

ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო  
უნივერსიტეტი

აგრარულ მეცნიერებათა და ბიზნეს ადმინისტრირების ფაკულტეტი

## ხატია ნაკაშიძე

### ბიზნესის გავლენა შრომის ბაზარზე საქართველოში

საგანმანათლებლო პროგრამა: ბიზნესის ადმინისტრირება

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია ბიზნეს ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური  
ხარისხის მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი:

ბიზნესის მართვის აკადემიური დოქტორი

სრული პროფესორი: ბ.ბაუჩაძე

ხიჭაური

2021

როგორც წარმოდგენილი ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ხატია ნაკაშიძე ----- 2021 წელი

## ანოტაცია

შრომის ბაზარი წარმოადგენს ეკონომიკის რთულ ელემენტს და ის საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური ცხოვრების დინამიკური სფეროა. შრომის ბაზარზე გავლენას ახდენ სეკონომიკური განვითარების ძირითადი შედეგები და მისი წარმომქნელი სოციალურ, ეკონომიკური და დემოგრაფიული მოვლენები. შრომის ბაზარი წარმოადგენს ბაზარს, სადაც ერთმანეთს ხვდებიან სამუშაო ძალის მყიდველები და გამყიდველები, მუშაობის მსურველები და დამსაქმებლები. ჩემს ნაშრომში აღწერ, რომ ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკის ერთ-ერთი ყველაზე მთავარი გამოწვევა და ეკონომიკური პოლიტიკის უმნიშვნელოვანესი პრიორიტეტი დასაქმების ზრდა და უმუშევრობის დონის შემცირებაა. აგრეთვე აღვნიშნავ, რომ უმუშევრობის შემცირების ყველაზე ეფექტურ გზას საბაზრო ეკონომიკის პირობებში კერძო სექტორის შემდგომი განვითარება და ზრდა წარმოადგენს.

## **Annotation**

The labor market is a complex element of the economy and it is a dynamic area of socio-economic life of a society. The labor market is affected by the main outcomes of economic development and its emerging social, economic and demographic developments. The labor market is a place where labor buyers and sellers, job seekers and employers meet. In my article I describe that one of the main challenges of our country's economy and the most important priority of economic policy is to increase employment and reduce unemployment. I also note that the most effective way to reduce unemployment is to further develop and grow the private sector in a market economy.

## სარჩევი

შესავალი.....	6
თავი 1. ბიზნესის სუბიექტები შრომის ბაზრის სტრუქტურაში.....	8
1.1. შრომის ბაზრის განვითარების ინსტიტუციური ჩარჩო .....	8
1.2 შრომის ბაზრის თავისებურებები, მცირე ბიზნესის მოთხოვნების გათვალისწინებით ...	20
1.3 ბიზნესის განვითარების გავლენა მოსახლეობის დასაქმების დონეზე და შრომის ბაზრის სტრუქტურაზე .....	25
თავი 2. შრომის ბაზრის სახელმწიფო რეგულირების ფორმები და მეთოდები, ბიზნესის როლის გათვალისწინებით.....	32
2.1 ბიზნესის განვითარების სტიმულირების მიზნით სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებები .....	32
2.2. პანდემიის გავლენა ბიზნესის განვითარებასა და შრომის ბაზრის სტრუქტურაზე .....	41
2.3 შრომის ბაზრის განვითარების პროგნოზები ბიზნესის განვითარების მდგომარეობის ინდიკატორებთან მიმართებაში .....	45
დასკვნა .....	49
გამოყენებული ლიტერატურა .....	51

## შესავალი

**თემის აქტუალობა:** კერძო სექტორის შემდგომი განვითარება და ზრდა წარმოადგენს უმუშევრობის შემცირების ყველაზე ეფექტიან მექანიზმს. იმისათვის, რომ უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების ზრდის მიმართულებით ეფექტიანი ეკონომიკური პოლიტიკა განხორციელდეს, მნიშვნელოვანია განხორციელდეს უმუშევრობისა და დასაქმების კომპონენტების ანალიზი, როგორც მიწოდების მიმართულებით, რაც გულისხმობს შრომის ბაზრის ასიმეტრიულობას, მობილობის დაბალ ხარისხს, დაბალი პროდუქტიულობისა და არაადექვატური კვალიფიკაციის არსებობას, ასევე მოთხოვნის მიმართულებით, რაც მოიცავს კერძო სექტორის არასაკმარის დივერსიფიცირებულობას, სექტორებს შორის არათანაბარ განვითარებას და ბიზნეს და სამეწარმეო საქმიანობის გეოგრაფიული კონცენტრაციის საკითხებს.

აქედან გამომდინარე საკვლევი თემა უდავოდ აქტუალურია და დიდი მნიშვნელობა აქვს, როგორც კონკრეტული კომპანიისთვის, ასევე დასაქმებულისა თუ სამუშაოს მაძიებლისათვის და მთლიანად ქვეყნისთვის. საკითხის განსაკუთრებულობა კიდევ უფრო მეტ სიმძაფრეს იძენს დღეს - COVID-19 პანდემიით გამოწვეული მსოფლიო კრიზისის, გაურკვევლობის, არაპროგნოზირებადობის და სირთულეების პირობებში.

**კვლევის მიზანი:** კვლევის მიზანია საქართველოში ბიზნესის როლის მნიშვნელობა და გავლენა შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების რაოდენობის ზრდაზე. შეძლებისდაგვარად დადგინდეს სამუშაო ადგილების შევსებისას ბიზნესის მოთხოვნებსა და შრომის ბაზრის მიწოდებას შორის ხარისხობრივი ურთიერთდამოკიდებულება.

### კვლევის ამოცანები

- შრომის ბაზრის მნიშვნელობის ანალიზი;
- ბიზნეს გარემო და მისი სრულყოფის გზების წარმოჩენა
- შრომის ბაზრისა და ბიზნესს შორის ურთიერთკავშირის დადგენა;
- დასაქმების სტრუქტურის მიმოხილვა და ანალიზი საკუთრების ფორმების მიხედვით;
- შრომის ბაზრის განვითარების ინდიკატორების ანალიზი
- შრომის ბაზარზე დასაქმებულთა წილის განხილვა/ანალიზი სექტორულ ჭრილში;

- გამოკითხვა ინტერვიუ ბიზნეს სუბიექტების შრომის ბაზართან კავშირურთიერთობის ანალიზისთვის
- დასკვნებისა და წინადადებების მომზადება

**კვლევის საგანი და ობიექტი:** კვლევის ობიექტია საქართველოს შრომის ბაზარი, დასაქმების პრობლემები და მისი თავისებურებები. ძირითადი სტატისტიკური მაჩვენებლები. კვლევის საგანს კი წარმოადგენს დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობა, პრობლემები და გამოწვევები.

**კვლევის თეორიულ მეთოდოლოგიური საფუძვლები:** საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების დღევანდელ ეტაპზე ქვეყნის წინაშე მდგომი ამოცანებიდან უმწვავესი და უმნიშვნელოვანესია სწორედ მოსახლეობის დასაქმების დონის ამაღლებისა და, შესაბამისად, უმუშევრობის დონის შემცირების პრობლემა. ასევე გამოყენებულია ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის, მკვლევარ-ექსპერტთა პროგნოზები და შეფასებები შრომის ბაზარზე.

**კვლევის მეთოდები:** ნაშრომში გამოყენებულია ეკონომიკური ანალიზის, და სტატისტიკური მეთოდები. კვლევაში ვიყენებთ ისეთ სტატისტიკურ მეთოდებს, როგორცაა: დაკვირვების, დაჯგუფების, სტატისტიკური მონაცემების გრაფიკული გამოსახვის, საშუალო სიდიდეების და სოციოლოგიური გამოკითხვის მეთოდებს. ასევე გამოყენებულია შედარებისა და სისტემური ანალიზის მეთოდები ფაქტებს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირებისა განსაზღვრისა და სწორი დასკვნების გასაკეთებლად.

**ნაშრომის სტრუქტურა და მოცულობა:** სამაგისტრო ნაშრომი შედგება შესავლის, ორი თავის, დასკვნებისა და რეკომენდაციებისგან. ნაშრომი 56 გვერდისგან შედგება.

საკითხები ნაშრომში წარმოდგენილია 6 ქვეთავის სახით. ნაშრომს თან ერთვის ჩვენს მიერ გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა და დანართი.

## თავი 1. ბიზნესის სუბიექტები შრომის ბაზრის სტრუქტურაში

### 1.1. შრომის ბაზრის განვითარების ინსტიტუციური ჩარჩო

შრომის ბაზარი მსოფლიოს ბაზართა შორის ერთ-ერთი ყველაზე რთული და მრავალმხრივია. იგი წარმოადგენს საბაზრო ეკონომიკის მნიშვნელოვან ელემენტს და საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური ცხოვრების დინამიურ სფეროს, სადაც მნიშვნელოვან ფაქტორს შრომითი ურთიერთობები წარმოადგენს. შრომის ბაზარი მოსახლეობის დასაქმებისა და შრომის ორგანიზაციის საბაზრო ფორმაა.

შრომის ბაზარზე ერთმანეთის პირისპირ ვხვდებით მუშაობის მსურველებსა და დამსაქმებლებს. ეს მექანიზმი უზრუნველყოფს ინტერესების შეთანხმებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის ფუნქციონირებას უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის მოთხოვნისა და მიწოდების კანონის მოქმედების საფუძველზე.

შრომის ბაზრის არსის განსაზღვრისას სპეციალისტებს შორის აზრი ორად იყოფა. ნაწილი თვლის რომ შრომის ბაზრის ობიექტს სამუშაო ძალა წარმოადგენს, ხოლო მეორე ნახევარი თვლის რომ ობიექტს წარმოადგენს გაწეული შრომა. იმისათვის რომ ნათელი მოეფინოს საკითხს საჭიროა გაირკვეს რა წარმოადგენს გაყიდვის ობიექტს შრომის ბაზარზე. ვინაიდან სამუშაო ძალა არის პიროვნების შესაძლებლობა გარკვეული უნარის, გამოცდილების, პროფესიული კვალიფიკაციის სახით, რის მეშვეობითაც ის დამსაქმებელს სთავაზობს შრომით მომსახურებას გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომა კი არის მიზანმიმართული საქმიანობა ანუ თვითონ პროცესი. ამრიგად შრომის ბაზარზე მომსახურე დამქირავებელს სთავაზობს საკუთარი უნარების შრომის გაწევას, რაც თავისთავად ნიშნავს რომ უშუალოდ შრომის გაყიდვა ბაზარზე ვერ მოხერხდება. შრომის ბაზარი სახელწოდება თავისთავად გამომდინარეობს იქედან, რომ სამუშაო ძალის გამოყენება ხდება უშუალოდ შრომის პროცესში.

შრომის ბაზრის არსის სრული მნიშვნელობის გასაგებად მნიშვნელოვანია განვიხილოთ ის ვიწრო და ფართო გაგებით. ფართო გაგებით ის მოიცავს დასაქმებულებსა და უმუშევრებს, რომლებიც ერთობლივად აყალიბებენ სამუშაო ძალის ერთობლივ მიწოდება-მოთხოვნას. სწორედ ერთობლივი მიწოდებისა და ერთობლივი

მოთხოვნის შედეგად განისაზღვრება შრომის ბაზრის ტევადობა. ვიწრო გაგებით მასში მოიაზრება ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას დამატებული სამსახურის მაძიებლები. სწორედ ამ უკანასკნელის წყალობით ყალიბდება მიმდინარე შრომის ბაზარი ანუ შრომის ბაზრის ვიწრო გაგება.

შრომის ბაზრის ხერხემალს წარმოადგენს მოთხოვნა-მიწოდების კანონი, როგორც ნებისმიერ საქონლის ან მომსახურების ბაზარზე. მოთხოვნა ასახავს გარკვეულ პერიოდში ეკონომიკისათვის საჭირო გარკვეული პროფესიის და კვალიფიკაციის ადამიანთა რაოდენობას. რაოდენობრივად სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა განისაზღვრება დასაქმებულებისა და არსებული ვაკანსიების ჯამით.

“შრომის ბაზრის ნორმალურად ფუნქციონირებისთვის ასევე მნიშვნელოვანია განვიხილოთ მისი სუბიექტებიც. ბაზრის სუბიექტებს მიეკუთვნება: **დამსაქმებლები**, რომლებიც შეიძლება წარმოდგენილნი იყვნენ სხვადასხვა სახით. მაგ; სახელმწიფო ორგანიზაციები, საააქციო საზოგადოება, კოოპერატივები და ა.შ; **დასაქმებულები** ვისთვისაც ხელფასი შემოსავლის ძირითადი წყაროა; **უმუშევრები**, პირები რომელთაც არ აქვთ სამუშაო და არიან აქტიური სამუშაოს მაძიებლები; **სახელმწიფო**, რომელიც თავისმხრივ ასტიმულირებს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას, იცავს მისი ყველა სუბიექტის უფლებებსა და ინტერესებს.” (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, თ. გ.)

შრომის ბაზარს, როგორც საბაზრო ეკონომიკის მნიშვნელოვან შემადგენელ ნაწილს რთული სტრუქტურა გააჩნია. მათ შორის გამოყოფენ რიგ ელემენტებს, რომელთა არსებობა აუცილებელია თანამედროვე ცივილიზებული შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირებისათვის. სწორედ შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების შედეგად ხორციელდება მდგრადი ეკონომიკური განვითარების ძირითადი ამოცანების გადაწყვეტა:

- ✓ „სტრუქტურული გარდაქმნები, ინოვაციური მატერიალურ-ტექნიკური ფაქტორების განვითარება დანერგვა;
- ✓ საზოგადოების წევრთა პროფესიული ცოდნის დონის განვითარება, შემოქმედებითი შესაძლებლობების ამაღლება;

- ✓ სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების განვითარება;“ (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, თ. გ.)

შრომის ბაზრის ნორმალურად ფუნქციონირებისათვის ასევე აუცილებელი და მნიშვნელოვანი ფაქტორია სამართლებრივი რეგულირება, საკანონმდებლო აქტები, ნორმები და წესები. უმუშევრობისა და დასაქმების პრობლემა იყო და სამომავლოდაც სავაურაუდოდ დარჩება ყველაზე აქტუალურ სოციალურ-პოლიტიკურ და ეკონომიკურ საკითხად. დღეისათვის მაკროეკონომიკური პოლიტიკის ამოსავალ წერტილს როგორც განვითარებული ქვეყნებისათვის, ასევე განვითარებადი ქვეყნებისთვის წარმოადგენს შრომის ბაზრის რეგულირება სპეციფიკური ინსტიტუტების მეშვეობით. ინსტიტუტები წარმოადგენენ საზოგადოებრივი პროგრესის ფუძემდებლურ ელემენტ და ეკონომიკის განვითარების ძირითად კომპონენტს. ინსტიტუტები უზრუნველყოფენ მსოფლიო ეკონომიკაში ინტეგრირებასა და მაკროეკონომიკურ სტაბილურობას, კონტრაქტების შესრულებასა და სამეწარმეო საქმიანობის სტიმულირებას, შრომით მომსახურებაზე საკუთრების უფლებების დაცვას და ა.შ. შრომის ბაზარი, როგორც ინტიტუციური სისტემა უზრუნველყოფს აუცილებელ პირობებს მისი ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის. ინსტიტუციური სისტემის შემადგენელ ელემენტებად შეიძლება განხილული იქნას ისეთი სუბიექტების ურთიერთობა, როგორცაა დამსაქმებელთა ასოციაციები, სახელმწიფო სტრუქტურები და დასაქმებულთა კავშირები. ზოგადად, ინსტიტუტებს განიხილავენ , როგორც საზოგადოებაში ჩამოყალიბებულ განსაზღვრულ შეზღუდვებს და მას განიხილავენ , როგორც „თამაშთა წესებს“, რომელთა მიზანია ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ეკონომიკური აგენტების ქცევის პროგნოზირების შესაძლებლობის დამკვიდრება და ამ გზით საზოგადოებაში წესრიგის დამყარება. შრომის ბაზრის აგენტებისთვის ინსტიტუტები წარმოადგენენ ჩამოყალიბებულ გარე მოცულობას, რომელიც შრომითი ურთიერთობების მონაწილეთათვის აწესებს მოქმედების წესებსა და ნორმებს, რომელთა დაცვა აუცილებელ პირობას წარმოადგენს მათთვის. „თამაში წესები“ უფრო ნათელს და გამჭვირვალეს ხდის შრომის ბაზრის აგენტების საქმიანობას.

ამრიგად, შრომის ბაზრის ინსტიტუტები წარმოადგენენ ნორმების, წესებისა და პრინციპების მყარ ურთიერთობათა სისტემას, რომლის მიზანია შრომის ბაზრის

აგენტების საქმიანობისა და მათ შორის არსებული ურთიერთობების რეგულირება საზოგადოებრივი სტაბილურობისა და კეთილდღეობის დამკვიდრებისათვის.

შრომის ბაზრის ინსტიტუტები სტრუქტურის მიხედვით წარმოადგენენ საკმაოდ განშტოებულ სისტემას. ყველაზე განზოგადებული თვალსაზრისით შეგვიძლია გამოვყოთ შრომის არაფორმალური და ფორმალური ინსტიტუტები. შრომის ფორმალური ინსტიტუტები შეიძლება დაიყოს მიკრო და მაკრო დონეზე. მაკროეკონომიკურ დონეზე შრომის ბაზრის ფორმალური ინსტიტუტები წარმოადგენენ სხვადასხვა ინსტიტუტების ერთობლიობას, რომლებიც ემსახურებიან შრომის ბაზარზე ჩამოყალიბებულ სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობების განვითარებას და სრულყოფას. ისინი ფუნქციონირებენ ეროვნულ შრომის ბაზარზე. შრომის ბაზრის ფორმალურ ინსტიტუტებში მოიაზრება:

- „შრომის დაცვა, მინიმალური ხელფასი;
- შრომითი კანონმდებლობა, ჯანდაცვის პროფესიული პროგრამები, შრომის უსაფრთხოების დაცვის პროგრამები, საპენსიო პროგრამები;
- მინიმალური ხელფასი, შრომის უსაფრთხოების პროგრამები, სოციალური დაცვა;
- უმუშევრობისგან დაზღვევა, დასაქმების დაცვა, არაპირდაპირი გადასახადები, მინიმალური ხელფასი, უმუშევართა შემწეობა;
- მინიმალური ხელფასი, პროფესიული კავშირები;
- მინიმალური ხელფასი, პოფკავშირები, უმუშევრობის დაზღვევა;
- გადასახადები და სოციალური უზრუნველყოფა, შრომის ბაზრის აქტიური და პასიური პოლიტიკა დასაქმების დაცვის კანონმდებლობა და მინიმალური ხელფასი.“ (ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის სტატუსის განსაღვრასა და საერთოდ მასთან დაკავშირებული პრობლემებთან დაკავშირებით იხ. სამუშაო ძალის სტატისტიკა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, თ. გ.)

შრომის ბაზრის ფორმალური ინსტიტუტების მაკროეკონომიკური შეფასება გამომდინარეობს მოსაზრებიდან, რომ ისინი ახდენენ ზემოქმედებას ისეთ ეკონომიკურ

მაჩვენებლებზე, როგორცაა უმუშევრობისა და დასაქმების დონე, ინფლაცია, ხელფასების დონე, მწარმოებლურობა, შრომაზე დანახარჯები და სხვა.

სახელმწიფო აწესებს კანონთა სისტემებს საზოგადოებაში ცხოვრების გარკვეული დონის უზრუნველყოფის და მოსახლეობის ინტერესების დაცვის მიზნით. ამისთვის უფლებების დაცვის ძირითად კანონთან კონსტიტუციასთან ერთად მთავრობის ინტერვენცია მოიცავს შრომით კანონმდებლობას, სოციალური დაზღვევის კანონებს, შრომით ხელშეკრულებებს, ოფიციალურად გაფორმებულ შეთანხმებებს, კოლექტიურ ურთიერთობათა დამარეგულირებელ სამართლებრივ დოკუმენტებს და სხვა. ასე ყალიბდება შრომის ბაზრის ფორმალური ინსტიტუტების მიკროეკონომიკური სისტემა.

შრომის ბაზრის მიკრო-დონის ინსტიტუტებს მიეკუთვნება:

- ორგანიზაციის და დარგის ფარგლებში მოქმედი პროფესიული კავშირები;
- ტრენინგები და კონსულტირება;
- უმუშევართა შემწეობის მოცულობა და ხანგრძლივობა;
- შრომითი ხელშეკრულებები, შეთანხმებები, კონტრაქტები.

ინსტიტუციური თეორიის თანახმად, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ეკონომიკური ურთიერთობა რეგულირდება შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. შრომითი ხელშეკრულება (კონტრაქტი) განსაზღვრავს შრომით მომსახურებაზე საკუთრების უფლებათა განაწილებას დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შორის. კონტრაქტებში უმეტესწილად არ არის დაცული მხარეთა ინტერესები რისგამოც დასაქმებულებს სუსტი პოზიციები და შეზღუდული შესაძლებლობები გააჩნიათ საკუთარი ინტერესების გატარებისას. ამ პრობლემის დასაძლევად გადამწყვეტი როლი ნორმატიულ აქტებს, იურიდულ და საკანმდებლო დოკუმენტებს ენიჭება. სამართლებრივი რეგულაციები არეგულირებენ შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის ურთიერთობებს, გარკვევით განსაზღვრავენ მათ უფლებებს, ქმნიან თანაბარ შესაძლებლობებს შრომის უნარის გამოსავლენად და ხელს უწყობენ ხელსაყრელი ეკონომიკური პირობების შექმნას. საკანონმდებლო აქტების მეშვეობით მიმდინარეობს როგორც დამსაქმებლების ასევე დასაქმებულების უფლება-მოვალეობების კონტროლი. მისი მეშვეობით განისაზღვრება სამუშაო საათების დღიური ნორმა და სხვა მნიშვნელოვანი ელემენტები. მაგ; „ყველა ადამიანს რასის, რწმენის ან სქესის

მიუხედავად, ერთნაირი უფლება აქვს თავისი მატერიალური კეთილდღეობისა და სულიერი განვითარების განხორციელებაზე, თავისუფლებისა და ღირსების, ეკონომიკური სტაბილურობისა და თანაბარი შესაძლებლობების პირობებში“ (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“, რატიფიცირებულია საქართველოს მთავრობის მიერ 1996 წელს)

საქართველოს შრომის კოდექსში ამ კუთხით მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა 2020 წლის 29 სექტემბრიდან და სამომავლოდ 2021 წლიდან იგეგმება ცვლილებების შეტანა დამსაქმებლის მიერ სამუშაო საათების წერილობით ან ელექტრონულად აღრიცხვაში. რომელიც შენახული უნდა იქნას ერთი წლის ვადით. შრომის კოდექსში უკვე განხორციელებულ ცვლილებებში დეტალურად იქნა გაწერილი და განმარტებული შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის მნიშვნელობა და ცნება; ცვლილება შევიდა და დაემატა დებულება კოდექსს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული სამუშაოსთვის ანაზღაურების გადახდის შესახებ. ამასთანავე დამსაქმებელს დაეკისრა სრულად დავებზე მტკიცების ტვირთი; ასევე მნიშვნელოვანი ცვლილებად შეიძლება ჩითვალოს ის, რომ შრომის კოდექსით განისაზღვრა სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსი, ცვლილება განხორციელდა იმ მიზნით, რომ არ მოხდეს დამსაქმებლის მიერ თავის არიდება ხელშეკრულების დადებასთან დაკავშირებით; ცვლილება შევიდა ორსულობისა და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ საკითხებთან მიმართებაში; განხორციელდა ცვლილებები და დარეგულირდა არასწრულწლოვანთა სამუშაო გრაფიკი; კოდექსს დაემატა რეგულაცია ღამის სამუშაო საათებთან დაკავშირებით.

აქვე აღსანიშნავია და მოკლედ შევეხოთ ცვლილებებს საჯარო მოხელეთა შესახებ რომელიც კანონში 2017 წლიდან შევიდა. ეს კანონი მიზნად ისახავს მიუკერძოებლობაზე, დამსახურებაზე, კარიერულ წინსვლაზე, პოლიტიკურ ნეიტრალობაზე დაფუძნებული ერთიანი საჯარო სამსახურის ჩმოყალიბებას. ახალი მიდგომები განსაზღვრავს საჯარო მოხელეთა შეფასების, თანამდებობათა რანგირების, ქონებრივი დეკლარაციების მონიტორინგის სისტემების დანერგვას. ახალი კანონი ადგენს პროფესიული განვითარების სტანდარტებს, სავალდებულო სერტიფიცირების გავლას საჯარო სამსახურში მოსახვედრად და საჯარო მოხელეთა ანაზღაურების წესებს.

შრომის ბაზრის ფორმირება არ შეიძლება იყოს რომელიმე კონკრეტული უწყების ზრუნვის საგანი. საკითხების კომპლექსურობა მოითხოვს სხვადასხვა განშტოებებისა და უწყებების ჩართვას. მაგალითად, როგორცაა დამსაქმებელთა გაერთიანებები, პროფესიული კავშირები და ასოციაციები. პროფესიული კავშირების მონაწილეობა შრომის ბაზარზე რეგულირდება საქართველოს „ შრომის კოდექსით“, საქართველოს კანონით „პროფესიული კავშირების შესახებ“ და სხვა ნორმატიული აქტებით. პროფკავშირების როლი დიდია დასაქმებულების უფლებების დაცვაში. ისინი ძირითადად მონაწილეობენ სახელმწიფო პოლიტიკის გატარებასა და ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნაში. მათ მიერ გაწეული ყველაზე მნიშვნელოვანი დახმარება დასაქმებულთათვის არის იურიდიული მომსახურება. ყოველდღიურად საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ცხელი ხაზის მეშვეობით კონსულტაციებს უწევს დასაქმებულებს. პროფესიული კავშირების საქმიანობაში შრომითი ურთიერთობების ფორმა არის სოციალური დიალოგი, რომელსაც სისტემური სახე აქვს და უზრუნველყოფს შრომის ბაზარზე მონაწილე სუბიექტების ინტერესების დაცვას. მთავარ ინტერესს წარმოადგენს დაინტერესებულ მხარეებს შორის მხარეებისთვის მისაღები გადაწყვეტილების მიღწევა. სამთავრობო დონეზე სოციალური დიალოგის მონაწილეები არიან დამსაქმებელთა გაერთიანებები, მთავრობა და პროფესიული გაერთიანებები. ხოლო საწარმოო დონეზე შეიძლება ითქვას ეთიშება მთავრობა და სოციალური დიალოგის მონაწილეები რცებიან პროფესიული გაერთიანებები და დამსაქმებლები. მოლაპარაკების ძირითად საგანს წამოადგენს კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება და ხელშეკრულებით აღებული ვალდებულებების შესრულება.

ევროკავშირში სტიმულირდება სოციალური დიალოგი და შემუშავდება ერთიანი პრინციპები დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის. სწორედ ამ მიზნით ჩამოყალიბდა ევროპის პროკავშირების კონფედერაცია და მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირი. ევროპის პროფკავშირების კოფედერაცია ასრულებს მაკოორდინებელ ფუნქციას მეწარმეებთან ურთიერთობისას ხელფასების სატარიფო ნორმების შესახებ მოლაპარაკებებისას იმ მიზნით, რომ არ დაუშვას სამუშაო ძალის იმპორტი იმ ქვეყნებიდან, სადაც შრომის ანაზღაურება დაბალია და დაიცვას

ადგილობრივი შრომის ბაზარი. ამით ის უზრუნველყოფს რეგიონში ხელფასების სტაბილურობას. ევროკავშირის ძირითადი მიმართულებაა „ ევროპული სოციალური მოდელი“ რის შედეგადაც პრიორიტეტი მიენიჭება მშრომელთა მდგომარეობის გაუმჯობესებას.

აქვე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ამერიკის შეერთებულ შტატებთან და ევროკავშირთან გაფორმებული ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც საქართველოს ეკისრება ვალდებულება გააძლიეროს თავისი შრომითი კანონმდებლობა და ზედამხედველობის აღსრულების მექანიზმები. ევროკავშირისა და საქართველოს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმებით საქართველომ აიღო ვალდებულება შეექმნა შესაბამისი კომპეტენციით აღჭურვილი სრულფასოვანი შრომის ინსპექტირების სისტემა, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელი გახდებოდა ყველა შრომითი ურთიერთობისა და სამუშაო პირობების საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად ინსპექტირება. ევროპის ასოცირების მოთხოვნებს წარმოადგენს

ზოგადი პრინციპები:

- „ღირსეული შრომა- მდგრადი განვითარების მნიშვნელოვანი კომპონენტი;
- შრომითი ურთიერთობის დაცვის საკანონმდებლო გარანტიების შექმნა;

შრომითი უფლებების დაცვი სტანდარტები

- ღირსეული შრომის პირობების გარანტირება ყველასათვის;
- ეკონომიკური უპირატესობის მოპოვებისათვის შრომის უფლებების დარღვევის აკრძალვა;
- მხარეთა თანამშრომლობა შრომითი პოლიტიკის განვითარებაში;

შრომის უსაფრთხოების სტანდარტები საქართველო ვალდებულებას იღებს დანართით გაწერილ ვადებში დაახლოვოს საკუთარი კანონმდებლობა ევროპულ სტანდარტებს სხვადასხვა მიმართულებით, მათ შორის: შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების, მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების ხელშემწყობი ზომების, სამუშაოდან კოლექტიური გათავისუფლების რეგულირების, დასაქმებულთა

წარმომადგენლობის, პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის უზრუნველყოფის, სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით“ (საქართველოს და ევროკავშირის საინფორმაციო ცენტრი, ასოცირების ხელშეკრულება)

ILO-ს სტანდარტების ძირითად მახასიათებელს წარმოადგენს ის საზედამხედველო მექანიზმები, რომელიც უზრუნველყოფს ამ სტანდარტების აღსრულებას. ის არამარტო შეიმუშავებს არამედ ზედამხედველობს მის შესრულებას სხვადასხვა ორგანოების მეშვეობით. ზედამხედველობა ეფუძნება დიალოგსა და მშვიდობიან ზემოქმედებას. ILO-ს საზედამხედველო ორგანოები უფლებამოსილნი არიან, დააზუსტონ შრომის საერთაშორისო სტანდარტების მოქმედების სფერო, ეს გულისხმობს, თუ რამდენად შეესაბამება წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობა საერთაშორისო სტანდარტებს. ILO-ს აქვს ორი ძირითადი მექანიზმი რითაც ანხორციელებს წევრი ქვეყნების შემოწმებას. პირველი ცნობილია, როგორც „რეგულარული“ მექანიზმი. იგი ეფუძნება ანგარიშების ანალიზს რომლის მიწოდების ვალდებულებაც აქვს სახელმწიფოებს და ის ეხება ძირითადად რატიფიცირებულ კონვენციებს. მეორე ცნობილია, როგორც „სპეციალური“ მექანიზმი, რომელიც ძირითადად ემყარება წევრი სახელმწიფოების წინააღმდეგ ILO-ში წარდგენილ პრეტენზიებსა და საჩივრებს. წევრ სახელმწიფოებს უწევთ განმარტონ ,თუ როგორ უზრუნველყოფენ სტანდარტების შინაარსის ასახვასა და დაცვას, როგორც პრაქტიკაში ისე საკანონმდებლო დონეზე. მათ მიერ წარდგენილი ანგარიშები ექვემდებარება ორი დონის ზედამხედველობას. პირველს ანხორციელებს ექსპერტთა კომიტეტი, ხოლო მეორეს სტანდარტების გამოყენების შესახებ კონფერენციის კომიტეტი.

ექსპერტთა კომიტეტი არის ძალიან სასარგებლო ორგანო ეროვნული მოსამართლეობისა და პრაქტიკოსი იურისტებისთვის. ექსპერტთა კომიტეტი დაარსდა 1926 წელს და შედგება 20 მაღალი რანგის დამოუკიდებელი იურისტისგან.თითოეული მათგანი შერჩეულია სრული დამოუკიდებლობისა და მიუკერძოებლობის ნიშნით. მანდატები ექვემდებარება ყოველ სამ წელიწადში განახლებას. წელიწადში ერთხელ სამ კვირიან სესიაზე იკრიბება ექსპერტთა კომიტეტი , რათა გაანალიზოს მთავრობათა ანგარიშები. ექსპერტთა კომიტეტს დახმარებას უწევს შრომის საერთაშორისო ოფისი, რომელიც აწვდის ექსპერტებს ინფორმაციის დამატებით წყაროებს და აწარმოებს

მიღებული ანგარიშების თავდაპირველ შესწავლას. მას შემდეგ რაც ექსპერტები გაეცნობიან ანგარიშებს მათ შეუძლიათ სახელმწიფოებს მიმართონ შეფასებებით ან მოთხოვნებით. შეფასებები და პირდაპირი მოტხოვნები ეფუძნება დიალოგის პრინციპს, რომელიც დამახასიათებელია ILO-ს მექანიზმებისთვის. ექსპერტთა კომიტეტის მიზანი არ არის ვინმეს გაკიცხვა, მათი მიზანია შეახსენოს წევრ ქვეყანას ნაკისრ ვალდებულებათა შესახებ.

„განვიხილოთ შრომის საერთაშორის ორგანიზაციის მიერ დაცული მინიმალური სტანდარტები:

➤ ნორმირებული სამუშაო დრო

1. 16-18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანის სამუშაო დროს ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირასი 36 საათს.
2. 14-16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანის სამუშაო დროს ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს.
3. ნორმირებული სამუშაო დრო დღის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, კვირის განმავლობაში კი 48 საათს.

➤ დასვენების დრო

1. მეძუძური ქალი რომელიც კვებას ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებით დღეში არანაკლებ 1 საათისა.
2. ყოველ 24 საათში უზრუნველყოფილ უნდა იქნას 11 საათიანი უწყვეტი ყოველდღიური დასვენების დრო.
3. ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.
4. თითოეულ 7 დღეზე უზრუნველყოფილი უნდა იქნას არანაკლებ 24 საათის უწყვეტი დასვენების დრო.

➤ ზეგანაკვეთური სამუშაო

1. დროის ის მონაკვეთი რომელიც აღემატება სამუშაო დროს.
2. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა შესრულდეს დასაქმებულის თანხმობის საფუძველზე.

3. ზეგანაკვეთური შრომისათვის ნორმირებული განაკვეთი უნდა გაიზარდოს არანაკლებ 25%.

➤ შვებულება

1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.
2. ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში, სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.
3. ერთი წლის უწყვეტი მუშაობის შემთხვევაში, შვებულება ნებისმიერ ვიტარებაში უნდა იყოს არანაკლებ 3 სამუშაო კვირისა.“  
(საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის)

წლების განმავლობაში საქართველოში შრომის კანონმდებლობაში მრავალი ცვლილება შედიოდა. რეფორმები განპირობებული იყო პოლიტიკური თუ ეკონომიკური ვითარებებით. დღის წესრიგიდან არ იხსნებოდა კითხვა თუ როგორი უნდა ყოფილიყო გარდამავალი ეკონომიკისა და დემოკრატიული სახელმწიფოს შრომითი კანონმდებლობა. დღეისათვის საქართველო ასოცირების შესახებ შეთანხმების წევრი ქვეყანაა და კანონმდებლობით იმ სტანდარტების აღსრულების ვალდებულება აქვს, რაც გაწერილია შეთანხმებაში. ასოცირების შეთანხმება მოიცავს, როგორც ნაყოფიერი დასაქმების და ღირსეული შრომის დამკვიდრებას, ასევე ვაჭრობის ხელშეწყობას. ამასთან ერთად, ასოცირების შეთანხმება მოიცავს გარემოს დაცვას და ამ მნიშვნელოვანი სამუშაოს შეკვრით ვაჭრობა, ღირსეული შრომა, გარემოსდაცვითი საკითხები აქცენტს ამახვილებს მდგრადი განვითარების პოლიტიკაზე, როგორც გლობალური მიდგომის ნაწილზე. შრომითი ურთიერთობები ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და ევროინტეგრაციული პროცესების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია, აქედან გამომდინარე მნიშვნელოვანია საქართველოს სამართლებრივ სივრცეში არსებული ვითარების გაანალიზება შედარება სამართლებრივი და ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების კუთხით. განსაკუთრებით ყურადსაღებია ევროპული ინტეგრაციის თვალსაზრისით და ჩვენი მოქალაქეების უსაფრთხო და ღირსეული

დასაქმების გარანტიების შექმნის მიზნით. ამის მიღწევაში კი მნიშვნელოვნად გვეხმარება ასოცირების შესახებ შეთანხმების დებულება აღსრულება. ასოცირების შეთანხმების XXX დანართშია ჩმოთვლილი ის წყაროები და დირექტივები რომელთა კანონმდებლობაში გადატანა საქართველოსთვის სავალდებულოა. მნიშვნელოვანი და ყურადსაღები დირექტივებია;

- ✓ „დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს შეატყობინოს შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულების არსებითი ასპექტები.
- ✓ დირექტივით მოწესრიგებულია: დღის, კვირის განმავლობაში დასვენების მინიმალური ხანგრძლივობა, წლიური შვებულება, შესვენებები, კვირის განმავლობაში სამუშაოს მაქსიმალური ხანგრძლივობა, ღამის შრომა, ცვლაში მუშაობა.
- ✓ დირექტივა ქალის სპეციფიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით.სამი სტადია: ორსული, ახლადნამშობიარები, მეძუძური.
- ✓ დირექტივა კოლექტიური გათავისუფლების შესახებ უნდა მოიცავდეს დასაქმებულის ინფორმირებასა და კონსულტაციებს.
- ✓ დირექტივით რეგულირდება საწარმოს ან ბიზნესის ნებისმიერი გასხვისება ან მათი ნაწილების ნებისმიერი გადაცემა სხვა დამსაქმებლისადმი კანონიერი გასხვისების ან შერწყმის შედეგად. ვრცელდება ნებისმიერ საჯარო და კერძო საწარმოზე.“ (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის)

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას რომ მოცემულ დირექტივებსა და საქართველოს შრომის კოდექსს შორის არსებობს განსხვავებები, რის გამოც საქართველოსთვის მიცემულია სამართლებრივი აპროქსიმაციის დინამიური და ეტაპობრივი დაახლოების მეთოდის გამოყენების შესაძლებლობა.

## 1.2 შრომის ბაზრების თავისებურებები, მცირე ბიზნესის მოთხოვნების გათვალისწინებით

შრომის ბაზარი არის ცოცხალი ორგანიზმი, რომელზეც უამრავი ფაქტორი ახდენს ზეგავლენას. მათ შორის მნიშვნელოვანია დასაქმების ორი ძირითადი წყარო საჯარო და კერძო სექტორი. ბიზნესი განსაკუთრებით კი მცირე ბიზნესი ბაზარზე წარმოადგენს დასაქმების ყველაზე ეფექტურ მექანიზმს. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მხოლოდ ბიზნესის განვითარება და სამუშაო ადგილების შექმნა ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებს ხელშეწყობას, ვინაიდან ადგილი აქვს სხვა ხელისშემშლელ ფაქტორებსაც. მაგალითად, როგორცაა შესაბამისი კომპეტენციის სამუშაო ძალის არარსებობა, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილების შევსება. წლებია პრობლემურ საკითხად რჩება „ხარისხიანი“ სამუშაო ძალის ხელმისაწვდომობა, რაც დამსაქმებლებისთვის ძირითად პრობლემურ საკითხად რჩება.

საქართველოსთვის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს უმუშევრობის დონის შემცირება და დასაქმების ზრდა. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში კერძო სექტორის განვითარება და ზრდა წარმოადგენს უმუშევრობის შემცირების ეფექტიან მექანიზმს. საკუთრების ფორმების მიხედვით კი დასაქმებულთა განაწილება ცხადყოფს, რომ საქართველოში დასაქმების ზრდის ძირითადი წყარო კერძო სექტორია. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ 2020 წელს არასახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა წილია 76.2% ანუ 947.1 (ათასი კაცი), ხოლო სახელმწიფო სექტორში 23.8% ანუ 294,7 (ათასი კაცი). საკუთრების ფორმების მიხედვით დასაქმებულთა განაწილება ინარჩუნების გასული წლების ტენდენციებს და ქვეყანაში დასაქმების ძირითად წყაროს ბიზნესის სექტორი წარმოადგენს.



წყარო: (სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020)

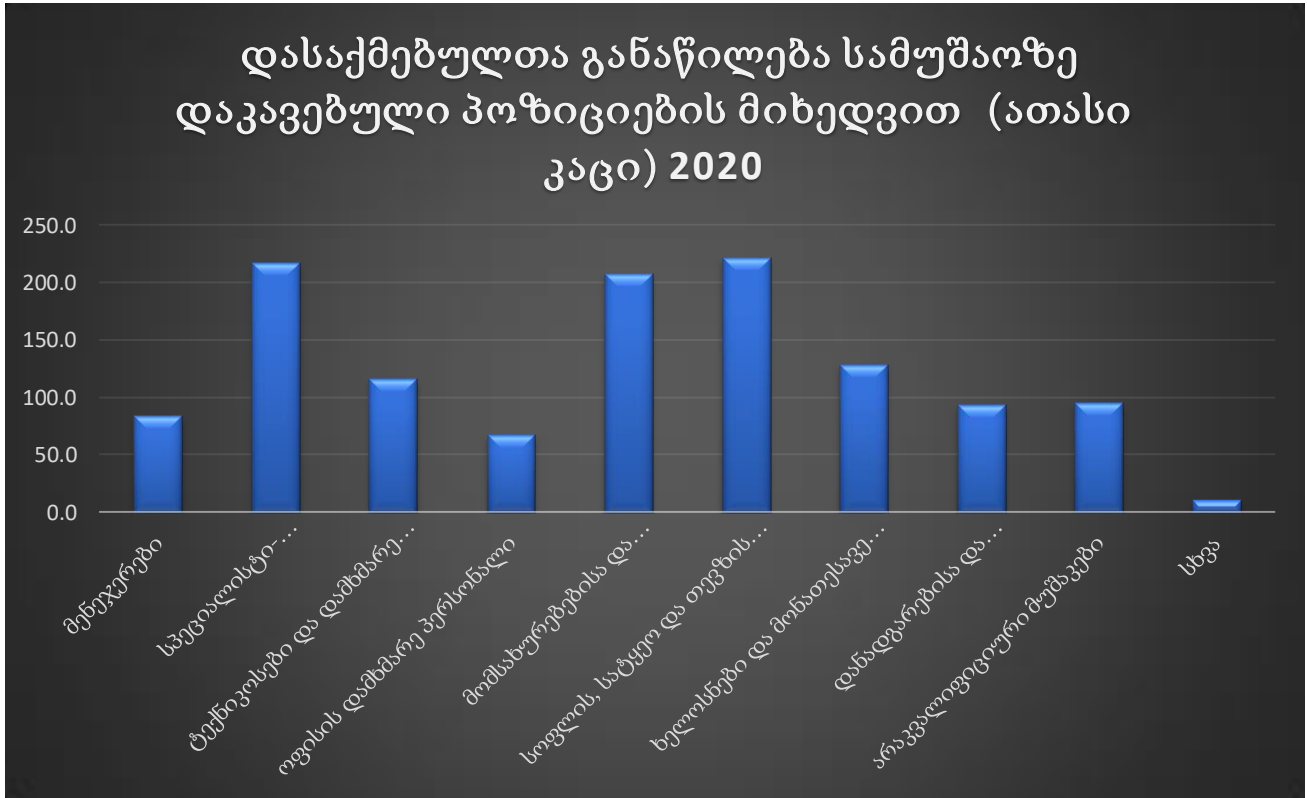
უშუალოდ სანამ გადავიდოდეთ ბაზრის მოთხოვნებზე, განვიხილოთ შრომის ბაზრის პოლარიზაციის ხარისხი საქართველოში. პოლარიზაცია გულისხმობს კარგი და ცუდი სამუშაო ადგილების დაპირისპირებას. დასავლეთი განვითარებულ ქვეყნებში პოლარიზაციის მაღალი ხარისხი წარმოადგენს პრობლემას ისევე როგორ საქართველოს შემთხვევაში. ეს კი გულისხმობს, რომ დაბალკვალიფიციური სამუშაოებიდან უფრო მაღალკვალიფიციურ სამუშაოებზე მობილობა რთულია. ეს კი განაპირობებს იმას, რომ პიროვნება რომელიც სამუშაოს დაიწყებს დამწყები პოზიციიდან გაუჭირდება შესაძლებლობები იპოვოს შემდეგ ეტაპზე. მოდით უფრო კონკრეტულად განვიხილოთ რას ნიშნავს შრომის ბაზრის პოლარიზაცია. მკვლევართა ჯგუფმა 2000-იანი წლების დასაწყისში აღმოაჩინა, რომ თანდათან იკლებს საშუალო დონის კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილების რაოდენობა და ამასთან იზრდება დაბალი და მაღალკვალიფიციური სამუშაო ადგილების რაოდენობა. მარტივი ენით მაღალი და დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილებში იგულისხმება „კარგი“ და „ცუდი“ სამუშაო ადგილები.

„სამუშაო ადგილები პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტებით კლასიფიცირდება ოთხ დონედ. სამუშაო ადგილები, რომლებიც 1-ლი დონის უნარებს (მარტივი ფიზიკური დავალებების შესრულება) საჭიროებს, დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებად მიიჩნევა. ასეთებია, მაგალითად: დამლაგებლები, სამზარეულოს დამხმარეები, ხილის მკრეფავები და ა.შ.). სამუშაო ადგილები, რომლებიც მეორე და მესამე დონის უნარებს მოითხოვს, საშუალო კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილებია. მათ შესასრულებლად საჭიროა უფრო მაღალი არითმეტიკული და წერა-კითხვის უნარები, თუმცა ასევე ხშირია რუტინული ფიზიკური დავალებების შესრულება. ასეთი სამუშაოებია, მაგალითად: მდივანი, ბუღალტერი, მკერავი, ამწის ოპერატორი და ა.შ. და ბოლოს, მე-4 დონის უნარები მოიცავს პრობლემების გადაჭრის, გადაწყვეტილების მიღებისა და სხვა ანალიტიკურ უნარებს. სამუშაოები, რომელთა შესასრულებლად მსგავსი ტიპის უნარებია საჭირო, მაღალკვალიფიციურია და მაგალითად, მოიცავს: სხვადასხვა პროფილის მენეჯერებს, პროგრამისტებს, მასწავლებლებს“ (პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტები)

წარმოგიდგენთ პროფესიული ჯგუფების განაწილებას საქართველოს შემთხვევაში პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის (ISCO) მიხედვით. ცხრილში არ არის განხილული სოფლის მეურნეობის მუშაკები, რომლებიც 2018 წელს შეადგენდნენ მთლიანი დასაქმებულების 53.3% ხოლო 2019 წელს კი 47.3%. ISCO-ს მიხედვით, სოფლის მეურნეობის მუშაკები საშუალო კვალიფიკაციის მქონე მშაკებად მიიჩნევიან, თუმცა ქართული კონტექსტიდან გამომდინარე მათი ამ ჯგუფში მოაზრება შეუსაბამო იქნებოდა. ამას კი განაპირობებს ის, რომ სოფლის მეურნეობის მუშაკები საერთოდ არ არიან მოაზრებული ფორმალურ შრომის ბაზარზე.

დასაქმებულთა განაწილება პოზიციების მიხედვით

დიაგრამა №2



წყარო: (სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020)

შრომის ბაზრის მოცემული სტრუქტურის პირობებში, მნიშვნელოვანია კერძო სექტორის მიერ შრომითი რესურსების ეფექტურად გამოყენების საკითხი. ბოლო პერიოდში ეს პროცესი პოზიტიურად ვითარდებოდა, თუმცა ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების ახალ ეტაპთან ერთად მნიშვნელოვანია 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.

ეკონომიკის სექტორული ანალიზი ნათლად გვიჩვენებს, რომ ქვეყნის ეკონომიკის მთლიანი პროდუქტიულობის ზრდის მიუხედავად, მნიშვნელოვნად დაბალია პროდუქტიულობის დონე გარკვეულ სექტორებში, განსაკუთრებით სოფლის მეურნეობის სექტორში. აღნიშნულის მთავარ მიზეზს სექტორში მაღალი თვითდასაქმების მაჩვენებელი წარმოადგენს. მთლიანი დასაქმების თითქმის ნახევარი სოფლის მეურნეობის სექტორზე მოდის. ამასთან, სოფლის მეურნეობის სექტორი ქმნის მთლიანი შიდა პროდუქტის მხოლოდ 9%-ს.

სოფლის მეურნეობის სექტორისგან განსხვავებით, ბიზნეს სექტორის აქტივობის ზემოქმედება ეკონომიკურ ზრდასა და დასაქმებაზე აშკარად იკვეთება ეკონომიკის სხვა სექტორების მიხედვით. საშუალო ეკონომიკურ ზრდაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს ვაჭრობის, დამამუშავებელი მრეწველობის და მშენებლობის სექტორებმა. შესაბამისად, ამ სექტორებში დაფიქსირდა დასაქმების ზრდაც. კერძოდ, გასული წლების მონაცემების მიხედვით, ბიზნეს სექტორის დასაქმების 50%-ზე მეტი ვაჭრობის, მრეწველობის და მშენებლობის სექტორებზე მოდის. რაც შეეხება დასაქმების სექტორულ დინამიკას, საშუალოდ ბიზნეს სექტორის დასაქმების ზრდაში ყველაზე მაღალი წვლილი ვაჭრობის, უძრავი ქონების, მშენებლობის და მრეწველობის სექტორებმა შეიტანეს.

წლების განმავლობაში, კერძო სექტორის გაზრდილი აქტივობა ასევე განპირობებული იყო პოზიტიური ტენდენციებით პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების თვალსაზრისით. რეგიონის ქვეყნებს შორის საქართველო გამოირჩევა საინვესტიციო მიმზიდველობით. შესაბამისად, ქვეყანაში შეინიშნება პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების მნიშვნელოვანი ზრდაც. პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების შემოდინება ხელს უწყობს არამხოლოდ დასაქმების და ეკონომიკური აქტივობის ზრდას, არამედ ცოდნის და ტექნოლოგიების ტრანსფერს. პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების შემოდინების კუთხით გამოირჩეოდნენ ტრანსპორტის და კავშირგაბმულობის, ენერგეტიკის, საფინანსო საქმიანობის, დამამუშავებელი მრეწველობის და უძრავი ქონების სექტორები. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული სექტორები ასევე გამოირჩევიან ერთ დასაქმებულზე პროდუქტიულობის ყველაზე მაღალი დონით. პროდუქტიულობის ზრდის პარალელურად აღნიშნულ სექტორებში,

ასევე ფიქსირდება მაღალი შრომის ანაზღაურება და იგი აღემატება ქვეყანაში არსებულ საშუალო შრომის ანაზღაურებას, რომელიც ბოლო წლებში ასევე ზრდის მაღალი ტენდენციით ხასიათდება. სახელმწიფო სექტორთან შედარებით შრომის ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელი უფრო მაღალია კერძო სექტორში.

### 1.3 ბიზნესის განვითარების გავლენა მოსახლეობის დასაქმების დონეზე და შრომის ბაზრის სტრუქტურაზე

ქვეყნის ეკონომიკური სიძლიერე დამოკიდებულია ბიზნესის სექტორის განვითარების მაღალ ხარისხზე. ბიზნესი წარმოადგენს ინსტრუმენტს რომლის მეშვეობითაც სახელმწიფო ასრულებს თავის ფუნქციებს. თუმცა აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ ორივეს წარმატება დამოკიდებულია შრომის ბაზარზე, ხოლო თვითონ შრომის ბაზარი დამოკიდებულია ადამიანურ კაპიტალზე. შრომა ბიზნესის განხორციელების პროცესია, რომლის დროსაც ადამიანები იყენებენ თავიანთ უნარებს (შუბლაძე, 2011), როგორც რუბინი (რუბინი, 2009) აღნიშნავდა დაქირავებულ-შრომითი ბიზნესის სუბიექტები, ანუ დაქირავებული მუშაკები არიან ადამიანები, რომლებიც აკეთებენ თავიანთ ბიზნესს ბიზნესმენებისათვის თავიანთი სამუშაო ძალის შეთავაზებით შეთანხმებული ანაზღაურების საფუძველზე.

ეკონომიკური ციკლის სწორად ფუნქციონირებაზეა დამოკიდებული სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და უმუშევრობა. ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების დონეს უაღრესად განსაზღვრავს ჯანსაღი ბიზნესის განვითარება. ამიტომ ბიზნესი არის საქართველოს ეკონომიკის შემადგენელი მნიშვნელოვანი ნაწილი. საქართველოში ბიზნესი წარმოადგენს მეორადი დასაქმების ფორმას ან სამუშაოს ძირითად სახეობას.

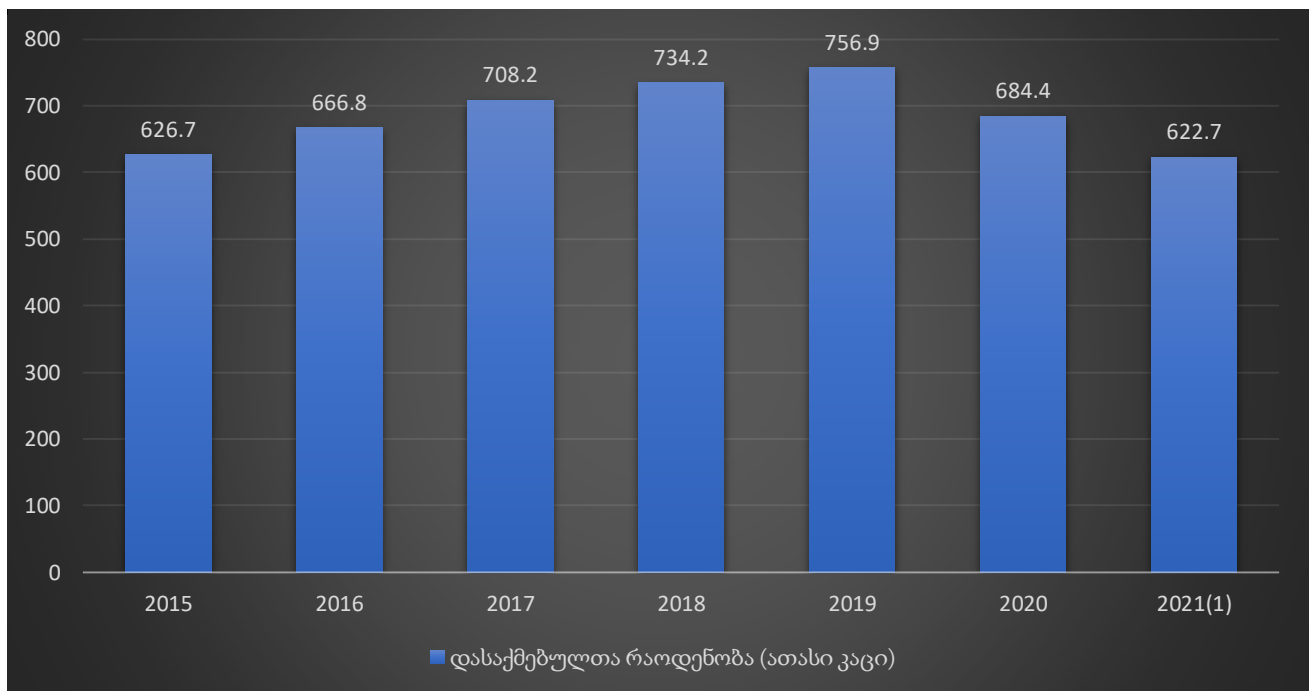
საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ საკუთრების ფორმების მიხედვით დასაქმებულთა განაწილება ინარჩუნებს გასული წლების ტენდენციებს და ქვეყანაში დასაქმების ძირითად წყაროს ბიზნესის სექტორი წარმოადგენს.

საქსტატის 2021 წლის პირველი კვარტალის მონაცემებით (საქსტატი, 2021) დასაქმებულთა რაოდენობამ 1129.7 ათასი კაცი შეადგინა. აქედან ბიზნესის სექტორში დასაქმებული ადამიანების რაოდენობამ 622.7 ათასი კაცი შეადგინა.

დიაგრამა 3. გვიჩვენებს, რომ 2015 წლიდან 2021 წლამდე დასაქმების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ბიზნესის სექტორში 2019 წელს დაფიქსირდა 756.9, ხოლო ყველაზე დაბალი მიმდინარე პერიოდში 2021 წლის პირველ კვარტალში 622.7, თუმცა აქვე აღსანიშნავია არსებული პანდემიური მოვლენების გავლენაც მოცემულ შედეგებზე.

### დასაქმება ბიზნესის სექტორში

დიაგრამა №3

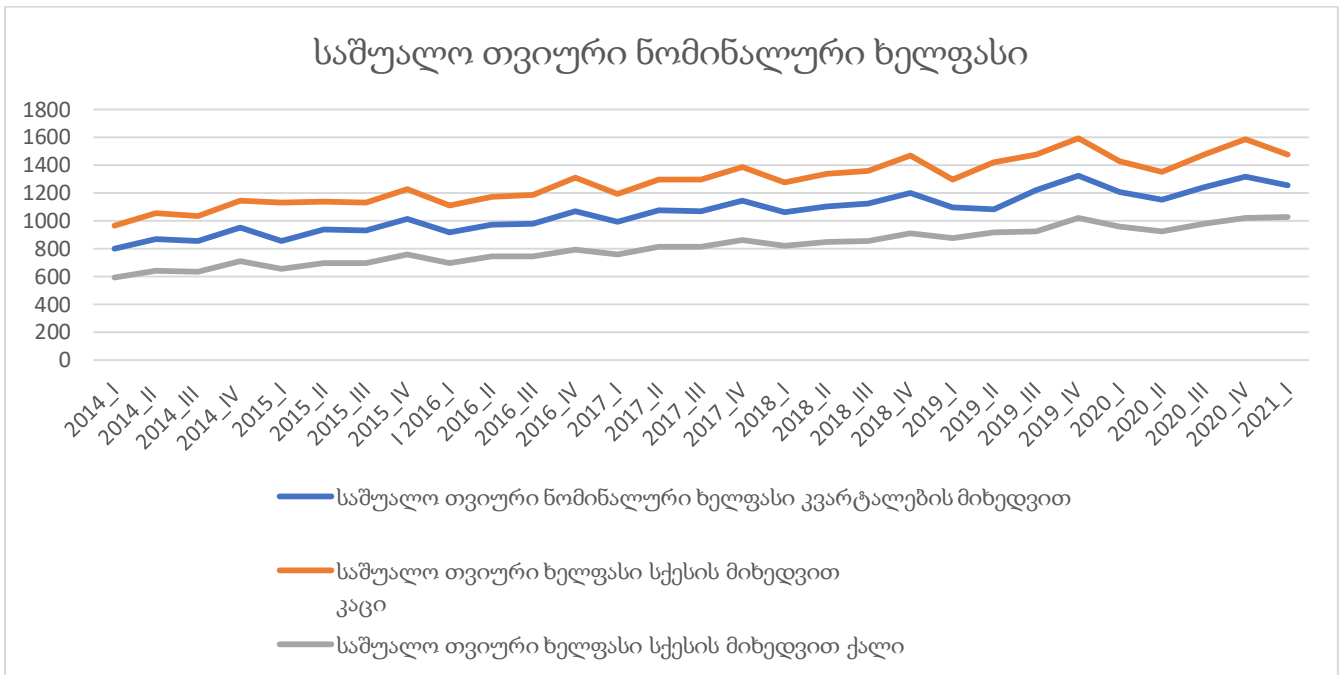


წყარო: (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2021)

საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი (საქსტატი, 2021) გვიჩვენებს, რომ ქვეყანაში სექტორების მიხედვით არათანაბრადაა გადანაწილებული დასაქმებულთა რაოდენობა. საკმაოდ დაბალია პროდუქტიულობა ეკონომიკის ყველა სექტორში, განსაკუთრებით კი სოფლის მეურნეობის სექტორში. ეს კი გამოწვეულია მოცემულ სექტორში თვითდასაქმებულთა დიდი ოდენობით. თვითდასაქმებული- მესაკუთრის საქმიანობა საანგარიშო პერიოდში მოგების ან ოჯახური შემოსავლის მიღების მიზნით, აგრეთვე ოჯახურ საწარმოში/მეურნეობაში უსასყიდლოდ მომუშავე პირი. (საქსტატი, თ. გ.) ვფიქრობ, ეს ზრდის დასაქმებულთა ხვედრით წილს და სწორედ ამიტომ ინფორმაცია, რომელიც საქსტატის მიერ არის მოწოდებულ არ შეესაბამება რეალობას, გაცილებით მაღალია უმუშევრობის დონე, ვიდრე ოფიციალური მაჩვენებლები გვიჩვენებს.

საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი კვარტალების და სექსის მიხედვით

დიაგრამა №4



წყარო: (სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2021)

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით დაქირვებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი 2021 წლის მონაცემებით შედარებით მაღალი ხელფასები დაფიქსირდა შემდეგ დარგებში, ესენია:

- „საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები - 2448,5 ლარი (წინა წლის პერიოდთან შედარებით შემცირდა 5,7%-ით)
- ინფორმაცია და კომუნიკაცია - 2159,8 ლარი ( გაიზარდა 14,4 %-ით)
- პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები-1798,9 ლარი (გაიზარდა 0,2%-ით);
- მშენებლობა, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები-- 1 664.5 ლარო (გაიზარდა 2,3 %-ით).“ (საქსტატი, თ. გ.)

2021 წლის პირველი კვარტლის მონაცემის მიხედვით კაცების საშუალო ხელფასი არის 1473,4 ლარი, ქალების საშუალო ხელფასი 1022,9 ლარით. ხელფასების წლიურმა ზრდა კაცების შემთხვევაში 49,5 ლარია, ხოლო ქალების შემთხვევაში 62,5 ლარი. როგორც ვხედავთ, გენდერული დისბალანსი შეინიშნება შრომის ბაზარზე, რაც გამოწვეულია რამდენიმე ფართოდ გავრცელებული მიზეზებით, მათ შორის რამდენიმეს განვიხილავთ:

- დამსაქმებლის მიერ გავრცელებული სტრეოტიპები, თითქოს ქალებისთვის პრიორიტეტს საოჯახო საქმე წარმოადგენს, რის გამოც სამსახურში ნაკლებად გულმოდგინედ მუშაობენ, თუმცა კვლევები საპირისპიროს გვიჩვენებს, ქალები მამაკაცებზე მეტი პროდუქტიულობით ხასიათდებიან;
- მამაკაცები უპირატესობას მაღალანაზღაურებად სამსახურს ანიჭებენ, ხოლო ქალებისთვის სხვა ფაქტორებია პრიორიტეტული (მაგ. ნაკლები სამუშაო საათები, სამსახურის ადგილმდებარეობა და სხვა);

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით განვიხილავთ სექტორების მიხედვით დასაქმებულთა რაოდენობას და შრომის ანაზღაურებას

დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება სოფლის მეურნეობის სექტორში: 2019 წელს სოფლის მეურნეობის სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობამ შეადგინა ყველაზე მეტი 12.753 (ათასი კაცი) ხოლო ამ წლისთვის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 701.8 (ლარი). ყველაზე მაღალი ანაზღაურება სოფლის მეურნეობის დარგში ბოლო წლების განმავლობაში კი 2020 წელს დაფიქსირდა 1006.3 (ლარი). ამ დროისთვის კი დასაქმებულთა რაოდენობა იმავე დარგში შეადგედა 11.272 (ათასი კაცი). აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ სოფლის მეურნეობა ყველაზე კარგ მდგომარეობაში აღმოჩნდა პანდემიის დროს, ვინაიდან სხვა სექტორებს დიდი დარტყმა მიადგათ, ჩაიკეტა სრულიად მსოფლიო, მაგრამ აქ ყურადღება უნდა მივაქციოთ იმ ფაქტს, რომ სოფლის მეურნეობის პროდუქციის წარმოება კი ხდებოდა პანდემიის დროს, მაგრამ მისი რეალიზაცია დიდ სირთულეებთან იყო დაკავშირებული.

დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება მრეწველობის სექტორში: 2018 წელს მრეწველობის სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობამ შეადგინა ყველაზე მეტი

131.029(ათასი კაცი) ხოლო ამ წლისთვის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 1030.1 (ლარი). ყველაზე მაღალი ანაზღაურება მწრეწველობის დარგში ბოლო წლების განმავლობაში კი 2020 წელს დაფიქსირდა 1320.6 (ლარი). ამ დროისთვის კი დასაქმებულთა რაოდენობა იმავე დარგში შეადგედა 124.238 (ათასი კაცი).

დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება ვაჭრობის სექტორში: 2019 წელს ვაჭრობის სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობამ შეადგინა ყველაზე მეტი 209.953(ათასი კაცი) ხოლო ამ წლისთვის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 970.8 (ლარი). ყველაზე მაღალი ანაზღაურება ვაჭრობის დარგში ბოლო წლების განმავლობაში კი 2020 წელს დაფიქსირდა 1243.5(ლარი). ამ დროისთვის კი დასაქმებულთა რაოდენობა იმავე დარგში შეადგედა 170.388 (ათასი კაცი). მოცემული სტატისტიკური შედეგების მიხედვით ვფიქრობ ვაჭრობის სექტორში დასაქმებულთა დიდი წილი განპირობებულია სახელმწიფოს მიერ განხორციელებულ რეფორმებსა და ასოცირების დღის წესრიგზე რომელიც თავის მხრივ არეგულირებს ვაჭრობასა და ვაჭრობასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება განათლების სექტორში: 2020 წელს განათლების სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობამ შეადგინა ყველაზე მეტი 24.103(ათასი კაცი) ხოლო ამ წლისთვის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 1106.4 (ლარი) მაქსიმალური ბოლო წლების განმავლობაში.

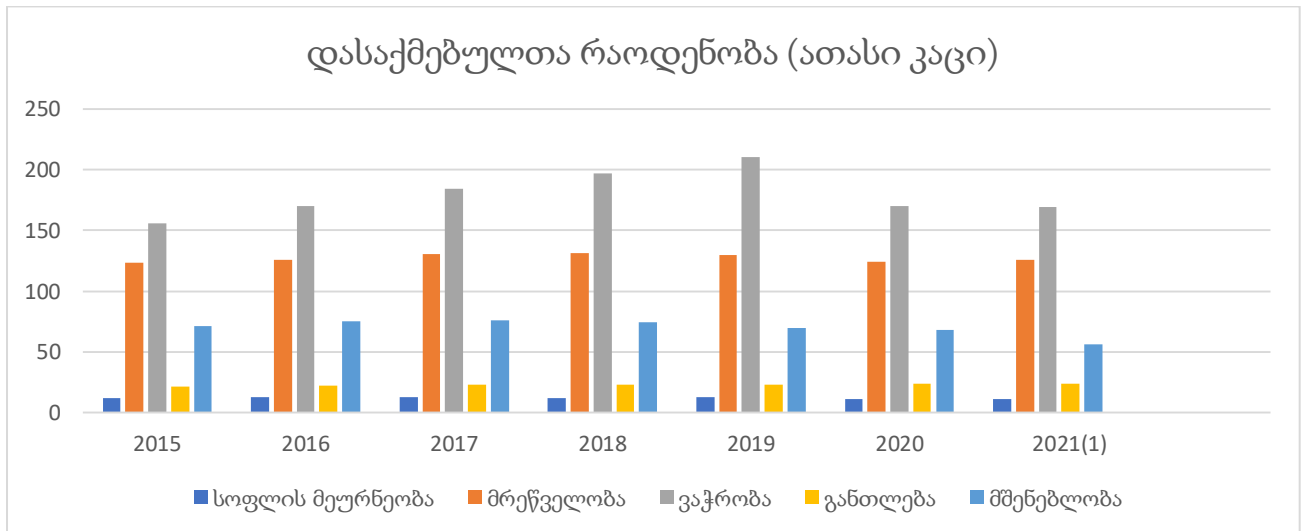
დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება მშენებლობის სექტორში: 2017 წელს მშენებლობის სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობამ შეადგინა ყველაზე მეტი 76.187(ათასი კაცი) ხოლო 2020 წლისთვის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 2074.4 (ლარი) მაქსიმალური ბოლო წლების განმავლობაში.

საბოლოო ჯამში შეიძლება ითქვას რომ დასაქმების მხრივ თითქმის ყველა დარგში აღმავალი პერიოდი ქვეყანას 2018 წლიდან 2020 წლამდე ჰქონდა, სადაც შრომის ანაზღაურებაც ნელნელა პროპორციულად ემატებოდა, თუმცა პანდემიური მოვლენების განვითარებამ, რა თქმა უნდა გავლენა იქონია და შეაფერხა დასაქმების ზრდა. თუმცა აქვე აღსანიშნავია, რომ დასაქმებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ის სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები რომელიც მიმართულია უმუშევრობის შემცირებისაკენ და დასაქმების ზრდისაკენ.გასათვალისწინებელია ასევე ის ფაქტიც რომ მიმდინარე

პერიოდში მნიშვნელოვნად გაიზარდა იმპორტზე ფასები და მოთხოვნა ბიო პროდუქტებზე რამაც თავისთავად გამოიწვია დასაქმებულთა ზრდა სოფლის მეურნეობის სექტორში.

**დასაქმებულთა რაოდენობა(ათასი კაცი) სექტორების მიხედვით**

**დიაგრამა №4**

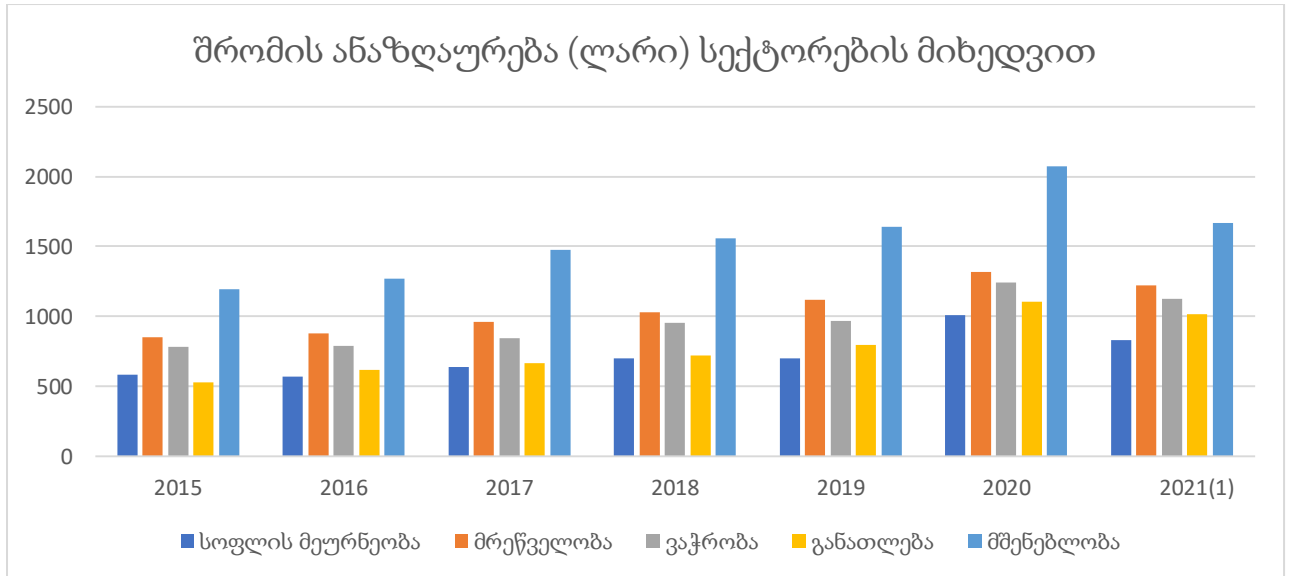


წყარო: (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2021)

როგორც დიაგრამა №4 დან ხედავთ 2015 წლიდან მოყოლებული დღემდე სექტორულ კრილში დასაქმებულთა რაოდენობით ლიდერობს ვაჭრობა (საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, ავტომობილებისა და მოტოციკლების რემონტი),დამამუშავებელი მრეწველობა და მშენებლობის სექტორი.

**დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება (ლარი) სექტორების მიხედვით**

**დიაგრამა №5**



**წყარო: (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2021 )**

როგორც დიაგრამიდან ვხედავთ 2015 წლიდან 2021 წლამდე სექტორების მიხედვით დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება გაიზარდა, განათლების სექტორში შრომის ანაზღაურების ზრდა გამოიწვია განათლების და მეცნიერების სამინისტროს მიერ შემუშავებული მასწავლებელთა ახალი პროფესიული სტანდარტისა და მასწავლებლის შესაბამისი საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის ახალი სქემის დამტკიცებამ, რაც გულისხმობს შრომის ანაზღაურების ზრდას მათი კვალიფიკაციის შესაბამისად. (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, თ. გ.) რაც შეეხება სამშენებლო სექტორში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების ზრდა გამოწვეულია მოცემული სექტორის სწრაფი ზრდით.

## **თავი 2. შრომის ბაზრის სახელმწიფო რეგულირების ფორმები და მეთოდები, ბიზნესის როლის გათვალისწინებით**

### **2.1 ბიზნესის განვითარების სტიმულირების მიზნით სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებები**

ქვეყანაში შექმნილი მძიმე სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების, უმუშევრობისა და სიღარიბის დაძლევის საქმეში გადამწყვეტი მნიშვნელობა მცირე ბიზნესის განვითარებას უჭირავს. საქართველოში მცირე ბიზნესის განვითარების ინსტიტუციური და საკანონმდებლო სისტემის ჩამოყალიბება დაიწყო 1990- იანი წლების ბოლოს დაედო წარმატებულ ქვეყნებში მცირე ბიზნესის ხელშეწყობის გამოცდილება და სახელმწიფოებრივი მხარდაჭერის მექანიზმები, რომლებიც სოციალური პრობლემების გადაჭრის მიზნით დანერგილ იქნა პრაქტიკაში. კანონი მცირე და საშუალო საწარმოთა მხარდაჭერის შესახებ მიღებულ იქნა 1999 წელს, რომელიც ითვალისწინებდა იმ ძირითად პრინციპებს რომელიც განზაზღვრავდა მცირე და საშუალო საწარმოების

განვითრებას. ყოველწლიურად სახელმწიფო გარკვეულს ნაბიჯებს დგამს ბიზნესის ხელშეწყობის მიზნით. 2011 წლიდან ამოქმედდა დამწყები ბიზნესისთვის წამახალისებელი საგადასახადო შეღავათები. ცვლილებები შევიდა საგადასახადო კოდექსში, დაბეგვრის სპეციალური შეღავათიანი რეჟიმით სარგებლობის უფლება მიენიჭათ მიკრო, მცირე და ფიქსირებული სტატუსის მქონე გადასახადის გადამხდელებს. ასევე 2011 წელს დაფუძნებული იქნა სს „საპარტნიორო ფონდი“ მის მთავარ მიზანს კი წარმოადგენდა ბიზნეს სექტორში ინვესტიციების წახალისებას. განვიხილოთ საპარტნიორო ფონდის ფარგლებში მომზადებული პროექტები და მათ მიერ შექმნილი სამუშაო ადგილები:

„ATC“ – თვითმფრინავების კომპოზიტური ნაწილების ქარხანა- სამუშაო ადგილების რაოდენობა 300;

„Ytong“ – ენერგოეფექტური ბლოკების ქარხანა-სამუშაო ადგილების რაოდენობა 200;

სიმინდის ზეთის ქარხანა „ქარვა“- სამუშაო ადგილების რაოდენობა 120;

2013 წლის ივლისში ადგილობრივი და უცხოელი ინვესტორების მხარდაჭერით შეიქმნა თანაინვესტირების ფონდი, რომელიც ქმნის ხელსაყრელ პირობებს, რომ საქართველოში განხორციელდეს პორტფელური და პირდაპირი ინვესტიციების განხორციელება. საქართველოში მცირე მეწარმეობის განვითარების საქმეში დიდი წვლილი შეიტანა 2014 წლის 1 ივნისს დაწყებულმა პროგრამამ „აწარმოე საქართველოში“, რომლის მიზანს წარმოადგენს წარმოებაზე ორიენტირებული ინდუსტრიების განვითარების ხელშეწყობა, მეწარმე სუბიექტების მხარდაჭერა, თანამედროვე ტექნოლოგიებზე ხელმისაწვდომობა.

განვიხილოთ ბიზნესის მხარდაჭერის მიმდინარე სახელმწიფო პროგრამები. მათ შორისაა „FDI გრანტი“ - უცხოური ინვესტიციების ხელშეწყობის პროგრამა, რომელიც ასევე „აწარმოე საქართველოს“ ფარგლებში ხორციელდება. აღნიშნული პროგრამა მიმართულია ქვეყანაში უცხოური ინვესტიციების ზრდის ხელშეწყობისკენ, ტექნოლოგიების შემოდინების და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისკენ. ხელშეწყობის მექანიზმი, უცხოური კაპიტალით შექმნილ კომპანიებს სთავაზობს გრანტს გაწეული ხარჯების ნაწილის ასანაზღაურებლად. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ პროგრამაში მონაწილე საერთაშორისო კომპანია ვალდებულია იღებს განახორციელოს არანაკლებ

10 მილიონი ლარის ინვესტიცია და შექმნას მინიმუმ 150 სამუშაო ადგილი შექმნას. აუტოსორსინგის სფეროში მოღვაწე კომპანიებისთვის კი ინვესტიციების მინიმალური მოცულობა 5 მილიონი ლარია, ხოლო სამუშაო ადგილების მოცულობა 200 წარმოადგენს.

„უმასპინძლე საქართველოში“ - სასტუმრო ინდუსტრია, მიზნად ისახავს საქართველოს მასშტაბით (გარდა თბილისისა და ბათუმისა) სასტუმრო ინდუსტრიის განვითარებას . პროგრამა მეწარმეობით დაინტერესებულ პირებს , ფინანსური და ტექნიკური დახმარების გზით, შესაძლებლობას აძლევს საქართველოში განავითარონ სასტუმრო ბიზნესი, შექმნან დამატებით ახალი სამუშაო ადგილები და მოიზიდონ მეტი დამსვენებლები. პროგრამის ფარგლებში ასევე შესაძლებელია წარმატებული საერთაშორისო გამოცდილების დანერგვა საერთაშორისო ბრენდების დამკვიდრების სტიმულირების გზით.

ტურისტული სერვისების ინდუსტრია - მიზანია თემატური პარკების, სათავგადასავლო ტურიზმის, ტურისტული სერვისებისა და კლიმატო-ბალნეოლოგიური კურორტების განვითარება. პროგრამა ბენეფიციარებს სთავაზობს ტექნიკურ დახმარებას, რაც მოიცავს ბენეფიციარის მიერ საქართველოს ტერიტორიაზე მიღებული საინფორმაციო საკონსულტაციო მომსახურებაზე გაწეული ხარჯების ანაზღაურებას. პროგრამა ხორციელდება საქართველოს ყველა რეგიონში.

ბალნეოლოგიური კურორტის ინდუსტრია - მიზნად ისახავს საქართველოს რეგიონების პოტენციალის წარმოჩენას ტურისტული აქტივობისა და მდგრადი ეკონომიკური სარგებლის მომტანი საწარმოების შექმნის გზით. პროექტის საშუალებით საქართველოში რეგისტრირებულ მეწარმეს აქვს შესაძლებლობა, რეგიონებში განავითაროს სასტუმრო ბიზნესი, შექმნას ახალი სამუშაო ადგილები, მოიზიდოს მეტი დამსვენებელი და ხელი შეუწყოს რეგიონის ეკონომიკურ განვითარებას.

ინდუსტრიული მიმართულება - მიზნად ისახავს საქართველოში მეწარმეობის განვითარებას, მეწარმის მხარდაჭერას, ახალი საწარმოების შექმნას და უკვე არსებულის საწარმოების გაფართოებას და გადაიარაღების ხელშეწყობას. პროექტი ხორციელდება საქართველოს ყველა რეგიონში და ითვალისწინებს მეწარმეებისთვის ფინანსურ-ტექნიკურ მხარდაჭერას, რაც გულისხმობს პროგრამის პარტნიორი კომერციული ბანკის

მიმართვის შემთხვევაში მეწარმეებისთვის კრედიტის დამტკიცებას „ აწარმოე საქართველოს პირობით“

საკრედიტო-საგარანტიო მექანიზმი - გულისხმობს ისეთი სიცოცხლისუნარიანი მცირე და საშუალო საწარმოებისთვის საკრედიტო გარანტიის გაცემას, რომელთაც არ აქვთ შესაძლებლობა დააკმაყოფილონ სესხის უზრუნველყოფაზე არსებული მოთხოვნები. აღნიშნული მექანიზმის ფარგლებში, დაინტერესებულ პირებს სესხის აღება კომერციულ ბვანკებიდან ან მიკროსაფინანსოებიდან „ აწარმოე საქართველოს“ პირობების შესაბამისად, შეუძლიათ შემდეგი მიმართულებების დასაფინანსებლად: წარმოება და გადამუშავება, სასტუმრო ინდუსტრია და ა.შ.

აწარმოე საქართველოს ფარგლებში განხორციელებული პროექტები

ცხრილი №1

პროექტის დასახელება	სესხის მინიმალური მოცულობა	სესხის მაქსიმალური მოცულობა	საპროცენტო განაკვეთი (%)
„უმასპინძლე საქართველოში“	50 000	4 000 000	12,5
ტურისტული სერვისის ინდუსტრია	50000	10 000 000	12,5

ბალნეოლოგიური კურორტების ინდუსტრია	50 000	5 000 000	12,5
ინდუსტრიული მიმართულება	50 000	10 000 000	12,5
საკრედიტო-საგარანტიო მექანიზმი	50 000	5 000 000	სესხის შეფასება მოხდება კომერციული ბანკის/მიკრო საფინანსო ორგანიზაციის მიერ

**წყარო: (ბიზნესის მხარდაჭერის სახელმწიფო პროგრამები)**

**შენიშვნა:** კომერციული ბანკის მიერ გაცემულ ახალ სესხზე დარიცხული საპროცენტო განაკვეთის თანადაფინანსება პირველი 36 თვის განმავლობაში, ხოლო მოქმედი ბენეფიციარებისთვის, რესტრუქტურირების შემთხვევაში დამატებითი 12 თვის განმავლობაში

მიკრო და მცირე მეწარმეობა - საგარანტო პროგრამა მოიცავს მიკრო და მცირე მეწარმეობის თანადაფინანსებას არაუმეტეს 30 000 ლარის ოდენობით და ყველა ყველა ბენეფიციარისთვის თანამედროვე სტანდარტების ტექნიკურ მხარდაჭერას მათთვის ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციების, ბიზნეს-გეგმის შედგენისა და ბიზნესის ადმინისტრირების ტრენინგების შეთავაზებით. პროგრამის ფარგლებში პრიორიტეტულად ითვლება შემდეგი ბიზნეს იდეები: ახალი ბიზნესის წამოწყება; ქალი მეწარმის მიერ ბიზნესის დაწყება; სოფლად ბიზნესის წამოწყება; ინტელექტუალურ სერვისზე ორიენტირებული პროექტები და ა.შ.

პროგრამა „ახალგაზრდა მეწარმე“ - განკუთვნილია საქართველოს მოქალაქეობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ( მამაკაცები 18-დან 35 წლის ჩათვლით, ქალები 18- დან 40 წლის ჩათვლით), რომელთაც სურთ ბიზნეს საქმიანობის განხორციელება. პროგრამა ხორციელდება საქართველოს ყველა მუნიციპალიტეტში, გარდა თბილისის, რუსთავის, ქუთაისის, ფოთისა და ბათუმისა. პროგრამა „ ახალგაზრდა მეწარმე“ მიზნად ისახავს ახალგაზრდა მეწარმეების ბიზნესში ჩართულობის ხელშეწყობას უშუალოდ

ახალგაზრდებზე მორგებული დაფინანსების მოდელის საშუალებით. პროგრამა ითვალისწინებს ახალი ბიზნესის დასაწყებად დაინტერესებული ახალგაზრდებისთვის ტექნიკური და ფინანსური დახმარების გაწევას როგორც სასოფლო-სამეურნეო, ასევე არასასოფლო-სამეურნეო ბიზნეს საქმიანობის შემთხვევაში.

„სტარტაპ საქართველო“ - ინოვაციური ბიზნესის მიზანია მოქალაქეებს, მათ შორის, უცხოეთში მცხოვრებ თანამემამულეებს, მიეცეთ უნიკალური შანსი განახორციელონ სიახლეზე ორიენტირებული ბიზნეს-იდეები და დაიწყოთ საკუთარი ბიზნესი. პროგრამის განხორციელების შედეგად, ქვეყანაში უფრო ამაღლდება სამეწარმეო სულისკვეთება, გაჩნდება ახალი ბიზნესის წარმოების მრავალი შესაძლებლობა, შეიქმნება ახალი სამუშაო ადგილები.

თანადაფინანსების გრანტები სტარტაპებისთვის - პროგრამა ითვალისწინებს ისეთი ბიზნეს-იდეების დაფინანსებას, რაც გულისხმობს ინოვაციური, ტექნოლოგიებზე დაფუძნებული და გლობალური პოტენციალის მქონე პროდუქტების შემუშავება და მათი შემდგომი კომერციალიზაციის გზით, საქართველოსში ინოვაციისა და ინოვაციური საწარმოების წარმოქმნის სტიმულირებას. საგრანტო პროგრამა განკუთვნილია საქართველოში რეგისტრირებული იმ დამწყები კერძო და მცირე საწარმოებისთვის, რომელთა რეგისტრაციიდან ორ წელზე ნაკლებია გასული.

15 000 ლარამდე მცირე გრანტების პროგრამა - გულისხმობს ინოვაციური სახის პროექტების დაფინანსებას, მაქსიმუმ 15 000 ლარის ოდენობით, შემდეგი ორი მიმართულებით: ელექტრონული სერვისების განვითარება და პროტოტიპირება. ელექტრონული სერვისების განვითარების კომპონენტის ფარგლებში, გრანტით ფინანსდება ელექტრონული სერვისების პროტოტიპების შექმნა ან არსებულის გაუმჯობესება, მსოფლიოში არსებული სერვისების ქართულ ბაზარზე ადაპტირება; პროტოტიპის გრანტი გაიცემა კომერციალიზაციის პოტენციალის მქონე ინოვაციური პროდუქტის პროტოტიპის შექმნის, უკვე არსებულის პროტოტიპის ტესტირების, მისი დახვეწის და გაუმჯობესების მიზნით.

საქართველოს მთავრობა განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავებას. აქტიური პოლიტიკის მთავარ მიზანს წარმოადგენს პროდუქტიული დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდა, განსაკუთრებით ისეთ

ჯგუფებთან მიმართებაში როგორებიც არიან ახალგაზრდები და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები.

აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკა არის სახელმწიფო პროგრამები, რომლებიც შრომის ბაზარზე უმუშევართა დასაქმებას ემსახურება. ამ პროგრამების განვითარება მოხდა საჯარო სამუშაოების პროექტების ფარგლებში, განსაკუთრებით განვითარებულ ქვეყნებში, გავრცელებული უმუშევრობის დასაძლევად. აქტიური შრომის ბაზრის სამი ძირითადი კატეგორია.

- „საზოგადოებრივი დასაქმების სამსახურები“, როგორცაა სამუშაო ცენტრები და შრომითი ბირჟები, ხელს უწყობს უმუშევარს, რათა მისთვის ხელმისაწვდომი იყოს ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია, ასევე ეხმარება ინტერვიუს უნარჩვევებისა და საჭირო წერთი უნარების შეძენაში სპეციალური სასწავლო პროგრამების შექმნით.
- ტრენინგ სქემები, როგორცაა კურსები და სტაჟირება, უმუშევარს დაეხმარება პროფესიული უნარ-ჩვევების ზრდაში და, შესაბამისად, გაზრდის მათ დასაქმების პერსპექტივას.
- დასაქმების სუბსიდიები, როგორც საჯარო ისე კერძო სექტორში, პირდაპირ ქმნის სამუშაო ადგილებს უმუშევართათვის. ეს, როგორც წესი, მოკლევადიანი ღონისძიებებია, რომლებიც განკუთვნილია დასაქმებულთა მუშაობის გამოცდების შეძენისა და არსებული უნარ-ჩვევების დასკარგვის თავიდან ასაცილებლად.“ (საქართველოს მთავრობის დადგენილება შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ)

შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო გეგმა მოიცავს შრომისა და დასაქმების საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესებას, დასაქმების ხელშეწყობას, კანონით განსაზღვრული შრომითი უფლებების დაცვას და ადამიანური კაპიტალის განვითარებას. ვინაიდან, ამჟამად პროფესიული მომზადება-გადამზადების ეფექტიანი სისტემა არ არსებობს, ქვეყნის შრომის ბაზარზე ადგილი აქვს სათანადო კვალიფიკაციის შრომითი რესურსების მწვავე დეფიციტს. აქედან გამომდინარე სტრატეგია ისახავს დასაქმების პოლიტიკისა და ზოგადად შრომის ბაზრის უკეთესად ფუნქციონირებას.

რეფორმა პროფესიული განათლების შესახებ მოიცავს პროფესიული სტანდარტების განახლებას და სიახლეების შემუშავებას დამსაქმებელთა აქტიური მონაწილეობით. სტრატეგიის მთავარ მიზანს წარმოადგენს პროფესიული პროგრამების შრომის ბაზრის საჭიროებისამებრ მორგების აუცილებლობა. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა პროფესიულ სწავლებას სახელმწიფოს მხრიდან.

თუმცა რისკების შეფასების თვალსაზრისით აღსანიშნავია, რომ მოცემული სტრატეგია წარმოადგენს საქართველოში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მიმართულებით უკვე მიმდინარე ღონისძიებების კონსოლიდაციას. მნიშვნელოვანია იმ რისკების გათვალისწინება, რაც კონკრეტული მიმართულებების განხორციელებას უკვე გააჩნია. მაგალითად, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ერთ-ერთი მთავარი ინსტრუმენტის, პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამის ეფექტური განხორციელება ნაკლებ სავარაუდოა ქვეყანაში შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის განვითარების გარეშე. აღნიშნული მიმართულებით მუშაობა მიმდინარეობს პარალელურ რეჟიმში, რაც უზრუნველყოფს მომზადება-გადამზადების პროგრამებისათვის საჭირო ინფორმაციის დროულ მიწოდებას. ზოგადად, შეიძლება ითქვას, სტრატეგიის განხორციელების მთავარი რისკი, მასში აღწერილი აქტივობების შესრულებისათვის საჭირო ფინანსური რესურსი და ჩართული (პასუხისმგებელი) მხარეების მოტივაციაა. **(საქართველოს მთავრობის დადგენილება N167 ,რისკების შეფასება)**

შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის ეროვნული სტრატეგია 2019-2023 წლებში წარმოგვიდგენს მთავრობის პრიორიტეტებს, რაც უნდა განახორციელოს ხუთი წლის განმავლობაში, მოცემული სტრატეგიის მიზნები და ამოცანებია:

დასაქმების ხელშეწყობა:

- „ მოთხოვნის და მიწოდებას შორის განსხვავებების მინიმუმამდე დაყვანა;
- აქტიური პოლიტიკის გაძლიერება შრომის ბაზარზე;
- საზოგადოების მაქსიმალური ჩართულობა , რაც გულისხმობს მიზნობრივი სოციალური პროგრამებით შრომის ბაზარზე მოწყვლადი ჯგუფების და ქალების ჩართულობის ზრდა;

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების ხელშეწყობა:

- შრომითი უსაფრთხოების სისტემის გაუმჯობესება;

- დასაქმებულთა უფლებების დაცვა;
- შრომითი მიგრაციის შემცირება;“ (საქართველოს მთავრობის დადგენილება საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე)

წარმოგიდგენთ ცხრილს სადაც ნაჩვენებია ის სამიზნე მაჩვენებლები რომლებიც 2019-2023 წლის ეროვნული სტრატეგიით განისაზღვრა. სტრატეგიის მიხედვით ხელი უნდა შეეწყოს ახალი სამუშაოს ადგილების შექმნას და შრომის ბაზრის განვითარებას. მოცემული სტრატეგია მაშინ ჩაითვლება წარმატებულად, როცა საჭირო მაჩვენებლები 2023 წლისათვის მიზნობრივ მაჩვენებლებს მიაღწევს. **ცხრილი №2**

ინდიკატორი	2017	2018	2019	2020	სამიზნე მაჩვენებლები 2023 წელი
უმუშევრობის დონე (%)	21.6	19.2	17.6	18.5	<12
დასაქმების მაჩვენებლები ქალებში (%)	50.8	49.3	49.0	-	>53
აბსოლუტური სიღარიბის მაჩვენებელი (%)	21.9	20.1	19.5	21.3	<18
შრომის ბაზარზე მონაწილეობის	58.2	55.6	54.5	-	>63.2

მაჩვენებელი ქალებში (%)					
ჯინის კოეფიციენტი (მთლიანი სამომხმარებლო ხარჯების მიხედვით)	0.40	0.37	0.37	0,36	<0.35
გენდერული სახელფასო სხვაობა	36%	36%	-	-	<30%

## 2.2. პანდემიის გავლენა ბიზნესის განვითარებასა და შრომის ბაზრის სტრუქტურაზე

გასაკვირი არ იქნება, თუ ვიტყვით, რომ 2020 წელი მძიმე იყო მსოფლიო ეკონომიკისათვის. პანდემიის გამო დაწესებულმა შეზღუდვებმა შეაფერხა ეკონომიკური აქტივობა, იკლო შიდა მოთხოვნამ, დაირღვა მიწოდების ჯაჭვი და წარმოების პროცესი, რამაც მთელი მსოფლიო ეკონომიკურ რეცესიამდე მიიყვანა. საქართველოც, როგორც გლობალური ეკონომიკის ნაწილი მძიმე ვითარებაში აღმოჩნდა. სახელმწიფოებს ორი პრიორიტეტი ჰქონდათ ადამიანების ჯანმრთელობა და ეკონომიკის გადარჩენა.

სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდა -6,2%, რაც ბუნებრივია მიგვითითებს რომ ქვეყანაში არ არის კარგი მდგომარეობა.

პანდემიის შედეგად ყველაზე დიდი დარტყმა მიიღო ტურიზმის სექტორმა და მასთან დაკავშირებულმა დარგებმა, დიდი ვარდნა განიცადა წმინდა ექსპორტმა, წმინდა ექსპორტი -7,8%-ით დავარდა, რაც უდიდესი მაჩვენებელია.

საქართველოში კორონავირუსის პანდემიით გამოწვეული უარყოფითი გავლენა ქართულ ეკონომიკაზე თებერვლიდან დაიწყო. ყველაზე მეტად, როგორც მთელ

მსოფლიოშიც საქართველოშიც ტურიზმის სექტორი დაზარალდა. მარტში კარანტინის გამოცხადების და საზღვრების ჩაკეტვის შემდეგ ტურისტთა რაოდენობა თითქმის შეწყდა.

სამწუხაროა, ის ფაქტი, რომ ბოლო წლების განმავლობაში საქართველოს ეკონომიკის ზრდას ძირითადად ტურისტული ინდუსტრია და ზოგადად მომსახურების სფერო წარმოადგენდა. ტურისტული სფერო აერთიანებს რამდენიმე დარგს, რის გამოც ტურიზმის შემცირებამ, გამოიწვია სხვა დარგებში არსებული სიტუაციის დამძიმება.

ინდუსტრიული დარგებიდან ვარდნა განიცადა მშენებლობამ და დამუშავებითა მრეწველობამ. დამუშავებითი მრეწველობის შემცირება გარკვეულწილად გამოწვეული იქნება მოთხოვლის შემცირებით და ექსპორტის კლებით.

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ სოფლის მეურნეობა 4.7 %-ით გაიზარდა. მოცემულ სიტუაციაში მოსახლეობის ნაწილი სოფელს დაუბრუნდა და შესაბამისად საკუთარი მოხმარებისთვის აწარმოა სოფლის მეურნეობის პროდუქცია. ფერმერების უმეტესობა დგას პრობლემის წინაშე, ვინაიდან ისინი პდოდუქციას აწვდიდენ იმ სექტორს, რომელსაც საქმიანობა შეჩერებული აქვს, მაგალითად სასტუმრო, რესტორანი.

რაც შეეხება ვაჭრობას დაწესებული შეზღუდვების გამო მათი დიდი ნაწილის საქმიანობა შეიძლება, რის გამოც ისინი იძულებული იყვნენ გადასულიყვნენ დისტანციურ მომსახურებაზე, მათმა ნაწილმა საერთოდ შეწყვიტა საქმიანობა. ამ სფეროშიც შემცირდა შემოსავლები, რაც რეალურად შეამცირებს მთლიან შიდა პროდუქტს.

„დასაქმებაში ყველაზე დიდი წილი საბითუმო და საცალო ვაჭრობაზე მოდის სადაც დასაქმებულია 200 000 ადამიანი. ეს ის სფეროა, რომელზედაც მთავრობის ე.წ. ჩაკეტვის პოლიტიკა ყველაზე მეტად აისახა მხოლოდ ამ სფეროში 2020 წლის მეორე კვარტალშივე, პირველ კვარტალთან შედარებით, თითქმის 20 000-ით შემცირდა სამუშაო ადგილები; უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობა, განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფისა და კვების მომსახურების ობიექტები, ხელოვნება გართობა და დასვენება (როგორც მშპ-სა და საწარმოთა ბრუნვის შეფასებისას გამოჩნდა), ერთ-ერთი ყველაზე დაზარალებული სფეროებია. ამ მიმართულებებში კი, 2020 წლის I კვარტალის

მდგომარეობით, 70 000-ზე მეტი ადამიანი იყო დასაქმებული და უმუშევრობის პირველი მაჩვენებლები უკვე მეორე კვარტალშივე გამოჩნდა.

შესაბამისად, რეგიონებშიც სწორედ ამ სფეროების წარმომადგენლებმა იგრძნეს ყველაზე დიდი სოციალური დარტყმა. მთავრობის 2020 წლის დეკემბრის ანგარიშში დეკლარირებულია, რომ დაქირავებით დასაქმებულ 125 000-ზე მეტ მოქალაქეს და თვითდასაქმებულ 250 000-ზე მეტ ადამიანს დაეხმარა ე.წ. 200-ლარიანი დახმარებებით. ეს მონაცემები, ცხადია, არ მოიცავს არაფორმალურად დასაქმებულთა და არარეგისტრირებულ დასაქმებულთა დიდ ნაწილს, თუმცა მარტივად იმას ნიშნავს, რომ 2020 წელს ქვეყანაში ოფიციალურად დარეგისტრირებულმა 375 000-მა ადამიანმა დაკარგა შემოსავალი.“ (ხორბალაძე, 2020)

უძრავ ქონებათან დაკავშირებული საქმიანობებიც თითქმის შეჩერებულია, ვინაიდან ლარის გაუფასურების და გაურკვეველი სიტუაციიდან გამომდინარე მოსახლეობა, რა თქმა უნდა, თავს იკავებს ეკონომიკური გარიგებისგან. მოსახლეობა, რომლებიც უკვე ცდილობს დანაზოგების შენარჩუნებას და ახალი ვალდებულების აღებისგან თავს იკავებენ დეველოპერებზე ნეგატიურად მოქმედებენ, რაც კიდევ უფრო აუფასურებს ლარს.

გაიზარდა უმუშევრობაც, ვინაიდან ბევრმა ბიზნესმა შეწყვიტა საქმიანობა, მაგრამ - მიუხედავად ამისა სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით თუ ვიმსჯელებთ უმუშევრობის დონე 2019 წელს იყო 17,6%, 2020 წლის კი 18.5%, 2021 წლის პირველ კვარტალში 21,9% მე პირადად მიმაჩნია, რომ უმუშევრობის დონე, მართალია საბოლოო წლის შედეგი არ ვიცით, მაგრამ მოცემულ ინფომაციაზე დაყრდნობით ვფიქრობ უფრო გაზრდილია , ვინაიდან ბიზნესის უმეტესობამ შეწყვიტა საქმიანობა, ან შეამცირა კადრები. როცა თითქმის ყველა სექტორი განიცდის კრიზისს, შესაბამისად უმუშევრობაც რა თქმა უნდა გაიზრდება. შესაბამისად მოსახლეობის მსყიდველობითი უნარიც შემცირდება, ვინაიდან მათ არ აქვთ შემოსავლები, რაც გამოიწვევს ბიზნესის შემოსავლების შემცირებას.

საქართველოში ოფიციალური მონაცემებით კოვიდ-19-ის შედეგად 350 000 ადამიანი დარჩა უმუშევარი, უნდა აღინიშნოს ის ფაქტი რომ მოცემულ მონაცემებში არ არის

შესული თვითდასაქმებულები, შესაბამისად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ეს მაჩვენებელი უფრო მაღალია.

ბიზნესის ბევრი სექტორი მოუმზადებელი შეხვდა პანდემიას, ბიზნესის ნაწილმა ვერ გაუძლო მოცემულ სიტუაციას და საერთოდ შეწყვიტა საქმიანობა, მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ ჩანთებისა და აქსესუარების ბრენდი „პარფოისი“, რომელიც დიდი პოპულარობით სარგებლობდა ქართულ ბაზარზე, იძულებული გახდა საქმიანობა შეეწყვიტა. მოცემულ სიტუაციას მოყვა ის, რომ საკმაოდ ბევრმა დასაქმებულმა დაკარგა სამსახური.

მოცემული სიტუაციის შესამსუბუქებლად საქართველოს მთვარობამ შეიმუშავა ანტიკრიზისული ეკონომიკური გეგმა, რომელიც მოიცავდა:

- „ტურიზმთან დაკავშირებულ ბიზნესსუბიექტებს 4 თვის ქონების და საშემოსავლო გადასახადის გადავადებას;
- მცირე სასტუმროებს სახელმწიფომ დაუსუფსიდირა საბანკო სესხები ექვსი თვის პროცენტის ხარჯის 80%;
- ავტოიმპორტიორებს ავტომობილების განბაჟების 90-დღიანი ვადა გადაუვადდათ;
- ყველა იურიდიულ პირს სესხის რესტრუქტურის შესაძლებლობა მიეცა;
- ყველა ინფრასტრუქტურული პროექტისთვის სახელმწიფომ დააზღვია სამშენებლო მასალების ფასის ზრდა;
- ყოველ შენარჩუნებულ სამუშაო ადგილზე დამსაქმებლებმა მიიღეს სახელმწიფო სუბსიდია ( 750 ლარის ოდენობის ხელფასი სრულად გათავისუფლდა საშემოსავლო გადასახადისგან, ხოლო 1500 ლარამდე ხელფასი კი, 750 ლარის ოდენობაზე გათავისუფლდა საშემოსავლო გადასახადისგან);
- ამოქმედდა დღგ-ს ავტომატური დაბრუნების მექანიზმი და გაორმაგდა დღგ-ს ზედმეტობის დაბრუნება;
- კომერციულ ბანკებს მიეწოდათ 600 მილიონი ლარის გრძელვადიანი რესურსი;
- ბიზნესის მხარდაჭერისთვის დამატებით გამოიყო 500 მილიონი ლარი;

ვფიქრობ, მოცემულმა გეგმამ შეამსუბუქა მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა ბიზნესისათვის, ვინაიდან რთულია კადრების შენარჩუნება მაშინ, როცა საქმიანობა სრულად ან ნაწილობრივ შეზღუდული გაქვს.

რთულია მოცემული სიტუაციიდან გამოსვლა და იმ მიზნობრივ მაჩვენებლამდე მიღწევა, რაც აუცილებელია ეკონომიკის განვითარებისათვის.“ (მთავრობის ანტიკრიზისული ეკონომიკური გეგმა)

### 2.3 შრომის ბაზრის განვითარების პროგნოზები ბიზნესის განვითარების მდგომარეობის ინდიკატორებთან მიმართებაში

ვინაიდან ბიზნესი წარმოადგენს სახელმწიფოს მთავარ ინსტრუმენტს, ქვეყნის ეკონომიკური სიძლიერე დამოკიდებულია ბიზნესის სექტორის განვითარებაზე. მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ, რომ როგორც ბიზნესის, ასევე ქვეყნის წარმატება დამოკიდებულია მთავარ კაპიტალზე ადამიანზე. ქვეყანაში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და უმუშევრობის დონე დამოკიდებულია, თუ რამდენად ჯანსაღად ფუნქციონირებს ეკონომიკური ციკლი. ამერიკელი ეკონომისტი ჯ ჰელბრეიტი (**ჰელბრეიტი, 1969**) წერს, რომ „ უმუშევრობის პროცენტის ზრდა სამუშაო ძალის რაოდენობაში გვიჩვენებს ეკონომიკური სისტემის მოშლილობის ხარისხს.“

შრომის ბაზარზე შექმნილი სიტუაცია არის ეკონომიკის მდგომარეობის საკვანძო ფაქტორი. დასაქმებისა და უმუშევრობის საკითხებით დაინტერესებული არიან სოციალურ ეკონომიკური სტატისტიკის ინსტიტუტები, მათი მიზანია სათანადოდ იქნას

მოძიებული და გაანალიზებული ინფორმაცია. ინვესტორები ყურადღებას ამახვილებენ ისეთ ინდიკატორებზე როგორებიცაა:

- “უმუშევრობის დონე (Unemployment Rate);
- დასაქმებულთა რაოდენობა, რომელიც განისაზღვრება სახელფასო უწყისების მიხედვით, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული ადამიანების გარდა (Nonfarm Payrolls);
- საშუალო სამუშაო კვირა (Average Workweek);
- შრომის ბაზრის სტატისტიკა (Employment Situation);
- თვითდასაქმება (Household Employment);
- სამუშაო ძალაზე მოთხოვნილების ინდექსი (Help Wanted Index);
- მიმართვიანობა უმუშევრობის შემწეობის მისაღებად (Jobless Claims);
- პირველადი მიმართვიანობა უმუშევრობის შემწეობის მისაღებად (Initial Jobless Claims).” (შრომის ბაზრის ინდიკატორები , 2021)

ბაზარზე ბიზნესის როლის მნიშვნელობას ხაზს უსვამს USAID–ისა და IOM–ის (USAID & IOM) მიერ ჩატარებული კვლევაც, რომლის თანახმად, საქართველოში ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა და მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობა დიდწილად დამოკიდებულია ბიზნესის განვითარებაზე. DCFTA ყურადღებას ამახვილებს შრომის როლის მნიშვნელობაზე ეკონომიკის განვითარების კუთხით. აყალიბებს სავაჭრო პოლიტიკის რეგულირების ფარგლებს და გვთავაზობს მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ფორმულას. კერძოდ, შრომა არის ეკონომიკური პოლიტიკის ნაწილი, ხოლო შრომითი სტანდარტები და ღირსეული შრომა სასარგებლო როლს ასრულებს ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე, ინოვაციებსა და პროდუქტიულობაზე (საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი, 2018).

ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების მიმართულებებსა და ტემპებს უპიორატესად განსაზღვრავს კვალიფიციური სამუშაო ძალა. ჩვენს ქვეყანაში ადგილი აქვს სამუშაო ძალის სიჭარბეს თუმცა კვალიფიციური სამუშაო ძალის პოვნა პრობლემას წარმოადგენს. აქედან გამომდინარე უმუშევრობასთან ერთად ქვეყანაში ერთ-ერთ პრობლემას ასევე წარმოადგენს არასათანადო კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი. როგორც მსხვილი კომპანიებისთვის ასევე მცირე და საშუალო სექტორისთვის პრობლემას წარმოადგენს

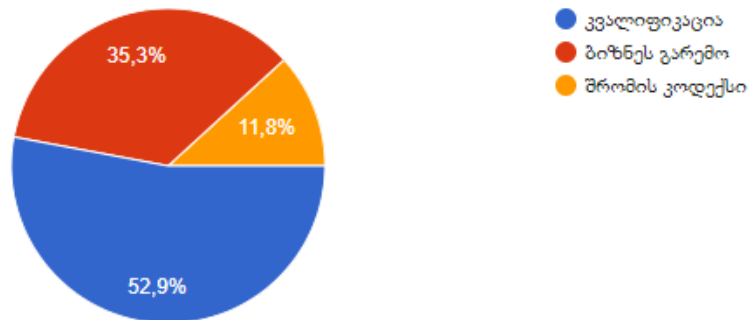
მოთხოვნა სხვადასხვა პროფესიის კვალიფიციურ პერსონალზე. აქედან გამომდინარე ქვეყანაში ადგილი აქვს ძალზედ სამწუხარო ფაქტს , ქვეყანაში შემოსულია საზღვარგარეთიდან შესაბამისი კვალიფიკაციის მუშახელი ეს იმ ფონზე როდესაც საქართველოდან გასულია სამუშაო ძალის მნიშვნელოვანი ნაწილი.“ შეიძლება ითქვას, რომ სასურველი ადამიანური რესურსის მოძიების სირთულე საქართველოში გასული წლებიდან დღემდე დიდ გამოწვევად რჩება. სხვადასხვა წლებში ჩატარებული არაერთი კვლევა ადასტურებს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ სერიოზული ხარისხობრივი (კვალიფიკაციის მიხედვით) დისბალანსია“ ( საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო) . ამ საკითთან დაკავშირებით ჩატარებულია არაერთი კვლევა. შედეგები ნათლად მეტყველებს , რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემა სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსია. მნიშვნელოვანია აქვე განვიხილოთ ის მოთხოვნები , რომელსაც ბიზნესი უყენებს შრომის ბაზარზე არსებულ სამუშაო ძალას. საინტერესოა ასევე ბიზნესის როლი სამუშაო ძალის განვითარებაში. ბოლო წლების განმავლობაში მარტივად შესამჩნევია მზარდი მოთხოვნები ვაკანსიის შევსებისას, შეიძლება ითქვას უკვე გადაჭარბებული მოთხოვნებიც. ევროკავშირის მიერ განხორციელებულმა კვლევებმა (Frederiksen, Thomsen & Slot, 2018–2019) აჩვენა ,რომ განსაკუთრებით სასტუმროსა და ფინანსურ სფეროში მომუშავე კომპანიებში ადგილი აქვს განსაკუთრებით მაღალ მოთხოვნებს განათლებისა და პროფესიონალიზმის კუთხით. ჩემს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგებიც იმავეს გვიჩვენებს. კვლევის ფარგლებში სპეციალურად შედგენილი კითხვარის გამოყენებით , მოხდა ონლაინ გამოკითხვის ჩატარება. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო მაგალითად ისეთმა ორგანიზაციებმა როგორებიცაა: შპს „ ახალი ნათება“ „VIP მობაილი“ , ტექსტილის ქიმწმენდა „ დაიმონდ შაინი“ რესტორანი „ქარავანი“ „ სსიპ\_ შემოსავლების სამსახური“ და სხვა მცირე და საშუალო ზომის ორგანიზაციები.

გამოკითხულთა 52,9% თვლის რომ უმუშევრობის მთავარი მიზეზი კვალიფიკაციის არ ქონაა, 35,3% ბიზნესის გარემოს ხოლო 11,8 % შრომის კოდექსს ასახელებს უმუშევრობის გამომწვევ მთავარ მიზეზად . როგორც ხედავთ ჩემს მიერ გამოკითხულთა

უმეტესობაც მიზეზად კვალიფიკაციას ასახელებს ისევე როგორც აქამდე ჩატარებულისხვა კვლევებიც ადასტურებდა.

დიაგრამა №6

ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან რომელს მიიჩნევთ, ყველაზე მეტად, უმუშევრობის მთავარ მიზეზად?

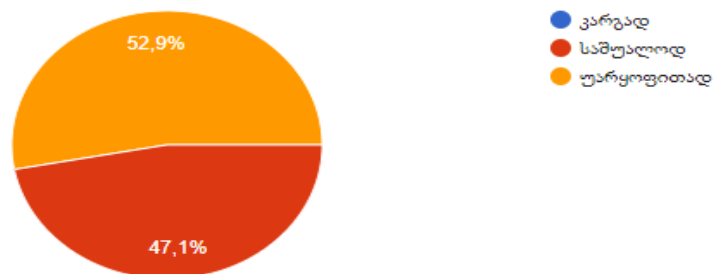


შენიშვნა: დიაგრამა ავტორისეულია, აგებულია კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

სამწუხაროა მაგრამ, რეალურთან მიახლოებული შედეგია კითხვაზე თუ როგორ აფასებდნენ სახელმწიფოს დასაქმების პოლიტიკას. 52.9 % უარყოფითად აფასებს სახელმწიფოს დასაქმების პოლიტიკას 47.1 % კი საშუალოდ. შეფასება „კარგად“ სამწუხაროდ არცერთ გამოკითხულს არ დაუფიქსირებია

დიაგრამა №7

როგორ აფასებთ სახელმწიფოს დასაქმების პოლიტიკას?



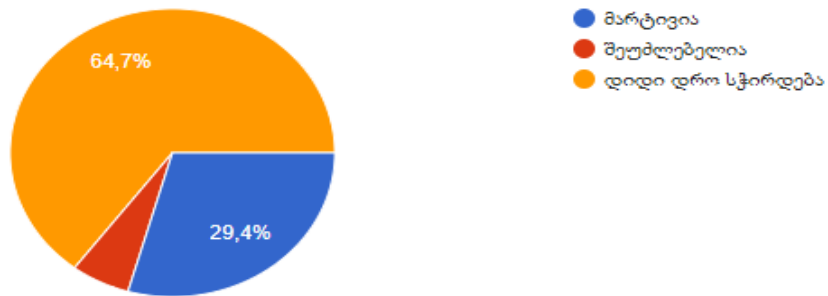
შენიშვნა: დიაგრამა ავტორისეულია, აგებულია კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

რესპოდენტთა 64,7% თვლის რომ დიდი დრო სჭირდება იმ პოზოციაზე კარგი კადრის პოვნას, რომლის ვაკანსიაც აქვთ ან ჰქონიათ აქამდე. 29,4% კი თვლის რომ

კადრის პოვნა მარტივია, ხოლო დანარჩენი 5.9% კი თვლის რომ საერთოდ შეუძლებელია ასეთი კადრის პოვნა.

### დიაგრამა №8

რამდენად მარტივია იმ პოზიციაზე კარგი კადრის პოვნა, რომლის ვაკანსიაც გაქვთ ან გქონიათ თქვენს ორგანიზაციაში?



#### შენიშვნა: დიაგრამა ავტორისეულია, აგებულია კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით

საბოლოოდ მიღებულ შედეგებს თუ გავანალიზებთ წინა თავებში განხილულ ობიექტურ მაჩვენებლებთან ერთად, ნათელია რომ, მიუხედავად განხორციელებული პროგრამებისა და სახელმწიფო მხარდაჭერისა მაინც არსებობს კვალიფიციურ მუშახელთა პრობლემა. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს გაუმჯობესების ტენდენციებიც რომელიც ბოლო წლებში არსებობდა თუმცა პანდემიით გამოწვეულმა პრობლემებმა არსებული მდგომარეობა კიდევ უფრო შეცვალა და გაამწვავა.

### დასკვნა

საქართველოში რეალური უმუშევრობის ზრდის ტენდენცია ყოველწლიურად იზრდება, რაც საფრთხეს უქმნის როგორც ქვეყნის მოსახლეობას, ასევე სახელმწიფოს, რადგან უმუშევრობის პირობებში წარმოქმნილი პრობლემების მოგვარება საკმაოდ რთულია და დიდ ხარჯებთან ასოცირდება, რაც სახელმწიფოს ტვირთად აწვება. საქართველოს დეკლარირებული მიზანია ევროპულ და ევრო-ატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრირება. მიზნის მისაღწევად ხორციელდება აქტიური ქმედებები, თუმცა საზოგადოების შეჭირვებულ ნაწილს უჭირს ამ სიკეთეების აღქმა, რადგან მათ პირად ცხოვრებაზე ჯერ არ ასახულა. საჭიროა ქმედითი ღონისძიებების გატარება, რათა ხელი შეეწყოს ეკონომიკის განვითარებას. მათ შორის, ერთ-ერთი ქმედება უნდა იყოს უმუშევრების და სამუშაო ძალის მიღმა მყოფი მოსახლეობის მრავალმხრივი შესწავლა და ანალიზი, რათა პრობლემის შესახებ რეალური წარმოდგენა შეიქმნას. სწორი

დიაგნოსტიკა საფუძველს ჩაუყრის დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებელი პირების მაღალი ინფორმირებულობას და რეალურ საჭიროებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღებას. ამისათვის საჭიროა, რომ საქართველოში დაინერგოს სამუშაო ძალის სტრუქტურის თვისობრივად განსხვავებული კვლევა, ისეთი, როგორც იწარმოება ევროპასა და აშშ-ში. ფარული უმუშევრობისა და არასაკმარისი დასაქმების დაუთვლელი პრობლემის არ აღიარების ტოლფასი ქმედება, რადგან იგი თავშივე კლავს ამ პრობლემის მოგვარების პერსპექტივას. შედეგად, იკარგება პოტენციური ადამიანური და ეკონომიკური რესურსი, რაც არარაციონალურია, როცა ჩვენ ვსაუბრობთ თითქმის მოსახლეობის მესამედზე. უმუშევრობის შესამცირებლად სახელმწიფომ უნდა შეწყვიტოს არაეფექტური ხელოვნური პროგრამები. სახელმწიფოს ერთი შეხედვით დასაქმების ზრდისკენ მიმართული პროგრამები საბიუჯეტო სახსრების არაეფექტიანი ხარჯვით მთავრდება. უპირველესად იქ, სადაც შესაძლოა სახელმწიფო დასაქმების მასტიმულირებელი იყოს, არის ინფრასტრუქტურული პროექტები. სხვა მხრივ კი, სახელმწიფოს უმთავრესი მიზანი უნდა იყოს შექმნას კარგი კანონები და ბიზნეს გარემო ქვეყანაში იმისთვის, რომ მოხდეს ინვესტიციების მოზიდვა, ეკონომიკის აქტივობის ზრდა, რაც ავტომატურად უზრუნველყოფს დასაქმების ზრდას. უმუშევრობის პრობლემა ადამიანის განვითარებასა და ფუნქციონირებაში ერთერთი ფუნდამენტურია. შრომის ბაზარზე გადასვლა გარდაუვლად იწვევს უმუშევრობის მნიშვნელოვან ზრდას. უმუშევრობა განისაზღვრება სხვადასხვა ფაქტორებით: სამეცნიერო და ტექნოლოგიური პროგრესი იწვევს მუშაკთა შემცირებას, რაც პირველ რიგში მექანიკური შრომის მუშაკებზე აისახება; ეკონომიკაში სტრუქტურული ცვლილებებს მოჰყვება ცალკეულ მრეწველობაში დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირება; გაზრდილი პროდუქტიულობა ასევე იწვევს დასაქმებულთა რაოდენობის კლებას. უმუშევრობა საზოგადოებისათვის უკიდურესად ნეგატიურ და სოციალურ შედეგს წარმოადგენს, როგორც ინდივიდუალური ჯგუფების და ფენების ოჯახებისთვის, ასევე თითოეული ადამიანისათვის. უმუშევრობის შემცირების ძირითადი მიმართულებების, გზებისა და მეთოდების შემუშავება ითვალისწინებს მისი მიზეზების, დინამიკის, სტრუქტურის წინასწარ ანალიზს, ასევე იმ ფორმებისა და ტიპების იდენტიფიკაციას, რომლებიც იწვევს ინდივიდის, საზოგადოებისა და ქვეყნის ეკონომიკურ სტაბილურობას. ასეთი ანალიზი საშუალებას გვაძლევს აღვნიშნოთ, რომ დღეს უმუშევრობის შემცირების ძირითადი შესაძლებლობაა სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის გაძლიერება და ქვეყნის ეკონომიკურ კლიმატის ზოგადი გაუმჯობესება. აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკა უნდა განხორციელდეს ერთდროულად, რამდენიმე მიმართულებით და გრძელვადიან პერსპექტივაში. ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ შეიცვალოს საქართველოს სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის ზოგადი ორიენტაცია, რაც დამოკიდებულია

რეგიონული შრომის ბაზრის მახასიათებლებსა და პერსპექტივებზე. დასაქმების პოლიტიკამ უნდა უზრუნველყოს შრომის პოტენციალის ყველაზე ეფექტური გამოყენება, მოსახლეობის სხვადასხვა კატეგორიის დასაქმების შესაძლებლობების გაფართოება. დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ინოვაციური და სამეწარმეო საქმიანობის ხელშეწყობას.

## გამოყენებული ლიტერატურა

ბიზნესის მხარდაჭერის სახელმწიფო პროგრამები. (n.d.). Retrieved from ქართული დიასპორა:  
[https://gda.ge/pages/biznesis-mkhardatcheris-sakhelmtsifo-programebi?fbclid=IwAR0tLEW58IY5FGITcl7I8BNduXyO5wiuGqKV4U\\_qNoZRofNtPFAG\\_C\\_re0c](https://gda.ge/pages/biznesis-mkhardatcheris-sakhelmtsifo-programebi?fbclid=IwAR0tLEW58IY5FGITcl7I8BNduXyO5wiuGqKV4U_qNoZRofNtPFAG_C_re0c)

სამუშაო ძალის სტატისტიკა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (n.d.). Retrieved from [https://www.tsu.ge/data/file\\_db/economist\\_faculty/shromis%20an.pdf](https://www.tsu.ge/data/file_db/economist_faculty/shromis%20an.pdf)

მთავრობის ანტიკრიზისული ეკონომიკური გეგმა. (n.d.). Retrieved from მთავრობის ანტიკრიზისული ეკონომიკური გეგმა: <https://stopcov.ge/ka/Gegma>

პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტები. (თ. გ.). მოპოვებული პროფესიათა საერთაშორისო სტანდარტები: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>-დან

- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (n.d.). *განათლებისა და მეცნიერების სისტემის განვითარების სტრატეგიული მიმართულებები*. Retrieved from <https://mes.gov.ge/uploads/strategia..pdf>
- საქართველოს და ევროკავშირის საინფორმაციო ცენტრი, *ასოციირების ხელშეკრულება*. (n.d.). Retrieved from <https://old.infocenter.gov.ge/euinfo-the-association-agreement/#1>
- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (n.d.). Retrieved from <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=7932b932-0eac-4a14-8ebd-9ec6d2409352>
- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (n.d.). Retrieved from <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=7932b932-0eac-4a14-8ebd-9ec6d2409352>
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე. (n.d.). Retrieved from [https://matsne.gov.ge/document/view/4761408?publication=0&fbclid=IwAR1U4\\_8Aa2kRw7ULJDfs0FsbAaUqr2XA4LxsByYmRAq-P6JWpWLrdZyvjK8](https://matsne.gov.ge/document/view/4761408?publication=0&fbclid=IwAR1U4_8Aa2kRw7ULJDfs0FsbAaUqr2XA4LxsByYmRAq-P6JWpWLrdZyvjK8)
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ. (n.d.). Retrieved from მაცნე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3245367?publication=0>
- საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის. (n.d.). Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_627047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_627047.pdf)
- საქსტატი. (n.d.). *მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა*. Retrieved from [https://www.geostat.ge/media/31156/0708\\_090320\\_GE.PDF](https://www.geostat.ge/media/31156/0708_090320_GE.PDF)
- შრომის ბაზრის ინდიკატორები, 2021*. (n.d.). Retrieved from [https://www.geoforex.info/2-etapi-cat/1392-sromis-bazris-indikatorebi?fbclid=IwAR3STnrOeO4Ti4\\_NQ\\_GwGjaSSVmou6JBXln8gGOwVTaljhYi-hDXxE8-B-s](https://www.geoforex.info/2-etapi-cat/1392-sromis-bazris-indikatorebi?fbclid=IwAR3STnrOeO4Ti4_NQ_GwGjaSSVmou6JBXln8gGOwVTaljhYi-hDXxE8-B-s)
- შრომის ბაზრის არსი და ელემენტები*. (n.d.). Retrieved from [https://www.tsu.ge/data/file\\_db/economist\\_faculty/shromis%20an.pdf](https://www.tsu.ge/data/file_db/economist_faculty/shromis%20an.pdf)
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“, რატიფიცირებულია საქართველოს მთავრობის მიერ 1996 წელს*. (n.d.). Retrieved from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/15664?publication=6>
- ხორბალაძე, თ. (2020). *COVID 19-ის პანდემიის გავლენა საქართველოს ეკონომიკაზე რეგიონულ კრილში*. Retrieved from [https://eecmd.org/wp-content/uploads/2021/01/Policy-Paper\\_Covid-19-ის-გავლენა-ეკონომიკაზე-1.pdf](https://eecmd.org/wp-content/uploads/2021/01/Policy-Paper_Covid-19-ის-გავლენა-ეკონომიკაზე-1.pdf)



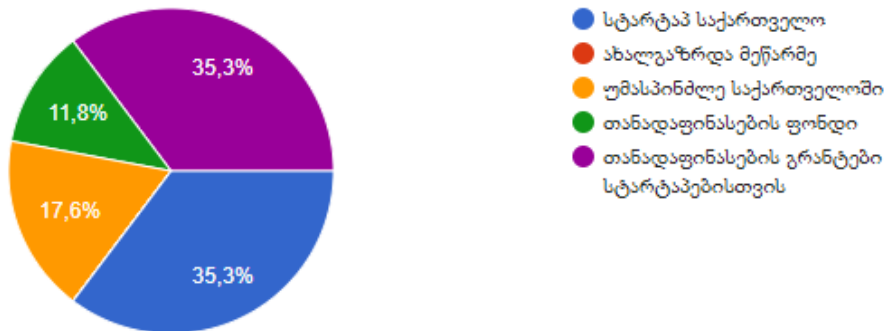
დანართი:

კვლევის ლინკი:

[https://docs.google.com/forms/d/17WiBkPj4xEyUuqs4zbZgi6HZ5AP3wjWc9Rx4aFNbL6A/viewform?fbclid=IwAR1QBFImIAw2\\_oANPxTuvMMw6uAQ5lQRGvxo7hg5hzq73JVOBGY2LSmRQOo&edit\\_requested=true#responses](https://docs.google.com/forms/d/17WiBkPj4xEyUuqs4zbZgi6HZ5AP3wjWc9Rx4aFNbL6A/viewform?fbclid=IwAR1QBFImIAw2_oANPxTuvMMw6uAQ5lQRGvxo7hg5hzq73JVOBGY2LSmRQOo&edit_requested=true#responses)

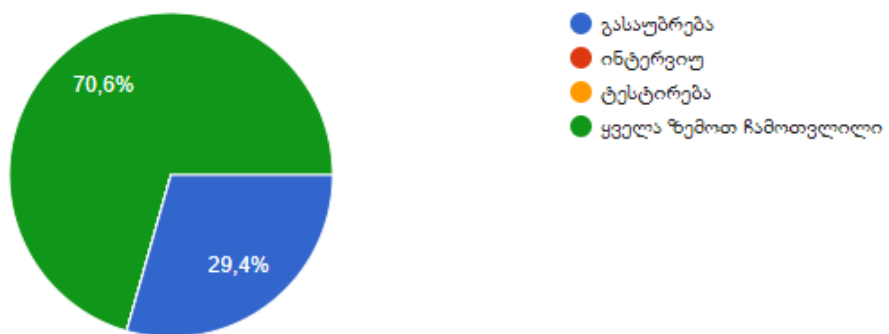
**დიაგრამა №9**

ქვემოთ ჩამოთვლილი სახელმწიფო პროგრამებიდან, თქვენი აზრით, რომელმა პროგრამამ შეუწყო ხელი, უფრო მეტად, სამუშაო ადგილების შექმნას?



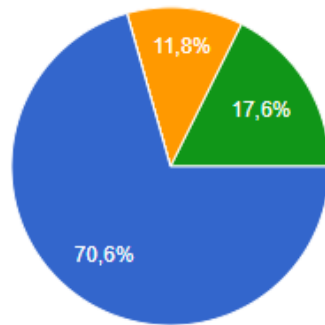
**დიაგრამა №10**

კადრების შერჩევის რომელ მეთოდს იყენებთ თქვენს ორგანიზაციაში?



**დიაგრამა №11**

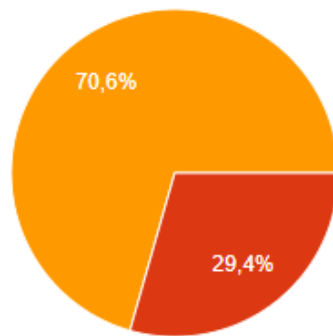
კადრების შერჩევის დროს ხშირად იყენებთ:



- ღია კონკურსი
- სააგენტოს შუამდგომლობას
- სასწავლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის მემორანდუმს
- ნაცნობების რეკომენდაციას

დიაგრამა №12

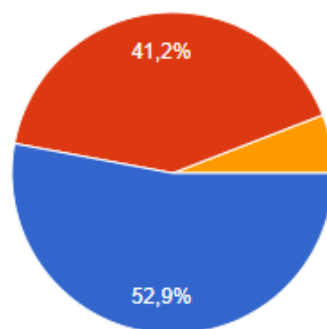
განათლების რომელ საფეხურს ანიჭებთ უპირატესობას?



- სამუშაო
- პროფესიული
- უმადლესი

დიაგრამა №13

საკვალიფიკაციო მოთხოვნათაგან, რომელია თქვენთვის უპირატესი?



- განათლება
- სამუშაო გამოცდილება
- უცხო ენების ცოდნა

ცხრილი №3

რა კვალიფიკაციის კადრის საჭიროებას ხედავთ თქვენს სფეროში?

ჩემს ბიზნესში დასაკმეებულებს არ მოეთხოვებათ განათლება.

ფარმაცევტების

პასუხისმგებლობიანობა, შრომოსმოყვარეობა, მიზანდასახულობა

მზარეულის კვალიფიკაცია

უცხო ენების კარგად მცოდნე კადრი

თანამშრომელთა საქმიანობის შემფასებელი

მომსახურების სფეროს სჭირდება, კვალიფიციური კადრი მომსახურების დარგში, კარგად უნდა ერკვეოდეს ადამიანური რესურსების მართვაში, მომსახურების სფეროს პრინციპებში...

უბრალოდ პტოფესიონალი

**ცხრილი №4**

დაახლოებით რამდენი პროცენტით გაიზრდება მოთხოვნა, თქვენ მიერ დასახელებულ კადრებზე, მომდევნო ხუთი წლის განავლობაში?

არაპროგნოზირებადია

90%

30

ვფიქრობ ორჯერ გაიზრდება

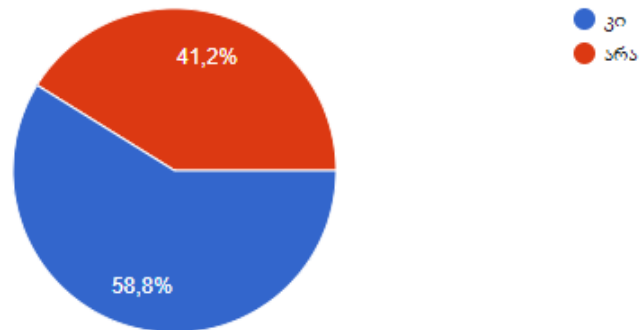
13%

ეს უმუალოდ კადრის განვითარების სურვილზეა დამოკიდებული.

35

**დიაგრამა №14**

გეონიათ თუ არა იმ კადრების საჭიროება, რომელთაც ბიზნესის ადმინისტრირების კვალიფიკაცია მოეთხოვებათ?



დიაგრამა №15

თქვენი აზრით, ეკონომიკის რომელი სფერო განვითარდება მომდევნო 3 წლის განმავლობასი?

