აზრით ასეთი სპეციალისტების რაოდენობა არასაკმარისია - „მიგვაჩნია, რომ დასაქმების კონსულტანტებისა და კარიერული დაგეგმვის სპეციალისტების რაოდენობა რესპუბლიკის მასშტაბით კრიტიკულად მცირეა. ისევე როგორც სამუშაოს მაძიებელთა დიფერენციაცია, უნდა მოხდეს დამსაქმებელთა დიფერენციაციაც . პრიორიტეტულად მოწყვლად ჯგუფებთან მომუშავე დამსაქმებლებისათვის უნდა არსებობდეს მასტიმულირებელი ინსტრუმენტები (მაგალითად: ტექნიკური მხარდაჭერა და სხვა). დამსაქმებელთა აზრით პრობლემას წარმოადგენს ასევე სამუშაოს მაძიებელთა მხრიდან საარსებო შემწეობის დაკარგვის შიში - „დასაქმების სურვილის მიუხედავად, არცთუ იშვიათად მოქალაქეები, მათ შორის შშმ პირები უარს ამბობენ სამუშაოს შეთავაზებაზე „სოციალურად დაუცველის“ სტატუსის მოხსნისა და მასთან დაკავშირებული ფინანსური დახმარებისა და სხვა ბენეფიტების დაკარგვის შიშით. ვფიქრობთ, ეს საკითხი უფრო სიღრმისეულად არის შესასწავლი და შესამუშავებელია ოპტიმალური მარეგულირებელი ნორმა.“

სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება-გადამზადების პროფესიათა ჩამონათვალი ძირითადად შედგა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის შედეგად გამოვლენილი მოთხოვნადი პროფესიების მიხედვით. ამ პროფესიებში გაერთიანებულია, როგორც მოთხოვნა საშუალო და პროფესიული განათლების მიხედვით, ისე უმაღლესი განათლების მიხედვით. გარკვეულ პროფესიებში დამსაქმებლები პროფე -

სიულ განათლებას არ მიიჩნევენ საკმარისად და ითხოვენ უმაღლეს განათლებას. სამუშაოს მომზადების პროფესიული მომზადება-გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამით გათვალისწინებული თეორიული კურსი შედგენილია პროფესიული განათლების კურსებიდან აღებული ცალკეული მოდულებისგან, შესაბამისად ამ კურსის ფარგლებში მიღებული ცოდნა არ აღემატება პროფესიული განათლების მქონე სტუდენტთა ცოდნას. ბენეფიციართა მიერ მოთხოვნა უმეტესად იყო სწორედ ისეთ პროფესიებზე, სადაც დამსაქმებლები ითხოვენ უმაღლეს განათლებას², ამიტომ მათი მომავალი დასაქმება ამ პროგრამით გავლილი კურსის მიხედვით ნაკლებად სავარაუდოა.

კვლევის შედეგად გამოჩნდა, რომ პროგრამამ დაბალი შეფასება მიიღო პრაქტიკულ კომპონენტში, სადაც სტაჟირება ბენეფიციართა მხოლოდ 2,6%-მა გაიარა. კვლავ პრობლემას წარმოადგენდა ინფორმაციის ნაკლებობა ბენეფიციართა შორის, პროგრამის კვალიფიკაციის ამაღლების ნაწილთან დაკავშირებით. პროგრამის კვალიფიკაციის ამაღლების ნაწილში მონაწილეობა მიიღო მხოლოდ 8 კომპანიამ, რაც საზოგადოებისა და ბიზნესის ნაკლებად ინფორმირებულობაზე მიუთითებს. უნდა აღინიშნოს, რომ პროგრამის დაგეგმვის ეტაპზე კვლავაც არ მომხდარა კომპანიების, რომლებშიც ბენეფიციარები გაივლიდნენ სტაჟირებას, წინასწარ შერჩევა. შედეგად პროგრამის დაწყების მომენტისათვის უცნობი იყო შეძლებდნენ თუ არა ბენეფიციარები სტაჟირების გავლას. პრაქტიკული კომპონენტი კი მსგავსი პროგრამისთვის ძალზედ მნიშვნელოვანი და აუცილებელი ნაწილია. სოციალური მომსახურების სააგენტო სტაჟირების ნაწილში ჩართულ კომპანიებს თავად უგზავნიდა იმ ბენეფიციართა ანკეტებს, რომლებიც მათი აზრით ყველაზე მეტად შეეფერებოდა კომპანიის საჭიროებებს, შემდეგ კი კომპანია თავად წყვეტდა ვინ აეყვანა სტაჟირებაზე. ასეთი სქემა შესაძლოა კომპანიებისთვის მეტნაკლებად კომფორტული იყოს, თუმცა ამით ბენეფიციართა ნაწილი კონკურსის გარეთ რჩება, ვინაიდან მათი ნაწილის ანკეტა არ ეგზავნება არც ერთ დამსაქმებელს. პროგრამაში მონაწილეობა ვადაზე ადრე შეწყვიტა ბენეფიციართა 17,8%-მა, რაც ნაკლებია 2015 წელთან შედარებით (31%). კოლეჯებისთვის არსებობს მხოლოდ პროგრამით გათვალისწინებული სპეციალობების ჩამონათვალი, მაგრამ არ არის განსაზღვრული ის კომპეტენციები, რომელსაც, ამა თუ იმ პროფესიის ადამიანი უნდა ფლობდეს. შესაბამისად კოლეჯები საკუთარი შეხედულებებისადმი ადგენენ პროგრამებს და სხვა და სხვა კოლეჯის

კურსდამთავრებულთა ცოდნისა და კომპეტენციების დონე შესაძლებელია რადიკალურად განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან.

სერთიფიკატის გაცემის ერთადერთი საფუძველი იყო ბენეფიციარის კურსებზე დასწრების მაჩვენებელი და ბენეფიციარს არ უწევდა გამოცდის ჩაბარება, რაც მათ მიერ საჭირო ცოდნის მიღებას რისკის ქვეშ აყენებს. პროგრამაში დაშვებული პროფესიების ჩამონათვალის ძირითადი ნაწილი, კვლავ 2015 წელს ჩატარებული შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის შედეგებს ეფუძნებოდა, თუმცა მოთხოვნად პროფესიებად აღებული იყო ის პროფესიებიც, სადაც დამსაქმებელი ითხოვს უმაღლეს განთლებას და პროფესიული განათლება საკმარისი არ არის. სასწავლო ჯგუფების დაკომპლექტებისას პრობლემას წარმოადგენს ბენეფიციართა განათლების განსხვავებული დონე, რაც გამოწვეულია იმით, რომ პროგრამაში მომზადებისა და გადამზადების კურსები არ არის გამიჯნული. წინა წელთან შედარებით მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა დასაქმების მაჩვენებელი და 29,3% შეადგინა, თუმცა დასაქმებულთა შორის არიან ისეთებიც, რომლებიც მომზადება/გადამზადების გავლამდეც მუშაობდნენ. გამოკითხულთა შორის პროგრამის ფარგლებში მიღებული ცოდნით მუშაობის დაწყება შეუძლებლად 24,7%-მა მიიჩნია. ბაზარზე მოთხოვნილი პროფესიების შერჩევასა და სამინისტრომ გარდა 2015 წელს ჩატარებული კვლევისა, გაითვალისწინა მოთხოვნა დამსაქმებელთა მხრიდან და პროფესიების რაოდენობა გაზარდა უშუალოდ დამსაქმებლების მიერ მიწოდებული ინფორმაციის შესაბამისად, რამაც გამოიწვია პროგრამის მონაწილეთა შორის დასაქმების ზრდა. პროგრამის ფარგლებში დასაქმებულთა საკმაოდ დიდი ნაწილი 177 ბენეფიციარი დასაქმდა მომზადების კურსის დასრულების შემდეგ გამართულ დასაქმების ფორუმზე, რომელიც სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ იყო ორგანიზებული. შედეგიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ მსგავსი ფორუმები დადებითი ნაბიჯია დამსაქმებლისა და სამუშაოს მაძიებელთა დაკავშირების პროცესში. 2016 წელს ბიუჯეტიდან გამოყოფილი 2 014 000 ლარიდან, პროგრამის ფარგლებში ათვისებულ იქნა 1 313 250 ლარი. შესაბამისად ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილი ვერც 2016 წელს შესრულდა სრულად.

2.3 დასაქმების პროგრამების საკანონმდებლო რეგულირება.

უმუშევრობის მწვავე პრობლემა მთავრობის დღის წესრიგში იდგა 1991 წლიდან, რომლის გადასაჭრელად სახელმწიფომ შეიმუშავა არაერთი კანონმდებლობა, თუ

დასაქმების პროგრამა. წლიდან-წლამდე ფუნქციონირებდა სახელმწიფო ორგანოები, რომელთა პირდაპირ ვალდებულებებს დასაქმება და ქვეყანაში არსებული უმუშევ - რობის დონის შემცირება წარმოადგენდა: არსებობდა დასაქმების სამინისტრო, დასაქ - მების სახელმწიფო სამსახური, დასაქმების და სოციალური დახმარების სააგენტო და შრომის ბირჟები. იმდროინდელი საქმიანობების ეფექტიანობის შეფასება, სამწუხა - როდ, დღემდე კითხვის ნიშნის ქვეშ რჩება. რთულია საუბარი დასაქმების პროგრამე - ბის სპეციფიკიდან გამომდინარე თვისობრივ მონიტორინგსა და მიღწეულ შედეგებ - ზე. ამის გამომწვევ მიზეზად შეიძლება ჩავთვალოთ ერთიანი სისტემის გაუმართავი და არასრულყოფილი არსებობა.

2006 წლამდე მოქმედებდა დასაქმების კანონი. მის გაუქმებამდე კანონით გათვალისწინებული იყო დასაქმების ეროვნული საბჭოს ფორმირება, რომლის შემადგენლობაშიც ხელისუფლების წარმომადგენლებთან ერთად შედიოდნენ დამსაქმებელთა და პროფესიულ კავშირთა წარმომადგენლები. ამ უკანასკნელის ფუნქციებში შედიოდა დასაქმების პოლიტიკისა და დასაქმების პროგრამების შემუშავება.

აღნიშნული საკითხი ასევე რეგულირდებოდა „პროფესიული კავშირების შესახებ“ კანონის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით, რომლის თანახმადაც პროფე - სიული კავშირები მონაწილეობდნენ დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშა - ვებასა და განხორციელებაში, ხოლო ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად პროფე - სიული კავშირი საზოგადოებრივ ზედამხედველობას უწევდა დასაქმების მდგომა - რეობას.

2001 წლიდან - 2006 წლამდე დასაქმების პროგრამები დასაქმების კანონით რეგუ - ლირდებოდა. 2001 წლიდან ფუნქციონირებდა დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, რომელიც შეიქმნა „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ და „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონების საფუძველზე. ამ სამსახურის ძირითადი ფუნქციები იყო: სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია, აღრიცხვა და მონიტორინგი; თავისუფალი (ვაკანტური) სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება და საინფორმაციო ბანკის შექმნა; სამუშაოს მაძიებელთა და დამსაქმებელთა ინფორმი - რება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მისი მიწოდების მდგომარეობის შესახებ; დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითად მიმართულებათა შესახებ მოსახ - ლეობის ინფორმირება; სამუშაოს მაძიებელთა შრომითი მოწყობის მიზნით

საშუამავლო საქმიანობის ორგანიზება; სამუშაოს მამიებელთა პროფესიული მომზადების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის ხელშეწყობა.

2001 წელს შექმნილ დასაქმების სამსახურს გააჩნდა ადგილობრივი განყოფილებები საქართველოს ყველა რაიონში (68 რაიონული განყოფილება), ხოლო 2005 წელს განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად შეიქმნა 10 რეგიონალური განყოფილება, რომლებშიც შედიოდა 68 რაიონული განყოფილება.

საქართველოს მთავრობის 2004 წლის 23 ოქტომბრის №157-ე განკარგულებით (რომელიც ითვალისწინებდა ფინანსურ დახმარებას უკიდურესი სიღატაკის ზღვარს მიღმა მყოფი ოჯახებისათვის) გათვალისწინებულ ღონისძიებათა განსახორციელებლად საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალა „დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის“ რეორგანიზაცია და მის ბაზაზე ახალი სტრუქტურული ერთეულის შექმნა. შემუშავდა და პარლამენტის მიერ 2004 წლის 29 დეკემბერს მიღებულ იქნა საქართველოს კანონი, რომლის საფუძველზეც შეიქმნა „სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო“.

დასაქმების სამსახურის ფუნქციები გადაეცა სააგენტოს და დაემატა შემდეგი ფუნქცია, რომელიც გულისხმობდა უმუშევრის შემწეობის მიმღებ პირთა დადგენას და მოსახლეობის სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით სოციალური დაცვის ღონისძიებების შესახებ წინადადებების მომზადებას, დამტკიცებული პროგრამების განხორციელებას.

2001-2006 წლებში დასაქმების სფეროს სახელმწიფო რეგულირებისათვის ყოველწლიურად მუშავდებოდა „უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამა“, რომლის ძირითადი კომპონენტები იყო: ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისა და არსებული სამუშაო ადგილების შენარჩუნების სტიმულირება, უმუშევართა პროფესიული მომზადება-გადამზადება, დროებითი დასაქმებისათვის საზოგადოებრივი სამუშაოების სტიმულირება, სამუშაო ადგილების სუბსიდირება დაბალკონკურენტუნარიანი შრომითი რესურსებისათვის, უმუშევართა სოციალური დაცვა (შემწეობის გაცემა). შემწეობის (ფულადი სოციალური დახმარება) გაცემა ხდებოდა მინისტრის მიერ დამტკიცებული წესით - 14 ლარის ოდენობით 6 თვის მანძილზე. მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ სოც. ფულადი დახმარება გაიცემოდა პირზე, რომელსაც უნდა ჰქონოდა მინიმუმ 1 წლის სამუშაო გამოცდილება და უმუშევრად დარეგისტრირებული უნდა ყოფილიყო 3 თვის

განმავლობაში. აღნიშნული წამოწყება, ნათელია, რომ უმედეგო იყო და რეალურად დასაქმების პერსპექტივასარ იძლეოდა, არც რეალურ ეხმარებოდა უმუშევარ ადამიანს. ამასთან, უმუშევრად რეგისტრირებულთა რიცხვი რეალურად ბევრად ნაკლები იყო ფაქტობრივ რაოდენობაზე.

უმუშევრობის პრევენციული ღონისძიებების განსახორციელებლად ფინანსური რესურსების გეგმიური პარამეტრები მტკიცდებოდა ყოველწლიურად „უმუშევრის სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამით“. 2002 წელს მომზადდა აღნიშნული სახელმწიფო პროგრამა ბიუჯეტით - 4 570 000 ლარი. მათ შორის: უმუშევრის დროებითი და მუდმივი დასაქმების პროგრამა; უმუშევრის პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამა; უმუშევრის შემწეობის პროგრამა.

დასაქმების პროგრამები ზოგადად იყოფა აქტიურ და პასიურ პროგრამებად. პასიური პროგრამები არის ის დროებითი დასაქმების პროგრამები, რაც გულისხმობს საზოგადოებრივ სამუშაოებს, ინფრასტრუქტურის რეაბილიტაციის ღონისძიებებს. კერძოდ, სკოლების, საავადმყოფოების და სხვადასხვა დაწესებულებების აღდგენით სამუშაოებს. ასეთი პროგრამების ძირითად მიზანს წარმოადგენს ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება და არა დასაქმების ხელშეწყობა. აქტიურ პროგრამებს მიეკუთვნება ისეთი გრძელვადიანი შედეგის მომტანი ღონისძიებები, როგორცაა: იაფი კრედიტების გაცემა და ბიზნესის ხელშეწყობა, ანუ სტაბილური სამუშაო ადგილების შექმნა, არაკვალიფიციური კადრების მომზადება და გადამზადება შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი სპეციალობების მიხედვით და მათი დასაქმების ხელშეწყობა (დამსაქმებელთან დაკავშირება).

2.4 შრომის ბაზრის საკანონმდებლო რეგულირება და მისი ზეგავლენა.

ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და საბაზრო პირინციპების დანერგვისათვის მნიშვნელოვანია საბაზრო ეკონომიკის ყველა ინსტიტუტის გამართული ფუნქციონირება. შრომის ბაზრის ჩამოყალიბება და მისი გამართული მუშაობა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია ქვეყნის განვითარებისთვის. შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების პროცესში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მოცემული სფეროს მარეგულირებელ კანონმდებლობას.

შრომითი ურთიერთობების საკანონმდებლო რეგულირება ხორციელდებოდა 1999

წლის 1 სექტემბერს მიღებული საქართველოს „შრომის კანონთა კოდექსით“. აღნიშნული კანონი შრომითი ურთიერთობების რეგულირების პროცესში წარმოშობდა ბარიერებს და ართულებდა ურთიერთობაში მონაწილე მხარეებს შორის შეთანხმების მიღწევას. არსებული სიტუაციის გაუმჯობესების მიზნით კანონში წლების განმავლობაში შევიდა 20-ზე მეტი ცვლილება, რამაც მნიშვნელოვნად ვერ შეცვალა არსებული მდგომარეობა. კანონში არსებული ხარვეზებისა და ბარიერების არსებობამ განაპირობა მისი შეცვლის აუცილებლობა.

შრომით ურთიერთობებში მონაწილე სუბიექტთა შორის ურთიერთობისა და შეთანხმების მიღწევის გამარტივებისათვის უნდა შექმნილიყო ახალი კანონმდებლობა, რომელიც გამარტივებდა მხარეებს შორის შეთანხმების მიღწევას. ეფექტიანი შრომის ბაზრის ფორმირებისას გასათვალისწინებელი იყო „ევროპის სოციალურ ქარტიასთან“ მიერთებით ნაკისრი ვალდებულებები. საბოლოოდ, სა - ქართველოს პარლამენტის მიერ 2006 წლის 25 მაისს მიღებულ იქნა ახალი „შრომის კოდექსი“, რომელიც მოცემული სფეროს ძირითადი მარეგულირებელი კანონია. სხვა კანონები, რომლებიც არეგულირებენ შრომით ურთიერთობებს, ეხება სახელმწიფო სამსახურში დასაქმებულ პირებს (პრეზიდენტის, პარლამენტის და საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრთა ანაზღაურების შესახებ კანონები და სხვ.). კანონმდებლობის რეგულირების სფეროს განეკუთვნება საქართველოს ტერიტორიაზე შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობები, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. კოდექსის ძირითად პრინციპს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფო რეგულირება იმ შემთხვევაში, როცა რაიმე პირობა/საკითხი არ არის გათვალისწინებული მხარეთა შეთანხმებით და ისეთ შემთხვევებში, როდესაც დაქირავებულს წარმოადგენენ არასრულწლოვნები, ორსული და მეძუძური ქალები. კოდექსი ასევე უზრუნველყოფს უსაფრთხო შრომითი პირობების შექმნასა და კონსტიტუციური უფლებების დაცვას შრომით ურთიერთობებში.

ახალ კანონში შეტანილია მთელი რიგი ცვლილებები. კერძოდ, ყველაზე მნიშვნელოვან ცვლილებას წარმოადგენს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობის რეგულირება შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნულ ურთიერთობებში მონაწილე მხარეები თვითონ გამოდიან საკუთარი ინტერესების დასაცავად და ხელშეკრულებით განსაზღვრავენ ურთიერთვალდებულებებს,

პასუხისმგებლობებსა და სხვა პირობებს.

დღეისათვის დამსაქმებელს ზოგადად დაევალა უსაფრთხოების ზომების უზრუნველყოფა. გაუქმდა რიგი სავალდებულო პირობები: მუშებისა და მოსამსახურეების ინსტრუქტაჟი უსაფრთხოების ტექნიკის და საწარმოო სანიტარიის შესახებ, სპეციალური ტანსაცმლისა და ინდივიდუალური დაცვის სხვა საშუალებათა გაცემა, რძისა და სამკურნალო-პროფილაქტიკური კვების პროდუქტების გაცემა, ადმინისტრაციის მოვალეობა - გამოიკვლიოს და აღრიცხოს წარმოებაში მომხდარი უბედური შემთხვევები და სხვ. ახალი კანონმდებლობის თანახმად 2007 წლის 1 ივლისისათვის შემუშავებულ იქნა მძიმე, მავნე და საშიშ პირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, აგრეთვე დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევათა ჩამონათვალი და წესები.³⁰

ახალი კოდექსის მიხედვით შესასრულებელ სამუშაოსთან კანდიდატის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, კანდიდატთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არა უმეტეს 6 თვისა. ასეთი ტიპის ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, სხვა შემთხვევაში ასეთი ხელშეკრულება ჩაითვლება შრომით ხელშეკრულებად. დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ნებისმიერ დროს დადოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება ან მოშალოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, გამოსაცდელად დაქირავებულთან შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების და შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე. ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს დასაქმებულის შეთავსებით მუშაობა სხვა ანაზღაურებად სამსახურში, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულება ხელს უშლის მის

³⁰https://www.researchgate.net/publication/316846116_umushevrobis_gamomtsvevi_mizezebi_da_sotsialureko_nomikuri_shedegebi

ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია.

დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს:

სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას - ცვლის ხანგრძლივობა, დასვენების ხანგრძლივობა, შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო და ადგილი, ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი, შრომის პირობების დაცვის წესები; წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი, განცხადების ან საჩივრის განხილვის წესი.

შეიცვალა აგრეთვე სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი და შრომითი ქმედ - უნარიანობის წარმოშობის პირობები. თუ ადრე აკრძალული იყო 16 წლამდე ასაკის პირის სამუშაოზე აყვანა და 15 წელზე ნაკლები ასაკის პირებს იღებდნენ მხოლოდ პროფკავშირებთან შეთანხმებით, დღეისათვის შეიძლება 16 წლამდე პირთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ამ შემთხვევაში პირთა სამუშაოზე მიღება ხდება მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ასევე ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. შესაძლებელია ასევე 14 წლამდე პირთა სამუშაოზე აყვანა სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად. 18 წლამდე პირებისათვის ძველი კანონმდებლობით განისაზღვრებოდა შეღავათები (შვებულების) და პირობები (მაგალითად აუცილებელი იყო სამედიცინო შემოწმება). შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია:

- 1) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- 2) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- 3) ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა;
- 4) შრომითი ხელშეკრულების მოშლა;

5) მხარეთა შეთანხმება;

6) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

7) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება;

8) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

9) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება.³¹

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დაუშვებელია დასაქმებულის სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში. შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არა ნაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. აღნიშნული ვალდებულებები არ ვრცელდება იმ შემთხვევებზე, როდესაც ხელშეკრულების მოშლა გამოწვეულია ერთ-ერთი მხარის მიერ ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობით. შრომით ხელშეკრულებაში გათვალისწინებულ უნდა იქნას შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა. თუ აღნიშნული საკითხი არ რეგულირდება ხელშეკრულებით, მაშინ შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე. იმ შემთხვევაში, თუ მოხდა ანაზღაურების ან ანგარიშწორების დაყოვნება, დამსაქმებელი ვალდებულია დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 %;

ახალი კანონმდებლობით აღარ განისაზღვრება სამუშაოდან გათავისუფლებისას (მაგალითად, შემცირება) დასაქმებულთა სამუშაოზე შენარჩუნების პრიორიტეტების პირობები. რაც შეეხება სამუშაო ანაზღაურებასა და წახალისების სისტემას, აქ გაუქმდა ორგანიზაციის და პროფკავშირების შეთანხმების უფლებები და მთლიანად დაეფუძნა მხარეთა სამუშაო ხელშეკრულებას. გაუქმდა ასევე დიფერენციაცია პროფესიული ნიშნების მიხედვით. ასევე გაუქმდა ანაზღაურების პირობები: შრომის ანაზღაურება ზეგანაკვეთური მუშაობისათვის, უქმე დღეებში მუშაობის ანაზღაურებისთვის, შრომის ანაზღაურება ღამით მუშაობისათვის, შრომის

³¹<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HtEfOiXFnQUJ:https://matsne.gov.ge/ka/document/download/30376/1/ge/doc+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ge>

ანაზღაურება წუნდებული პროდუქციის გამოშვებისას ან იძულებით მოცდენის პირობებში, შრომის ანაზღაურება სხვა სამუშაოზე გადაყვანისას და სხვა. შრომის ახალი კანონმდებლობის მიხედვით მიყენებული ზიანისათვის მატერიალური პასუხისმგებლობა მთლიანად განისაზღვრება საქართველოს სხვადასხვა კანონებით. ნაცვლად ძველი კანონმდებლობისა, რომელიც თვითონ არეგულირებდა შესაბამის პასუხისმგებლობის ზომებს. დღეისათვის შესაძლებელია ასევე წერილობითი ხელშეკრულებით განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან. გაუქმებულია მუშაკის სოციალური დაზღვევა, პროფკავშირულ ორგანოთა და შრომითი კოლექტივის უფლებამოსილება, შრომის ინსპექცია, საზოგადოებრივი კონტროლი და სხვა მნიშვნელოვანი პროცედურები და ასევე ორგანოები, რომლებიც განისაზღვრებოდა შრომის ძველი კანონმდებლობით. ახალმა კანონმდებლობამ შემოიტანა ინოვაციური პირობები გაფიცვისა და ლოკაუტის წარმართვისა და პროცედურების შესახებ. ეს ცვლილებები ნათლად აისახა „The Wall Street Journal“-ისა და „The Heritage Foundation“-ის მიერ ჩატარებული საერთაშორისო კვლევებში, რომლებიც ყოველწლიურად ადგენენ 157 ქვეყნისათვის ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსს. ეს ინდექსი განისაზღვრება შემდეგი კრიტერიუმებით: ბიზნესის თავისუფლება; ვაჭრობის თავისუფლება; ფისკალური დამოუკიდებლობა; სახელმწიფოს ჩარევა; მონეტარული თავისუფლება; ინვესტიციების თავისუფლება; ფინანსური დამოუკიდებლობა; ქონებრივი უფლებები და თავისუფლება კორუფციისგან.³²

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში ნათლად ჩანს, რომ 2005 წლის კრიტერიუმის საფუძველზე საქართველოს ძირითადად „არათავისუფალის“ სტატუსი ჰქონდა 93-ე ადგილს იკავებდა; მომდევნო წლისათვის 51-ე ადგილზე გადაინაცვლა და ამით „ზომიერად თავისუფალი“ ქვეყნის სტატუსი მოიპოვა; ხოლო თვალსაჩინო შედეგს მიაღწია 2007 წლიდან და მსოფლიოს 157 ქვეყანას შორის 31-ე ადგილი დაიკავა. შრომითი ძალის თავისუფლების ინდექსმა ამ წელს მაქსიმალური მაჩვენებელი - 99,9 კოეფიციენტი შეადგინა, რაც განაპირობა 2006 წლის დასაქმების შესახებ კანონის გაუქმებამ და შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის

³² The wall street journal, <https://www.wsj.com/3-571G-33114G75Makk>

სახელმწიფოს გავლენის მექანიზმებისა და ბერკეტების საგრძნობლად შესუსტებამ.³³

ადგილი №	წელი	ქულა	შესაბამისი სტატუსი	ქულა (შრომის ბაზრის თავისუფლების ინდექსის გარეშე)	შრომითი ძალის თავისუფლება
32	2008	69,2	ზომიერად თავისუფალი	65,8	99,9
	2007	69,3	ზომიერად თავისუფალი	65,9	99,9
	2006	63,5	ზომიერად თავისუფალი	63,5	63,3
	2005	56,4	ძირითადად არათავისუფალი	56,1	60,0

შრომის ბაზარი ფუნქციონირებს მაღალეფექტური რეგულირების მეთოდებით, რაც ზრდის მწარმოებლურობასა და დაკავებულობის დონეს. საქართველო არის ერთ-ერთი ლიდერი მსოფლიოში შრომის თავისუფლების კუთხით. ეკონომიკური თავისუფლების ინდექსის მაღალი მაჩვენებელი მეტყველებს ქვეყნის საინვესტიციო გარემოს გაუმჯობესებაზე და მიმზიდველს ხდის მას ბიზნესის დასაწყებად. ეს, თავის მხრივ, განაპირობებს სამუშაო ადგილების შექმნასა და დასაქმების მაღალ და სტაბილურ შესაძლებლობებს. თავისუფალი საბაზრო პრინციპებიდან გამომდინარე სახელმწიფო არ უნდა ერეოდეს კერძო ბიზნესში. დამქირავებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობები შრომითი ხელშეკრულებებით უნდა რეგულირდებოდეს. ზემოთ აღნიშნული ბერკეტების შესუსტება ხელს უწყობს ინვესტიციების მოზიდვასა და კერძო ბიზნესის სტიმულირებას, რაც, თავის მხრივ, თავისუფალ სამუშაო ადგილებს ქმნის და ქვეყანაში უმუშევრობის დონის შემცირების შესაძლებლობას იძლევა. მეორე მხრივ, საქართველოში არსებული უმუშევრობის პრობლემის სიმწვავიდან გამომდინარე და ქვეყანაში მიმდინარე სტრუქტურულ უმუშევრობაზე დაყრდნობით სახელმწიფომ ამ პრობლემის ძირეული კვლევის შედეგად

³³ <http://www.nplg.gov.ge/gshurl/cpi-pin/library.exe?e=d-0261000-00---off-0ekonomiks--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--.%2E-4---4---0-11--11-en-10---10-help-50--00-3-1-00-0-00-11-1-1utfZz-8-00-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL1.4&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.2>=1>

გრძელვადიანი შედეგის მომტანი პროგრამები უნდა შეიმუშაოს.³⁴

დასკვნა:

ნათლად ჩანს, რომ ბოლო პერიოდში გატარებული რეფორმებით მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა დასაქმების და კადრების გადამზადების სფეროში. თუმცა, ისევ და ისევ არსებობს აღმოსაფხვრელი პრობლემები და დღეისთვის უმნიშვნელოვანესი ამოცანები.

ჩემი აზრით, ჩვენს ქვეყანაში ერთ-ერთი დასაქმების ბარიერი მდგომარეობს პროფესიულ განათლების განვითარებაში. მაგალითად, უმაღლესი დაწესებულებე - ბისაგან განსხვავებით, პროფესიულ დაწესებულებებში არ არსებობს სავალდებულო ჯარისგან განთავისუფლება. პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტი გაწვევის შემთხვევაში თავს ანებებს სწავლას და ჯარის დასრულების შემდეგ აღარ აგრძელებს სწავლას, შესაბამისად, სახელმწიფო ფუჭად ფლანგავს სახელმწიფო ბიუჯეტს. ვფიქრობ, ეს საკითხი კონტროლს მოითხოვს.

პროფესიული განათლების სისტემის ფუნქციონირების პროცესის და მიღწე - ული შედეგების ანალიზმა, რაც განვიხილეთ სადისერტაციო ნაშრომში, საშუალება მოგვცა, გაგვეკეთებინა დასკვნები საქართველოს პროფესიულ განათლებაზე და როგორ იქნება შესაძლებელი მისი დახვეწა.

³⁴ საქართველოს პარლამენტის ბიბლიოთეკა, gshurl/cpi-pin/library.exe?e=d-0261000-00---off-0ekonomiks-00-1--0-10-0-0-0---0prompt-10--.%2E-4----4---0-11--11-en-10---10-help-50--00-3-1-00-0-00-11-1-1-utfZz-8-00-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL1.4&d=HASH7e1c1bc56211acf8491906.3.2>=1

გამოყენებული ლიტერატურა :

- 1) საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური , www.geostat.ge
- 2) საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა, <http://www.nplg.gov.ge>
- 3) რევაზ ჯავახიშვილის ნაშრომი, „ უცხოური ინვესტიციების როლი, ეროვნული ეკონომიკის განვითარებაში
- 4) ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი , <http://www.eprc.ge>
- 5) დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზი საქართველოსა და ევროპის ქვეყნებში
- 6) საქართველოს პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტი, მთავრობის მოსმენა : დასაქმების პრობლემები და სახელმწიფო პოლიტიკა დასაქმების სფეროში
- 7) „საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო პროექტი, თბილისი, 2017,
- 8) „სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების დანერგვის კონცეპცია“ UNDP - გაეროს განვითარების პროგრამა თბილისი, 2016
- 9) დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ“ თვისებრივი კვლევის ანგარიში, თბილისი, 2013
- 10) <https://forbes.ge/>
- 11) <http://www.vestnik.mgimo.ru/default/files/pdf/strigunenko.pdf>